



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

**Grado de Administración y Dirección de
Empresas**
**Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de
Orihuela**

**Aproximación a la Conciliación Laboral y
Familiar en España**

Nombre del alumno/a: Carlos Cullera Samper

Nombre del Tutor/tutora o tutores: Juana Aznar Márquez

Curso Académico: 2020/2021

ÍNDICE

Resumen	1
Abstract	1
1. Introducción	3
1.1 Objetivos y Justificación	3
1.2 Metodología/Recopilación de información/Resultados	4
1.3 Justificación	5
2. Estado de la cuestión y marco teórico	5
2.1 Estado de la cuestión	5
2.2 Marco teórico.....	6
3. Marco Normativo	7
3.1 Normativa Europea.....	8
3.2 Normativa Estatal	10
4. Conciliación y Corresponsabilidad en las Empresas	12
5. Nuevos modelos de familias y nuevas necesidades de conciliación ...	16
6. Comportamiento reciente de las tasas de actividad, empleo y desempleo en España	18
7. Estrategias de Conciliación.....	23
7.1 Flexibilidad	24
7.1.1 Horarios flexibles.....	24
7.1.2 Horas por año	25
7.1.3 Teletrabajo	25
7.1.4 Reducción de jornada	26
7.1.5 Trabajo a tiempo parcial.....	27
7.2 Otras políticas de conciliación	27
7.2.1 Baja maternal o paternal	27
7.2.2 Excedencia para atender a los hijos/hijas	27
7.2.3 Baja por enfermedad o incapacidad temporal	28
7.2.4 Cuidados especiales a los/as hijos/as o personas mayores	28
7.2.5 Las excedencias	28
8. Análisis de algunas medidas de conciliación en España	29
9. Conciliación Durante la Crisis de Covid-19.....	34
9.1 Plan MeCuida	35
10. Conclusiones y Propuestas	37

11. Bibliografía	39
11.1 Legislación	42
12. Anexos	45



Resumen

Este estudio aborda el Enfoque del Trabajo y la Conciliación Familiar en España en cuanto al equilibrio que debe existir entre el desarrollo de la jornada laboral de cualquier empleado y el tiempo que debe dedicar a su familia, buscando con esta proporción la felicidad de sus trabajadores, lo que posteriormente se traducirá en empleados efectivos y productivos en el desempeño de sus actividades laborales. La Unión Europea como el Estado español ha creado nueva legislación en torno a este concepto, pero las empresas aún tienen que dar un paso más.

Este documento proporciona una visión genérica de la conciliación y presenta las medidas que implementan las empresas. Se realiza un panorama completo de la compatibilidad entre trabajo-familia, los conceptos de conciliación y corresponsabilidad, así como un análisis exhaustivo de los diferentes tipos de medidas, así como de los principales beneficios que aportan a las empresas. Finalmente, veremos la conciliación durante la crisis del covid-19.

Palabras clave: conciliación trabajo-familia, conflicto trabajo-familia, corresponsabilidad, flexibilidad, beneficios empresariales.

Abstract

This study deals with the Approach to Work and Family Conciliation in Spain in terms of the balance that must exist between the development of the working day of any employee and the time that they must dedicate to their family, seeking with this proportion the happiness of their workers, which will subsequently translate into effective and productive employees in the performance of their work activities. The European Union like the Spanish State has created new legislation around this concept, but companies still have go one step further.

This paper provides a generic vision of work-life balance and presents the measures that companies implement. A comprehensive overview of the compatibility between work-family, the concepts of conciliation and co-responsibility is made, as well as an exhaustive analysis of the different types of measures, as well as the main benefits they bring to companies. Finally, we will see the conciliation during the covid-19 crisis.

Keywords: work-family conciliation, work-family conflict, joint responsibility, flexibility, business benefits.



1. Introducción

La empresa del siglo XXI no puede trabajar al margen de su entorno y si quiere liderar su sector, ha de tener en cuenta, además de la rentabilidad económica y la satisfacción de las demandas del mercado, la consecución de una serie de objetivos sociales y medioambientales que deben de estar integrados en su cultura organizacional (Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2007, p.10).

Empresas y personal directivo no siempre reconocen el reto de la conciliación y lo consideran un problema propio de la esfera privada del trabajador/trabajadora y no de la empresa. Además, según el Instituto de la Mujer (2008) aún prevalece en muchas empresas de nuestro país una lógica, caracterizada por tomar como modelo de trabajador al hombre y enfatizar las horas dedicadas a la empresa y/o la disponibilidad hacia la misma, sin hacer referencia al nivel de productividad y la eficacia real de cada empleado/empleada. Además, en esta lógica, “la mujer aparece como la gran indispueta, y su trabajo como menos rentable, porque se la sigue asociando primordialmente con el ámbito doméstico”. Pese a su presencia creciente de las mujeres en el mercado laboral, haber demostrado sus capacidades, habilidades técnicas y formación, incluso cobrando menos, se las sigue viendo como alguien parcialmente ajeno a la empresa y con escasa disponibilidad (y este argumento se utiliza incluso contra aquellas mujeres que no tienen ese tipo de “cargas” porque, se dice, “ya las tendrán”).

Sin embargo, otras son las fuerzas que han impulsado en sentido contrario. Así, uno de los elementos que con más fuerza ha irrumpido en el debate social en la última década, es el relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar.

1.1 Objetivos y Justificación

El objeto general del presente trabajo fin de grado ha sido acercarse a las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar en España.

Además de este objetivo general, se pretenden alcanzar otros de tipo más específicos como son:

- 1) Describir qué se entiende por conciliación y los agentes que se ven implicados en ella.
- 2) Conocer la normativa en materia de igualdad y conciliación en el ámbito estatal y europeo.
- 3) Identificar los beneficios para las empresas y sus plantillas al implantar medidas de conciliación.
- 4) Mostrar que existen diversos modelos de familias que requieren el diseño de diversas medidas de conciliación.
- 5) Conocer la realidad reciente de las tasas de actividad y desempleo, así como la ocupación en función de los puestos ocupados por sexo a partir de información del Instituto Nacional de Estadística.
- 6) Identificar distintas medidas de conciliación.
- 7) Analizar por sexos, a partir de los datos estadísticos disponibles, las medidas de conciliación en España.
- 8) Describir algunas medidas que se han tomado sobre la conciliación laboral y familiar durante el Covid-19.

1.2 Metodología/Recopilación de información/Resultados

Para alcanzar los objetivos anteriores la metodología empleada es de tipo analítico descriptivo.

Las fuentes de información utilizadas son secundarias, procedentes de bibliografía sobre el tema de estudio, normativa estatal y estadísticas del INE. La información estadística será extraída del Instituto Nacional de Estadística, para el análisis de los indicadores nacionales y autonómicos. El software empleado será Microsoft Excel mediante el cual se realizarán las operaciones esenciales con sus funciones de cálculo. Asimismo, se han empleado manuales facilitados por la red de intercambio de la biblioteca universitaria, documentos de revistas especializadas hallados en Dialnet, Google académico y artículos actuales sobre el tema.

1.3 Justificación

La justificación del tema elegido responde a una realidad presente en la vida de todas las personas. El interés que me suscita el tema de la conciliación laboral y familiar reside en que afecta directamente a la hora de tomar una de las decisiones más importantes en la vida, como es la de formar una familia. Además, la gran mayoría de la población estamos o vamos a estar sometidos a lo largo de nuestra vida a la búsqueda del equilibrio entre nuestra vida familiar y profesional.

2. Estado de la cuestión y marco teórico

2.1 Estado de la cuestión

La Real Academia Española define la conciliación laboral y familiar como “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”. La conciliación laboral y familiar es necesaria para que padres y madres puedan acceder al mercado de trabajo y permanecer en él sin que su situación familiar sea un elemento que afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo o al acceso a puestos de responsabilidad.

La conciliación laboral y familiar facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

El Instituto Andaluz de la Mujer (2020), en el Proyecto -La conciliación no puede ser una utopía- muestra las tres dimensiones en las que debe observar la conciliación y que tienen que ver con el trabajo productivo, el reproductivo y el desarrollo personal. Concretamente, destaca:

1. **La dimensión laboral y social:** Hace referencia a la actividad relacionada con la vida económica, política y social. Por ello recibe el nombre de trabajo productivo y se relaciona con el espacio público.
2. **La dimensión familiar:** que se centra en las tareas domésticas y de cuidado de la familia. El trabajo que se realiza en esta dimensión recibe el nombre de trabajo reproductivo y se lleva a cabo en el espacio doméstico.
3. **Por último, la dimensión personal:** Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de sí mismas relacionado con el espacio privado.

2.2 Marco teórico

Según la guía de buenas prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas de la Fundación Mujeres (2010, p.4) se entiende la conciliación, como una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y se dirige a conseguir una nueva organización social donde mujeres y hombres, puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida, el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. En este sentido la Dirección General de Igualdad de Oportunidades (2007, p.10) también apunta que conciliar significa “mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal”.

Es fundamental diferenciar conciliación e igualdad; la conciliación puede ser una herramienta para conseguir la igualdad o un impedimento que estigmatice aún más la sociedad si las medidas conciliadoras no son empleadas de la forma correcta. En la medida que los hombres están comenzando a asumir el compromiso de conciliar vida personal y familiar con su actividad laboral están empezando a sufrir los mismos conflictos que las mujeres. De ahí concluimos que es necesario ofrecer a todas las personas, hombres y mujeres por igual, un abanico de posibilidades que les permita elegir libremente sin tener que hacer sacrificios y renunciaciones.

No es posible, en la actualidad, aludir a la conciliación sin mencionar el concepto de corresponsabilidad puesto que se hallan íntimamente relacionados. En el informe de la Guía de Buenas Prácticas de conciliación de la vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas, se expone que la “Corresponsabilidad” supone la asunción equitativa, por parte de hombres y mujeres, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia, y los cuidados (Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2007, p.10).

La corresponsabilidad contribuye a una sociedad más justa, igualitaria y enriquecedora para todas las personas. Sin embargo, vivimos en una sociedad en la que el reparto doméstico y de las responsabilidades está desequilibrado y alejado del ideal deseable: vivimos una situación no corresponsable ¿Qué debería hacerse para avanzar hacia la corresponsabilidad? Según muestran Casado E. y Gómez C. (2006), “la clave está en lograr el equilibrio y la armonización de las tres esferas de la vida: Personal, Familiar y Profesional, en sus diferentes dimensiones “:

1. **Corresponsabilidad individual**, entre mujeres y hombres, para romper los roles de género tradicionales y la estructura sexual de los usos del tiempo.
2. **Corresponsabilidad social**, entre los distintos agentes sociales e institucionales, al objeto de ampliar los grados de libertad, para que hombres y mujeres puedan elegir distintas formas de combinación entre vida personal, familiar y profesional, y lograr el equilibrio.
3. **Corresponsabilidad familiar**, entre los distintos miembros de la familia, a través de un pacto intergeneracional que respalde el sostenimiento económico y afectivo del hogar. (Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2007, p.15)

3. Marco Normativo

Las medidas legislativas y políticas cuyo objetivo principal es la conciliación de la vida laboral y familiar se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

3.1 Normativa Europea

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de Directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y trabajadores. Estas Directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que pueden y deberían ser mejoradas por las legislaciones de los Estados Miembros.

La Conciliación familiar y laboral en España, fue regulada por medio de la “Ley 39/1999” la denominada “Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral”. Con este instrumento jurídico se buscaba establecer la igualdad de género y el equilibrio de las relaciones “personales, laborales y familiares”. Los derechos de “conciliación familiar y laboral” nacen a consecuencia de la incorporación masiva de las mujeres al ámbito laboral observada desde los años 80 del siglo XX, y si bien aparecieron como una forma de protección hacia las mujeres, en la actualidad se extienden a ambos sexos. De esta manera, a través de los años se han implementado una serie de normas que buscan la equidad entre los géneros y el equilibrio de la vida familiar y laboral.

Cabe destacar, en el ámbito del Consejo de Europa, la Carta Social Europea del año 1961 donde se reconocen una serie de derechos relativos a la protección de la maternidad y que los Estados firmantes se comprometen a garantizar y hacer efectivos (Art.8.1.2 y 3 Carta Social Europea). Posteriormente, la Carta fue revisada en 1996 incorporando modificaciones que darían lugar a una mejor conciliación del trabajo con la familia destacando aquí su artículo 27 donde se reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores con responsabilidades familiares (Merino, 2013).

La **Carta Comunitaria de Derechos Sociales** de 1989 fue la primera declaración donde, de modo específico, introdujo medidas de conciliación. Concretamente, a través de su artículo 16 hace una invitación a los Estados para

que lleven a cabo nuevas iniciativas para introducir medidas que posibiliten la conciliación familiar y laboral.

La **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000 (CDF)**. En su artículo 33 quiere garantizar la protección eficaz de la familia con el objetivo de ofrecer una mejor conciliación familiar, personal y laboral introduciendo nuevos derechos como la protección frente al despido por una causa relacionada con la maternidad, a obtener un permiso retribuido por maternidad y a un permiso parental por el nacimiento o adopción de un hijo. Los derechos contemplados en el precepto anterior se ven, a su vez, complementados por otros dentro de la CDF como son el de la protección y bienestar de los menores o relativos a la protección del sistema a la seguridad social (López y Valiño, 2004).

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de directivas que obligan a los Estados miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y trabajadores. Estas directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que pueden y deberían ser mejoradas por las legislaciones de los Estados Miembros. Entre las **Directivas** que tienen un cierto vínculo con la conciliación familiar y laboral cabe destacar:

- **Directiva del Consejo 92/85/CEE** relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud del trabajo de la trabajadora embarazada e incluye un derecho de ausencia para el cuidado del hijo recién nacido
- **Directiva 96/34/CE del Consejo** establece para los trabajadores, hombres o mujeres, el derecho individual a un permiso parental de al menos tres meses por el nacimiento o la adopción de un/a hijo/a.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo** sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Donde se establece el derecho de la trabajadora a reintegrarse en el mismo o similar puesto de trabajo tras su retorno por maternidad y el novedoso artículo 16 titulado permiso de paternidad y adopción y extiende la protección establecida para la maternidad a las situaciones masculinas.

- En la **Directiva de permisos parentales 2010/18** se prevé que el empleador posponga la concesión del permiso parental por razones justificables relacionadas con el funcionamiento de la organización y la adaptación de la jornada del trabajo con motivo de la reincorporación tras el permiso parental
- La **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo es la más reciente y en ellas se introducen novedades como las siguientes:
 - o Permiso de paternidad de 10 días remunerado.
 - o Cuatro meses de permiso parental para reforzar el derecho existente.
 - o En relación al permiso de cuidadores, una asignación de 5 días por trabajador y año.
 - o Posibilidad de solicitar fórmulas de trabajo flexible por parte de los progenitores y cuidadores.

El principal reto de esta nueva Directiva es poder acercar la conciliación familiar y laboral a las necesidades y fines que se persiguen en el siglo XXI dando la oportunidad a mujeres y hombres poder compartir las responsabilidades familiares y profesionales en igualdad de condiciones (Pedrajas y Sala, 2007).

3.2 Normativa Estatal

Por lo que se refiere al tema objeto de estudio son especialmente relevantes:

- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) de Igualdad**

El fundamento constitucional de dicha ley se encuentra amparado en virtud del artículo 14 y 9.2 de nuestra Constitución, los cuales proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integran sean reales y efectivas (Pedrajas y Sala, 2007).

De esta forma, dicha ley tiene un carácter transversal y muy genérico, por medio de la cual pretende abordar la pluralidad de políticas de carácter público que existen en España que se proyecta en diversos ámbitos normativos, tales como civiles, laborales, económicos, sociales, culturales, etcétera, actuando principalmente sobre diversas ramas de nuestro ordenamiento jurídico, tales como el Derecho Administrativo, el Derecho Mercantil, el Derecho Procesal, y el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social (Sanfulgencio, 2008).

No obstante, a pesar de que dicha ley se centre en el principio de igualdad, hay que destacar que no puede llegar a constituir una discriminación en el acceso cuando se dé una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, por la naturaleza de las actividades profesionales concretas al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica sea un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Otro de los aspectos importantes en esta materia recae sobre el acoso y la violencia de género, por lo que la Ley, establece algunas disposiciones que abordan las consecuencias de las relaciones de trabajo respecto a la violencia de género que se produce sobre las mujeres, llegando a modificar diversas leyes de ámbito nacional que se encuentran vinculadas (Bodelón, 2011).

Por último, para fomentar la mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares se promulgo la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres concediendo un permiso exclusivo para los padres de trece días y reduciendo los días cotizados para generar el derecho a la baja por maternidad y el correspondiente subsidio.

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

- En el 2012 se produce una de las principales reformas laborales con la aprobación del **Real Decreto Ley 3/2012**. Se incluyen una serie de medidas que permiten a las empresas una mayor flexibilidad para modificar las condiciones

laborales de los trabajadores, así como introduce cambios y novedades con respecto a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Barroso (2015) analiza cuáles han sido las principales modificaciones incorporadas por la reforma laboral relativas a la conciliación. En concreto, se modifican los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores (ET) afectando a los siguientes derechos:

- Permiso de lactancia (artículo 37.4 ET)
- Reducción de jornada (artículo 37.5 ET)
- Criterios para la reducción de jornada (artículo 37.6 ET)
- Vacaciones (artículo 38.3 ET)

En materia de permisos laborales, se hace referencia al derecho de los trabajadores a cuidar a sus familiares sin ser perjudicado económicamente por ello y el de los empleadores a organizar la empresa de forma adecuada en base a razones de eficiencia económica. Esto plantea varios problemas (Pérez del Río, 2011):

- La doctrina ha manifestado reiteradamente la insuficiencia de la duración dadas las carencias del sistema sanitario y los conocimientos específicos necesarios en muchos casos para realizar la asistencia
 - En cuanto a las causas para solicitar los permisos que impida su asistencia al centro escolar.
 - Respecto del horario.

Posteriormente, con la promulgación de la ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia se declaraba el compromiso de los organismos públicos por atender a las personas en estas circunstancias.

4. Conciliación y Corresponsabilidad en las Empresas

La conciliación de la vida laboral y familiar consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la familiar en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

El término corresponsabilidad como ya se apuntó en párrafos anteriores hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad tienen consecuencias. Entre ellas cabe destacar que:

1. **Aumenta el número de mujeres en puestos de dirección:** Si las medidas de conciliación son utilizadas por hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad, las mujeres tendrán las mismas opciones para su desarrollo profesional y estarán presentes en los puestos de dirección.
2. **Disminuye la brecha salarial de género:** Si los hombres también se corresponsabilizan en el ámbito de los cuidados, aumentará el número de hombres que se acojan a medidas como reducciones de jornada o excedencias, que tienen un impacto económico importante en las retribuciones.
3. **Atrae el talento femenino:** Porque en la actualidad todavía las mujeres son las que mayoritariamente se hacen cargo del cuidado de otras personas y del hogar y la posibilidad de conciliar es uno de los factores que facilita la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado laboral.

La conciliación no sólo redunda en la igualdad efectiva y, por tanto, en beneficios para la sociedad en su conjunto, las empresas también obtienen beneficios apreciables en la cuenta de resultados. Según el informe realizado de buenas prácticas de la empresa flexible por Chinchilla León C. (2006) se determinan como las áreas principales de actuación y beneficios los siguientes:

I. Calidad en la gestión de los recursos humanos:

- Mejora del clima laboral.
- Mejora en la gestión y planificación del tiempo.
- Disminución del estrés y de los conflictos laborales.
- Aumento de la satisfacción del personal.
- Reducción del absentismo.
- Mejora de la salud laboral y disminución de las bajas por enfermedad.

II. Ahorro en gasto de personal:

- Aumenta la retención del talento cualificado.
- Disminución de los costes en reclutamiento y formación.
- Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.
- Mayor posibilidad de encontrar personal cualificado para determinados puestos.
- Reducción de costes de sustitución y de reincorporación.
- Mayor estabilidad profesional y mejora de la salud.

III. Mayor productividad y rendimiento económico:

- Mayor compromiso de la plantilla.
- Mayor rendimiento de las trabajadoras y trabajadores.
- Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.
- Mejor ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.

IV. Aumento de la capacidad productiva:

- Mejora en la atención y prestación de servicios.
- Disminución del índice de absentismo.
- Innovación de la gestión.
- Aumento de la eficiencia y de la productividad de la plantilla.
- Mejora de la competitividad de la organización.

V. Mejora de la imagen de la empresa:

- Atracción de nueva clientela.
- Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.
- Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios
- Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales).
- Refuerzo de la credibilidad de la empresa por el cumplimiento de la Ley de igualdad.
- Enriquecimiento de la cultura corporativa de la empresa.
- Enriquecimiento de la organización.

Por otra parte, desde el Ministerio de Igualdad (2014, p.16) en la guía de conciliación de la vida laboral también se apuntan los beneficios para las personas. Concretamente:

- Aumento de la motivación y la satisfacción en el trabajo.
- Aumento de las posibilidades desarrollar plenamente la carrera profesional.
- Mayor disponibilidad de tiempo.
- Mayor y mejor calidad de vida.

Como se ha presentado en párrafos anteriores la conciliación tiene beneficios, pero se enfrenta a diferentes retos. Parece oportuno pues identificar donde se encuentran los obstáculos para que se pueda avanzar en la implantación de medidas de corresponsabilidad en la empresa. Estamos haciendo referencia a:

- 1) La escasez y/o ineficiente gestión de los usos del tiempo.
- 2) Necesidad de recursos económicos y humanos y de infraestructuras.
- 3) La cultura tradicional de la empresa.
- 4) La extensión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.
- 5) La permanencia de prejuicio y estereotipos sexistas.
- 6) El escaso porcentaje de mujeres en puestos directivos.

- 7) El desconocimiento o la incorrecta interpretación de los que supone la flexibilidad en la organización del trabajo.
- 8) Insuficiencia de oferta de servicios públicos de cuidados y su necesidad.
- 9) La existencia de la idea en alguna organización de la “cultura de presencia.”
- 10) Los costes derivados de la introducción de medidas de conciliación.
- 11) Las malas prácticas y conductas.

La conciliación de la vida laboral y familiar se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres (Ministerio de Igualdad, 2014)

5. Nuevos modelos de familias y nuevas necesidades de conciliación

Polaino-Lorente (2003) muestra que en una sociedad tan heterogénea y globalizada como la actual, el estilo de vida familiar varía en función del tipo de familia a la que se pertenece. La educación, las costumbres familiares, factores genéticos o socioculturales, desarrollan la personalidad de la persona.

Una clasificación posible de los distintos tipos de familias existentes es la siguiente:

- **Familias biparentales.** Organización familiar comúnmente extendida en nuestra sociedad. Es formada por dos personas adultas, que ejercen el papel de padres y madres por sus hijos/as. Entre las diferentes variantes de esta estructura disponemos de:
 - **Familia nuclear.** Formada por un marido, mujer e hijos/as. A este grupo pertenecen aquellos casos en los que la pareja vive con los padres de uno de los cónyuges, o aquellos en los que los abuelos ejercen como padres.

- **Familia de padrastros.** Los hijos son biológicos únicamente de uno de los cónyuges, generalmente de la madre. Se trata de familias de padres divorciados, que se vuelven a casar.
 - **Familia mezclada.** Organización familiar de padrastros con hijos/as pertenecientes a diferentes familias. De este modo, los/as hijos/as biológicos de ambos cónyuges viven conjuntamente con hijos/as de anteriores matrimonios de sus padres o madres.
 - **Familia adoptiva.**
 - **Familia polígama.** Modelo familiar típico de algunas sociedades, como la musulmana; en la cual el hombre posee hijos/as con varias esposas.
- **Familias monoparentales.** Estructura familiar formada por un único padre o madre. Son cada vez más frecuentes en nuestra sociedad.
- **Madre soltera, divorciada o no casada con hijos/as.**
 - **Padre soltero, divorciado o no casado con hijos/as.**

Cuando ambos progenitores se divorcian teniendo hijos en común la custodia suele recaer sobre la madre. Así lo recogen las estadísticas del INE que indican que en el año 2020 en un 58,1% de los casos de divorcio con hijos/as menores la custodia recayó sobre la madre, frente al 4,1% del padre, el 37,5% compartida y el 0,4% sobre instituciones o familiares. (Estadística de Nulidades, Separaciones y Divorcios 2020).

Otros tipos de familias especiales:

- **Familia extendida,** la cual se integra por los abuelos y uno, o ambos padres.
- **Abuelos.** Actúan como “padres”, debido al fallecimiento de los padres biológicos; o de la incapacidad de éstos para cuidarlos o vivir con los hijos.
- **Familia homosexual.** El modelo por excelencia lo forman los padres homosexuales que adoptan a un hijo/a, o madres homosexuales que conciben uno por medio de inseminación artificial.

- **Familia de acogida.** Por norma general, suelen ser familias de acogida temporales y, por ello, se clasifica a los hijos/as según su modelo de familia original. Realmente, es una situación delicada y traumática para los niños que se ven envueltos en un proceso lento y en un entorno muy inestable.

Los diferentes modelos de familia plantean muchos retos puesto que las medidas de conciliación que tomen las empresas tienen que tener en cuenta esta diversidad.

6. Comportamiento reciente de las tasas de actividad, empleo y desempleo en España

En las últimas décadas se han desarrollado importantes modificaciones en la composición del mercado laboral en nuestro país. La progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral ha contribuido a la transformación de la realidad social española.

La participación laboral de las mujeres en España ha aumentado muy considerablemente en los últimos cuarenta años, llegando a alcanzar niveles de cualificación y experiencia profesional igual o superior a los niveles obtenidos por los hombres. Pese a este gran cambio, los datos estadísticos dan a conocer que aún queda mucho trabajo por hacer puesto que se siguen observando desigualdades laborales entre hombres y mujeres (Consejo Económico y Social, 2016).

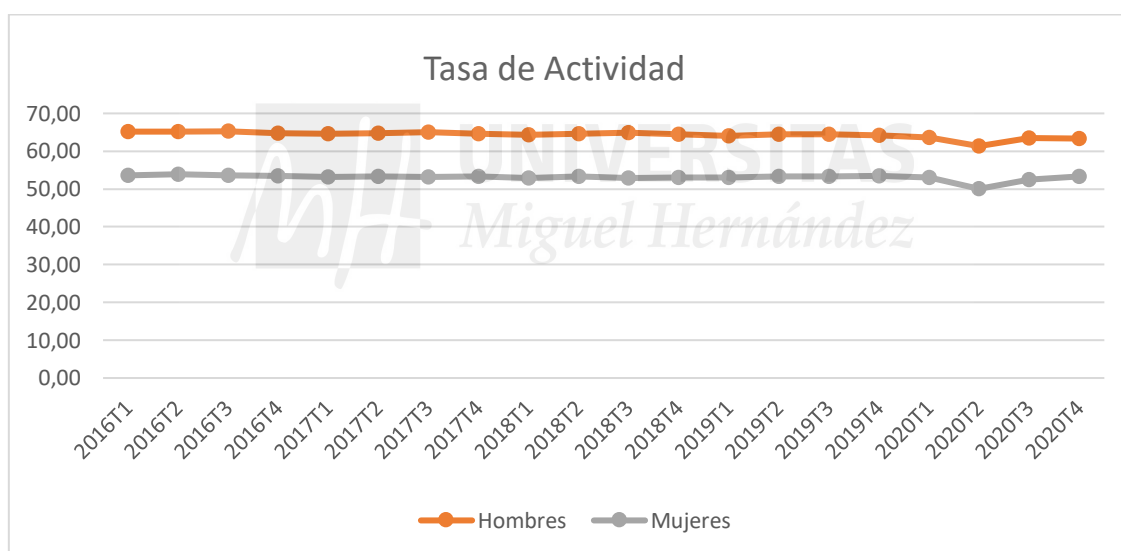
Como podemos ver en el Gráfico 1, durante los últimos años, la tasa de actividad femenina¹ se ha mantenido prácticamente estable y por debajo de la masculina. Concretamente, la tasa de actividad de la población se ubicó en el 58,19% para 4Trimestre del 2020, en cuanto a los hombres la tasa 2020 fue del 63,30% y la del 2019 64,24%, por lo que disminuyó en 0,94%: Por lo que a las mujeres se refiere, esta tasa fue en el 2020 de 53,35% y del 53,53% en 2019, por lo que

¹ En el Anexo 1 se encuentran los datos de la tasa de actividad por sexos (ver Tabla 1).

sufrió un aumento del 0,18%. La diferencia de la tasa de hombres con respecto a la de mujeres en el cuarto trimestre del 2020 es de 9,95%.

Como podemos ver la tasa de actividad durante la pandemia del covid-19 ha provocado un descenso de la tasa en los dos primeros trimestres del 2020 pasando del 63,63% en el 1Trimestre a un 61,35% en el 2Trimestre, una disminución del 2,28% una de las mayores caídas en los últimos años en España. Obviando la época de crisis, con respecto a la tasa de actividad de las mujeres podemos ver otro descenso aún más considerable, pasando del 53,03% en el 1Trimestre hasta el 50,05% en el 2Trimestre, una disminución del 2,98%. En los dos últimos trimestres de 2020 la tasa de actividad tanto en hombre como en mujeres se va recuperando a niveles estables.

Gráfico 1. *Tasa de actividad de España*



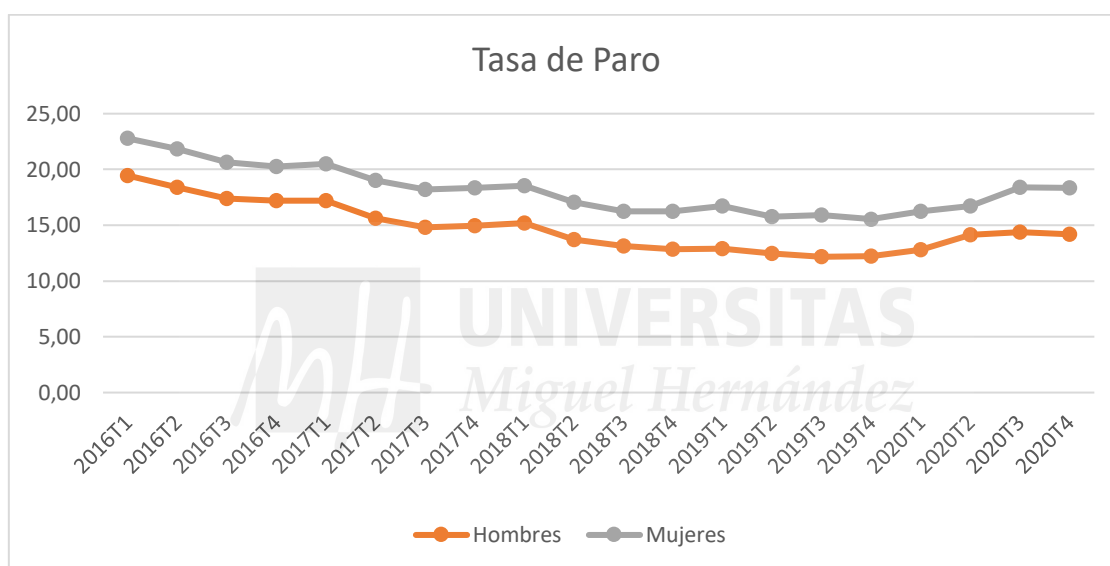
Fuente: INE, (2020) Datos: Porcentajes

Por lo que al desempleo se refiere, éste supone importantes costes económicos y sociales que deben ser tenidos en cuenta. Entre los primeros se deben mencionar la pérdida de producción, de renta, de nivel y calidad de los ciudadanos, suponiendo una falta de uso de los recursos humanos disponibles. El paro ocasiona que la producción real se aleje del potencial, con el menor bienestar que ello supone. También deteriora las cuentas públicas y las cuentas de las entidades bancarias. Por lo que respecta a los costes sociales, el desempleo ocasiona una mayor desigualdad en la distribución de la renta y un

aumento de la marginación de los grupos más afectados por el paro. A todo ello hay que añadirle los efectos negativos sobre la unidad social, la natalidad y la seguridad ciudadana (Sanromá, 2012).

Como podemos ver en el gráfico 2 el paro ha ido disminuyendo de manera escalonada durante estos últimos años, tanto en hombres como en mujeres, pero como ya se ha mencionado el paro en mujeres es mayor que en hombres históricamente². Con la llegada del covid-19 podemos observar como el paro vuelve a subir, empezando a disminuir a partir del 4trimestre de 2020.

Gráfico 2. Tasa de paro España 2016-2020



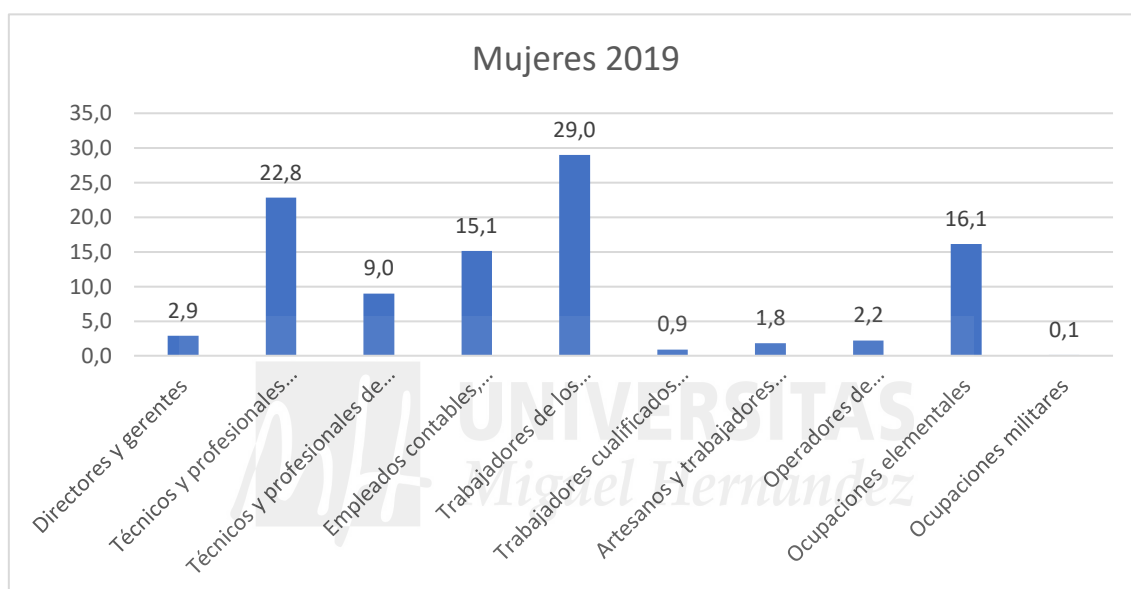
Fuente: INE, 2020 Datos: Porcentajes

En los gráficos 3 y 4 se ha realizado una clasificación a partir de la estructura ocupacional, es decir, mostrando cómo se distribuyen hombres y mujeres por distintas categorías profesionales. Analizando esta distribución pueden destacarse tres rasgos importantes. El primero es que existen ocupaciones que constituyen una alternativa de empleo para las mujeres en mayor medida que para los hombres. Un ejemplo claro son las ocupaciones de tipo administrativo y de servicios. En España, un 15,1% de las mujeres trabajadoras están desempeñando labores administrativas o de servicios, mientras que tan sólo un 6,3% de los hombres se emplean en este tipo de ocupaciones. El segundo

² En el Anexo 1 se encuentran los datos de la tasa de desempleo por sexos (ver Tabla 2).

rasgo es que también hay ocupaciones que son una alternativa de empleo para los hombres en mayor medida que para las mujeres. Si atendemos a la distribución de la población femenina por la ocupación (ver gráfico 3), vemos que la mayoría de puestos son ocupados en “restauración, personales, protección y vendedores” (29%), “técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (9%) y “ocupaciones elementales” (16,1%).

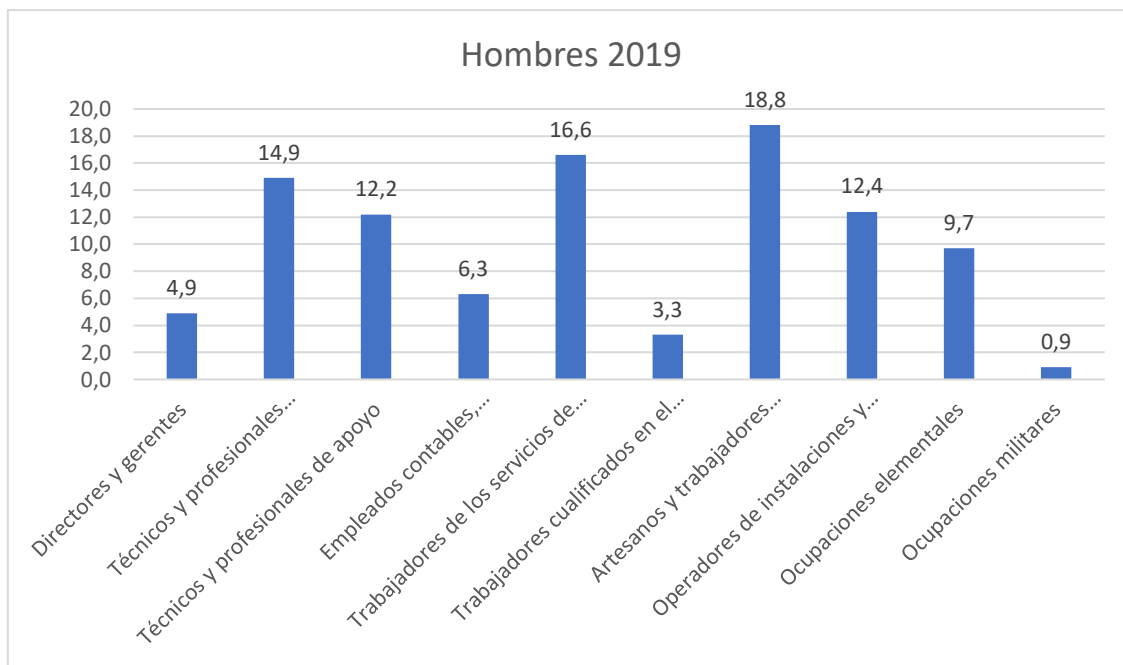
Gráfico 3. Población femenina según ocupación 2019



Fuente: INE, 2019 Datos: Porcentajes

En el caso de los hombres (ver gráfico 4), la mayoría de puestos que ocupan son “artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción” (18,8%), “restauración, personales, protección y vendedores” (16,6%), “técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (14,9%).

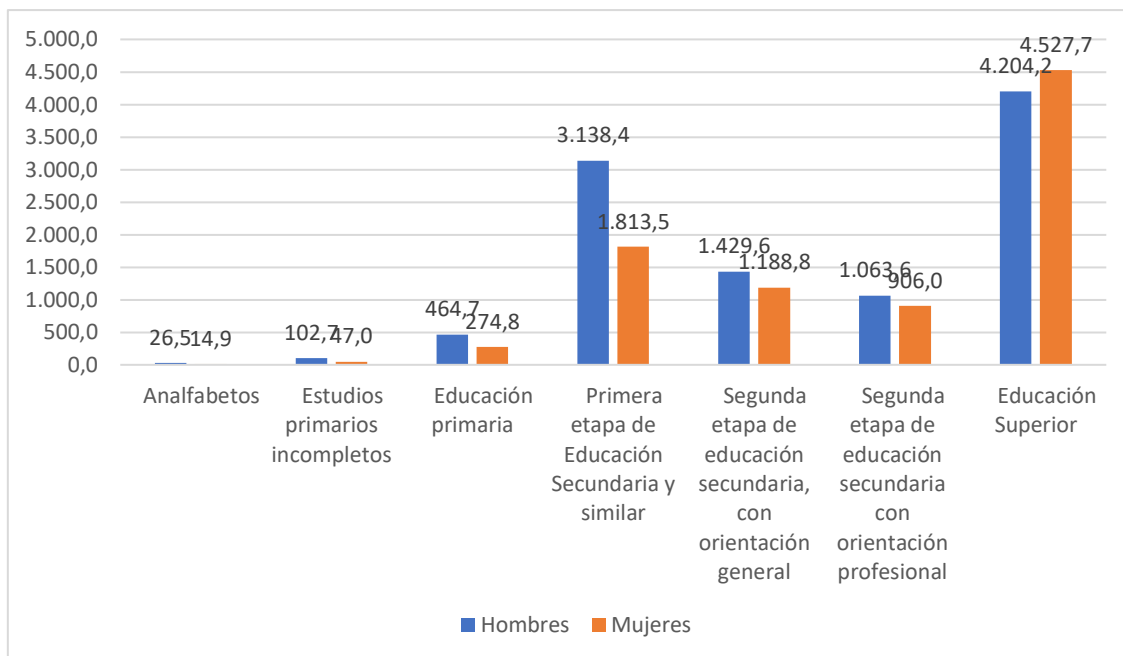
Gráfico 4. Población masculina según ocupación 2019



Fuente: INE, 2019 Datos: Porcentajes

Por lo que se refiere al nivel de educación alcanzado (ver gráfico 5) hay 3.138,4 miles de hombres más que mujeres que se quedan en la primera etapa de educación secundaria mientras que son 4.527,7 miles de mujeres más que hombres que poseen una educación superior. Barberá et al (2002:57) afirma que *“nos encontramos con la generación de mujeres jóvenes mejor formadas y con mayor nivel cultural de toda la historia de España. No se puede esgrimir, por tanto, el argumento de la falta de preparación profesional de las mujeres como un criterio generalizado”*.

Gráfico 5. Ocupación según nivel de formación alcanzado



Fuente: INE, 2019 Datos: Miles de personas

7. Estrategias de Conciliación

Según la guía de buenas prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades (2007, p. 12) para que la “Cultura de la conciliación en la empresa impregne a toda la organización y sea perdurable en el tiempo es necesario y fundamental que el equipo directivo apueste por ella y ejerza un liderazgo fuerte comunicando los motivos por los que a la organización le resulte importante y que la plantilla total participe”.

Para ello los principales elementos que son necesarios establecer en aras de favorecer la conciliación en la empresa deben ser:

- i. Conocimiento de las necesidades de medidas de conciliación.
- ii. Diagnóstico que facilite identificar y adoptar las líneas de actuación concretas y viables en materia de conciliación (además de las obligatorias por ley), que se ajusten necesariamente a las características de cada organización con el fin básico de mejorar la situación de la empresa y de las personas que trabajan en ellas.

- iii. Comunicación y difusión de las medidas de conciliación a toda la organización, con el fin de que se cumpla el objetivo.
- iv. Seguimiento y evaluación de las medidas implantadas para el control, verificación y seguimiento e introducción de las propuestas necesarias de mejoras oportunas.

Prácticas de Conciliación

Se trata, según Cascio (2000), de las condiciones laborales ofrecidas por la empresa a sus empleados/empleadas para ayudarles a conciliar mejor su vida laboral con la familiar. En España, en comparación con otros países como Alemania, Australia e incluso Japón, no se han puesto en marcha programas estratégicos de conciliación vida familiar – vida laboral hasta periodos recientes, sobre todo a partir de la aprobación en 2007 de la Ley de Igualdad. Existen múltiples políticas empresariales en materia de conciliación que pueden ayudar a las personas trabajadoras a equilibrar trabajo y familia. A continuación, se mostrarán un conjunto de medidas de conciliación utilizadas en empresas españolas.

7.1 Flexibilidad

7.1.1 Horarios flexibles

Al hablar del horario flexible, es importante aclarar que no nos referimos a trabajar menos horas, sino a una mejor distribución del tiempo. Los y las empleados y empleadas tienen mayor libertad a la hora de fijar su horario de entrada y salida del puesto de trabajo, ya que pueden hacer las variaciones que consideren o necesiten en la asignación diaria al trabajo dependiendo de sus circunstancias personales.

Según WorkMeter (2012) existen tres tipos de horario flexible en las empresas:

- Horario fijo-variable: es cuando la empresa le ofrece diferentes horarios a su plantilla para que elija y una vez escogido, se convierte en horario obligatorio.

- Horario flotante: cuando el o la empleado/a elige el horario de entrada a su puesto de trabajo dentro de un margen de horas que la empresa le marca previamente.
- Horario libre: cuando el o la empleado/a gestiona libremente su horario laboral siempre que se cumpla con los objetivos establecidos por la empresa.

Por tanto, con esta medida, al poder determinar el propio empleado o empleada su hora de entrada y salida del puesto de trabajo, lo que se consigue es disminuir los retrasos y el absentismo laboral, mejorar el clima laboral en la empresa, aumentar la satisfacción y motivación del empleado y también el rendimiento y productividad de los trabajadores.

No obstante, esta práctica también presenta determinados inconvenientes. Entre los problemas que genera la implantación de esta práctica podemos destacar los altos niveles de confianza que hacen falta por parte de las organizaciones hacia su plantilla y la gran responsabilidad por parte del empleado, ya que, como ya hemos dicho, no se trata de trabajar menos horas sino “mejor”.

7.1.2 Horas por año

Similar a lo que ocurría en el caso anterior, con esta práctica los/las empleados/empleadas toman el control sobre su puesto de trabajo. Lo fundamental de esta medida es que, dentro de unos límites, el empleado o la empleada tienen total libertad para elegir los días y las horas en las que desarrollará su trabajo, con la única exigencia de cubrir un determinado número de horas al año.

Dicho cálculo podrá hacerse de la manera que la empresa considere: o bien trimestral, mensual, semanal, etc.

7.1.3 Teletrabajo

Otra medida para la conciliación sería permitir que los/las empleados/empleadas puedan desarrollar su trabajo desde su propia casa. Con la aplicación de esta medida los trabajadores y trabajadoras tienen una mayor libertad por lo que

logran una mejor optimización de su tiempo además de resultar positivo para el medio ambiente.

No obstante, esta medida también presenta claras desventajas tanto para la empresa como para los/las empleados/empleadas. Para el/la empleado/empleada el cumplimiento de esta práctica le supone un aislamiento, una disminución de las condiciones de seguridad, además de verse reducidas las posibilidades de promoción en la empresa. Por otro lado, desde el punto de vista de la empresa, la implantación de esta práctica supone un gran desembolso inicial para proveer la infraestructura necesaria para llevarla a cabo, además de las dificultades para supervisar el trabajo de los y las empleados y empleadas el riesgo que supone para los sistemas empresariales.

7.1.4 Reducción de jornada

Hasta el año 2019, la única forma de adaptar el horario era solicitar una reducción de jornada, no obstante, en la actualidad existe la posibilidad de reorganizar su jornada de trabajo sin necesidad de reducirla. La reducción de jornada viene regulada en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, recogiendo la posibilidad de reducir la jornada en los siguientes supuestos:

- Cuidado de un/a hijo/a menor de doce años. Se puede ejercer este derecho en cualquier momento hasta que el/la hijo/a cumpla los doce años. No se podrá solicitar si no se tiene la custodia del menor en caso de divorcio o separación.
- Trabajadores/as encargados/as de hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no trabaje y no pueda encargarse por sí misma.
- Trabajadores/as encargados/as del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no trabajen.

Tras la reducción de jornada, el salario se reducirá de forma proporcional a la misma y dicha reducción salarial afectará tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad Social.

7.1.5 Trabajo a tiempo parcial

Por otro lado, desde el punto de vista del trabajador y trabajadora, la jornada de trabajo parcial puede ser una aspiración de muchos trabajadores (ya que ésta supone la posibilidad de compatibilizar mejor el trabajo con la vida personal), pero también, una opción no deseada, aunque sea la alternativa menos mala cuando no pueden encontrar un empleo a tiempo completo (Galende, 2013).

7.2 Otras políticas de conciliación

7.2.1 Baja maternal o paternal

El permiso por maternidad o paternidad se trata de un permiso remunerado para ausentarse del puesto de trabajo durante un determinado período de tiempo tras el nacimiento o adopción de un/a hijo/hija, en el que la Ley garantiza la vuelta del trabajador/trabajadora al empleo que tenía inicialmente; y durante el cual, el estado paga la totalidad o parte del salario que percibía previamente el trabajador o trabajadora.

Con la llegada del 2021, los permisos por nacimiento se equiparán para madres y padres, sean o no sean biológicos. Así, ambos progenitores podrán disponer de hasta 16 semanas para los cuidados del nuevo hijo o hija, tras el nacimiento o la adopción.

7.2.2 Excedencia para atender a los hijos/hijas

La excedencia por cuidado de hijos/as, ya sea voluntaria o forzosa, está prevista como un derecho de trabajadores y trabajadoras, de modo que cualquiera de ellos puede suspender su contrato de trabajo para atender al cuidado de cada hijo/hija, ya sea nacimiento, acogida o adopción y el empresario está obligado a aceptar el disfrute de la excedencia si se cumplen los requisitos constitutivos del derecho.

Según el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa “se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la

asistencia al trabajo. Ésta dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia”. Por otro lado, en el mismo artículo también se recoge que la excedencia voluntaria “se concede a los trabajadores o trabajadoras con una antigüedad en la empresa, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años”.

7.2.3 Baja por enfermedad o incapacidad temporal

Esta medida proporciona a las personas empleadas la posibilidad de tomarse “días libres” en el caso de contraer alguna enfermedad (sin necesidad de tener que aportar un certificado de baja médica), siempre y cuando ésta le impida acudir a su puesto de trabajo.

7.2.4 Cuidados especiales a los/as hijos/as o personas mayores

Los/las empleados/empleadas con cargas familiares (ya sean hijos/as o personas mayores enfermas a su cargo) pueden optar por ausentarse, por un período de tiempo determinado, de su puesto de trabajo, sin remuneración alguna. Con esta medida lo que se pretende es proporcionar apoyo al trabajador/trabajadora para poder sobrellevar la situación. Una vez finalizado el período de tiempo que dura “el permiso”, el trabajador o trabajadora regresará al puesto que ocupaba previamente.

7.2.5 Las excedencias

La excedencia, es un mecanismo ampliamente utilizado por los/as trabajadores/as para intentar solventar problemas familiares, aun cuando muchas personas no recurren a estas medidas por el miedo a perder su puesto de trabajo, o a que su vuelta sea con la pérdida de condiciones laborales o de categoría profesional.

Se entiende por excedencia a la suspensión temporal de la relación laboral sin que se produzca la pérdida de empleo ni la extinción del contrato. La excedencia viene regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se diferencian:

- **Excedencia forzosa.** Se concede por la designación o elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Da

derecho a la conservación del puesto y al cómputo de plazos por antigüedad durante la vigencia de la misma.

➤ **Excedencia voluntaria.** Es un derecho individual de cada trabajador. Este, es quien toma la decisión de suspender temporalmente el contrato laboral. Para ello ha de cumplir el único requisito exigido, tener una antigüedad de al menos un año en la empresa. Una peculiaridad de la excedencia voluntaria es que el trabajador no ha de argumentar el motivo o causa que le llevan a solicitarla.

Existen dos tipos de excedencias voluntarias:

- Cuidado de hijos e hijas, tanto si son biológicos como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales. Se tendrá el derecho a excedencia por duración no superior a tres años contados desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.
- Cuidado de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad sean dependientes. Esta excedencia se entenderá con una duración no superior a los dos años, ampliable en negociación colectiva.

El fin del periodo de excedencia voluntaria supone al trabajador/a un derecho preferente de reingreso en la empresa en puestos vacantes de igual o similar categoría. El trabajador o trabajadora, solo dispone de este derecho de reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año.

8. Análisis de algunas medidas de conciliación en España

El Informe de la empresa Ranstad de 2019 señala que casi el 68 por ciento de las personas tiene problemas para conciliar su vida laboral con la familiar y/o personal. Este porcentaje aumenta si la persona encuestada es mujer y madre, ya que 8 de cada 10 mujeres se enfrenta a problemas de conciliación. Este informe muestra también que del total de personas que están acogidas a algún tipo de medida de conciliación, alrededor del 70% son mujeres.

Además, la mitad de las mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial para poder dedicar tiempo a personas dependientes a su cargo lo hacen porque no pueden pagar servicios externos. Es importante destacar que las mujeres dejan antes de trabajar o buscar empleo que los hombres para dedicarse a cuidar a dependientes. Concretamente, ellas dejan el trabajo a partir de los 34 años mientras los hombres comienzan a los 45. (RANSTAD, 2020)

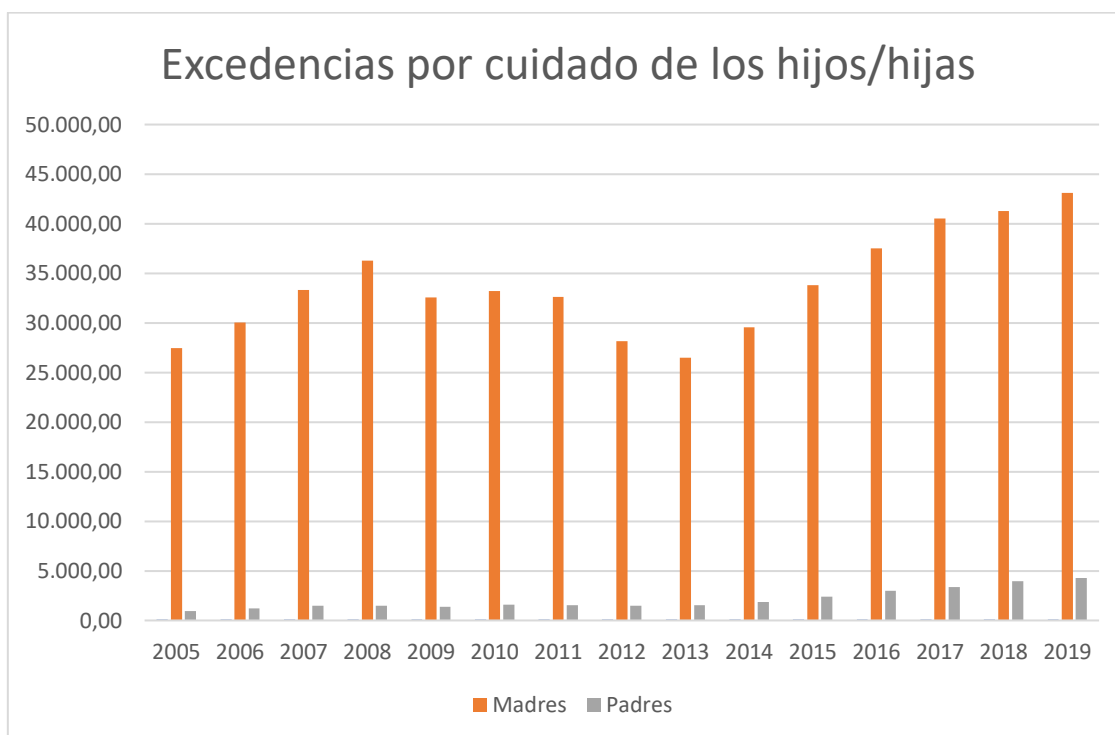
Además, el «Informe Familiados sobre conciliación familiar en España 2020», elaborado por una empresa navarra especialista en servicios de atención, recoge que cerca de tres millones de familias han tenido que recurrir a su entorno o a servicios profesionales para para para el cuidado de menores en los primeros meses de este año 2020 durante la pandemia. (Santamaria, Gema 2020)

A partir de la información disponible en el Instituto Nacional de Estadística, se va a pasar a realizar una breve descripción por sexos de las medidas de conciliación descritas en apartados anteriores.

Como podemos ver en el gráfico 6, las excedencias para el cuidado de hijos/as han aumentado paulatinamente a lo largo del tiempo desde el 2005 al 2019³, y han sido asumidas mayoritariamente por las madres, encontrando su mayor pico en 2019 (43,091 miles de personas). Las mujeres que hicieron uso de este derecho a tiempo completo para cuidar de sus hijos/as (ver gráfico 7), lo hicieron en un tiempo superior al solicitado por los hombres, invirtiéndose la tendencia en el caso de excedencias que implican una duración inferior. Cabe destacar que, a partir de las excedencias de más de tres meses de duración la presencia de hombres es muy pequeña. Las mujeres suelen solicitar excedencias con duración superior a 6 meses, pero inferior a 1 año.

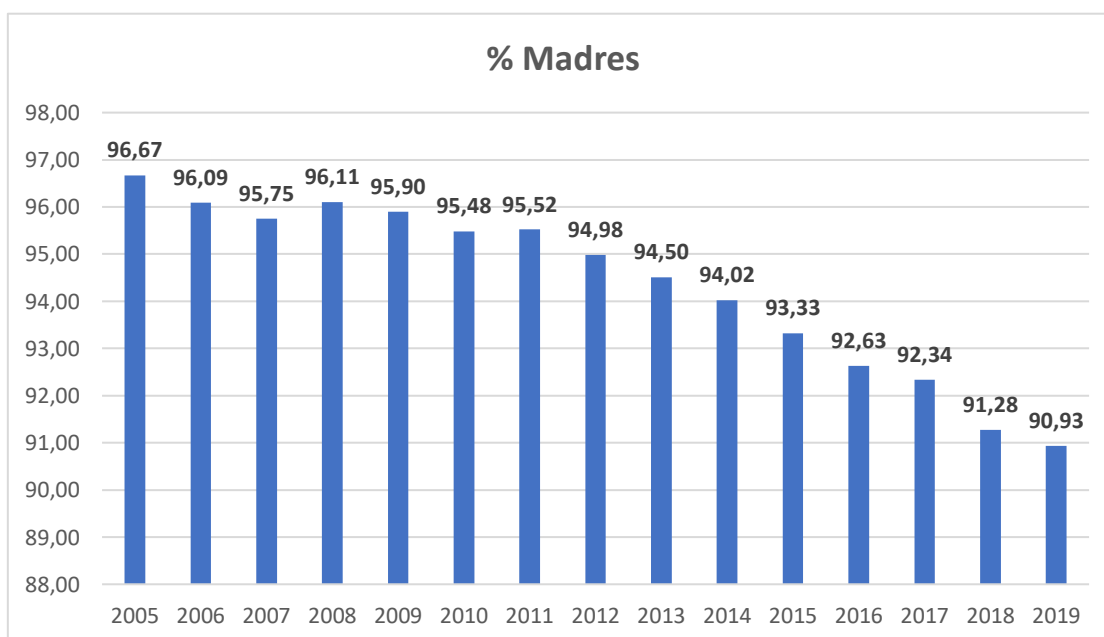
³ En el Anexo 1 se encuentran los datos de las excedencias por cuidado de hijos/as (ver Tabla 3).

Gráfico 6. Excedencias para cuidar hijos/hijas.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística Ministerio de Igualdad, (2019) Datos: Miles de Personas

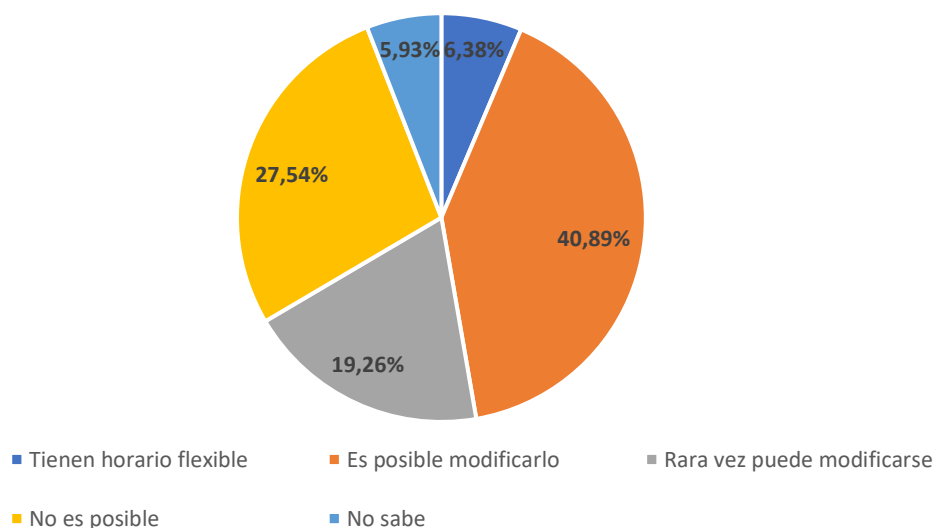
Gráfico 7. Porcentajes de madres que utilizan la excedencia al cuidado de un hijo/hijas.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística Ministerio de Igualdad, (2019) Datos: Porcentajes

Una de las medidas introducidas por la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral (y que también está presente en el Estatuto de los Trabajadores) es el derecho de los trabajadores para modificar su jornada laboral para atender cuestiones familiares. El gráfico 8 muestra las proporciones de población asalariada de entre 16 y 64 años que puede o no modificar su horario en al menos una hora para atender cuestiones familiares. Como puede observarse, en 2019 un 47,27% de la población puede modificarlo o tiene un horario flexible frente a un 46,80% que no pueden modificarlo o rara vez puede modificarse. Esta cifra es realmente alarmante puesto que supone más de 7,13 millones de personas que, en caso de necesidad de atender a hijos o familiares, no podrían disponer de tiempo para hacerlo o tendrían obstáculos para pedir un permiso en el trabajo. Es importante abrir una nueva línea de investigación son los motivos por los que no se les facilita el permiso o no lo solicitan. En este sentido, (Egea 2012) señala que para favorecer y promocionar el acceso de las mujeres a la vida laboral se modificó el contenido de las leyes, pero esto no garantizó la participación de los hombres en el ámbito doméstico, y sostiene la importancia que supuso introducir medidas de equilibrio entre vida personal y laboral, pero precisa que las leyes no promocionan que las empresas hagan uso de éstas siendo necesario un cambio en la sociedad para superar los roles de género.

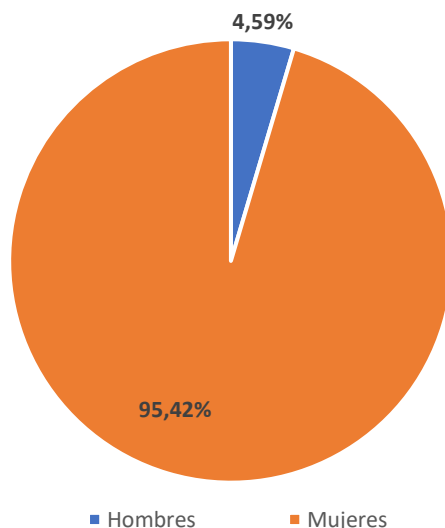
Gráfico 8. Población asalariada de entre 16 y 64 años que puede o no modificar su horario en al menos una hora para atender cuestiones familiares.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019) Datos: Porcentajes

Si bien, una parte importante de la población se ha visto obligada a reducir su jornada laboral o dejar de trabajar para atender a sus hijos/as cabe analizar qué parte de la población hace uso de los servicios de cuidado. Como podemos observar en el gráfico 9, en 2019 solo un (4,59%) de los hombres han abandonado o reducido su jornada para el cuidado de los hijos/as frente a un (95,42%) que si lo hace las mujeres.

Gráfico 9. Proporción de hombres y mujeres que han abandonado o reducido su jornada laboral para el cuidado de los hijos.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019) Datos: Porcentajes

Finalmente, dado que uno de los principales motivos por los que los trabajadores y trabajadoras deben abandonar sus trabajos o reducir su jornada laboral, tanto para atender a hijos/as como a personas dependientes son las diferencias salariales. Según el INE (2020) la media salarial anual de hombres y mujeres es de 24.897 € y 21.142€ respectivamente, es decir, las mujeres ganan un menos que los hombres anualmente, por lo tanto, si alguna persona tiene que renunciar a su empleo lo hace aquella que cuenta con un menor salario.

En síntesis, son los hombres quienes tienen más flexibilidad horaria y menos dificultades para distribuir su jornada laboral y, a pesar de ello, las mujeres son las que se dedican a estas tareas, lo que conlleva un perjuicio a su capacidad económica y justifica la necesidad de que las medidas de conciliación familiar y laboral sean acogidas conjuntamente con las medidas para la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres.

9. Conciliación Durante la Crisis de Covid-19

La pandemia ha modificado drásticamente la forma en la que trabajamos, convivimos y vivimos. Poniendo de manifiesto la importancia de conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar, lo que ha resultado difícil sobre todo durante el período de confinamiento, puesto que muchos padres y madres han tenido que seguir trabajando desde casa, pero los niños y niñas no han ido al colegio han continuado teniendo deberes y, en muchos casos, asistiendo a clase de forma virtual. A lo que se añadió el cuidado a las personas dependientes y mayores que además eran las más vulnerables a la enfermedad.

El teletrabajo, como se mostró en párrafos anteriores puede apoyar a la conciliación, pero, en ocasiones, no es sencillo: se necesita una conexión a internet que funcione correctamente, no se tiene acceso a toda la información, pueden existir problemas de comunicación o de coordinación con el resto de la plantilla... Y todo lo anterior, supone no solo más trabajo, sino más tiempo para hacerlo. Para que el teletrabajo funcione adecuadamente es conveniente que las empresas:

1. Puedan fijar medidas, como establecer límites de tiempo, para evitar que las plantillas, ahora en casa no estén continuamente conectados a la red de la empresa.
2. Se debería permitir flexibilidad en cuanto al horario de trabajo para aquellas personas que tengan hijos e hijas.
3. Mantener el contacto mediante reuniones online y llamadas telefónicas, para que los/as empleados/as se sientan valorados y se mantenga el buen ambiente de trabajo.

9.1 Plan MeCuida

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo recoge una serie de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del coronavirus. Por lo que a este TFG se refiere nos centraremos en el artículo 6 de este Real-Decreto. Concretamente en el plan Me Cuida que permite la flexibilización de la jornada laboral para ejercer el deber de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado

de la persona trabajadora, por circunstancias excepcionales, para evitar la transmisión comunitaria del covid-19. Es decir, padres, madres y abuelos/as en línea ascendente y los hijos/as y nietos/as en línea descendente.

Las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o la reducción de la misma. Según Educo (2021) estos derechos podrán utilizarse en los siguientes casos:

1. En el caso en que la persona empleada deba dar atención a algunas de las personas citadas anteriormente como consecuencia de su edad, de una discapacidad o de otra enfermedad, necesite cuidado personal y directo debido a la COVID-19.
2. En el caso en que, debido a las decisiones adoptadas por el gobierno relacionadas por la COVID-19 se produzca el cierre de centros educativos que prestaran atención a la persona necesitada.
3. En el caso en que el encargado del cuidado o asistencia directa del cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pueda continuar prestando ese cuidado debido a la COVID-19.

Ya tenemos los casos en los que se pueden pedir la adaptación y/ o reducción de la jornada de trabajo, pero ¿en qué consisten estas medidas? La adaptación de la jornada de trabajo supone, por ejemplo, que se puedan cambiar los turnos, que se alteren los horarios, que se implante un horario flexible de jornada partida o continuada, que se pueda cambiar de centro de trabajo de funciones para permitir a la persona trabajadora atender a sus hijos e hijas u otras personas que lo necesiten.

La reducción de la jornada de trabajo se regula en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Este plan permite que la persona trabajadora reduzca su jornada hasta un 100%. No obstante, cabe resaltar que no se trata de un permiso remunerado, es decir, si un trabajador se acoge a él para reducir o su jornada laboral, implica la reducción proporcional de su salario. (Hogarmania 2020)

Los requisitos para acogerse a esta medida son:

1. Ser trabajador/a por cuenta ajena.

2. Tener el deber o la necesidad de estar a cargo de sus familiares más directos (cónyuge o pareja de hecho) o algún familiar por consanguinidad hasta el segundo grado.

Cuando una persona puede acogerse a este plan:

1. Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de una persona dependiente.
2. Cuando las Autoridades gubernamentales cierren centros escolares por causas del Covid-19.
3. Si la persona que hasta entonces se hubiera hecho cargo de la persona dependiente no pudiera seguir trabajando por causas relacionadas con la pandemia.

Que flexibiliza:

1. Cambio de turnos.
2. Alteración de horarios.
3. Horario flexible, que se amolde a las necesidades del trabajador.
4. Jornada continua o partida.
5. Cambio de centro de trabajo.
6. Teletrabajo cuando fuera posible.

10. Conclusiones y Propuestas

La conciliación de la vida laboral y familiar debería entenderse como una condición necesaria e indispensable, aunque no suficiente, para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, afortunadamente, son muchos los programas de conciliación que han puesto en marcha las instituciones públicas y las grandes empresas, el gran reto es que estos lleguen a las pequeñas y medianas empresas.

Como hemos visto a lo largo de este trabajo, las soluciones dadas a la conciliación se han centrado mayoritariamente en la regulación de permisos y licencias de los que suelen hacer un mayor uso las mujeres. Si a eso le añadimos

la crisis actual del covid-19 en la que estamos inmersos y los distintos recortes que hemos sufrido en el gasto público y en derechos laborales, la situación se agrava aún más. Sin embargo, se ha planteado ya desde el propio ejecutivo medidas directas para apoyar a las actividades de cuidado mostrando la necesidad de que desde la sociedad se asuman las actividades de cuidado.

La necesidad de conciliar vida familiar y laboral se ha revelado como uno de los grandes retos a los que se enfrenta el mundo empresarial, cada vez más consciente del alto valor del capital humano como activo de la empresa. Así lo demuestran las abundantes investigaciones al respecto.

Las actuales medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral tomadas por las empresas no se adaptan completamente a las necesidades reales de las familias, pero se va avanzando a nivel normativo.

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se traduce en una tasa de actividad que se aproxima (aunque sigue siendo inferior) a la de los hombres. Además, sigue persistiendo una clara segmentación horizontal del mercado de trabajo que hace que las mujeres se centren en profesiones como la sanidad, la educación y los servicios (restauración, el servicio doméstico y de atención al cuidado de menores etc...). Los hombres, están cada vez más presentes como padres y cuidadores, sin embargo, el que las mujeres sigan asumiendo una muy buena parte de las responsabilidades familiares por roles y estereotipos de género, lleva a que se mantenga los problemas para equilibrar la vida profesional y familiar.

Las medidas de conciliación se deben diseñar para las plantillas (para hombres y mujeres) por lo que hay que impulsar incentivos para que los hombres también se acojan estas medidas. Si únicamente las mujeres se acogen a este tipo de medidas continuará ejerciendo el rol principal de las tareas de la familia y del hogar dejando a un lado la corresponsabilidad y volviendo a una situación de desigualdad.

Las medidas de conciliación buscan mejorar la sociedad y no favorecer a un sexo respecto al otro. Desde el punto de visto laboral, las empresas tienen que conseguir ambientes de corresponsabilidad. Partiendo de la normativa existente, e ir hacia un sistema equilibrado en sus partes, conseguir multitud de beneficios

destacando que, con una plantilla comprometida en su trabajo, le reportará mejor ambiente laboral, así como mayor eficiencia y eficacia, es decir mayor rendimiento con el consiguiente incremento del beneficio, tanto económico, como social.

Por último, cabe señalar, que, aunque estas medidas se regulen por parte del gobierno, no es suficiente pues son las empresas las que deben llevar a cabo su adecuada implementación y, por otro lado, un obstáculo importante para alcanzar la corresponsabilidad de género hace referencia a la socialización ejercida a través de la familia, los medios de comunicación y los valores de la sociedad en general. Para ello es de especial relevancia que, a través de la familia y el sector educativo, se inculque y favorezca la motivación por emprender de la mujer y por asumir mayores responsabilidades.

La conciliación no solo debe responder ante la situación laboral y familiar de las personas, ya que existe otro escenario, el personal, el cual es vital para el correcto desarrollo profesional y afectivo.

11. Bibliografía

1. BARROSO PAREDES, F. (2015). *“La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar”*. Trabajo Final de Grado. Universidad de La Rioja.
2. BODELÓN, E. (2011). *“Falsas seguridades, inciertas libertades: el debate sobre la violencia de género”*. En *Libertad y seguridad: La fragilidad de los derechos*. Sociedad Española de Filosofía Jurídica y Política. (pp.17-38).
3. CASADO E. Y GOMEZ C. (2006). *“Los desafíos de la conciliación de la vida familiar profesional en el siglo XXI”*. Madrid: Biblioteca Nueva Fundación Ortega y Gasset. ISBN 978-8497424721.
4. CASCIO, W.F. (2000): *“Costing human resources: The financial impact of behaviour in organizations”*. Boston, MA. Thompson Learning.
5. CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (2016). *“Informe sobre la participación laboral de las mujeres en España”*.

6. CHINCHILLA N., LEON C. (2006). “*Buenas Prácticas de la Empresa Flexible*”. Comunidad de Madrid.
7. DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2007). *Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas*. Dirección General de Igualdad de Oportunidades, Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales. Ayuntamiento de Madrid.
8. EDUCO (1 junio 2020):” Conciliación Familiar en la Covid-19”, EDUCO. Sitio Web: (www.educo.org/Blog/Conciliacion-familiar-con-la-COVID-19). Revisado 12/06/2021
9. EGEA MOYA, NATALIA (2012), “*La conciliación laboral y personal en empresas del sector turístico: un estudio realizado en hoteles*” Sitio Web en:
(<http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/3610/tfm311.pdf?sequence=1&isAllowed=y>). Revisado 12/06/2021
10. FUNDACION DE MUJERES (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
11. GALENDE, JOSE LUIS (9 septiembre 2013): “Ya somos europeos en trabajo a tiempo parcial”. *El CORREO* Sitio Web: (<https://www.elcorreo.com/vizcaya/20130908/economia/somos-europeos-trabajo-tiempo-201309061812.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.es%2F>). Revisado 12/06/2021
12. HOGARMANIA (2021): “Conciliación familiar y laboral en tiempo de coronavirus”. *HOGARMANIA* Sitio web: (<https://www.hogarmania.com/hogar/seguridad/conciliacion-familiar-tiempos-coronavirus.html>). Revisado 12/06/2021
13. INE. Instituto Nacional de Estadística.
14. INE (2019). Estadística de Nulidades, Separaciones y Divorcios (ENSD). *Nota de prensa*: (https://www.ine.es/prensa/ensd_2019.pdf). Revisado 12/06/2021
15. INTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2019): “*Conciliación en tiempos de covid-19*”. Sitio Web:

- <https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/20/05/Guia-Conciliacion-IAM.pdf>). Revisado 12/06/2021
16. INSTITUTO DE LA MUJER (2008). *“De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones”*. Observatorio Ministerio de Igualdad.
17. LÓPEZ LÓPEZ, M^o TERESA, VALIÑO CASTRO AURELIA. (2004). *“Conciliación Familiar y Laboral en la UE (No. 154)”*. Colección Estudios.
18. MERINO CALLE, IRENE (2013). *“Derecho Comunitario y la Conciliación Laboral, Personal y Familiar”*. Sitio Web: https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4158/1/TFM-D_0008.pdf.
Revisado 12/06/2021
19. MINISTERIO DE IGUALDAD Y INSTITUTO DE LA MUJER. (2010). *“Guía de Buenas Prácticas para promover la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega”*. Madrid: Instituto de la Mujer.
20. MINISTERIO DE IGUALDAD (2019): Sitio Web: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>). Revisado 12/06/2021
21. PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, J. (2007). *“Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Comentario de Urgencia de sus aspectos laborales y de seguridad social”*. Editorial Tirant Lo Blanch.
22. POLAINO-LORENTE, A. (2003). *“Fundamentos de psicología de la personalidad”*. Ediciones Rialp, Madrid.
23. RANSTAD (2020). Conciliación laboral y Covid-19. RANSTAD. Sitio Web: <https://www.randstad.es/tendencias360/solo-el-68-de-los-trabajadores-han-podido-modificar-su-horario-para-conciliar-durante-el-covid-19/>.
Revisado 12/06/2021
24. RAMOS, A., BARBERÁ, E. y SARRIÓ, M. (2003): *“Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género”*. Anuario de Psicología, vol. 34, nº 2, (pp. 267 – 278).

25. SANROMÀ MELENDEZ, ESTEVE (2012): "El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): Desempleo y Reforma laboral" *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*. Número: 2 (2012) Páginas (29-57) Disponible en: (ElMercadoDeTrabajoEspañolEnLaCrisisEconómica200820-5089653.pdf). Revisado 12/06/2021
26. SANFULGENCIO GUTIÉRREZ, J.A. (2008): "Puntos críticos en los planes de igualdad". *Diario La Ley. Sección Doctrina*. Relaciones Laborales. N.º. 5. Tomo 1. (pp. 283-302).
27. VALPUESTA FERNÁNDEZ, R. (2007). "Comentario a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres". Centro de Estudios Andaluces.
28. WORKMETER (2012): "La productividad en tu empresa: por qué es bueno el horario flexible en las empresas". *WORKMETER*. Sitio Web: (<http://es.workmeter.com/blog/bid/222446/Por-qu%C3%A9-es-bueno-el-horario-flexible-en-las-empresas>). Revisado 12/06/2021

11.1 Legislación

1. CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 311, sec. I, de 29 de diciembre 1978, 29313 a 29424. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/dof/mul/pdf](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/dof/mul/pdf)
2. Directiva de la Unión Europea 92/1985. Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). *Boletín Oficial del Estado*, 348, dep. C.E, de 28 de noviembre de 1992, 1 a 8. <https://www.boe.es/doue/1992/348/L00001-00008.pdf>
3. Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. *Boletín Oficial del Estado*, 145, dep. C.E, de 19 de junio de 1996, 4 a 9. <https://boe.es/doue/1996/145/L00004-00009.pdf>

4. Directiva de la Unión Europea 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 204, dep. U.E, de 26 de julio de 2006, 23 a 36.
<https://www.boe.es/doue/2006/204/L00023-00036.pdf>
5. Directiva de la Unión Europea 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. *Boletín Oficial del Estado*, 68, dep, U.E, de 18 de marzo de 2010, 13 a 20.
<https://boe.es/doue/2010/068/L00013-00020.pdf>
6. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Boletín Oficial del Estado*, 188, dep. U.E, de 12 de julio de 2019, 79 a 93.
<https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>
7. 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, sec. I, de 6 de noviembre de 1999, 38934 a 38942.
<https://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf>
8. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, sec. I, de 15 diciembre de 2006, 44142 a 44156.
<https://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>
9. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial de Estado*, 71, sec. I, de 23 de marzo de 2007, 12611 a 12645.
<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

10. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 36, sec. I, 11 de febrero de 2012, 12483 a 12546.
<https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>
11. Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, sec. I, de 24 de octubre de 2015, 100224 a 100308.
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>
12. Real Decreto-Ley 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. *Boletín Oficial del Estado*, 188, sec. I, de 4 de agosto de 2018, 78293 a 78295.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/08/03/997/dof/spa/pdf>
13. 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, sec. I, de 7 marzo 2019, 21692 a 21717.
<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>
14. Resolución de 15 junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016, y 2017. *Boletín Oficial del Estado*, 147, sec. I, de 20 de junio de 2015, 51602 a 51619.
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/06/20/pdfs/BOE-A-2015-6865.pdf>

12. Anexos

Nota: En el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EPA en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más desagregadas pueden ser superiores a lo habitual.

Tabla 1. Tasa de actividad por sexos (2016-2020)

	Hombres	Mujeres
2016T1	65,25	53,64
2016T2	65,21	53,91
2016T3	65,26	53,61
2016T4	64,80	53,41
2017T1	64,62	53,24
2017T2	64,70	53,28
2017T3	65,04	53,13
2017T4	64,57	53,33
2018T1	64,29	52,94
2018T2	64,62	53,29
2018T3	64,86	52,93
2018T4	64,45	53,08
2019T1	63,99	53,02
2019T2	64,42	53,37
2019T3	64,46	53,28
2019T4	64,24	53,53
2020T1	63,63	53,03

2020T2	61,35	50,05
2020T3	63,44	52,53
2020T4	63,30	53,35

Fuente: INE, (2020) Datos: Porcentajes

Tabla 2. Tasa de Paro por sexos (2016-2020)

	Hombres	Mujeres
2016T1	19,45	22,78
2016T2	18,41	21,82
2016T3	17,39	20,66
2016T4	17,22	20,25
2017T1	17,22	20,51
2017T2	15,64	19,04
2017T3	14,80	18,21
2017T4	14,97	18,35
2018T1	15,18	18,54
2018T2	13,72	17,08
2018T3	13,12	16,22
2018T4	12,87	16,26
2019T1	12,90	16,74
2019T2	12,49	15,78
2019T3	12,17	15,92
2019T4	12,23	15,55
2020T1	12,79	16,24
2020T2	14,13	16,72
2020T3	14,39	18,39
2020T4	14,17	18,33

Fuente: INE, 2020 Datos: Porcentajes

Tabla 3. Tasa de ocupación por sexos (2016-2020)

	Hombres	Mujeres
2016T1	9.847,4	8.182,2
2016T2	9.971,1	8.329,9
2016T3	10.112,8	8.414,8
2016T4	10.071,9	8.436,2
2017T1	10.048,5	8.389,8
2017T2	10.256,9	8.556,4
2017T3	10.420,5	8.628,7
2017T4	10.339,2	8.659,1
2018T1	10.284,0	8.590,2
2018T2	10.528,3	8.815,7
2018T3	10.662,4	8.865,6
2018T4	10.653,1	8.911,5
2019T1	10.599,1	8.872,0
2019T2	10.750,2	9.054,7
2019T3	10.824,5	9.049,8
2019T4	10.808,6	9.158,3
2020T1	10.661,2	9.020,0
2020T2	10.133,4	8.473,8
2020T3	10.454,2	8.722,7

2020T4

10.469,8

8.874,5

Fuente: INE, 2020 Datos: Miles de personas

Tabla 4. Excedencias para el cuidado de los/as hijos/as

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% Madres	96,67	96,09	95,75	96,11	95,90	95,48	95,52	94,98	94,50	94,02	93,33	92,63	92,34	91,28	90,93
Madres	27.457	30.052	33.335	36.300	32.549	33.239	32.599	28.163	26.497	29.554	33.779	37.531	40.536	41.301	43.092
Padres	946	1.223	1.223	1.471	1.393	1.573	1.529	1.488	1.541	1.881	2.416	2.986	3.363	3.945	4.297

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Igualdad (2019)

Datos: Miles de personas, porcentajes.