



**Universidad de Jaén**

Facultad de Trabajo Social

# CONCILIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA DURANTE EL SIGLO XXI. RETOS Y PERSPECTIVAS.

Autor: María Paz Rus Ceacero

**Grado en Trabajo Social**

Director: Susana Ruiz Seisdedos

Departamento del director: Dpto. Derecho Público y Privado Especial

Fecha: 30/01/2025

CREEA

Este Trabajo de Fin de Grado tiene una extensión de 9.638 palabras, sin contar portada, índice, bibliografía ni posibles anexos.

## ÍNDICE

<b>1. Resumen</b>	<b>2</b>
<b>2. Introducción</b>	<b>2</b>
2.1 Objetivos	3
2.2 Metodología	3
<b>3. Marco conceptual</b>	<b>4</b>
3.1 Principales retos de las familias en la actualidad para alcanzar la conciliación laboral y familiar	11
<b>4. Marco normativo</b>	<b>13</b>
4.1 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	13
4.2 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	14
4.3 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	15
4.4 Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.	16

<b>5. Datos y cifras.</b>	<b>18</b>
5.1 Diferencias del tiempo dedicado a los cuidados personales en hombres y mujeres.	19
5.2 Diferencias del tiempo dedicado al hogar y familia en hombres y mujeres.	21
5.3 Diferencias del tiempo dedicado al trabajo remunerado en hombres y mujeres.	24
5.4 Cifras y datos de excedencias, permisos y reducciones de jornada.	25
<b>6. Conclusiones</b>	<b>28</b>
<b>7. Referencias</b>	<b>30</b>

## 1. Resumen

Este trabajo persigue el objetivo general de analizar los retos actuales de la sociedad española para la consecución de la conciliación de la vida laboral y familiar, para ello hemos analizado la evolución del papel de la mujer en la sociedad desde la época franquista hasta la actualidad, a la vez que teníamos en cuenta los diferentes cambios económicos, sociales y políticos. A su vez, hemos compartido datos de investigaciones oficiales que aportan conclusiones muy claras acerca de este tema. Estas conclusiones señalan que la mujer aún arrastra roles de género que le llevan a asumir más carga en las tareas domésticas, cuidado de hijos o familiares dependientes que el hombre.

**Palabras clave:** conciliación, corresponsabilidad, mujer, trabajo doméstico, cuidados, sociedad, vida laboral, roles de género.

### **Abstract:**

This work pursues the general objective of analyzing the current challenges of Spanish society in achieving the conciliation of work and family life. To do so, we have analyzed the evolution of the role of women in society from the Franco era to the present, while taking into account the different economic, social and political changes. At the same time, we have shared data from official research that provide very clear conclusions on this subject. These conclusions indicate that women still have gender roles that lead them to assume more burden in domestic tasks, caring for children or dependent relatives than men.

**Keywords:** conciliation, co-responsibility, women, domestic work, care, society, working life, gender roles.

## 2. Introducción

La conciliación de la vida laboral y familiar es un reto central para las sociedades actuales, especialmente en el contexto español del siglo XXI. La evolución de las políticas públicas, desde la época franquista hasta la actualidad, ha permitido avanzar en el reconocimiento de derechos laborales y familiares, pero aún persisten importantes desigualdades y obstáculos que dificultan el equilibrio entre estas dos esferas. Este trabajo tiene como objetivo analizar los retos actuales

de la conciliación familiar en España, con el fin de identificar estrategias efectivas que promuevan una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y laborales.

Para ello, se estudiará la evolución del concepto de conciliación familiar y los principales desafíos que enfrentan las familias en la actualidad. Asimismo, se explorarán los marcos normativos y las políticas públicas implementadas en los últimos años, así como los datos estadísticos que evidencian las diferencias de tiempo dedicado a las tareas domésticas, el trabajo remunerado y los cuidados, con especial énfasis en las desigualdades de género. Este análisis permitirá comprender mejor cómo las mujeres siguen asumiendo una mayor carga de trabajo no remunerado. El presente estudio tiene como objetivo ofrecer una visión integral de la situación de la conciliación familiar en España.

## **2.1 Objetivos**

### *Objetivo general*

- Analizar los retos actuales y de la conciliación familiar en el siglo XXI en España, con el fin de identificar estrategias efectivas que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

### *Objetivos específicos*

- Definir y contextualizar el concepto de conciliación familiar, explorando su evolución desde la época franquista.
- Identificar los principales retos que enfrentan las familias en la actualidad para lograr una adecuada conciliación familiar.

## **2.2 Metodología**

El enfoque metodológico es de tipo cualitativo, fundamentado en una revisión bibliográfica sistemática. El objetivo principal es analizar, sintetizar y comparar las investigaciones previas sobre conciliación laboral y personal en España durante el siglo XXI, con especial atención a los enfoques normativos, políticas públicas y estudios empíricos.

Las fuentes primarias utilizadas en esta investigación han sido seleccionadas entre aquellas que cuentan con una alta fiabilidad y que son reconocidas. Se consultaron informes de instituciones

como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Instituto Nacional de Estadística (INE) o Instituto de las Mujeres). Estos documentos aportan datos empíricos e informes estadísticos. Las fuentes de información secundarias seleccionadas incluyen artículos científicos de bases de datos como Dialnet o Google Scholar y libros especializados (textos académicos y manuales especializados) que aportan análisis e interpretaciones.

El procedimiento para la recopilación y análisis de la información comenzó con la búsqueda de fuentes que pudieran aportar información relevante, para ello usaba palabras clave como “conciliación laboral en España”, “papel y evolución de la mujer en la sociedad española” o “políticas de conciliación”, entre otras.

### **3. Marco conceptual**

Para poder comprender el origen y contexto de la conciliación laboral en la sociedad española desarrollaremos una serie de conceptos clave para situarnos y entender este tema. Para definir y contextualizar el concepto de conciliación familiar, es fundamental abordar primero el análisis de la sociedad desde una perspectiva de género, ya que la socialización de roles y responsabilidades influye directamente en las dinámicas laborales y familiares.

Recordando a Simone de Beauvoir con su célebre frase “*no se nace mujer, se llega a serlo*”, comenzaremos a analizar la socialización de las mujeres en la sociedad.

En primer lugar, las relaciones sociales se desarrollan en una sociedad arraigada a un **sistema patriarcal**, el cual se define como “la relación de poder directa entre los hombres y mujeres en las que los hombres, que tienen intereses concretos y fundamentales en el control, uso, sumisión y opresión de las mujeres, llevan a cabo efectivamente sus intereses” (ADC Arriazu, 2000, p. 1).

Este sistema perpetúa las diferencias existentes entre ambos géneros, que se han ido manteniendo a lo largo de la historia a través de unas normas implícitas asentadas en la interacción entre individuos y grupos, que pueden ser definidas como **estereotipos de género**,

Los estereotipos no son, en definitiva, más que fieles reflejos de una cultura y una historia y como tales van a nacer y mantenerse porque responden a las necesidades que tiene tal

contexto de mantener y preservar unas normas sociales ventajosas para él (González, 1999, p. 83).

De este modo, se ha atribuido tradicionalmente diferentes roles en nuestra sociedad como la fuerza, liderazgo, valentía y sustento del hogar al género masculino, mientras que la responsabilidad del hogar, cuidado de los niños, la sensibilidad y debilidad se ha atribuido al género femenino. Alonso y Furio (2007), destacan que los roles atribuidos al rol femenino no están en consonancia con los nuevos estereotipos que están llevando a la mujer a puestos de directivas, profesionales, militares o científicas, las cuales son áreas ocupadas en su mayoría por hombres. De este modo, es un reto difícil combinar estas profesiones con la maternidad y tareas domésticas, por lo que resulta necesario modificar los roles masculinos y la organización de la sociedad. Williams y Best (1990) explican que el embarazo es una de las razones por la que existen diferencias biológicas, ya que de manera natural la mujer está destinada a asumir ciertos roles de cuidado con los hijos, mientras que el hombre asume otros roles como el sustento del hogar. Estas diferencias justifican, de manera errónea, la apropiación de roles a cada género, que da lugar a los estereotipos, los cuales están presentes para condicionar cualquier ámbito cotidiano.

Centrándonos en el ámbito laboral, podemos ver claramente cómo estos roles afectan de manera directa a la hora de elegir una salida profesional dependiendo del género del individuo, en un estudio que realizó López Sáez (1995), comprobó que los hombres, mayoritariamente, eligen carreras científicas, mientras que las mujeres se siguen decantando más por carreras como educación o salud, asumiendo el rol de cuidadora. Estas tendencias aún podemos plasmarlas en nuestra sociedad actual.

Así emerge otro concepto, **división sexual del trabajo**, se define como “proceso mediante el que se han atribuido habilidades, competencias o responsabilidades a una persona con base en sus características biológicas de un sexo u otro” (Guzmán Martínez, G., 2018). El género va a condicionar las posibilidades de acceso al mercado laboral, donde el hombre va a tener más posibilidades que las mujeres. Algunos factores que demuestran y aumentan la desigualdad de género a la hora de acceder a un empleo, es la ausencia de corresponsabilidad por parte del varón y la sociedad, ya que asumen de manera automática que el papel de cuidados familiares y



domésticos es responsabilidad de la mujer, la cual también presenta una gran tolerancia a estas creencias, asumiendo la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado, lo que condiciona las posibilidades laborales, ya que la mujer no posee las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral que el hombre (Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2006).

Para abordar esta deficiencia surge el **feminismo**, Lerner (1993) define el feminismo como un movimiento social formado por un conjunto de colectivos con el principal objetivo de defender los derechos de las mujeres en materia de igualdad política, económica y social. Además de buscar otorgar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral hacia la mujer y así equilibrar ambos sexos, para que, independientemente del género de una persona, no haya distinción alguna a la hora de acceder o compaginar el trabajo con la vida familiar o social. Es por esto que nace la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, para paliar las necesidades y los problemas que presenta gran parte de la sociedad. La **conciliación** en el ámbito laboral la podemos definir como: “creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad)” (Instituto de las Mujeres, 2017, p. 12). Por ello, las instituciones públicas incluyen políticas de conciliación, para solucionar los problemas planteados anteriormente y así equilibrar la vida laboral y familiar.

Sumado al concepto de **corresponsabilidad**, que se define como “reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de las hijas e hijos por parte de ambos o ambas progenitoras sea igual, es decir, que los permisos sean por nacimiento y/o adopción, iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien para ambos”. (Instituto de las Mujeres, 2017, p. 12).

Por lo que, sin corresponsabilidad no es posible alcanzar la conciliación de la vida personal y laboral, ya que los hombres deben aumentar su presencia en el ámbito doméstico haciéndose cargo de estas, además del cuidado de los niños u otros familiares. Además, es de suma importancia que las medidas adoptadas por las entidades o empresas no vayan dirigidas a

mujeres únicamente, sino ampliables para ambos sexos. Asimismo, estas medidas de conciliación deben de estar a disposición de cualquier trabajador/a de la empresa, indistintamente de la situación personal para que, de esta manera el trabajador/a pueda emplear su tiempo de manera al trabajo remunerado como al personal o familiar.

Las políticas de conciliación son fundamentales para el buen desarrollo y funcionamiento de la empresa para la igualdad de oportunidades, debido a que:

- Incrementa los puestos de dirección ocupados por mujeres: como consecuencia del aumento de la corresponsabilidad, ambos sexos poseen las mismas condiciones para el desarrollo profesional de cada uno.
- Reduce la brecha salarial de género: si los hombres aumentan la presencia en el contorno de los cuidados, crecerá el número de hombres que soliciten reducciones de jornadas o excedencias, lo que tiene un impacto económico en las retribuciones.
- Atrae el talento femenino: la conciliación y corresponsabilidad posibilita la introducción de la mujer en el mercado laboral. (Red DIE, s.f)

Las medidas que fomentan el bienestar de los empleados no solo tienen un impacto positivo en las personas y la sociedad, sino que también benefician a las empresas que las implementan. Estas acciones contribuyen a incrementar la motivación y la productividad de los trabajadores, reducir el índice de absentismo laboral y mejorar la imagen corporativa. Un concepto clave en este contexto es el de “salario emocional”, que hace referencia a los beneficios no monetarios que las empresas proporcionan para promover el bienestar psicológico de sus empleados. Este tipo de medidas favorecen un entorno laboral seguro, ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y permiten a los trabajadores disfrutar de un equilibrio adecuado entre su vida personal y profesional, lo que resulta en un impacto positivo tanto para los empleados como para la organización (Red DIE, s.f)

En las últimas décadas, el papel de la mujer en la sociedad y en las familias se ha ido desarrollando y evolucionando debido a los cambios sociales, políticos y económicos. Durante el franquismo, el modelo de familia existente estaba basado en un modelo conservador donde el cabeza de familia varón era responsable de asumir todas las obligaciones, decisiones, trabajo remunerado y titularidad de todos los derechos, mientras que la mujer quedaba relegada a

realizar las tareas domésticas y de cuidados familiares. (Cousins, 2005; Valiente, 2005, como se citó en Salido y Moreno, 2007). Tras la llegada del franquismo, todas las leyes referentes a la igualdad entre sexos fueron abolidas, como por ejemplo la ley del aborto o la ley del divorcio. La mujer fue relegada al ámbito doméstico, a la crianza de los hijos y, en el caso de trabajar, solo podían bajo permiso del marido. En el ámbito educativo la mujer recibía enseñanzas sobre el hogar y tareas domésticas, así como estaban prohibidas las aulas mixtas. Estas normas implantadas en el franquismo relegaba a las mujeres a una situación de inferioridad frente al hombre, el cual podía ejercer un control casi total sobre ellas. En otras palabras, las mujeres en esa época tenían un papel muy concreto, eran madres, esposas y ama de casa. En 1975 Franco falleció, lo que dio lugar a la transición hacia una democracia (Alonso & Furio, 2007).

Una vez terminó esta etapa, los gobiernos de la transición restauraron los derechos civiles y políticos hacia la mujer, lo que dio lugar a las primeras políticas a favor de esta en la etapa democrática. Todo esto fue posible gracias al movimiento feminista que surgió tras la dictadura, el cual consiguió que en 1977 el gobierno de la “Unión de Centro Democrático” crease una “Subdirección de la Condición Femenina” que dependía del Ministerio de Cultura. Debido a este avance, para la creación de la Constitución en 1978 llegaron a acuerdos con el movimiento feminista. Algunos de los acuerdos son la creación de la ley del divorcio y la igualdad de derechos dentro del matrimonio, además de la creación del artículo 14 donde se recoge la igualdad entre hombres y mujeres. (Alonso & Furio, 2007).

El movimiento feminista, mediante su lucha constante y sus reivindicaciones, logró introducir la cuestión de la mujer en el debate político y social, impulsando un cambio significativo en la legislación y en la conciencia colectiva. La incorporación de principios de igualdad en la Constitución de 1978 y la posterior creación de planes y políticas de igualdad por los diferentes gobiernos constituyó un paso crucial en la mejora de la situación de las mujeres en España, permitiendo avances significativos en la conquista de derechos y en la eliminación de barreras para alcanzar una sociedad más igualitaria.

En el I Plan para la Igualdad de Mujeres (1988-90) se reconocía que era urgente realizar una transformación en la sociedad y su idea de funcionamiento para acabar con la desigualdad entre los sexos, lo que pretendía acabar con la discriminación salarial y laboral que sufría la mujer.

Estas políticas supusieron un eje central en la política nacional a favor de la igualdad entre sexos en el ámbito laboral (Larsen et al., 2004, como se citó en Salido y Moreno, 2007).

En España, entre los años 1996 y 2004, en el gobierno del PP, la familia era un asunto de gran relevancia en la agenda política, ya que mantenían su compromiso en conseguir la igualdad en el mercado laboral entre ambos sexos. Para ello, se creó un Plan Integral de la Familia para abordar toda esta problemática donde crearon la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (39/1999), sobre la cual hablaremos más detenidamente en los siguientes apartados. Esta ley está destinada principalmente a dar respuesta a “(a) protección social, económica y jurídica de la familia, además de la (b) promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas” (Constitución Española 1978, artículos 39.1 y 9.2, respectivamente) (Salido y Moreno, 2007).

En el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2000), se subrayó la necesidad de reformar los valores sobre los que la desigualdad laboral se sostenía, pero no fue hasta el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006) cuando se declaró la necesidad de incluir el principio de igualdad entre sexos en la acción política en todos los niveles, teniendo en cuenta las Administraciones Públicas, agentes sociales, ONGs y sociedad. A mediados de los años noventa, en los países de la Unión Europea se incrementó la necesidad de incorporar a la mujer en el mercado laboral, en igualdad de condiciones que el hombre, además de favorecer la conciliación familiar y laboral (Ostner, 2000, como se citó en Salido y Moreno, 2007). Este IV Plan, contiene una medida acerca de la conciliación de la vida laboral y familiar, la cual busca alcanzar una equidad entre hombres y mujeres respecto a la realización de las tareas domésticas o de cuidado a través de medidas legales. (Alonso & Furio, 2007).

Con la entrada del nuevo gobierno socialista en el 2004, se creó una nueva Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el año 2007, donde se introducen nuevas acciones, como permisos parentales o medidas de flexibilización para la jornada laboral. Teniendo en cuenta el modelo de cuidados que recae sobre la familia en España, mayoritariamente en la mujer, es de suma importancia que el Estado cree servicios de atención y cuidados para menores y personas dependientes, ya que es una pieza clave para el bienestar de los hogares. Para ello, se creó la Ley

de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia, aprobada en 2006, para asegurar la atención y cuidados de personas dependientes, así como intentar paliar las necesidades de los familiares de personas dependientes, especialmente a las mujeres de estas familias (Salido y Moreno, 2007). Todo esto se realizará a través del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

En 2008, el gobierno socialista volvió a ganar las elecciones y España comenzó a atravesar una profunda crisis económica que afectó a la mayoría de los países del mundo. Esta crisis fue consecuencia del aumento del precio del petróleo, las quiebras bancarias y la inestabilidad financiera global. En España, la crisis provocó un incremento masivo del desempleo, que alcanzó el 20% en 2010. Ante esta situación, el gobierno español implementó una serie de recortes presupuestarios, especialmente en el ámbito social, lo que resultó en la eliminación de diversas medidas relacionadas con la conciliación. En 2011, se celebraron nuevas elecciones generales, en las que el Partido Popular fue elegido como nuevo gobierno. Durante su mandato, el gobierno adoptó un paquete de recortes sociales en respuesta a la persistente crisis económica. Estas medidas afectaron tanto a las prestaciones económicas destinadas al cuidado como a políticas clave en materia de igualdad y prevención de la violencia de género. (Campillo, 2014).

En 2015, se aprobó el Plan Integral de Apoyo a la Familia, que incluía una línea estratégica enfocada en la conciliación laboral y familiar. A través de este plan, se logró un aumento progresivo de los permisos por paternidad. En 2017, el permiso de paternidad se amplió de 2 a 4 semanas. Ese mismo año, el Congreso de los Diputados aprobó una propuesta para equiparar los permisos de paternidad con los de maternidad. Esta medida se materializó mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que estableció un aumento progresivo hasta alcanzar las 16 semanas de permiso de paternidad para 2021. La implementación de esta última medida correspondió al nuevo gobierno socialista, que asumió el poder tras las elecciones de 2019. (Adroher, 2019)

Tras este repaso a la evolución del papel de la mujer en la sociedad, en el ámbito laboral y familiar, como consecuencia de los diferentes cambios políticos y sociales, resulta útil para comprender los desafíos y retos que, aún en el siglo XXI, enfrenta la mujer en los mencionados

ámbitos. Por ello, a continuación expondremos los principales retos que las familias deben afrontar en la actualidad para alcanzar una verdadera conciliación laboral y familiar.

### **3.1 Principales retos de las familias en la actualidad para alcanzar la conciliación laboral y familiar.**

Los modelos de familia se han ido transformando a lo largo de estas últimas décadas, la mujer pasó de desempeñar un papel de servicios y cuidados en el domicilio a desarrollarse profesionalmente y aportar en la economía familiar.

En un estudio realizado por Alonso y Furio (2007), señalan que hubo un gran aumento de la presencia de mujeres en el mercado laboral desde 1978, donde el número de activas era de 28,1%, hasta el 2006, donde llegaron al 42%. El sector más feminizado es el de los servicios con un 45% de presencia en los puestos de trabajo dentro del mismo y el 22,4% de los puestos del sector público están ocupados por mujeres. Las mujeres padecen una tasa mayor de vulnerabilidad que los hombres, estas ocupan el 75% de los contratos a media jornada, solo 1 de cada dos mujeres trabajan con contrato indefinido y tiempo completo, lo que supone inestabilidad y precariedad laboral.

Según Esping- Andersen (2004), la incorporación de la mujer en el mercado laboral es considerado como un “beneficio social”, además de una de las claves para alcanzar el bienestar familiar, debido a que un solo sueldo en una familia es cada vez más insuficiente para poder mantenerla. Sin embargo, esta incorporación de la mujer al mercado laboral la relaciona con el descenso de la fecundidad en nuestro país ya que intervienen factores como la carrera profesional de la mujer, entre otros. Es por ello, que manifiesta un déficit en el Estado de Bienestar debido a que éste no se ha adaptado al cambio antes comentado y como consecuencia los servicios dirigidos hacia personas dependientes o niños es casi inexistente, ya que estos servicios y cuidados recaían como obligación y/o trabajo de la mujer. De este modo, califica el modelo de bienestar español como “familista”, ya que incluso con el incremento de la presencia de la mujer en el mercado laboral, los cuidados y servicios hacia los niños y dependientes sigue siendo cubiertos por las familias, en vez de la presencia del Estado para solventar estos retos.

Además, el autor pone énfasis en otras consecuencias de estos cambios significativos, como la variación en la pirámide de población, transformaciones en las estructuras de los hogares y el proceso de cambio que está desarrollando el empleo. Tradicionalmente, el hombre conseguía empleos estables y a una edad temprana, mientras que la mujer cuidaba de los hijos y el hogar. Hoy en día, ambos sexos acceden a una educación más larga, se encuentran numerosos obstáculos a la hora de conseguir un trabajo estable y acceder a una vivienda, como resultado abandonan el hogar parental de manera más tardía y las familias se forman a una edad más avanzada en comparación con décadas anteriores. Por otro lado, la inestabilidad de los trabajos provoca que las familias no puedan hacerse cargo del coste que supone tener varios hijos por lo que la tasa de fecundidad ha disminuido, esta disminución tiene como consecuencia que en un futuro no va a existir una generación en edad de trabajar que pueda contrarrestar la población envejecida que se prevé.

En un artículo que publicaron Martín-Castro et al. (2019) según los datos de Eurostat, los jóvenes españoles no se emancipan del hogar parental hasta los 29,5 años de edad, lo que supone casi 12 años más tarde que en Suecia o 6 años más tarde que en Francia. Estos datos tienen como consecuencia que España sea de los países más tardíos de Europa a la hora de que los jóvenes tengan hijos. Desde 1980 hasta 2019, se ha incrementado la edad media de las mujeres que tienen su primer hijo de 25,1 años a 31,1 años. En 2018, el INE realizó una Encuesta de Fecundidad donde aproximadamente el 50% de las mujeres entrevistadas afirmaron que habían tenido su primer hijo años más tarde de lo que les hubiera gustado, señalando alguno de los motivos como económicos, laborales y de conciliación. Estos datos también se muestran en la población masculina, donde en 1980 los padres primerizos rondaban la edad media de 30 años, mientras que en 2018 la edad media se incrementó a los 34,4 años de edad. La Encuesta de Fecundidad también nos muestra que más del 50% de los entrevistados les hubiese gustado tener a su primer hijo a una edad más temprana.

#### **4. Marco normativo**

Una vez repasada la evolución y el proceso que ha experimentado la situación de la mujer en los hogares y el ámbito laboral, vamos a mencionar de manera cronológica las leyes más relevantes que dieron lugar a estos cambios antes comentados. Para ello, comenzaremos con la Ley del año 1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, continuaremos con la siguiente Ley, creada en el año 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y terminaremos con un Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

##### **4.1 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

En el Boletín Oficial del Estado (BOE), según la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, dentro de la exposición de motivos establece que

“La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Por esta razón, fue urgente aprobar esta Ley para atender los nuevos retos a los que se enfrentaba la sociedad, las familias y el Estado de Bienestar. La conciliación se convirtió en una necesidad entre la relación trabajo-familia que existía en los hombres y mujeres, pues era una ardua tarea compaginar ambos ámbitos sin la intervención del Estado.

Esta Ley introduce transformaciones legislativas para que sea posible la conciliación de la vida familiar y laboral de los y las trabajadoras, a la vez que intenta conseguir un equilibrio entre los



permisos de maternidad y paternidad para que esto no repercuta negativamente a la hora de acceder a un puesto de trabajo y a las condiciones de este. Asimismo, también se pretende que los hombres sean copartícipes del cuidado y crianza de sus hijos desde que nacen, al conceder la opción de que la mujer le ceda al padre el permiso de hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso de maternidad, además de poder disfrutarlo a la vez que la madre.

Entre otras modificaciones, también se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan bajo su responsabilidad a personas mayores y enfermas, en consonancia con el cambio demográfico y envejecimiento de la sociedad española. La reducción de jornada podrá ser cuando el menor tenga seis años como máximo, y para el cuidado de familiares esta Ley permite disfrutar de un año de excedencia para el cuidado de familiares a cargo del trabajador/a.

Esta Ley también hace referencia a los despidos por motivo de embarazo, permisos de maternidad, paternidad o cuidado de otros familiares, las cuales son declaradas decisiones nulas. Además de la prohibición de computarse como faltas de asistencia para extinción del contrato por absentismo laboral, los supuestos de riesgo en el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto y lactancia. También aprueba la creación de una nueva prestación para el riesgo durante el embarazo, con el fin de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

#### **4.2 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

La igualdad entre hombres y mujeres se consolidó como un principio fundamental en la Unión Europea con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, el cual estableció como objetivo integrar este principio en todas las políticas y acciones de los países miembros. Este avance fue crucial para sentar las bases de un marco normativo que promoviera la igualdad de género no solo en el ámbito laboral, sino también en las políticas sociales, económicas y educativas de la región.

Algunas tareas aún pendientes como la violencia de género, el desempleo femenino o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, son algunos de los motivos

por lo que resultaba necesaria esta acción normativa en nuestro país, cumpliendo así el derecho constitucional acerca de la igualdad.

El Título IV hace referencia a la conciliación laboral, personal y familiar, donde pone énfasis en el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, además de la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. Señalando que aquellas empresas de más de doscientas cincuenta trabajadoras o trabajadores deben de negociar planes de igualdad para poder cumplir el principio de igualdad en el ámbito laboral.

La medida más innovadora respecto a la anterior Ley es la incorporación del permiso de paternidad a trece días de duración. En cuanto al permiso de maternidad se producen mejoras, en el caso de un hijo o hija con discapacidad se amplía el permiso a dos semanas más, el permiso de paternidad también es compatible con esta medida.

En relación a la reducción de jornada por el cuidado de menores o familiares enfermos que tenga el trabajador/a a su cargo, se amplía la edad máxima, en el caso de que sea un menor, de seis a ocho años de edad, y se reduce a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se amplía a cuatro meses mínimo la excedencia voluntaria y dos años máximos la duración de la excedencia para el cuidado de familiares, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada ambas excedencias.

Todos estos cambios significativos respecto a la Ley anterior, va encaminados a favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la permanencia en el empleo, además de aumentar el nivel formativo y adaptabilidad que el mercado laboral requiera, considerando a este grupo de población como prioritario para las políticas activas de empleo.

#### **4.3 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

Este Real Decreto-Ley nace de la necesidad que considera el Gobierno que existe en la sociedad debido al no cumplimiento de los objetivos de igualdad que se establecieron en la anterior Ley

citada, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la cual fue pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

Las situaciones de desigualdad que dieron lugar a la creación de este decreto-ley se ocasionaron especialmente en la brecha salarial, sobre todo en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Una medida clave e importante para alcanzar la igualdad en el ámbito laboral y el acceso a un puesto de trabajo, es la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo/a para ambos progenitores. De esta manera, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales seis semanas posteriores al parto serán de descanso obligatorio, este permiso entra en vigor en 2021. En 2020 la duración del permiso fue de doce semanas, y en el año anterior, 2019, la duración del permiso era de ocho semanas.

Respecto a la jornada laboral, los trabajadores/as tienen derecho a modificar, adaptar o distribuir la jornada siempre que tengan hijos menores de 12 años para hacer efectivo este derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La persona trabajadora podrá solicitar el regreso a la jornada contractual una vez finalizado el periodo acordado o antes de este, si así lo desea.

Además, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma cantidad de salario sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo. A la vez que se dispone de un período de tiempo, dependiendo del tamaño de la empresa, para que estas incluyan un plan de igualdad que contengan medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### **4.4 Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.**

Según el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, este surge como una estrategia del Estado español para evitar ser sancionado por el Parlamento Europeo tras incumplir con los plazos fijados por este para la

transposición de objetivos marcados por la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo acerca de la conciliación laboral y personal. Este plazo a cumplir era del 1 de agosto de 2022, habiendo conseguido un aplazo hasta el 20 de septiembre de 2022, a parte de un dictamen por no haber comunicación de cambio en las medidas nacionales con fecha de 19 de abril de 2023. Estos incumplimientos de los objetivos marcados por el Parlamento Europeo sitúa a España en riesgo de multa. Estos incumplimientos por parte del gobierno español son consecuencia de las elecciones generales en 2019, disolución de las Cortes y la existencia de un gobierno en funciones y la pandemia del COVID-19.

Según De la Flor (2023), el gobierno español intentó varias veces trasponer estas medidas en el plano nacional a través de la Ley de Familias aprobado como proyecto de Ley por el Consejo de Ministros el 28 de marzo de 2023, pero finalmente no se consiguió aprobar debido a lo citado anteriormente, surgiendo de este modo este Real Decreto-ley. Destaca además la importancia de implementar estas medidas, pues alaba la implicación de la Directiva Europea en integrar cambios para alcanzar la igualdad en el ámbito laboral y familiar, especialmente en esta situación demográfica que atravesamos con un incremento de la población mayor, lo que aumenta las necesidades familiares para cuidar, de igual manera que a los menores, a estos familiares mayores, enfermos y dependientes.

A continuación, analizaremos algunas de las medidas y adaptaciones que este Real Decreto-ley ha modificado para moldearlo tal como dice la Directiva Europea, y así cumplir con los objetivos.

Tras el análisis que realiza Aragón (2024) acerca de este Real Decreto-Ley, podemos destacar varios cambios significativos respecto a la anterior Ley mencionada. En relación a la adaptación de la jornada, no solo podrán solicitarla los progenitores con hijos menores de 12 años, sino para aquellos trabajadores/as que tengan la responsabilidad del cuidado del cónyuge, pareja de hecho, hijos/as mayores de 12 años, personas dependientes que habiten en el mismo domicilio y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad. El periodo comprendido entre la solicitud y la respuesta por parte de la empresa no podrá exceder de 15 días, en el caso de que no exista respuesta se entenderá la petición por concedida. Se incorporan a estas medidas un nuevo permiso para cuidadores, el cual otorga al trabajador/a un máximo de 5 días para el cuidado del

cónyuge, pareja de hecho, parientes consanguíneos de la pareja de hecho o cualquier otra persona con la que conviva en el mismo domicilio. Este permiso será justificado por motivo de “accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario” de las personas que entren en los supuestos antes nombrados.

El permiso por fuerza mayor, según De la Flor (2023), es un derecho de ausencia del trabajo por motivos urgentes de cualquier familiar, como accidente o enfermedad que obliguen al trabajador/a a estar presente inmediatamente en aquella circunstancia dada. La autora destaca la diferencia de este permiso con el permiso para cuidadores, la cual se encuentra en que en el permiso por fuerza mayor no es necesario que lo genere algunos familiares concretos, sino que puede ser originado por cualquier familiar, incluso cuando no esté contemplado legalmente.

Por otro lado, esta autora señala el permiso parental como herramienta para aumentar la corresponsabilidad en las familias, a la vez que el reparto igualitario de las responsabilidades de cuidado entre ambos sexos. Para ello, de los cuatro meses de permiso por nacimiento o adopción de un hijo/a, se convierten en intransferibles dos de ellos, de esta manera evitan que esos meses sean transferidos al otro progenitor para aumentar la presencia paterna en el cuidado de los hijos/as.

Además, Aragón (2024) señala otro permiso parental de ocho semanas de duración máxima para el cuidado de hijo/a o menor acogido hasta 8 años de edad para todos aquellos progenitores o acogedores (por más de un año). La protección del trabajador/a frente a un posible despido a personas que se encuentran disfrutando de los supuestos de adaptaciones de jornada, el permiso para cuidadores y el permiso parental, es una garantía al ser reconocidos como nulidad objetiva para proceder a un despido.

## **5. Datos y cifras.**

Tras identificar las leyes más relevantes acerca de la conciliación laboral de manera cronológica y después de haber entendido las diferencias y cambios significativos entre ellas, en este apartado vamos a continuar analizando una serie de datos sobre los diferentes usos del tiempo en distintos contextos entre ambos sexos, además de algunos datos concretos acerca de excedencias, permisos y reducciones de jornada. Para ello, analizaremos los datos aportados y publicados por

el Instituto Nacional de Estadística (INE), también publicados en la página web del Instituto de Las Mujeres, extraídos por una encuesta de empleo del tiempo cuyos datos más actualizados datan del año 2009-2010.. Actualmente, esta encuesta sigue en vigor, ya que se encuentra en desarrollo la encuesta de empleo del tiempo 2024-2025, con el objetivo de continuar con las ediciones previamente publicadas, las cuales analizaremos a continuación.

### **5.1 Diferencias del tiempo dedicado a los cuidados personales en hombres y mujeres.**

Basándonos en los datos del INE, en la última encuesta acerca del empleo del tiempo realizada en 2009-2010, existen diferencias y cambios a lo largo de los años en el uso del tiempo dedicado a los cuidados personales entre hombres y mujeres. Para comprender estas diferencias, analizaré los datos de la misma encuesta realizada en 2002-2003, con los que podremos comparar los resultados dentro de las categorías que he escogido, las cuales son dormir, comidas y bebidas y otros cuidados personales.

En el caso de las mujeres, el tiempo dedicado en un día al descanso y dormir disminuyó respecto a la última encuesta del 2003, ya que en este año su descanso era de media de 8 horas y 47 minutos, mientras que en el 2010 disminuyó a 8 horas y 39 minutos. En lo referido al tiempo dedicado a comer y beber, es decir el descanso empleado para alimentarse, aumentó en 11 minutos, ya que en la encuesta de 2003 las mujeres dedicaban 1 hora y 44 minutos a comer, mientras que en el 2010 aumentó a 1 hora y 55 minutos. Para otros cuidados personales, ganaron 3 minutos de diferencia entre estos años comparados, en el año 2003 tenían 50 minutos dedicados a otros cuidados personales diferentes a dormir y comer, mientras que en 2010 dedicaban 53 minutos diarios a estos.

En el caso de los hombres, estos dedicaban en el año 2003 un total de 8 horas y 49 minutos al descanso diario, mientras que en 2010 disminuyó a 8 horas y 44 minutos diarios a dormir. En el caso del tiempo invertido para comer en un día, curiosamente aumentó de una encuesta a otra, en el 2003 el tiempo dedicado a ello era de 1 hora y 47 minutos, mientras que en 2010 aumentó a 2

horas y 1 minuto. Mientras que el tiempo dedicado a otros cuidados personales se mantuvo en 48 minutos desde el año 2003 a la encuesta del año 2010.

A continuación, muestro los datos desglosados para que sea más fácil de comprender.

<b>AÑO 2009-2010</b>			
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	11h 30'	11h 26'	11h 33'
DORMIR	8h 41'	8h 39'	8h 44'
COMIDAS Y BEBIDAS	1h 58'	1h 55'	2h 1'
OTROS CUIDADOS PERSONALES	0h 51'	0h 53'	0h 48'

\*Elaboración propia a partir de datos del INE

En este año, podemos observar como los hombres disponían de más tiempo que las mujeres para dormir y comer, mientras que las mujeres disponían de más tiempo para el cuidado personal diario.

<b>AÑO 2002-2003</b>			
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	11h 22'	11h 21'	11h 24'
DORMIR	8h 48'	8h 47'	8h 49'
COMIDAS Y BEBIDAS	1h 46'	1h 44'	1h 47'
OTROS CUIDADOS PERSONALES	0h 49'	0h 50'	0h 48'

\*Elaboración propia a partir de datos del INE

En el año 2002-2003 los hombres contaban con 2 minutos más que las mujeres para dormir y con 3 minutos más para comer, mientras que las mujeres contaban con 2 minutos más que los hombres para el cuidado personal diario.

En resumen, las mujeres aumentaron un total de 5 minutos de tiempo empleado para cuidados personales desde 2003 a 2010, mientras que los hombres aumentaron a 9 minutos de cuidados personales desde el año 2003 a 2010. De manera más concreta, en la categoría de dormir, las mujeres perdieron 8 minutos desde 2003 a 2010, mientras que los hombres perdieron 5 minutos diarios. En la categoría de comidas y bebidas, las mujeres aumentaron en 11 minutos diarios el tiempo invertido en ello, mientras que los hombres aumentaron en 14 minutos diarios.

### **5.2 Diferencias del tiempo dedicado al hogar y familia en hombres y mujeres.**

Basándonos en la misma encuesta del apartado anterior, analizaremos tras los datos publicados del INE las diferencias entre los años 2003 y 2010 respecto a las diferencias del uso del tiempo entre hombres y mujeres en lo referente al cuidado del hogar y la familia. Para poder realizar una comparativa más actualizada, compararé los datos con una encuesta llamada “Encuesta de Calidad de Vida” del año 2016 realizada por Eurofound, ya que es la última realizada y publicada acerca de estos datos de manera oficial.

A continuación, muestro los datos desglosados para que queden más claros y mejor reflejados.

<b>MUJERES</b>		
	2009-2010	2002-2003
TOTAL	4h 7'	4h 24'
ACTIVIDADES CULINARIAS	1h 21'	1h 38'
MANTENIMIENTO DEL HOGAR	0h 49'	0h 56'



CONFECCIÓN Y CUIDADO DE ROPA	0h 23'	0h 29'
JARDINERÍA Y CUIDADO DE ANIMALES	0h 7'	0h 7'
CONSTRUCCIÓN Y REPARACIONES	0h 1'	0h 1'
COMPRAS Y SERVICIOS	0h 31'	0h 32'
GESTIONES DEL HOGAR	0h 1'	0h 0'
CUIDADO DE NIÑOS	0h 32'	0h 24'
AYUDAS A ADULTOS MIEMBROS DEL HOGAR	0h 4'	0h 4'

\*Elaboración propia a partir de datos del INE

En el caso de las mujeres, las actividades culinarias es la actividad a la que más tiempo le dedican al día ya que en 2003 le dedicaban 1 hora y 38 minutos, mientras que en 2010 le destinaban 1 hora y 24 minutos. Para las compras y servicios, en 2003 le dedicaban 24 minutos, mientras que en 2010 pasó a ser 31 minutos diarios. En lo referido al mantenimiento del hogar, también disminuyó el tiempo invertido, ya que en 2003 dedicaban 56 minutos al día mientras que en 2010 los datos revelan una bajada hasta los 49 minutos.

<b>HOMBRES</b>		
	2009-2010	2002-2003
TOTAL	1h 54'	1h 30'
ACTIVIDADES	0h 26'	0h 22'

CULINARIAS		
MANTENIMIENTO DEL HOGAR	0h 17'	0h 13'
CONFECCIÓN Y CUIDADO DE ROPA	0h 1'	0h 1'
JARDINERÍA Y CUIDADO DE ANIMALES	0h 18'	0h15'
CONSTRUCCIÓN Y REPARACIONES	0h 6'	0h 6'
COMPRAS Y SERVICIOS	0h 20'	0h 18'
GESTIONES DEL HOGAR	0h 1'	0h 1'
CUIDADO DE NIÑOS	0h 18'	0h 10'
AYUDAS A ADULTOS MIEMBROS DEL HOGAR	0h 2'	0h 2'

\*Elaboración propia a partir de datos del INE

Respecto a los hombres, la actividad culinaria es la que más tiempo emplean, pero con mucha diferencia de la mujer, ya que en 2003 el hombre le dedicaba 22 minutos al día, mientras que aumentó en 2010 hasta los 26 minutos diarios. Tiene más relevancia en los hombres la jardinería y cuidado de los animales, donde aumentó por tres minutos de diferencia desde 2003, siendo de 18 minutos diarios en 2010.

En relación a la comparativa entre ambos sexos en esta encuesta del INE acerca del empleo del tiempo dedicado al hogar y familia entre hombres y mujeres, cabe destacar que llama la atención la diferencia de tiempo invertido en algunas actividades. Por ejemplo, referente a las actividades culinarias existe casi 1 hora de diferencia acerca de la dedicación diaria a esta actividad. Igual

ocurre con el mantenimiento del hogar, donde la mujer en 2010 emplea 49 minutos a ello, frente al hombre, quien solo le dedica 17 minutos. Con el cuidado de niños se repite la dinámica, y es que la mujer en 2010 le dedicaba 32 minutos, mientras que el hombre empleaba 18 minutos diarios.

Una vez examinados estos datos, analizaremos la Encuesta de Calidad de Vida, realizada en 2016 para comprobar los cambios que se dieron hasta ese año. Esta encuesta refleja las horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas domésticas en España y UE. En lo referente a España, muestra claramente cómo continúa la dinámica que hemos visto hasta el 2010, ya que en 2016 las mujeres siguen empleando más tiempo al cuidado de sus hijos que los hombres, las mujeres le dedicaban 38 horas semanales mientras que los hombres empleaban 23 horas. Respecto a las actividades culinarias o labores domésticas la tendencia sigue clara, las mujeres dedicaban 20 horas semanales mientras que los hombres empleaban 11 horas semanales.

Como conclusión de estos datos, podemos afirmar que los estereotipos de género previamente mencionados siguen teniendo una gran influencia en la socialización de las mujeres. Asimismo, es evidente que aún no se ha logrado una corresponsabilidad plena en la vida personal dentro de la sociedad. No obstante, gracias a los avances sociales y políticos, se está progresando lentamente hacia una mayor igualdad, aunque de manera gradual y aún insuficiente.

### **5.3 Diferencias del tiempo dedicado al trabajo remunerado en hombres y mujeres.**

Para analizar el tiempo dedicado al trabajo remunerado en hombres y mujeres, extraemos los datos del INE, el cual realizó diferentes encuestas con las que hemos podido analizar los apartados anteriores basándonos en los años 2009-2010 como últimos datos oficiales.

<b>AÑO</b>	<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
2009-2010	36h 18'	39h 40'	32h 5'
2002-2003	38h 2'	41h 20'	32h 44'

Estos datos muestran el número medio de horas semanales trabajadas por el total de personas ocupadas, desglosado por sexo, para los años 2002-2003 y 2009-2010. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En el caso de las mujeres, no ha habido una gran diferencia de empleo del tiempo entre los años comparados, pues en 2003 las mujeres trabajaban de manera remunerada un total de 32 horas y 44 minutos semanales, mientras que en 2010 dedicaban 32 horas y 5 minutos semanales al trabajo remunerado.

Respecto a los hombres, estos empleaban en el año 2003 un total de 41 horas y 20 minutos semanales al trabajo remunerado, en comparativa con el año 2010, los hombres han disminuido sustancialmente la cantidad de tiempo dedicado al trabajo remunerado con 39 horas y 40 minutos semanales.

En total, desde el año 2003 al año 2010, ha disminuido la cantidad de tiempo empleado en el trabajo remunerado por ambos sexos, dado que aminoró de 38 horas y 2 minutos hasta las 36 horas y 18 minutos dedicados semanalmente por ambos sexos al trabajo remunerado.

#### **5.4 Cifras y datos de excedencias, permisos y reducciones de jornada.**

Estos datos empíricos son necesarios para lograr comprender la importancia de implementar medidas para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en el mundo laboral, así como conseguir la conciliación entre el ámbito laboral y personal de la población. Para ello, nos centraremos en la diferencia entre la cantidad de mujeres y hombres que solicitan una excedencia para el cuidado de sus hijos/as, la cantidad de permisos y prestaciones por paternidad que se conceden y el número de permisos dados por maternidad a nivel nacional. Estos datos están más actualizados que en los apartados anteriores, lo que nos va a permitir analizar la diferencia entre los años 2005, 2015 y el último año actualizado dentro de cada ítem.

##### 5.4.1 Excedencia por cuidados de hijos/as

	MADRES	PADRES	TOTAL
AÑO			
2005	27.547	946	28.493

2015	33.779	2.416	36.195
2023	31.532	4.750	36.282

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El número de excedencias por cuidado de hijos e hijas ha experimentado un cambio significativo a lo largo de los años en ambos sexos. Como se mencionó anteriormente, la responsabilidad de cuidar a los hijos recayó principalmente sobre las mujeres durante muchos años, lo cual queda reflejado en los datos presentados.

En el año 2005, había una diferencia abismal entre el número de mujeres que solicitaban este permiso (27.547) frente al número de hombres (946) que lo hacían. En 2015 estos datos cambiaron, pero no la dinámica ya que el número de mujeres solicitantes era mucho mayor que el número de hombres que solicitaban esta excedencia. El último año publicado es el 2023, donde podemos apreciar una disminución en el número de mujeres solicitantes, mientras que vemos un aumento considerado en el número de hombres que lo hacen. Como se puede observar, de manera gradual, estos datos comienzan a equilibrarse; sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer, ya que la diferencia sigue siendo considerable.

#### 5.4.2 Permisos y prestaciones por paternidad

Para poder comprender la evolución de los datos acerca de los permisos y prestaciones por paternidad en España, analizaremos los años 2007, 2015 y 2019, el último año publicado con cifras oficiales. Respecto al año 2007, según el Instituto Nacional de Seguridad Social, debemos de tener en cuenta que los datos hacen referencia desde marzo hasta diciembre de ese año debido a la entrada en vigor de la Ley 3/2007 ya señalada anteriormente en este trabajo. Al igual ocurre con los datos del año 2019, los cuales reflejan los meses de enero a marzo, debido a que después de esta fecha entró en vigor el Real Decreto 6/2019, también indicado anteriormente.

AÑO	2007	2015	2018	2019
Nº PERSONAS	173.161	238.806	256.619	71.027

Elaboración propia con datos sacados del Instituto de las Mujeres.

Según los datos publicados en el Instituto de Las Mujeres y recogidos del Instituto Nacional de Seguridad Social, en el año 2007 se concedieron un total de 173.161 permisos y prestaciones por paternidad en toda España, en comparación con el año 2015 es una cifra baja ya que en este año se beneficiaron 238.806 personas de estas medidas de paternidad. En el año 2018 continuó aumentando el número de padres que se beneficiaban de estos permisos, situándose el dato en 256.619 personas. En el año 2019, como hemos mencionado antes, solo existen datos de los tres primeros meses, donde la cifra señala 71.027 personas desde enero a marzo de este año.

Se puede observar que, año tras año, el número de padres que solicitan estas medidas ha ido en aumento, lo que indica que las políticas implementadas están dando resultados en su objetivo de promover la igualdad de género y facilitar una conciliación laboral y personal más equitativa para ambos sexos.

#### 5.4.3 Prestaciones por maternidad

Los datos están extraídos del Instituto Nacional de Seguridad Social y publicados en el Instituto de las Mujeres. Para poder analizar este apartado usaremos los mismos años que en el anterior, es decir, los años 2007, 2015, 2018 y 2019.

<b>AÑO</b>	2007	2015	2018	2019
<b>Nº PERSONAS</b>	326.438	273.181	248.180	64.253

En el año 2007 se concedieron 326.438 prestaciones por maternidad en toda España, casi el doble de prestaciones por paternidad que se dieron en ese mismo año. En el año 2015 se concedieron 273.181 prestaciones, mientras que en el 2018 la cifra aumentó hasta los 248.180 permisos por maternidad. El último año publicado es el 2019, pero como en el apartado anterior, las cifras están recogidas solo hasta que entró en vigor el Real Decreto 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En el año 2019, desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo, se recogieron 64.253 permisos de maternidad.

Es evidente la diferencia significativa entre las prestaciones por paternidad y maternidad en los primeros dos años reflejados. No obstante, en los últimos dos años, las prestaciones por paternidad superaron a las de maternidad, lo cual resulta llamativo, ya que las solicitudes por paternidad aumentaron considerablemente, mientras que las de maternidad experimentaron una disminución gradual. Esta tendencia podría estar relacionada con la disminución de la natalidad en estos años, lo que implicaría una menor demanda de prestaciones por maternidad, acercando así ambos tipos de prestaciones en cuanto a número.

## **6. Conclusiones**

En el desarrollo de este trabajo, he reflexionado sobre el arduo camino que han recorrido las mujeres para alcanzar un papel reconocido y valorado en la sociedad. Desde la época franquista hasta la actualidad, las mujeres han transitado de ser exclusivamente amas de casa, dedicadas al cuidado de los hijos y sin acceso a derechos fundamentales, a convertirse en personas con plenos derechos, capaces de ocupar profesiones reconocidas y remuneradas. Esta transformación ha sido clave para que las mujeres logren una independencia económica que les permite, en muchos casos, mejorar su calidad de vida.

No obstante, en este nuevo contexto de avances sociales y laborales para las mujeres, persisten desigualdades de género que aún requieren atención. Aunque las mujeres han logrado entrar en el mercado laboral y desarrollar carreras profesionales, los roles de género tradicionales no han experimentado un cambio equiparable a la transformación social. En la actualidad, las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, lo que supone una carga adicional que afecta tanto a su bienestar personal como a sus oportunidades de progreso en el ámbito profesional. La conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades del hogar sigue siendo un reto considerable para muchas mujeres, lo que genera un desajuste en sus expectativas y logros.

Para profundizar en estas desigualdades, he analizado una serie de datos que evidencian la distribución del tiempo entre las mujeres y los hombres en actividades relacionadas con el cuidado y las tareas del hogar. Los resultados muestran claramente que, a pesar de los avances, las mujeres siguen dedicando una mayor cantidad de tiempo que los hombres a estas labores.

Además, se observa una desproporcionada participación femenina en solicitudes de permisos o excedencias laborales, lo que refleja una carga desigual en términos de responsabilidades familiares. Con el objetivo de mitigar estas desigualdades, se han creado diversas leyes que intentan igualar la duración de los permisos de maternidad y paternidad, de manera que las empresas no discriminen a los empleados por razón de género al momento de contratar o promover.

Sin embargo, uno de los mayores desafíos que he enfrentado al realizar este trabajo ha sido la falta de actualización de datos oficiales, tanto del Instituto Nacional de Estadística (INE) como del Instituto de las Mujeres. Algunos de los datos disponibles tienen más de diez años de antigüedad, lo que ha dificultado el análisis y la comparación con las realidades actuales. De igual forma, al consultar artículos científicos y publicaciones sobre el tema, he encontrado que la mayoría de los estudios existentes son también de años anteriores, con escasos trabajos que analicen la situación en los últimos cuatro años. Esta falta de información actualizada ha limitado el alcance de la investigación y dificultado la obtención de una visión más precisa de la evolución de estas desigualdades en el presente.

En conclusión, este trabajo ha sido una oportunidad para comprender la complejidad de los cambios que deben producirse en la sociedad para alcanzar la igualdad de género. A pesar de las leyes y políticas públicas que se han implementado con el fin de reducir estas disparidades, el progreso es lento, especialmente cuando los comportamientos y roles tradicionales están tan profundamente arraigados en la educación y las estructuras sociales. Las tareas de cuidado y domésticas continúan representando un obstáculo para las mujeres, quienes siguen asumiendo una carga significativamente mayor que los hombres, lo que ralentiza la verdadera igualdad en todos los ámbitos de la vida.



## 7. Referencias

- Adroher Biosca, S. (2019). La conciliación familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres: una demanda social y una prioridad política. En A. Halty Barrutieta (Coord.), *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*. (pp. 27-48). Wolters Kluwer. ISBN: 978-84-15651-91-8.
- Aragón Gómez, C. (2024). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 480, pp. 85-110. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21507>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 266, de 6 de noviembre de 1999. <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Boletín Oficial del Estado (BOE). Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Boletín Oficial del Estado (BOE). -A-2023-15135. *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.* (s.f.). [Www.boe.es](http://www.boe.es).  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135>

CACIGAS, A. D. (2000). El patriarcado, como origen de la violencia.

Campillo, I. (2015). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo. *Investigaciones feministas*, 5(0).  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_infe.2014.v5.47759](https://doi.org/10.5209/rev_infe.2014.v5.47759)

Castro, T. M., Ayuso, T. M., Coma, J. C., & Seiz, M. (2021). *¿Cómo mejorar la natalidad en España?* Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8095690#>

De empresa, A. S. y. P. T. (s/f). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE)*. [Igualdadenlaempresa.es](http://Igualdadenlaempresa.es).  
Recuperado de  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)

De la Flor, M<sup>a</sup> Luisa. (2023). La directiva sobre conciliación y su trasposición en España. *Temas laborales*, 168/2023, (pp. 37-66). Recuperado de

file:///C:/Users/mprus/Downloads/Dialnet-LaDirectivaSobreConciliacionYSuTrasposicionEnEspan-9167632.pdf

Esping-Andersen, G. (2004). La política familiar y la nueva demografía. *ICE, Revista De Economía*, 1(815). Recuperado a partir de <https://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/657>

Gómez, T., Bría, M.P., Etchezahar, E., Ungarettis, J (2019). *Feminismo y Activismo de Mujeres: Síntesis histórica y definiciones conceptuales*. Calidad de vida y salud 2019. (pp. 48-61). [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/108793/CONICET\\_Digital\\_Nro.0235ff6a-aea8-464c-8083-0e140ad82b27\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/108793/CONICET_Digital_Nro.0235ff6a-aea8-464c-8083-0e140ad82b27_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

González Gavaldón, B., (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12), (pp. 79-88). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>

Guzmán Martínez, G. (2018, junio 11). *Psicología y mente*. <https://psicologiymente.com/social/division-sexual-del-trabajo>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2011). *Encuesta de empleo del tiempo*. Recuperado de Instituto Nacional de Estadística. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

Instituto Nacional de las mujeres. (2017). *Guía para la corresponsabilidad en el hogar y la comunidad* [PDF}. Instituto Nacional de las Mujeres.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (s.f.). *Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*. Recuperado de <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s.f.). *Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010*. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259950772779&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950772779&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s.f.). *Encuesta de empleo del tiempo. Resultados*. Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608)

Matilde Alonso, Elies Furio Blasco. EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA. 2007. halshs-00133674

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2006). *Igualdad de género y empleo: Estrategias para avanzar en la igualdad laboral*. [https://www.mi.ir.es//uafse\\_2000--2006//ecuación/descargas//Folleto-Igua-género-empleo.pdf](https://www.mi.ir.es//uafse_2000--2006//ecuación/descargas//Folleto-Igua-género-empleo.pdf)

OECD (2022), *Evolving Family Models in Spain: A New National Framework for Improved Support and Protection for Families*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c27e63ab-en>

Salido, O., & Moreno, L. (2007). Bienestar y políticas familiares en España. *Política y Sociedad*, Vol. 44 (2), (pp. 101-114).