Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, 1999-2009

Cristina Guirao Mirón

Tesis Doctorales

www.eltallerdigital.com

UNIVERSIDAD de ALICANTE

# TESIS DOCTORAL

# *LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL PROBLEMA DE LA CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN ESPAÑA, 1999-2009*

CRISTINA GUIRAO MIRÓN

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

DIRECTORAS

DRA. DÑA. MARTA MARTÍN LLAGUNO
(UNIVERSIDAD DE ALICANTE)

DRA. DÑA. LOLA FRUTOS BALIBREA
(UNIVERSIDAD DE MURCIA)

AÑO 2010

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

*A mi marido Enric*

*(Lo siento, pero te quiero).*

*A mis hijas Cristina y Alicia.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

AGRADECIMIENTOS:

Quiero expresar mi agradecimiento a la profesora y directora de esta tesis Marta Martín Llaguno por su entrega, generosidad y profesionalidad conmigo durante todo el desarrollo de esta investigación. En segundo lugar, quiero agradecer a la profesora y directora Lola Frutos Balibrea por la oportunidad que me ha dado de ser su doctoranda en la Universidad de Murcia y por haberme introducido en la perspectiva de género.

Al grupo de investigación COSOCO, en concreto a Alejandra Hernández Ruiz, por su ayuda en las tediosas tareas de codificación a las que nos tuvimos que enfrentar al principio de esta investigación. De igual manera, quiero agradecer a Marina García Albertos, su valiosa ayuda en el proceso de explotación de datos secundarios.

Agradezco al Instituto de Cultura Juan Gil Albert de la Diputación Provincial de Alicante la ayuda económica otorgada en concurso público al proyecto inicial de esta tesis doctoral.

Agradezco a mis amigos que no me hayan abandonado y me sigan llamando después de haberlos desatendido tanto tiempo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

**1. CUESTIONES PREVIAS**……1

1.1. Genealogía de la investigación……...1

1.2. Presentación del objeto de estudio, objetivos e hipótesis……...4

1.3. Plan de exposición……5

**PARTE I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO**……....9

**2. EL GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS**……11

2.1. Más allá del hombre y la mujer: la construcción social del género……...11

*2.1.1. El debate igualdad/diferencia: la crítica postmoderna al principio universalista ilustrado*……..15

2.2. Del patriarcado material al capitalismo genérico……22

2.3. La construcción histórica del espacio público y del espacio privado……...29

2.4. Masculino y femenino en sentido extra-genérico: la división sexual del trabajo……...36

**3. EL ESCENARIO DE LA CONCILIACIÓN**……45

3.1. La conciliación de la vida familiar y laboral: planteamiento del problema……...45

*3.1.1. Conceptos claves para el análisis y la comprensión del problema de la conciliación*……..46

3.2. Los dos ámbitos de la conciliación: espacio productivo y espacio reproductivo……48

3.3. Causas del conflicto familia-trabajo: la incorporación de la mujer al mundo laboral, la crisis del patriarcado y los nuevos modelos de familia……61

3.4. Políticas familiares y Estado de bienestar……....63

3.5. Políticas de conciliación en España y Europa: breve revisión crítica……...71

*3.5.1. Revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009*……71

*3.5.2. Revisión de las políticas de conciliación en Europa*……..84

3.6. Políticas de conciliación/Políticas de igualdad……92

*3.6.1. Políticas familiares basadas en la conciliación*……93

*3.6.2. Políticas familiares basadas en la igualdad*……94

**4. LA CONSTRUCCIÓN DE LOS PROBLEMAS SOCIALES: LO PERSONAL ES POLÍTICO**……...99

4.1. La construcción social del conflicto familia-trabajo……99

4.2. El estudio de los problemas sociales……100

4.3. Las fases de un problema social……....103

4.4. El papel de los medios de comunicación en la construcción de los problemas sociales……..105

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**PARTE II. PLANTEAMIENTO EMPÍRICO** ……. …….111

**5. DISEÑO DEL ANÁLISIS**……...113

5.1. Objetivos de la aproximación empírica…….....113

5.2. Hipótesis de partida para aprehender la realidad ……..115

5.3. Metodología……116

*5.3.1. Fuentes*……117

*5.3.2. Instrumentos y técnicas*……119

**6. RESULTADOS**……125

6.1. La evolución de la conciliación a través del ordenamiento jurídico español……...125

*6.1.1. La Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral: análisis jurídico*……..125

*6.1.2. Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: análisis jurídico*……..136

6.2. La evolución del problema de la conciliación vida familiar y laboral en la agenda mediática y política……151

*6.2.1. La evolución del problema de la conciliación en la agenda mediática. Resultados*……...152

*6.2.2. La construcción social del problema de la conciliación familiar y laboral en la agenda política. Resultados*……166

6.3. Aproximación empírica a la actividad y usos del tiempo en mujeres y hombres en España……..179

*6.3.1. Análisis de la encuesta EPA. Mercado de trabajo*……180

*6.3.2. Análisis de la encuesta ETT. Aproximación a los usos del tiempo en la población española*……...197

**PARTE III. CONCLUSIONES**. ……205

**7. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN**……...207

7.1 Respecto al ordenamiento jurídico español……...207

7.2. Respecto a la construcción del problema de la conciliación en la agenda mediático-política…….210

7.3. Respecto a la evolución del problema de la conciliación en la realidad social……212

7.4. Respecto a la construcción del problema de la conciliación en sí mismo: de la conciliación a la corresponsabilidad……...214

**PARTE IV. REFERENCIAS**……219

**8. BIBLIOGRAFÍA**……221

8.1. Libros y artículos……221

8.2. Documentos en Internet……..234

**9. ANEXOS**……..237

9.1. Código de análisis de noticias de prensa……...237

9.2. Código de análisis de actas del Diario del Congreso de los Diputados……..254

9.3. Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas Trabajadoras……263

9.4. Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres……...273

9.5. Ley 9/2009 de ampliación del permiso de paternidad……...309

# ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

TABLA 3.1
Porcentajes de ocupados de 25 a 44 años, que viven en hogares con niños dependientes.
Sexo y Estado Civil. Año 2002-2003……..51

TABLA 3.2
Porcentaje de ocupados de 25 a 44 años, que viven en hogares con niños dependientes.
Sexo y Nivel de estudios. Año 2002-2003……..52

GRÁFICO 3.1.
Porcentajes de ocupados de 25 a 44 años en hogares con niños dependientes.
Por tipo de jornada continua o partida y sexo. Año 2002-2003……..57

GRÁFICO 3.2.
Porcentajes de ocupados de 25 a 44 años en hogares con niños dependientes.
Por tipo de jornada y sexo. Año 2002-2003……...58

TABLA 3.3.
Porcentajes de ocupados de 25 a 44 años, que viven en hogares con niños dependientes.
Por sexo y tipos de motivos por los que no trabajaron. Año 2002-2003……59

TABLA 3.4
Comparativa entre el permiso de maternidad y el permiso de paternidad.
Países Europeos. Año 2007……...86

TABLA 3.5
Comparativa entre el permiso parental. Países Europeos.
Año 2006……..89

GRÁFICO 3.3
Cobertura de servicios para el cuidado de menores de 0 a 3 años.
Países Europeos. Año 2007……..91

TABLA 3.6
Comparativa entre las políticas familiares: modelo conciliador/modelo igualitario.
Países Europeos. Año 2008……..95

TABLA 6.1
Resumen de los permisos recogidos por la LCVFL……..130

TABLA 6.2
Resumen de los permisos parentales recogidos por la LCVFL……131

TABLA 6.3
Ley de Igualdad Efectiva. Nuevas medidas……..145

TABLA 6.4
Ley de Conciliación 39/1999 – Ley de Igualdad 3/2007……..146

GRÁFICO 6.1
Distribución mensual de noticias sobre conciliación y conflicto familiar
y laboral de *El País* (n=136), *ABC* (n=67) y *El Mundo* (n=108) ……...154

GRÁFICO 6.2
Acumulación de noticias sobre conciliación y conflicto en las tres legislaturas según diario.....156

TABLA 6.5
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008
Orientación del texto……..157

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

TABLA 6.6
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Marco de referencia…….159

TABLA 6.7
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Ámbito en el que se ubica el problema……160

TABLA 6.8
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Qué se problematiza……160

TABLA 6.9
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Frecuencias problema género……...160

TABLA 6.10
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Asunción de roles o división sexual del trabajo……161

GRÁFICO 6.3
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Medidas de la Ley de Conciliación e Igualdad mencionadas…….162

GRÁFICO 6.4
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Medidas de la Ley de Igualdad mencionadas……162

TABLA 6.11
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Definición del conflicto……...163

TABLA 6.12
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Promotores del conflicto/balance familiar y laboral…….163

TABLA 6.13
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Sexo de la fuente informativa principal……164

TABLA 6.14
Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.
Actores de las noticias sobre el conflicto/balance familiar y laboral…….165

TABLA 6.15
Iniciativas parlamentarias. Febrero 2006……..167

TABLA 6.16
Iniciativas parlamentarias. Junio 2006……..169

GRÁFICO 6.5
Por meses tasa de iniciativas sobre conciliación.
Marzo 1996 a marzo 2008……...171

GRÁFICO 6.6
Por año tasa de iniciativas sobre conciliación……...172

TABLA 6.17
Evolución del problema de la conciliación en la agenda política.
Tipo de iniciativas parlamentarias. Años 1996-2008…….173

TABLA 6.18
Evolución del problema de la conciliación en la agenda política.
Órgano parlamentario. Años 1996-2008……..174

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

TABLA 6.19
Evolución del problema de la conciliación en la agenda política.
Comisiones. Años 1996-2008……...175

TABLA 6.20
Evolución del problema de la conciliación en la agenda política.
Resultado de las iniciativas. Años 1996-2008…….……...175

TABLA 6.21
Evolución del problema de la conciliación en la agenda política.
Sexo del autor de las iniciativas. Años 1996-2008……176

TABLA 6.22
Evolución del problema de la conciliación en la agenda política.
Autoria grupo parlamentario. Años 1996-2008……177

TABLA 6.23
Evolución de las tasas de actividad de 16 y más años por sexo.
España 1999-2009……....180

GRÁFICO 6.7
Evolución de las tasas de actividad por sexo.
España 1999-2009……....181

TABLA 6.24
Evolución de la tasa de paro por sexo.
España 1999-2009……...183

GRÁFICO 6.8
Evolución de las tasas de paro por sexo.
España 1999-2009……...184

TABLA 6.25
Evolución de la tasa de empleo por sexo.
España 1999-2009……...185

GRÁFICO 6.9
Evolución de las tasas de empleo por sexo.
España 1999-2009……...186

TABLA 6.26
Evolución de los motivos por los que la población ocupada no trabajó en
la semana de referencia teniendo empleo. Por sexos.
España 2005-2009……...187

TABLA 6.27
Evolución del porcentaje de hombres y mujeres que no trabajaron teniendo
empleo por permiso por nacimiento de un hijo, excedencias por nacimiento
de un hijo y razones personales o responsabilidades familiares.
Población ocupada. España 2005-2009……188

GRÁFICO 6.10
Evolución del porcentaje de hombres y mujeres que no trabajaron teniendo empleo
por permiso por nacimiento de un hijo, excedencias por nacimiento de un hijo
y razones personales o responsabilidades familiares.
Población ocupada. España 2005-2009……189

TABLA 6.28
Evolución de los motivos por los que la población ocupada solicita jornada parcial.
Por sexo. España 1999-2009……190

TABLA 6.29
Evolución de la tasa de inactividad por sexo.
España 1999-2009……....193

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

GRÁFICO 6.11
Evolución de las tasas de inactividad. Por sexos.
España 1999-2009…….…...194

GRÁFICO 6.12
Varones y mujeres inactivos por clase principal de inactividad.
Comparativa. España 2008……...195

TABLA 6.30
Evolución de las razones por las que no se busca empleo en la población inactiva.
Por sexo. España 1999- 2009……...196

GRÁFICO 6.13
Actividades realizadas por mujeres y varones en el transcurso del día.
Año 202-2003 ( %) …….198

GRÁFICO 6.14
Duración media diaria dedicada a la actividad por mujeres y varones.
Año 2002-2003 (%) ……199

GRÁFICO 6.15
¿Quién realiza las actividades del hogar y familia?
Año 2002-2003 (%) ……200

GRÁFICO 6.16
Duración media dedicada al hogar y la familia. Por sexo.
Año 2002-2003……201

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# CUESTIONES PREVIAS

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

"Aspiro a decir en una frase lo que otros dicen en un libro o *no dicen* en un libro",

*Nietszche*

# 1. CUESTIONES PREVIAS

## 1.1. Genealogía de la investigación[1].

Cuando la profesora Marta Martín me propuso como tema de tesis doctoral el problema de la conciliación vida familiar y laboral, no pensé, ni por un momento, que este tema que afectaba tan directamente a mi vida, tuviese tanta profundidad teórica. De hecho, lo primero que me asombró al empezar a leer los primeros artículos fue constatar que, para ser un tema tan reciente, la bibliografía era tan extensa como la de cualquier artículo sobre Platón, Hegel o "*el problema del ser"* en Aristóteles.

Pero eso no me hizo desistir del empeño de seguir con esta investigación, al contrario, emprendí con interés el viaje al corazón del problema de la conciliación, al principio muy perdida en las tinieblas de una selva conceptual que me era absolutamente desconocida, por tratarse de un tema nuevo para mi. Y llegué a una primera conclusión: el

[1] Quiero mencionar que esta tesis doctoral parte de un proyecto de investigación *La construcción social del conflicto trabajo- familia. Análisis mediático, político y de la realidad,* que tiene un I+D del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad del Instituto de la Mujer, investigación que dirige Marta Martín Llaguno. El grupo de investigación está formado por: Marta Martín Llaguno, Lola Frutos Balibrea, Marina Beléndez Vázquez, Alejandra Ruiz Hernández y Cristina Guirao Mirón.

problema de la conciliación no se ubicaba sólo en el mundo laboral, político o social y no se trataba sólo de un problema de las mujeres trabajadoras o de los estados con crisis de natalidad, no, se trataba de todo eso y de mucho más. Descubrí que el problema de la conciliación era un tema poliédrico que convocaba muchos aspectos de nuestras sociedades y que exigía de una mirada sistémica, holista, para poderlo, al menos, comprender mínimamente. Tuve, entonces, la suerte de encontrar a la profesora Lola Frutos, mi directora de tesis en la Universidad de Murcia, quien me proporcionó el marco teórico desde el que realizar mi mirada sistémica sobre este problema: la perspectiva de género, esas gafas que necesitamos para comprender por qué las estructuras de nuestras sociedades crean esta desigualdad de género. En sus palabras: "Los griegos llamaban teoría a "hacer ver" y ese es el sentido que tiene el paradigma sistema de género: se trata de hacer ver el sistema de dominación/subordinación establecido entre hombres y mujeres para considerarlo ilegítimo e irracional" (Frutos, 2008:9).

Una vez enfocado el tema desde el ángulo adecuado, me propuse el hercúleo trabajo de aprehenderlo todo en su polifacética complejidad. Misión imposible. Había caras del poliedro que no podría abarcar. Por ejemplo, la visión psicológica del problema de la conciliación que exigiría otra tesis. Así que, para no perderme más, decidí empezar a investigar por aquello que me resultaba de urgente necesidad responder: ¿por qué el problema de la conciliación que es un problema tan viejo para la mujer, con más de dos siglos de historia, de pronto se hace visible y aparece socialmente como un tema de primera instancia en la agenda político-mediática? Me fui a mi directora de tesis Marta Martín en busca de la respuesta y me dijo, más o menos, lo que le dijo el oráculo de Delfos a Sócrates: conócete a ti mismo, es decir, averígualo tú misma.

De nuevo, volví a mi mesa de estudio y fatigué todos los libros que la profesora Marta Martín me había recomendado, buscando la respuesta de por qué los medios habían decidido visibilizar ahora el tema. Al principio me preguntaba a la manera como Foucault se pregunta por la construcción de la sexualidad o de la locura en Occidente, buscando genealógicamente cuáles son los discursos del poder que producen y legitiman socialmente la incorporación del problema de la conciliación hoy a la esfera pública. Huelga decir que las caras del poliedro crecieron encima de mi mesa. Así, pensando desde la complejidad llegué a un planteamiento más sencillo, llegué a la conclusión de que mi trabajo de

investigación tenía que tratar sobre *La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España*. Ya tenía el título, acababa de nacer la investigación.

Ahora ya veía con más claridad. Para empezar, tenía que investigar cómo este tema salta del espacio privado, en el que sólo la mujer es portadora del conflicto, a la esfera pública, el lugar de la racionalidad dialógica (Habermas, 1987) en donde los problemas sociales son discutidos y debatidos, visibilizados para su posible consideración política. La esfera pública es el espacio en el que se ponen de manifiesto las demandas de la sociedad, con el objetivo explícito de influir, conducir y controlar al Estado. El lema feminista de lo personal es político, precisamente da en el corazón de la necesidad de visibilizar, en la esfera pública, la desigualdad estructural en el espacio privado de las mujeres frente a los hombres: la divergencia en los usos del tiempo y la diferencia en la carga global de trabajo entre mujeres y hombres a lo largo del día, cuando contabilizamos el trabajo doméstico que se realiza en el ámbito privado como trabajo, como horas de trabajo; es así que estos asuntos fundamentales para las mujeres, que hasta ahora permanecían ocultos en el espacio privado generando desigualdad, habían saltado finalmente a la esfera pública, aunque con dos siglos de retraso, y andaban en la agenda mediático-política.

Entonces la primera pregunta era: ¿Cómo se construyen los problemas sociales? ¿Qué ha de suceder para que un problema privado pase a ser un problema público? En primer lugar, y como sostiene Lorenc (2005), se necesita que la esfera pública lo reconozca como problema. Y para esto es necesario que los movimientos sociales y líderes de opinión se ocupen de agitarlo, que los medios de comunicación lo visibilicen, que suba a la agenda política y finalmente que el Estado se ocupe de él en forma de políticas públicas. Para que un tema pase a ser reconocido como problema social ha de pasar por las etapas que ya Blumer (1971) diferenciaba en los 70: descubrimiento de una situación considerada disfuncional, su animación y agitación en la agenda política y en la pública a través de asociaciones, periodistas, funcionarios y profesionales de la política, búsqueda de soluciones en forma de políticas públicas y su implementación.

Empecé, pues, por situar en el marco teórico cómo desde la perspectiva de género, el pensamiento feminista había interpretado la conciliación y el conflicto y la división sexual del trabajo, en el marco de los dos espacios, privado y público, familiar y laboral. En segundo lugar, necesitaba analizar la evolución legislativa del problema en España, qué

medidas se proponían para la resolución del conflicto. En tercer lugar, debía revisar cómo los medios de comunicación habían ido construyendo el conflicto de la conciliación y qué iniciativas políticas se habían ido tomando en España. Finalmente, mi directora de tesis en la Universidad de Murcia, la profesora Lola Frutos me recomendó seguir la vocación empírica de la sociología y hacer una aproximación a la realidad social con relación a las actividades y usos del tiempo en mujeres y hombres, durante los mismos años que había estudiado el tema en prensa y en la esfera política y legal, para ver si la evolución de éste había modificado en algo la división sexual del trabajo, presente en la estructura de la sociedad.

Por ello, esta tesis doctoral no es un estudio de sociología propiamente, ni de comunicación, ni de comunicación política… Es una "tesis fronteriza", guiada por la búsqueda de una perspectiva múltiple, de un problema, el de la conciliación, que a mi parecer hasta ahora sólo había tenido una interpretación parcial: bien desde la psicología, bien desde el mercado de trabajo, bien desde las políticas públicas.

No sé si esta perspectiva múltiple consistirá en un defecto o en su mejor virtud. El caso es que estos últimos meses los pasé buscando la cara del poliedro que resume todas esas perspectivas. Quizás, por deformación filosófica, me empeñé en encontrar el Aleph, el primer acento de una alfabeto sagrado que resume toda la sabiduría, la parte que explica el todo, ese punto cósmico que reúne todas las visiones de la historia y de la vida. La cara del poliedro que las contiene todas a la vez. En fin, el Aleph… el Aleph quizás no exista, quizás tenga un versión distinta, más contemporánea, como el mito del Minotauro, una versión postmoderna en la que el Minotauro prisionero de su propio laberinto, vio venir a Teseo espada en mano y, deseoso de poner fin al laberinto de su soledad, no se defendió.

"Sabes, Ariadna –dijo Teseo-, el Minotauro ni se defendió".

## 1.2. Presentación del objeto de estudio, objetivos e hipótesis.

*La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España* es un trabajo de investigación sobre cómo el tema de la conciliación ha sido entendido y visibilizado en la esfera pública por el pensamiento feminista, por los discursos de las agendas mediáticas (en

forma de noticias de prensa) y políticas (en forma de iniciativas que, desde el Congreso de los Diputados, los diferentes partidos han ido proponiendo) y por el Estado (en la forma de políticas públicas familiares). El estudio abarca una década. Se inicia en 1999, cuando aparecen los primeros textos jurídicos sobre este tema, la Ley de Conciliación, y se cierra en 2009, dos años después de la Ley de Igualdad.

Los objetivos centrales de esta investigación son los siguientes:

1. Conocer en qué consiste el problema de la conciliación, cuáles son las causas, cómo ha sido construido en España y en Europa a través de las políticas públicas que regulan las medidas parar conciliar vida familiar y laboral.
2. Valorar qué medidas de las implementadas en las políticas públicas fomentan más la igualdad entre mujeres y hombres y cuáles multiplican la doble jornada de las mujeres. Diferenciar entre políticas de conciliación y políticas de igualdad.
3. Explorar los procesos de construcción social de este problema a través de la agenda mediática y política.
4. Llevar a cabo una aproximación a la realidad social de mujeres y hombres en España en los usos del tiempo, teniendo en cuenta los cambios producidos en la última década, a partir de bases de datos secundarias (INE), con la finalidad de comparar las diferencias entre sexos y las variables asociadas a unos y a otros.

La hipótesis de partida es que las medidas desmercantilizadoras de las políticas públicas (permisos, reducciones de jornada, excedencias que permiten a las mujeres abandonar el espacio productivo para aumentar sus tareas de cuidado) no contribuyen a la igualdad de los dos géneros sino que perpetúan la división sexual del trabajo y generan más desigualdad social y laboral.

## 1.3. Plan de exposición.

Este trabajo se sitúa en la crítica feminista, desde la que se analizará el problema de la conciliación: la perspectiva de género. Es un paradigma crítico que, por un lado, proporciona el marco de análisis necesario para comprender las causas de la desigualdad de

las mujeres en las sociedades contemporáneas, por otro, tiene un valor de *praxis* social, de transformación y cambio social en pro de la igualdad.

Una vez situado el punto de vista de la investigación, se pasa a analizar el escenario de la conciliación en España y en Europa. La hipótesis central de este marco teórico se centra en diferenciar entre políticas de conciliación y políticas de igualdad. Se cierra el marco teórico con el estudio de cómo los problemas privados saltan a la esfera pública y se constituyen en problemas sociales.

El estudio empírico se abre con el estudio de las principales leyes que, en España durante estos diez años, se han ocupado del problema de la conciliación: la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Continua con el análisis de la presencia del problema de la conciliación en la esfera pública: el espacio discursivo mediático, la prensa escrita, y el político, iniciativas parlamentarias. Finalmente se cierra el estudio empírico con una aproximación a los diferentes usos del tiempo en la sociedad española a lo largo de la última década.

La descripción de estos aspectos mencionados se estructura en cuatro partes:

La primera parte, titulada "Planteamiento teórico", contiene tres capítulos:

- El capítulo segundo, "El género como categoría de análisis", analiza la construcción social del género y el debate de la igualdad y la diferencia en el feminismo contemporáneo. Se revisan, también, los dos sistemas económico-ideológicos que históricamente han generado la desigualdad material y social entre mujeres y hombres: el patriarcado y el capitalismo. Se analiza, también en este capítulo, el origen de la dicotomía entre espacio privado y público, que tras la Revolución Industrial se consolidan como dos ámbitos de diferenciación genérica y adscripción de roles: *hombres gana-pan* en el espacio público y *mujeres amas-de-casa* en el espacio privado. Ámbitos que dan lugar a la división sexual del trabajo, origen de la desigualdad entre mujeres y hombres.
- El capítulo tercero, "El escenario de la conciliación", se abre con la exposición de los conceptos claves para entender el problema de la conciliación, las causas de este conflicto familia-trabajo: incorporación plena de la mujer al mundo

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

laboral, la doble jornada, la crisis del patriarcado y la aparición de nuevos modelos familiares. Se exponen también los modelos de Estados de bienestar y su relación con las políticas públicas familiares, así mismo se hace una breve revisión crítica de los diez años de políticas de conciliación en España comparándolas con las políticas de conciliación en Europa. Se cierra este capítulo con la hipótesis de dos tipos puros de políticas públicas familiares: aquéllas centradas en la conciliación y las que pretenden la igualdad.

- El capítulo cuarto, "La construcción de los problemas sociales: lo personal es político", expone diversos modelos de interpretación de cómo los problemas pasan del ámbito privado al público, qué agentes intervienen en la construcción de los problemas sociales: movimientos sociales, agenda mediática, agenda política y políticas públicas y cómo van todos ellos, cada uno desde sus lógicas de funcionamiento, definiendo y construyendo el problema en la esfera pública.

La segunda parte, titulada "Planteamiento empírico", contiene los siguientes capítulos:

- El capítulo quinto, "Diseño del análisis", expone los objetivos de la aproximación empírica, las hipótesis de partida para aprehender la realidad y la metodología: los métodos de recogida de información empleados, las fuentes consultadas, los materiales, los datos utilizados y los tipos de análisis realizados.
- El capitulo seis, "Resultados", se abre con un epígrafe: "La evolución de la conciliación a través del ordenamiento jurídico español", que consiste en un estudio de los resultados del análisis jurídico de la Ley 39/1999 de Conciliación Vida Familiar y Laboral: ampliación de los permisos de maternidad en caso de adopción, suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, ampliación del plazo de excedencia por cuidado de hijos menores de ocho años, etc. Se analiza, después, la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en los mismos términos que la anterior: análisis jurídico de las medidas más novedosas introducidas por la Ley, entre otras, el permiso de paternidad de 13 días de duración. En el siguiente epígrafe: "La evolución del problema de la conciliación vida familiar y laboral en la agenda mediática y política" se exponen

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

los resultados del análisis de prensa[2], la cobertura y los encuadres de todas las noticias aparecidas en la prensa escrita desde marzo de 1995 a marzo de 2008. El estudio en la agenda mediática se realiza tres años antes, 1995, primero, porque se sitúa el inicio de la investigación en el año 1995 por ser el año de la IV Conferencia de Beijin, punto de partida de las estrategias de *mainstreaming* de género. Y segundo, porque el tema es cubierto inicialmente por los periodistas y, una vez visibilizado como problema social en el espacio público, la agenda política comienza a ocuparse de las medidas para desactivar el conflicto. De igual manera se presentan en este epígrafe los resultados del análisis de las iniciativas parlamentarias, extraídas de las actas del diario de sesiones del Congreso de los Diputados desde marzo de 1996 a marzo de 2008 (VI, VII y VIII legislatura). Finalmente, el último epígrafe de este capítulo 6, "Aproximación empírica a la actividad y usos del tiempo en mujeres y hombres en España", expone los resultados sobre la evolución del uso de las medidas para conciliar vida familiar y laboral en la población española, realizados a partir del análisis de datos secundarios extraídos de la Encuesta de Población Activa, EPA, desde 1999 a 2009 y del la Encuesta de Empleo del Tiempo, EET, de 2002-2003, teniendo en cuenta una serie de variables claves para la conciliación como: la situación en el mercado de trabajo, tipo de jornada, permisos o excedencia, y en el ámbito privado el hecho de tener a cargo niños o familiares dependientes.

Finalmente la tercera parte, "Conclusiones", contiene:

- El capítulo siete, "Conclusiones de esta investigación", en el que se presentan las principales conclusiones tanto de los fundamentos teóricos como del estudio empírico a las que se ha llegado respecto al objeto de estudio.

[2] Datos extraídos del Proyecto de Investigación en el que he participado y del que he explotado una parte del trabajo para esta tesis.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# PARTE I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# 2. EL GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS

## 2.1. Más allá del hombre y la mujer: la construcción social del género.

> "Género es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Género es, según esta definición, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado" (Scott, 1990: 28).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Las primeras incursiones en el concepto género no provienen de la teoría feminista sino de la medicina, la biología y la lingüística (Money, 1966 y Stoller, 1969). Desde estos ámbitos, se presenta el término sexo asociado a las características biológicas y el concepto género vinculado a las definiciones de masculinidad y feminidad realizadas por las diversas culturas.

Tradicionalmente se creía que las diferencias sociales entre el hombre y la mujer tenían su causa en el factor sexo. Hace ya décadas que las tesis biologicistas sobre la inferioridad femenina fueron refutadas: la desigualdad no es biológica sino social. En el sexo radican las diferencias anatómicas y fisiológicas, la otra diferencia, la que causa desigualdad, tiene que ver con el género, con la construcción social de lo femenino y lo masculino.

Pero la primera sistematización de este par de conceptos sexo/género vino de la antropología. Gayle Rubin (1986) fue quien afirmó que la opresión de las mujeres no es resultado de la biología, sino de relaciones sociales generizadas, bajo las cuales subyace un sistema de dominación y parentesco masculino[1]. En este sistema, la mujer es domesticada, convirtiéndose en un producto social dominado por los varones. Desde este paradigma, la opresión no es algo biológico, sino el resultado de convertir a las mujeres en objeto, regalo o don, sin entidad propia. Por ello, Rubin afirma que las necesidades humanas vinculadas a la sexualidad y a la reproducción rara vez se satisfacen en cualquier sociedad de modo natural.

Desde el feminismo contemporáneo, el concepto de género es desarrollado en la obra de Simone de Beauvoir, *El segundo sexo,* publicada en 1949. La famosa sentencia "No se nace mujer, se llega a serlo" es el primer desafío al determinismo biológico. A partir de aquí se acepta que el "sexo" se refiere a aquello que expresa las diferencias biológicas, mientras que género incluye lo socialmente construido. Y aunque el ensayo de Beauvoir no se vincula al feminismo político y está construido dentro del marco teórico de la filosofía existencialista, se trata de una obra fundamental en la teoría feminista contemporánea por dos razones: primero, por introducir en el discurso la noción de género y, segundo, por abrir el debate en torno a la pregunta ¿qué es ser mujer? que marcará toda la reflexión del feminismo posterior.

Beauvoir define a la mujer en su ensayo como "lo Otro" en contraposición al hombre, que se afirmará como "lo Único": la positividad de la esencia frente a la vacuidad de la inexistencia que representa la mujer. Muy próxima a esta categorización se encuentran el "en-sí" y el "para-sí" sartreano[2], categorías fundamentales del existencialismo (y, tras ellas, la interpretación dialéctica del amo y del esclavo hegeliana). En el ensayo de Beauvoir, las mujeres son heterodefinidas por los hombres, no hay reconocimiento de dos conciencias iguales, luego no hay igualdad. La mujer es reducida a la posibilidad de ser

[1] El término parentesco se entiende aquí en el sentido que Levi Strauss le da en su obra: *Las estructuras elementales de parentesco* (1949), sostiene este autor que en la sociedades primitivas las relaciones entre hombre y mujer se organizan en torno a relaciones de parentesco, que no se tratan de relaciones simétricas de reciprocidad, de intercambio o transacción sino de asimetría por cuanto que la mujer se intercambia a sí misma para ser esposa.

[2] En el *Ser y la Nada* (1969) obra capital del existencialismo francés, publicada en 1945, define Sastre las cosas son "en-sí", idénticas a sí mismas (cada una es lo que es), así, lo "en-sí" es contingente y gratuito. La conciencia, que es conciencia del mundo y es distinta del mundo, es "para sí", está vacía de ser, es posibilidad de ser, es libertad. Por ello, el hombre está obligado a hacerse, a ser libre, "el hombre está condenado a ser libre", dirá el existencialista francés.

dominada y poseída. En esta situación de inferioridad, la mujer no logra realizarse como proyecto, autotrascenderse, salir del "en-sí" de la facticidad, para llegar al "para-sí" de la libertad.

El primer volumen de *El segundo sexo* lo dedicará Beauvoir a analizar cómo esta situación de opresión ha llegado a generarse. Cómo la mujer ha devenido en "lo otro" del sujeto masculino. Encontrará dos causas de esta situación: supeditación a la maternidad y la educación que reciben las niñas que las prepara para ser madres y esposas.

> "La sujeción de la mujer a la especie y los límites de sus capacidades individuales son hechos de extrema importancia; el cuerpo de la mujer es uno de los elementos esenciales de la situación que ella ocupa en este mundo. Pero tampoco él basta para definirla; ese cuerpo no tiene realidad vivida, sino en la medida en que es asumido por la conciencia a través de sus acciones y en el seno de una sociedad; la biología no basta para proveer una respuesta a la pregunta que nos preocupa: ¿por qué la mujer es lo Otro? Se trata de saber de qué modo la Naturaleza ha continuado en ella en el transcurso de la historia; se trata de saber qué ha hecho la humanidad de la hembra humana" (Beauvoir, 1977: 60).

Tras estas causas se encuentra la noción de género como construcción cultural, desligada del sexo biológico, "la mujer se hace", la condición femenina no es producto de la biología, no pertenece al orden de la naturaleza. El género femenino ha sido hecho por los hombres, es un producto androcéntrico, una construcción a la que le falta positividad, trascendencia y esencialidad; categorías propias del género masculino, frente a la alteridad (otro), inmanencia (sujeción a la naturaleza) e inesencialidad de la condición femenina.

Desde el feminismo posterior, las investigaciones sobre género de finales de los 60 y principios de los 70, lo que se conoce como la segunda oleada del movimiento feminista, estuvieron guiadas también por una pregunta clave: cuál podría ser la causa de la opresión universal de la mujer. Descartadas ya las explicaciones biológicas (que el varón era más fuerte o que la maternidad condicionaba físicamente a la mujer) se trataba de buscar nuevas respuestas que evitaran la evidencia y la simpleza de explicar en términos biológicos las conductas sociales.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Desde el feminismo radical, la categoría del patriarcado tomó fuerza como idea central para interpretar la desigualdad social. El patriarcado, como forma de organización que establece relaciones de dominación y subordinación del hombre sobre la mujer (y del adulto sobre el joven), es uno de los primeros marcos de interpretación, análisis y crítica social. En 1970, Kate Millett (1995) publica su ensayo *Política Sexual,* clásico de la literatura feminista. En él, Millett, más allá de la crítica literaria y cultural, y a través del análisis de pasajes literarios de Henry Miller, Norman Mailer o Jean Genet, entre otros, hace un ataque incisivo al patriarcado como forma de dominación sexual masculina.

Pero si en la década de los 60 fue el concepto de patriarcado, la categoría mas utilizada para interpretar la desigualdad entre los sexos, en la década de los 70 aparece en la tradición norteamericana, el concepto de *gender* o género, entendido como un producto cultural e histórico, opuesto a la definición esencialista de las diferencias fisiológicas entre los sexos ya mencionadas. Siguiendo a Rosi Braidotti (2002), género es una construcción social que depende de factores ideológicos, culturales, religiosos, étnicos e históricos (que nada tiene que ver con la diferencia puramente biológica entre hombres y mujeres), que articula las diferencias sociales entre los sexos, convirtiendo estas diferencias en factores estructurales en la organización de la vida social. Así, *gender* pasó a ser una categoría de comprensión básica de los estudios norteamericanos sobre la mujer, *Women´s Studies*, en los años 70 y, en España, contó con una rápida aceptación académica como categoría de análisis y estudio, aunque controvertida dentro del activismo feminista.

El género, como categoría de interpretación y análisis, resulta básico, pues proporciona un paradigma de comprensión certero desde el que criticar los argumentos biológicos de medio siglo antes, que justificaban la desigualdad social en términos biológicos, en razón de sexo. Siendo, además, como hemos señalado un paradigma de análisis único para diseccionar las relaciones desiguales entre sexos.

Distingue Braidotti (2002) dos grandes debates teóricos sobre el análisis del género:

- La tradición Anglo-Americana: década de los 70, escisión entre sexo y género como marco de comprensión y análisis.
- La Europa Continental: la diferencia sexual como marco de comprensión.

La primera va asociada a la formación de los estereotipos sociales y la segunda a la formación de la subjetividad e identidad. Digamos que la primera responde a la pregunta: ¿cómo dice la sociedad que somos? y, la segunda a ¿cómo somos? Se mueven ambas en la relación dicotómica social/individual. Se trataría de dar respuesta a la formación del yo social y el yo identitario (Papí, 2004: 35-36).

### *2.1.1 El debate igualdad/diferencia: la crítica postmoderna al principio universalista ilustrado.*

Resulta particularmente interesante citar la polémica igualdad/diferencia referida al concepto de género que vertebrará todo el feminismo posterior a los años 70 y que marcará, o debería marcar, una ruptura ideológica más que de *praxis* social. El feminismo de la igualdad incidirá en la afirmación de la equidad social entre hombre y mujeres, refutando las diferencias biológicas y culturales que origina el género. El feminismo de la diferencia afirmará la especificidad de la mujer, para redefinir su identidad desde un pensamiento y una historia no androcéntica.

> "En todos los casos, a través de la igualdad, la diferencia o la separación, lo que se niega es la identidad alienada de la mujer tal y como la definen los hombres y tal y como se conserva en la familia patriarcal" (Castells, 2000: 201).

Uno de los puntos de confrontación más importantes entre el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia será, precisamente, la vindicación, por parte del feminismo de la igualdad, de ésta como principio formal, normativo, en todos los ámbitos de la vida. Se trata de una reivindicación heredera del proyecto ilustrado. Por eso, el universalismo normativo de la razón ilustrada será el flanco de las críticas postmodernas. Precisamente, desde el feminismo postmoderno, las críticas a la ilustración no sólo vienen por el lamentable error histórico de haber olvidado incluir a las mujeres en su principio de universalidad, "Todos los hombres (léase hombre en sentido genérico) son iguales", sino también, porque este principio de universalidad enfoca una forma de categorizar el mundo en masculino, obviando a la mujer y a otras minorías. El sustantivo "hombre" se refiere al hombre blanco, heterosexual y judeocristiano. El discurso feminista postmoderno aboga por una lucha contra el universalismo político y moral, que reprime las diferencias y que

pretende constituirse en el concepto único, representativo y con carácter normativo en el ámbito político, moral, epistemológico o genérico. Autoras como Seyla Benhabid (1990), Carol Pateman (1996) o Iris Marion Young (1990), independientemente de sus propias diferencias teóricas, coinciden en las críticas a los planteamientos holistas de la ilustración.

> "Las teorías morales universalistas de la tradición occidental desde Hobbes hasta Rawls son *sustitucionalistas* en el sentido de que el universalismo que defienden es definido subrepticiamente al identificar las experiencias de un grupo especifico de sujetos como el caso paradigmático de los humanos como tales. Estos sujetos invariablemente son adultos blancos y varones, propietarios o al menos profesionales. Quiero distinguir el universalismo *sustitucionalista* del universalismo *interactivo*. El universalismo *interactivo* reconoce la pluralidad de modos de ser humano, y diferencia entre los humanos, sin inhabilitar la validez moral y política de todas estas pluralidades y diferencias. Aunque está de acuerdo en que las disputas normativas se pueden llevar a cabo de manera racional, y que la justicia, la reciprocidad y algún procedimiento de universalizabilidad son condiciones necesarias, es decir son constituyentes del punto de vista moral, el universalismo *interactivo* considera que la diferencia es un punto de partida para la reflexión y para la acción" (Benhabib, 1990: 127).

La distinción de Benhabid entre universalismo *sustitucionalista*[3], normativo, y universalismo *interactivo,* que pretende el reconocimiento de las particularidades, de la pluralidad, nos lleva de nuevo a la critica fundamental del feminismo postmoderno: al proyecto ilustrado. A saber: integrar las diferencias supone la generalización de todos en un supuesto "sujeto normal, racional" en un "individuo universal, formal", que es el canon respecto del cual debe ser enjuiciado cada cual.

Obviamente la defensa de una filosofía de la identidad, sea femenina o de otras minorías, es un combate contra el pensamiento que expulsa de la realidad a aquellas

[3] Benhabid usa el concepto universalismo *sustitucionalista* para representar el sujeto ontológico kantiano, dueño de la razón, centro de la historia, sujeto que protagoniza el proceso de la Modernidad. Modernidad que, según Habermas, tiene como principio determinante la Razón centrada en el Sujeto, una razón objetivante, homogeneizadora, totalizadora y controladora como la analizaría su maestro Adorno en los años cincuenta, en *Dialéctica de la ilustración*. Madrid, Trotta, 1998.

particularidades que no pueden ser aprehendidas por un sistema de pensamiento racional absoluto. Habermas diría que la defensa o reivindicación de las particularidades es resultado de la colonización del mundo de la vida por parte del sistema. De esta colonización resultan nuevas formas de conflicto propias del capitalismo de bienestar, nuevos movimientos sociales que responden así a amenazas de identidad inducidas por el sistema[4].

Por eso la teoría feminista de la diferencia pretende la instauración de un nuevo espacio público heterogéneo, que transcienda la clásica división liberal entre el ámbito privado y público, un espacio en donde las distintas diferencias puedan encontrar su acomodo, su reconocimiento público. Se trata pues, de "ilustrar la Ilustración", de repensar las trampas de la ilustración que remiten a la distinción última entre identidad y diferencia. Es cierto que el liberalismo ilustrado ha mantenido una relación ambigua con el fenómeno del pluralismo y de la diferencia y lo ha hecho desde la dureza kantiana de imponer un principio racionalista de la razón supremo, universalista y neutro.

Resumiendo, podemos distinguir dos frentes de oposición feminista postmoderna a este universalismo, un frente moral y un frente político (Vallespín, 1995):

1. El frente moral de oposición critica la construcción de una instancia superior de raíz moral, independientemente de la realidad empírica, el llamado "point of view" moral de John Rawls, con sus premisas de "universalidad" e "imparcialidad", que el pensamiento feminista de la diferencia denuncia como ilusorio y opresivo. Y sin embargo, para la filosofía moral contemporánea, poner en cuestión el ideal de imparcialidad lleva a cuestionar la posibilidad misma de la teoría moral. Pero el feminismo postmoderno considera que esta imparcialidad da como resultado una oposición entre razón y deseos, que se sitúa en un punto de vista ideal e irreal, en una especie de nave espacial contrafáctica, una situación de razonamiento que extirpa a la gente de su verdadero contexto de toma de decisiones morales en vivo,

[4] Habermas, en su obra *Teoría de la acción comunicativa* (1981), mantiene que en la modernidad se separan algunas funciones de reproducción material, como el trabajo, de las funciones de reproducción simbólica, como por ejemplo el cuidado de niños. La reproducción material está en manos de instituciones especializadas como la economía y el Estado, que están integradas en el sistema en tanto que la reproducción simbólica forma parte de la esfera privada, que Habermas categoriza como *mundo de la vida*. De este modo, las sociedades modernas "desconectan" o separan lo que Habermas considera que son dos aspectos de la sociedad distintos, aunque previamente indiferenciados: "sistema" y "mundo de la vida".

"llevándolos a una situación en la que no podrían existir. Tal y como argumenta Michael Sandel, el ideal de imparcialidad requiere la construcción de un yo abstraído del contexto de cualquier persona real: el yo deontológico no está comprometido con ningún fin particular, ni tiene historia particular, ni pertenece a ninguna comunidad ni tiene cuerpo" (Young, 1990: 94). Frente a ese yo imparcial, universal, deontológico, el feminismo postmoderno propone un yo anclado en la vivencia de los hechos y fenómenos concretos, un yo con necesidades y deseos; pasado, historia e identidad.

2. En el ámbito político, el frente de oposición feminista, critica el hecho de que la razón normativa moderna deje fuera de la esfera política, a todo aquello que pueda amenazar la fundamentación de la comunidad política, con particularidades o diferencias que no puedan ser subsumidas bajo el principio de universalidad. Así, la especificidad de los cuerpos, los deseos, las diferencias de raza o cultura, la ambigüedad y mutabilidad del sentimiento... queda fuera del reino de lo universal. De ahí, la insistencia feminista por sacar a la luz "las diferencias" del ámbito privado al público que se relaciona directamente con la dualidad igualdad/diferencia y el carácter esencialmente encubridor del principio de igualdad liberal. El deseo de repolitizar lo privado, "lo personal es político", para no ser neutralizadas o universalizadas en un principio de identidad común. La divisa de mostrar las diferencias pretende la reafirmación de una identidad amenazada bajo el principio de igualdad formal. O de una identidad construida socialmente bajo la categorización androcéntrica de los géneros. El llegar a ser mujer, interpretando el rol de género que el patriarcado impone a la mujer, bajo el principio formal y universal de que "ser mujer" significa ser "así". Por ello, el Estado de bienestar reproduce con frecuencia el universalismo de los estereotipos de género cuando en sus políticas públicas contempla medidas paternalistas para ayudar a las mujeres. Esto le ha llevado a afirmar a D.L. Rhode que "demasiado a menudo el derecho de igual protección moderno ha tratado como diferencias inherentes y esenciales a lo que es cultural y contingente"( Rhode, 1989: 81).

Ahora bien, sin acceder al espacio público no se ven las particularidades lesionadas. Así las cosas, para la liberación de las mujeres, el feminismo ve esencial renegociar el tipo de

contrato con el Estado de Bienestar y reconstruir autónomamente las identidades psicosociales. Definir un yo que no se agote en los roles que construyen socialmente la identidad, ni aceptar estos roles sin un detenido análisis crítico. Por eso, para el movimiento feminista, el primer paso es definir cuáles son las diferencias opresivas que se interponen en el camino emancipatorio. Precisamente desde el pensamiento alemán contemporáneo, Habermas (2005), en su libro *Facticidad y validez*, aborda este tema, el problema suscitado por quienes abogan por una mayor presencia pública de sus identidades amenazadas. Este problema pasa, sostiene Habermas, por un esquema de democracia deliberativa que conecte el principio de autonomía individual con el de autonomía pública. Bajo el paradigma habermasiano, Benhabib (1990) llega a la misma conclusión. Esta autora parte de la crítica a la construcción rawlsiana del "punto de vista moral", de una persona sin cuerpo, inmaterial, sin contexto, un "yo general y abstracto" cuya tipificación remite con facilidad a un principio universalizador de la justicia. Esta des-sustanciación de la subjetividad impide incorporar al punto de vista moral la perspectiva del "otro concreto", las diferencias y las particularidades. No se puede abstraer un grupo de personas porque no hay personas fuera de su especificidad, del empirismo de su historia concreta.

> "El punto de vista del "otro generalizado" nos demanda considerar a todos y cada uno de los individuos como seres racionales, con los mismos derechos y deberes que desearíamos concedernos a nosotros mismos. Al asumir este punto de vista hacemos abstracción de la individualidad y la identidad concreta del otro. Suponemos que el otro, al igual que nosotros mismos, es un ser con necesidades, deseos y afectos concretos, pero que lo que constituye su dignidad moral no es lo que nos diferencia a unos de otros, sino más bien lo que nosotros, en tanto que agentes racionales que hablan y actúan, tenemos en común. Nuestra relación con el otro es regida por las normas de *igualdad formal* y *reciprocidad* cada cual tiene el derecho a esperar y suponer de nosotros lo que nosotros podemos esperar o suponer de él o de ella (…) El punto de vista del "otro concreto", por el contrario, nos demanda considerar a todos y cada uno de los seres racionales como un individuo con una historia, una identidad y una constitución afectivo-emocional concretas. Al asumir este punto de vista hacemos abstracción de lo que constituye

lo común. Intentamos comprender las necesidades del otro, sus motivaciones, qué busca y cuáles son sus deseos. Nuestra relación con el otro es regida por las normas de *equidad* y *reciprocidad complementaria*, cada cual tiene el derecho a esperar y suponer de los otros formas de conducta por las que el otro se sienta reconocido y confirmado en tanto que ser individual y concreto con necesidades, talentos y capacidades específicas" (Benhabid, 1990: 136).

Así, la perspectiva del yo concreto, que propone Benhabib, trata de poner de relieve las particularidades que nos diferencian. Las relaciones con el otro se fundamentan en la equidad y la reciprocidad complementaria, son normas propias de prácticas privadas como la amistad o el amor, donde el trato tiene en cuenta las necesidades del sujeto concreto. Las categorías morales que interactúan en este proyecto son la responsabilidad, el vínculo y la empatía; y los sentimientos morales que las sustentan el amor, el cuidado, la simpatía y la solidaridad. Es un proyecto bello que conlleva ciertas dosis de utopía, que Benhabib conoce, pues no pretende fundamentar sobre esto una teoría política, busca poner de relieve la insuficiencia del "yo generalizado" de la teoría de Rawls. Cierto que la teoría moral y el punto de vista moral rawlsiano evita que se contaminen de principios reivindicativos sexistas, racistas o culturalistas y sólo ella es capaz de integrar la complejidad y el pluralismo de las sociedades contemporáneas. Quizás la solución sería "una teoría moral que nos permita reconocer la dignidad del otro generalizado mediante el reconocimiento de la identidad moral del otro concreto" (Vallespín,1995), pero ¿cómo se hace esto?... Bajando el hipotético agente moral idealizado al suelo del diálogo real de los agentes morales que se comunican entre sí. De nuevo, volviendo a Habermas y a su propuesta de una democracia radical, deliberativa y abierta, basada en las reglas del juego del diálogo.

Curiosamente la polémica igualdad/diferencia llega a la misma aporía. "La mujer", en sentido genérico, sin duda tiene el mismo problema que todos los conceptos que ya hemos mencionado, como el sujeto trascendental kantiano, el individuo universal o el punto de vista moral, todos hacen abstracción de las particularidades. Pero éste es el precio que se ha de pagar por la visibilidad en el espacio público, las particularidades y las diferencias no suman, disgregan.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Precisamente un aspecto importante en esta polémica viene de la mano de distinguir entre igualdad e identidad. Las feministas de la igualdad insisten en que no hay que tomar ambos conceptos como sinónimos:

> "Si hacemos justicia al concepto de igualdad en su raíz histórica en la Ilustración este uso no es tan estipulativo: tiene un fundamento histórico. Utilizaremos el concepto de igualdad en este sentido ilustrado, en el que igualdad no es para nada sinónimo de identidad. Hablamos de identidad cuando nos referimos a un conjunto de términos indiscernibles que comparten una predicación común (…) Sin embargo, cuando hablamos de igualdad nos referimos a una relación de homologación bajo un mismo parámetro que determina un mismo rango, una misma equiparación de sujetos que son perfectamente discernibles" (Amorós, 2006: 287).

La igualdad, en este sentido, es un valor, algo que se tiene que construir. Pertenece al *nomos*, a las leyes, es un valor regulativo, normativo. La diferencia, en cambio, viene dada, se da en la vida humana, pertenece a la *physis*, naturaleza, y hay todo tipo de diferencias, pues la naturaleza es múltiple: diferencias genéricas, sociales, étnicas, raciales e individuales. Se trata de dos ámbitos irreductibles, por eso el reconocimiento de las diferencias pasa por ponerlas en el mismo rango: que mi diferencia se vea reconocida exige un principio normativo que la legitime como igual a otras diferencias y en esto consiste la igualdad.

Lo cierto es que en nuestra estructura social, hoy, el concepto de género no es algo fijo y determinado. Hombres y mujeres tenemos varios roles, podemos ser madres o hijas, en algunos casos podemos estar en una posición inferior de subordinación laboral, en otros, podemos beneficiarnos de una posición de privilegio. Podemos manifestar, incluso, simultáneamente, aspectos de masculinidad y feminidad. Como dice Mª Jesús Izquierdo:

> "En la práctica este criterio conduce a disolver la importancia de la división de la sociedad en géneros, por la vía de las múltiples combinaciones que se producen entre las diversas posiciones que se pueden ocupar en cada una de las dimensiones posibles en que se define el género. Disolver la importancia de la posición de

género comporta debilitar el movimiento político que se nutre de esta visión del mundo" (Izquierdo, 1998: 49).

Esta visión del mundo que diferencia los géneros, que asigna espacios distintos para el desarrollo y la aceptación social de los mismos, que plantea las relaciones entre géneros como relaciones de dominación/subordinación, se llama patriarcado.

## 2.2. Del patriarcado material al capitalismo genérico.

Heidi Hartmann define el patriarcado como "un conjunto de relaciones sociales entre los hombres que tienen una base material y que, si bien son jerárquicas, establecen o crean una interdependencia y solidaridad entre los hombres que les permite dominar a las mujeres" (1980: 94-95).

El patriarcado es una forma de dominación que subordina las mujeres a los hombres. Se trata de una estructura de dominación universal, basada en el poder y control de los recursos por parte de los hombres y en la imposición de un modelo de feminidad entendido en términos de dedicación al trabajo doméstico.

El modelo de familia del patriarcado define al hombre como el patriarca, y a la mujer y a los hijos como patrimonio del patriarca. Carole Pateman (1995) analiza cómo el contrato social roussoniano, fundamento del origen de la sociedad y mito fundacional de la Modernidad, esconde un contrato privado previo, contrato sexual, mediante el cual los hombres se aseguran los servicios de las mujeres y sin el cual no podríamos sentar los derechos del ciudadano o del trabajador. La declaración de derechos del ciudadano que iluminó la Ilustración y colocó a la humanidad en el camino hacia su perfectibilidad como especie[5], escondía un *a-priori* universal: el contrato previo hombre – mujer mediante el cual el trabajo doméstico y de cuidados reproductivos lo realizaban ellas para ellos. Así, los

[5] Así lo pensó Kant *¿Qué es la ilustración*? (1984) o *la Paz perpetua* (1994) representan las dos obras donde el filósofo alemán desarrolla la idea de la aproximación asintótica de la humanidad hacia su mejoramiento ético y político como especie. Sólo dos siglos después pasará algo tan atroz como Auschwitz, por citar un ejemplo cercano al pensamiento alemán, que ya ha sido citado muchas veces por Adorno y Horkheimer en *Dialéctica de la ilustración* (1998) para poner de relieve el fracaso del proyecto ilustrado y el desencanto de la idea kantiana del progreso moral y político de la especie humana.

varones se adjudicaban el espacio público y su poder de generar vida política y a las mujeres les asignaban el espacio privado y la capacidad de producir vida natural.

En su ensayo de 1775, *Discurso sobre el origen y fundamento de la desigualdad entre los hombres* (1997), Rousseau sostiene que el origen de la sociedad está en el respeto a la propiedad de los otros, en la firma de un preacuerdo de respeto mutuo por la propiedad de los demás. Pero ¿quiénes son los que se reúnen en el espacio de lo público y deciden lo que es tuyo y mío y lo que hay que respetar? O, en términos contractualistas ¿quiénes constituyen la Voluntad General? (el *a priori* político del Estado Moderno): los varones. Las mujeres, en ese escenario roussoniano, no tienen más protagonismo que el de ser parte de las posesiones de los varones, el de ser incluidas entre los bienes que deben ser respetados en el contrato. Está claro que ni el contrato social ni el contrato sexual son un contrato entre iguales, este último consiste en una compra: el hombre compra los servicios domésticos y reproductores de la mujer, a cambio le promete protección, casa y comida. La mujer en ninguno de estos contratos adquiere ciudadanía, al contrario, es la base sobre la que se asienta la construcción del ciudadano hombre.

Kate Millett, en su libro *Política Sexual* (1995), analiza el concepto de patriarcado desde la naturaleza política de las relaciones sexuales y desde las relaciones hombre-mujer como paradigma de todas las relaciones de poder. Define el patriarcado como una forma de organización que establece relaciones de dominación y subordinación del hombre sobre la mujer y del adulto sobre el joven. La obra de Millett, enmarcada en el feminismo radical, es uno de los primeros marcos de interpretación del patriarcado como forma de dominación masculina que se materializa en la división sexista de la sociedad, siendo las mayores armas de este sistema su longevidad y su universalidad (Frutos, 1997).

Millett define el término "política" como: "el conjunto de relaciones y compromisos estructurados de acuerdo con el poder, en virtud de los cuales un grupo de personas queda bajo el control de otro grupo" (Millett, 1995: 68). Y aplica esta definición a la relación sexual hombre - mujer que, sostiene Millett, representa justamente un ejercicio de dominación y subordinación:

> "En nuestro orden social apenas se discute y, en casos frecuentes, ni siquiera se reconoce (pese a ser una institución) la prioridad natural del macho sobre la

> hembra. Se ha alcanzado una ingeniosísima forma de colonización interior, más resistente que cualquier tipo de segregación interior y más uniforme, rigurosa y tenaz que la estratificación de las clases. Aún cuando hoy día resulte casi imperceptible, el dominio sexual es tal vez la ideología más profundamente arraigada en nuestra cultura, por cristalizar en ella el concepto más elemental de poder" (Millett, 1995:70).

Ello se debe, dice Millett, al carácter patriarcal de nuestra sociedad que se define como una institución en virtud de la cual "la mitad de la población (es decir, las mujeres) se encuentra bajo el control de la otra mitad (los hombres)" y tiene dos principios fundamentales: "el macho ha de dominar a la hembra y el macho de más edad ha de dominar al más joven" (Millett, 1995:70).

La familia, continúa la autora, es instrumento y pilar de la sociedad patriarcal. Hace de mediadora entre el individuo y la sociedad y suple al poder y a la autoridad ejerciendo su control sobre un campo más reducido: el del cuidado y relaciones emocionales. La familia introduce y facilita el gobierno del estado patriarcal, representado en ella por el cabeza de familia, y es este modelo el que socializa a sus miembros, los introduce y prepara para la vida en la sociedad patriarcal. De manera que el destino de estas tres instituciones: familia, sociedad y Estado está íntimamente ligado; la importancia de la mujer decrece según se pasa de la primera a la tercera. La similitud de las tres radica en representar en distintas formas y modelos el patriarcado.

Así, la base fundamental del patriarcado no está en la sangre sino en el dominio, "la *patria potestas*" romana es el ejemplo representativo que concede al progenitor masculino de más edad la potestad o poder absoluto sobre el hogar. Su dominio, que se extiende a la vida y a la muerte, es incondicional, tanto en lo que atañe a sus hijos y a las familias de éstos como en lo que respecta a sus esclavos" (Millett, 1995:85).

Pero uno de los instrumentos más eficaces del patriarcado es el dominio económico que ejerce sobre las mujeres. En el patriarcado tradicional, las mujeres estaban excluidas de toda actividad económica: no podían poseer bienes ni podían percibir un sueldo. En las sociedades patriarcales modernas, las mujeres comienzan a trabajar pero sus retribuciones son menores que las de los hombres y por las labores del hogar no perciben retribución. El

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

patriarcado, hoy, sigue vigente en aspectos sociales y legales como la pérdida del apellido de la madre, en algunas sociedades, o la presunción legal y social de que el matrimonio supone, por parte de la mujer, el cuidado del hogar y de los hijos. Aspectos que denotan la falta del reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres.

El hecho de que el patriarcado incapacite económicamente a las mujeres, y les impida el acceso a los modos y medios de producción, nos lleva directamente al capitalismo. En el capitalismo, como sistema económico, en su interpretación clásica, predomina el capital sobre el trabajo como elemento de producción y creación de riqueza. El control privado sobre los medios de producción y el libre mercado en la distribución de bienes son sus dos pilares fundamentales[6].

Si el patriarcado es el efecto de las relaciones de subordinación que se producen entre los hombres y las mujeres, el capitalismo lo es de las relaciones de producción que se producen entre productores y capitalistas. Muchas veces se toman estos dos conceptos como equivalentes y no los son. El patriarcado, como concepto, apunta a los niveles económico, político e ideológico de las relaciones sociales. Mientras que, con el término capitalismo se identifica un tipo específico de relaciones económicas y sociales, basadas en la propiedad de los medios de producción.

El capitalismo, como modo de producción, ofrece al patriarcado la autopista de aceleración para su realización política e ideológica. Bajo este sistema económico, el grado de dependencia de las mujeres y de los hijos respecto de los hombres es mayor. Las razones básicas son dos:

- El carácter dominante masculino de las relaciones de producción, y

[6] Conscientes de la invisibilidad con la que el marxismo ignora las relaciones laborales desiguales hombre-mujer, hay que reconocer que al mismo tiempo es el pensamiento social que ofrece las mejores claves para interpretarlas. Marx jamás conceptualizó el trabajo doméstico como trabajo productivo y al hilo de la división del trabajo, sólo distinguió entre trabajo intelectual y trabajo físico, el primero como sabemos por su famosa tesis undécima sobre Feuerbach, constituye una crítica a la filosofía y al idealismo incapaz de transformar el mundo; la vida de los hombres es esencialmente práctica (praxis) dirá en la tesis octava, no nos sirve una filosofía que se quede en la mera interpretación del mundo, es necesario que nos lleve a la transformación. En esto consiste la praxis marxista: en la construcción un pensamiento que se introduzca en la realidad para transformarla. (Marx, 1970).

- El fácil acceso y la supremacía numérica masculina en los medios y modos de producción de la sociedad capitalista, así como en sus órganos importantes de representación social.

La relación entre patriarcado y capitalismo vendría desde el momento en que la posición de poder del patriarca está soportada financieramente. Es decir, controla los medios y modos de producción de las personas que dependen de él. El patriarca es el que crea las condiciones materiales que le permitan adquirir un patrimonio, mujer e hijos. Bajo el patriarcado, la producción de los medios de vida se realiza bajo las categorías de hombre gana-pan, mujer ama-de-casa. Otra versión de la separación de espacios privado/público pero ahora teorizada en términos de trabajo y producción de la vida.

Lo cierto es que capitalismo y patriarcado nos remiten a estructuras de relaciones que generan desigualdad. El capitalismo genera desigualdad de clases sociales y el patriarcado de clases familiares de género y edad. Siguiendo a Mª Jesús Izquierdo (1998: 238), podemos distinguir cuatro formas de relación entre capitalismo y patriarcado:

1. Independencia: el capitalismo estructura la sociedad en clases económicas y el patriarcado las estructura en el sistema de géneros/edades. Una y otra estructura no se ven mutuamente afectadas.
2. Interdependencia: patriarcado y capitalismo van unidos, pues los intereses de ambos confluyen respecto a las posiciones de dominación y de subordinación en la estructura social.
3. Incompatibilidad: los vínculos patriarcales suponen un obstáculo para el desarrollo del capitalismo y, a la inversa, las relaciones capitalistas de producción debilitan los vínculos patriarcales.
4. Jerarquía: capitalismo y patriarcado vendrían a ser como sujeto y predicado. El capitalismo, hoy, tiene rasgos patriarcales (aunque en la historia hubo etapas en las que el patriarcado se conjugó con otros modos de producción como es el caso del patriarcado feudal en la Edad Media o el esclavista en Grecia).

El feminismo marxista, que comprende a la mujer como fuerza de trabajo, analiza el capitalismo y el patriarcado como dos fuerzas estructurales que se imbrican para generar

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

situaciones de subordinación y opresión. Para el feminismo marxista, el capitalismo articula la desigualdad y la opresión hacia las mujeres en sus sueldos bajos, el trabajo doméstico no pagado y la mano de obra barata ante la demanda del mercado y a merced del capital (Beechey, 1994).

El feminismo marxista propondrá el término "trabajo reproductivo" para conceptualizar el trabajo doméstico de la mujer, crianza y cuidado de los hijos. La reproducción, así entendida, amplía el concepto marxiano de producción, indultando su olvido histórico y estableciendo un paralelismo entre la explotación del proletariado y la mujer. Más difícil tuvo el feminismo marxista integrar el concepto de clase social. Así, algunas teóricas de este movimiento, como Firestone (1974) o Walby (1997), contemplaron la posibilidad de tratar las desigualdades por sexo bajo el paradigma de clase social, asociando mujeres y hombres a clases sociales diferentes según los roles adscritos. Pero lo cierto es que la utilización del concepto clase social, tal y como fundamenta Marx y el marxismo ortodoxo, invisibiliza la compleja relación de subordinación y dominación, que se clarifica mejor a la luz del término patriarcado y que la evolución del pensamiento marxista en conexión con el feminismo ha mostrado.

En este debate, debemos distinguir dos interpretaciones: "el modelo único" y la teoría de los "dos sistemas o teoría dual". El modelo único sostiene que capitalismo y patriarcado, siendo dos sistemas diferentes configuran socialmente un único modelo, pues no es posible separar la ideología que construye la desigualdad entre los sexos de las relaciones económicas. Del otro lado de la interpretación, el sistema dual considera que capitalismo y patriarcado siendo dos sistemas diferentes están interrelacionados. "La principal diferencia con el modelo del sistema único, precisa Papí, es justamente defender esta independencia dentro del nivel material o estructural. Es decir, el modelo de sistema dual entiende el patriarcado como un sistema de distribución de los recursos que contiene su propio orden y no exclusivamente como ideología que se entrelaza con las relaciones de producción capitalista. Los teóricos que representan el modelo del sistema dual argumentan que la relación entre el patriarcado y el capitalismo no tiene por qué ser siempre funcional pues los intereses de un sistema pueden enfrentarse a los intereses del otro" (Papí, 2004: 71).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Así, el modelo de "la teoría dual" defiende que el patriarcado es un sistema de distribución de recursos materiales que tiene también una lógica que se atiene a la del capital y que, por tanto, no consiste únicamente en una ideología cuya infraestructura sean las relaciones de producción capitalista. De hecho, la relación entre ambos, capitalismo y patriarcado, puede entrar en conflicto, prueba de que no establecen relaciones de funcionalidad: patriarcado=ideología, capitalismo=relaciones de producción. Heidi Hartmann, defensora del "patriarcado material" (1981:105), lo ilustra con dos ejemplos: el salario familiar y la diferencia salarial.

El salario familiar provocó en nuestra inmediata historia occidental un conflicto entre los dos sistemas: capitalismo y patriarcado. A finales del siglo XIX y principios del XX cobró fuerza el "salario familiar" como salario de las familias estables entre la clase obrera. Sucedió que los trabajadores, en lugar de luchar por la igualdad de salarios para el hombre y la mujer, prefirieron pedir el salario familiar puesto que deseaban retener los servicios de sus esposas en el hogar. El patriarcado se impuso sobre el capitalismo, dividiendo a la clase obrera (mujeres y hombres) en dos clases sociales patriarcales: hombres, que trabajaban por el salario familiar y mujeres, que se quedaban en casa. La jerarquía patriarcal se impuso y los varones resolvieron sus conflictos entre varones (trabajadores y capitalistas). Realmente, el patriarcado puede ser considerado como un sistema de adjudicación de espacios.

Por otro lado, la diferencia salarial, presente en nuestras sociedades hoy, sería un ejemplo de coincidencia entre ambos. La diferencia salarial beneficia la segregación laboral (patriarcado) y mantiene a las mujeres en casa, a la vez impulsa la acumulación de capital (capitalismo). Ejemplo que viene al caso de cómo estos dos conceptos se interrelacionan y construyen la realidad social, lo que confirma, también, la interpretación de la teoría dual.

Otro enfoque, y en la misma línea, viene de la mano de autoras como Christine Delphy (1982) defensora también de la fundamentación materialista del patriarcado que se halla en las condiciones de producción de su existencia material. Delphy sostiene que las subordinación de las mujeres a los hombres no sólo es política e ideológica, es material y se debe a la explotación a la que están sometidas a través del trabajo doméstico. Bajo el modo de producción patriarcal, una de las explotaciones más injustas es la de las mujeres, visible

en el ejercicio del trabajo doméstico y actividades económicas en torno a la familia del que se beneficia sólo el patriarca y el resto de los miembros de la familia.

En la misma línea van los trabajos de Sylvia Walby (1986), para quien la explotación es el aspecto crucial de las relaciones hombre/mujer y distingue dos esferas en las que las relaciones hombre-mujer se hacen visible: la privada, en el trabajo doméstico y la pública en el trabajo asalariado. En ambas se produce desigualdad y en ambas hay explotación.

Ambas autoras, como Hartmann, defenderán también una teoría integrada del patriarcado, lo que hemos llamado el sistema dual, interpretación ésta que viene a conjugar las ya mencionadas tesis del feminismo radical y del feminismo marxista, pues la teoría integrada de capitalismo y patriarcado tomaría en cuenta como objeto de estudio tanto la desigualdad generada por el empleo y el trabajo doméstico (feminismo marxista) cuanto la desigualdad generada por los roles y sexualidad (feminismo radical).

Quizás, ni el feminismo radical -con su defensa de el patriarcado como marco generador de toda desigualdad- ni el feminismo marxista -que reinterpreta esta desigualdad en clave material, relaciones y modos de producción, obviando el peso simbólico de la cultura y sus significados sociales[7]-deban ser posiciones inconmensurables en su irreductibilidad. Al contrario, hemos empezado el epígrafe adjetivando al patriarcado de material y al capitalismo de genérico pues en este mestizaje conceptual convergen las dos lentes sobre las que se ha de mirar la constelación de fuerzas e intereses que sostienen la base material, del conjunto de relaciones sociales que se establecen entre hombres y mujeres y su eficacia valorativa, real y simbólica.

## 2.3. La construcción histórica del espacio público y del espacio privado.

El uso lingüístico de privado y público denota una variedad de significaciones concurrentes. Aparecen estos conceptos en fases históricas diversas y desde diferentes ciencias sociales: la ciencia jurídica, la sociología, la filosofía, la politología o, incluso, la comunicación de masas, por lo que han sufrido diversas manipulaciones terminológicas.

[7] No así el feminismo socialista que justamente diverge en este punto del feminismo marxista, introduciendo la perspectiva de género y cultura en su análisis de la desigualdad sexual.

Por espacio público se entiende aquello que, en contraposición al espacio cerrado, es accesible a todos. Así hablamos de educación pública, como un modelo de educación abierta a todos, o de administración pública, refiriéndonos al Estado, que tiene la tarea de cuidar del bien común, del bien público, es decir, del bien de todos los ciudadanos.

Habermas, en su obra *Historia y crítica de la opinión pública* (1999), rastrea el origen de estos dos conceptos. Así, el análisis etimológico de privado y público nos lleva hasta Grecia. En las pequeñas ciudades estado griegas, la esfera de la *polis*, ciudad o espacio común al ciudadano, estaba claramente diferenciada del *oikos*, la casa. El *oikos* era la unidad básica de la sociedad griega e incluía al cabeza del familia, generalmente el varón de mayor edad, a su familia: mujeres y niños y a los esclavos. Todos ellos constituían el *oikos* o espacio privado de lo doméstico. En la sociedad griega la vida pública *bios políticos* sucede en el *ágora* (plaza), tiene su fundamento en la conversación *lexis* y el en dia-logo, *dia* ( a-través) *logos* (palabra, discurso). El espacio privado lo constituye la casa, *oikos*, en ella se realiza la reproducción de la vida, el trabajo de los esclavos y el servicio de las mujeres. La sociedad griega, como sabemos, se fundamenta en una economía esclavista de orden patriarcal.

> "A la luz de la publicidad todo se manifiesta tal como es, todo se hace a todos visible. En la conversación entre ciudadanos fluyen las cosas hacia el lenguaje y ganan forma; en la disputa entre iguales sobresalen los mejores y ganan su esencia: la inmortalidad de la fama. Así como la necesidad vital y el mantenimiento de lo necesario para la vida están pudorosamente ocultos tras los límites del *oikos*, así también ofrece la polis el campo libre para la mención honorífica: los ciudadanos trafican como iguales con iguales (*homoioi*), pero todos procuran la preeminencia (*aristoiein*). Las virtudes, cuyo catálogo codificó Aristóteles, se preservan tan sólo en la publicidad, allí encuentran reconocimiento" (Habermas, 1999: 43-44).

Esta separación de los dos ámbitos y las funciones estructurales atribuidas a cada uno han sobrevivido hasta nuestros días. Están en el Derecho Romano, *res pública,* en la Edad Media, y vuelven a adquirir notoriedad jurídica, sostiene Habermas, con el nacimiento del Estado Moderno. Si en la Edad Media ambas esferas están inextricablemente unidas (no hay separación posible entre ambas, pues ambas esferas están adheridas a la tierra y dependen del señor feudal); en la Edad moderna, con el nacimiento

del Estado, acabaran finalmente disociándose. La aparición de un incipiente capitalismo, el tráfico de mercancías y noticias (fase ésta en la que se forman las economías nacionales y territoriales y en la que Habermas sitúa el nacimiento del concepto de "opinión pública"[8]); el Estado Moderno y su organizaciones burocráticas acabarán finalmente por disociarlas.

> "En la transformación de la economía legada por los antiguos en economía política se reflejan las cambiadas condiciones. El concepto mismo de lo económico, vinculado hasta el siglo XVII al círculo de competencia del *oikodéspota*, el *pater familias* o del señor de la casa, adquiere ahora por vez primera, en la práctica del funcionamiento de los negocios –funcionamiento calculado de acuerdo con criterios de funcionalidad-, su moderna significación: las obligaciones señoriales domésticas se reducen, esmerando su celo en ello, al ahorro. La economía moderna no se orienta ya de acuerdo con el *oikos*, el mercado ha ocupado la plaza de la casa y la ha convertido en una "economía de comercios" (Habermas, 1999: 58).

Así las cosas, con la consolidación de esta "economía de comercios", es decir, con el avance del capitalismo como sistema económico, los dos espacios privado y público acabarán disociándose. Y fue realmente en la Industrialización, s. XIX, cuando estas dos esferas o ámbitos acabaran por separarse y configurar dos espacios distintos que, a la larga, devendrán en dos identidades sociales también diferentes. En la Edad Media, como hemos visto, y hasta la Revolución Industrial, la vida familiar y profesional creaba una unidad indiferenciada, la propia organización del trabajo se configuraba en unidades interdependientes o interconectadas que intercambiaban bienes y servicios, y aunque las

[8] A pesar de la reiterada crítica de "deficiencias empíricas" en la tesis habermasiana de cómo surge históricamente el concepto de opinión pública, ésta es sobradamente interesante. Sostiene Habermas en la citada obra que con el ascenso político de la burguesía a través de instituciones como el parlamento, la prensa o los clubs literarios y políticos, hacia finales del siglo XVIII se desarrolla en Alemania una publicidad pequeña, entiéndase un público lector formado e informado, que discute críticamente, y a la par que se incrementa el número de lectores, crece el número de periódicos, librerías, bibliotecas de préstamo, sociedades de lectura, casinos… que practican formas de sociabilidad igualitaria, libertad de discusión, decisiones por mayoría, en suma, el ejercicio de la racionalidad. Todo ello creó un espacio público discursivo con creciente influencia política que dio origen a la esfera pública en donde creció y se desarrolló el concepto de opinión pública tal y como lo conocemos hoy. En estas sociedades pudieron ensayarse las normas de la igualdad política de la sociedad futura y produjeron una politización de la vida social con el consiguiente auge de la prensa de opinión. Todo esto formó una red expansiva de comunicación pública que llegó hasta mediados del siglo XIX, origen de la sociedad de masas, momento en el que este concepto de opinión pública pasa a ser considerado opinión de masas, "arrancada al contexto funcional de las instituciones políticas y despojada de su carácter de opinión pública pues ahora pasa a ser producto de un proceso de comunicación en el seno de la sociedad de masas no vinculado ya al ejercicio de la racionalidad, esto es, ni a los principios de la discusión pública ni a los de la dominación política" (Habermas, 1999: 265).

relaciones entre los sexos eran de dominación masculina, la unidad familiar distribuía su tiempo y ambos cónyuges equilibraban su carga de trabajo. La novedad que aporta el capitalismo industrial es la creación de la figura del "ama de casa", figura dotada de un doble componente ideológico y económico.

Con el inicio de la Revolución Industrial -y hasta prácticamente bien entrado el siglo XX- se producen cambios fundamentales en la estructura económica y social. De entrada, el triunfo del individualismo tiene dos perfiles: político (el individuo es ciudadano y votante) y económico (el individuo es productivo). La familia en este nuevo marco deja de ser el centro de la unidad social, como había sido en la Edad Media, y pasa a ser ahora subsidiaria de los derechos del individuo. Para empezar, el trabajo se organiza en unidades interdependientes con un creciente número de conexiones entre sí, se empiezan a crear las cadenas de producción, se premia la productividad individual. El hombre asume la responsabilidad de producir para aportar dinero a casa: cuanto más trabaje, mejor cumple su deber. La mujer asume las tareas del hogar y es en este escenario histórico en donde los dos ámbitos y los consiguientes roles que llevan implícitos se disocian definitivamente.

Del siglo XVI al XIX, con el abandono de las tierras y del medio rural, la incipiente industrialización y el crecimiento de la población en Occidente, originan movimientos migratorios masivos del campo a la ciudad, con el consiguiente desarraigo social y desestructuración:

> "Los expulsados por la disolución de las mesnadas feudales y por la expropiación violenta e intermitente de sus tierras –ese proletariado libre como el aire-, no podrían ser absorbidos por la naciente manufactura con la misma rapidez con que eran puestos en el mundo. Por otra parte, las personas súbitamente arrojadas de su órbita habitual de vida no podían adaptarse de manera tan súbita a la disciplina de su nuevo estado. Se transformaron masivamente en mendigos, ladrones, vagabundos, en parte por inclinación, pero en los más de los casos forzados por las circunstancias. De ahí que a fines del siglo XV y durante todo el siglo XVI proliferaran en toda Europa Occidental una legislación sangrienta contra la vagancia" (Marx, 1980: 918).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Un trabajo interesante para comprender la desestructuración de la sociedad en este momento y cómo se crea la figura del ama de casa lo constituye la obra de Donzelot (1998) *La policía de las familias*. En la línea intelectual de Foucault, examina el debate que durante el siglo XIX se desarrolla entre los defensores de la familia y sus detractores. Los defensores de la familia, conservadores, esgrimen los argumentos de ser ésta garante de la propiedad privada, la ética burguesa y el desarrollo de las individualidades frente al Estado. Los socialistas utópicos y los científicos, enemigos de la familia, la definen como una proyección del poder de vigilar y castigar las conductas desviadas, un agente natural de reproducción del orden establecido.

El argumento más interesante sobre la construcción del ama de casa se encuentra al rastrear la influencia que la medicina y el desarrollo de las tareas educativas familiares tuvieron en la construcción de esta figura. Así, en el siglo XVIII cuando la población empieza a ser considerada una riqueza y se extiende la idea de que la humanidad, en su versión ética y técnica, camina hacia su desarrollo o perfectibilidad (Kant), la medicina, la ingeniería y la educación se desarrollan notablemente en ámbitos hasta ahora vírgenes. La medicina y la educación, que es el caso que nos interesa aquí, colonizan el espacio privado de la familia, representado por la infancia y las mujeres. El parto, las enfermedades de los embarazos y enfermedades infantiles pasan de las parteras y santeros a los médicos. Los hijos pasan de la supervisión de la sirvienta a la supervisión directa de la madre, que aliada del médico, administra y ejecuta sus dictados. La medicina doméstica es ahora especialidad de la madre. De igual manera en el avance de las tareas educativas, el médico recomienda a la madre métodos de crianza y consejos educativos que irá desarrollando en el ámbito domestico, siendo la responsable de estas tareas.

A la par que la construcción social de la mujer doméstica, ama de casa, aparece la construcción social del hombre como "gana-pan". Las condiciones económicas y jurídicas favorecen la creación de este rol patriarcal: el ámbito privado y el ámbito público, con sus roles bien definidos, empiezan a separarse. Además de estos factores en la construcción del ama de casa y de la familia moderna hay que tener en cuenta algo más. Como sostiene Donzelot (1998), el ama de casa tenía también la función de sustituir los mecanismos de control social basados en el castigo, en los que se fundamentaba la vigilancia de las instituciones, favoreciendo que los trabajadores no frecuentasen lugares públicos, bares,

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

tertulias… y permaneciendo en sus casas tras la jornada laboral. La preocupación por la moralidad, el daño social y económico que comporta que el hombre pase su tiempo en la taberna y gaste allí su salario iba en detrimento de la familia.

Igual lectura merece, por tanto, la lucha contra el trabajo infantil y las leyes proteccionistas de las mujeres trabajadoras en la creación del ama de casa. Así, según Walby (1986), los hombres trabajadores desarrollaron una política activa de exclusión de las mujeres del trabajo remunerado, incluso vetando su afiliación en los sindicatos, Walby coincide con Donzelot en que la construcción de la familia patriarcal y del ama de casa se debe a varias causas:

1. A la actitud patriarcal de los burgueses, preocupados por las condiciones de reproducción a corto plazo de la fuerza del trabajo (proletariado).
2. A la falta de moralidad en las fábricas, que se ataja con la creación de una familia y el matrimonio.

A lo que Walby añade dos causas más:

3. La exclusión de las mujeres del trabajo remunerado para evitar la reducción de los salarios masculinos.
4. La actitud de los hombres trabajadores que querían el restablecimiento de la familia patriarcal y la eliminación de la competencia en el empleo.

Recapitulando, las determinaciones económicas, morales e ideológicas que confluyen en la transformación de los procesos sociales (el capitalismo industrial, la medicina y educación doméstica, el patriarcado…) dan lugar a la separación de los ámbitos privado/ público y a la creación de los roles sociales mujer-ama de casa, hombre-gana pan.

De hecho, la dicotomía liberal privado-público está en la base de estas criticas. La crítica feminista tiene como objetivo conceptual fundamental la oposición entre las esferas pública-privada en la teoría y en la práctica liberal. Aunque liberalismo y feminismo comparten una historia común (la emancipación del individuo de los vínculos de la sociedad tradicional y su declaración como seres libres e iguales), la evolución de la relación entre ambos movimientos, así como lo que ambos entienden por público y privado ha

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

variado a lo largo de los años. De hecho, el feminismo liberal pone en tela de juicio la separación entre privado/público y es muy crítica con el hecho de que el liberalismo jamás ponga en cuestión que las desigualdades en el ámbito privado puedan tener relevancia en el espacio público, es decir, en el espacio propio de la igualdad política y del sufragio universal. En este sentido, el liberalismo es patriarcal (Pateman, 1996) y la separación privado/público oculta la sujeción de las mujeres a los hombres dentro de un orden aparentemente universal e igualitario.

Aunque liberalismo y patriarcado en teoría son doctrinas antagónicas, el liberalismo es una doctrina individualista, igualitaria y convencionalista; el patriarcado sostiene que las relaciones jerárquicas de subordinación se siguen necesariamente de las características naturales de hombres y mujeres. Así, Locke, padre del liberalismo, en su *Segundo Tratado sobre el gobierno civil* de 1690, afirma que el poder político no debe confundirse con el poder paternal sobre los hijos en la esfera privada y familiar. Precisamente esta separación entre esfera privada-familiar y poder político es patriarcal y esconde la división sexual. Como señala Pateman, el ámbito privado empieza a vestir pantalones y la supuesta igualdad universal del mundo liberal no se extiende a ambas esferas.

La causa de esta posterior separación se puede rastrear examinando la historia de la separación entre producción y ámbito del hogar. Así, a medida que se desarrolla el capitalismo y con él su forma específica de división sexual y de clases, las mujeres son apartadas de la vida económica y confinadas en su lugar "natural".

Con la expansión y evolución del capitalismo a lo largo del siglo XX esta división sexual se consolida: "lo cierto es que la adscripción prioritaria de los hombres a la producción y de las mujeres a la reproducción se afirmó como forma de división sexual del trabajo de las sociedades industrializadas, contribuyendo, además, a delimitar nuevas formas de segregación sexual de los mercados de trabajo y constituyendo, por ello, la base material de la subordinación femenina en el capitalismo maduro " (Frutos, 1997: 30).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

## 2.4. Masculino y femenino en sentido extra-genérico: la división sexual del trabajo.

"La posición ocupada en la producción de la existencia es la que determina en última instancia la desigualdad social entre mujeres y hombres" (Izquierdo, 1998: 50). En nuestra sociedad, lo específico del género femenino es su contribución a la esfera doméstica, el trabajo reproductivo, también entendido como producción de la propia vida humana. Esto supone que podemos estudiar la desigualdad de género en términos de estructura social. La sociedad se halla estructurada en dos géneros, el que produce y el que reproduce la vida humana.

Cuando hablamos de desigualdad de género es a este tipo de desigualdad al que nos referimos y esta desigualdad se produce igual si las personas que desarrollan la actividad en la esfera privada son mujeres u hombres. La desigualdad de género se hace visible en nuestras sociedades en el hecho de que el nivel retributivo, de prestigio o incluso de poder para los trabajos femeninos es inferior y está peor considerado que el que se otorga a los trabajos o actividades masculinas independientemente de qué sexo las realice.

Hay que diferenciar entre desigualdad por razón de género y la discriminación por razón de sexo. Esta última sucede cuando en igualdad de condiciones se prefiere un hombre a una mujer para, por ejemplo, ocupar un puesto de trabajo. Hablamos de desigualdad por razón de género cuando un trabajo considerado femenino, lo realizara un hombre o una mujer, está peor pagado y peor considerado que un trabajo masculino.

Cómo los significados sociales se institucionalizan para reforzar la situación de desventaja social por sexos, es una de las principales preocupaciones del feminismo liberal. Al ser desiguales, las relaciones de género generan desventajas sociales. Éstas son las premisas del llamado feminismo liberal. El desarrollo del feminismo liberal cabe situarlo tras la segunda guerra mundial, se vertebra en torno a tres categorías fundamentales: la dicotomía público/privado, la teoría de los roles sexuales y el patriarcado como forma de organización social. El punto fundamental de la argumentación radica en la división sexual del trabajo que está en el origen de la desigualdad de género. Esta división sexual relega a la mujer al ámbito privado del espacio doméstico reservando al hombre el espacio público. Puesto que hombres y mujeres son iguales, el principio formal de igualdad sólo se alcanzará cuando instituciones y derecho, que aún legitiman la división sexual del trabajo, cambien

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

sus políticas. El feminismo liberal tiene su inicio en la obra de Betty Friedan *La mística de la feminidad* (1965) publicada originalmente en 1963. En esta obra su autora explica cómo, en EE.UU., después de la segunda guerra mundial, las mujeres que habían ocupado interinamente los puestos de trabajo de los varones durante la guerra, fueron enviadas de vuelta a casa, para lo que se desarrolló toda una campaña social para influir en la opinión pública. Estas mujeres, altamente cualificadas y ya profesionales, abandonaron sus trabajos y se les convenció de su vuelta a la esfera doméstica con argumentos sobre la tecnificación de esta esfera y campañas de reconvertirlas en "directoras generales del hogar", tras ello se escondía una exaltación de la feminidad exacerbada acorde con el *American way of life*.

Una de la aportaciones más importantes a los estudios de la mujer desde el feminismo marxista ha sido el concepto de "trabajo doméstico", que comenzó a ser objeto específico de análisis en los años 70 y se asocia a la relación entre el trabajo doméstico y el modo de producción capitalista y trae asociado problemas de cuantificación y de significación en el ámbito familiar (Borderías, C. y Carrasco, C., 1994).

Igual sucede con el término "reproducción" que se asocia a tres posibles significados dentro del feminismo marxista. El primero hace referencia a la función biológica, el segundo, a la reproducción entendida como fuerza de trabajo en el más puro sentido marxiano y, el tercero, síntesis de ambos, aparecido en los años 80 y que se enfoca hacia la reproducción que garantiza la continuidad de la sociedad.

Así las cosas, el trabajo doméstico -aún siendo un trabajo complementario para el sistema capitalista- tendría las siguientes funcionalidades: la gestión de la administración de la casa y del consumo familiar; las tareas educativas con relación a los hijos, los cuidados de salud y de bienestar, la dotación de un ambiente armónico, cohesión afectiva... De hecho, producción y reproducción son dos condiciones de existencia, dos fuerzas productivas fundamentales en el mantenimiento de la sociedad. Existen en toda sociedad, diferenciadas e interrelacionadas, por un lado la producción y cuidado; por otro, la producción de bienes naturales. Y, como roles productivos, no se encuentran pre-determinados históricamente, al contrario, su universalidad ha pasado por diferentes configuraciones según el modelo de sociedad. Curiosamente, y aquí es donde queremos ir a parar, lo que no ha variado es la asignación inmutable del rol reproductivo y doméstico a la mujer y del rol productivo al hombre.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Esta inalterabilidad de hombres adscritos a la producción y mujeres a la reproducción (incluso independientemente de que las mujeres participen también en la producción), marcará sobre todo las identidades masculina y femenina. Así, y como hemos visto, se definirá al hombre como cabeza de familia, el "ganapán" y a la mujer como custodia del hogar. El rol de productor o "ganapán" llevó al hombre al éxito en el espacio público, mientras las mujeres quedaban recluidas en el interior de la familia. Al excluir a las mujeres de la vida pública se las relega a un papel marginal, a una situación de infantilismo social.

Sin duda, este rol de la mujer es uno de los más universales y arraigados. Sustrato ideológico del patriarcado como sistema de estratificación sexual, y transmitido a través del proceso de socialización por la familia (siendo las mujeres también transmisoras de la mentalidad patriarcal), la escuela, las instituciones públicas, la iglesia o el Estado. La dificultad para transformar estos roles procede del hecho de que afecta a nuestro propio yo, se convierte en nuestra esencia identitaria. Habría que deconstruir el conocimiento, la ciencia, la historia y hasta la propia autopercepción.

Son muchos los autores que sostienen que la subordinación de la esfera reproductiva a la productiva no es algo propio del capitalismo sino que antecede a la aparición de este como sistema de producción. En esta línea se enmarcan los trabajos de Susana Narotzky (1995) para quien en la "economía familiar" se establecen también unas relaciones de producción, dominación y sociales, que no dependen tanto del sistema económico capitalista. Por ello, más que hablar de trabajo doméstico, deberíamos hablar de "economía familiar" como unidad de producción en la que existen relaciones de poder entre los miembros del grupo familiar, y en la que las decisiones y estrategias pueden ser distintas generando conflictos latentes o manifiestos. En otra línea, los trabajos de Gary Becker (1987) para quien cada miembro de la familia acabará especializándose en aquello que mejor sabe hacer en beneficio de la satisfacción del grupo: los hombres en el trabajo mercantil, las mujeres, en el doméstico. Esta interpretación se relaciona con el paradigma de comprensión funcionalista; según el cual, la división sexual del trabajo, como las leyes del mercado, obedece sólo a parámetros funcionales.

Obviamente, como sostiene M. Ángeles Durán (1997), la división sexual del trabajo conlleva valoraciones diferentes: la producción masculina "vale" más que la femenina,

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

siendo a menudo, incluso, idénticas. Una gran parte del trabajo que realizan las mujeres en el ámbito privado permanece invisible y no se contabiliza en las Cuentas Nacionales, a pesar de su importancia social y de su contribución a la riqueza y bienestar nacional.

El trabajo doméstico resulta invisible entre otras razones porque no entra dentro de la categoría "producción mercantil" que requiere del intercambio y la retribución de mercancías. El trabajo doméstico, la producción de subsistencia, la producción informal, el voluntariado entran dentro de la clasificación: "producción de no mercado" y, además, en estos casos, si hay mercancía ésta no va destinada al consumo del mercado sino al del propio productor y miembros de la familia, con el agravante de no estar remunerada. Algunas autoras sugieren, (Schweiter, 2000: 143) como hipótesis de trabajo, que si suprimiéramos la imputación del trabajo doméstico al grupo social de las mujeres, se vendrían abajo las relaciones sociales y el poder que ejercen los hombres sobre las mujeres, fundamentado, precisamente, en la división sexual del trabajo.

El trabajo doméstico consiste propiamente en cuidados, no sólo biológicos, de las fuerzas productivas. Cuidados que no son materialmente tangibles, que ni se compran ni se venden, y tras los que no se obtiene remuneración ni por supuesto plusvalía. Así las cosas, la producción doméstica ha sido reiteradamente ignorada como parte de la economía.

Este reduccionismo económico excluye de su categorización los recursos que no tengan relación directa con el mercado o la actividad mercantil, por ello las mujeres que trabajan en la esfera doméstica no pueden ser consideradas activas por cuanto que su trabajo se orienta a la producción y distribución de bienes no dirigidos al mercado "la identificación de la noción de trabajo con trabajo mercantil y la de trabajo productivo con trabajo remunerado ha ido relegando al olvido gran parte del trabajo de las mujeres, el que se realiza en el ámbito doméstico, concretamente el que está orientado a la producción doméstica consistente en actividades no remuneradas que son realizadas por y para los miembros del hogar" (Frau, 1998: 22).

El debate sobre el concepto de trabajo se introduce en las Ciencias Sociales de manera interdisciplinar y se hace extensible, en los años 60, al trabajo doméstico. No siendo considerado hasta entonces, ni por la sociología ni por la historiografía del trabajo ni por la economía, como tal. Fue a finales de los 70 cuando se inició una corriente de investigación que defendió la tesis de que el Capitalismo rompió con las formas

preindustriales de división sexual del trabajo. Según esta interpretación, la expulsión de las funciones de la reproducción de la esfera productiva supuso la marginación social del trabajo reproductivo y, con ello, también la de las mujeres (Frutos, 1997: 36). Lo cierto es que la separación del hogar y del trabajo dio como resultado el surgimiento del trabajo doméstico, tal y como se entiende hoy y, sobre todo, de su invisibilidad. A partir de que la casa se convirtió en un lugar de consumo más que de producción de bienes, como sucedió en las épocas previas a la industrialización, el trabajo doméstico se volvió invisible conforme se iba definiendo el trabajo real como aquel por el que se percibe un salario.

Al llegar al siglo XX, y tras la Segunda Guerra Mundial, los países occidentales asisten a la renovación del capitalismo, en lo que se ha denominado el *Well Fare* (el sistema del Estado de Bienestar fordista) y que va a imperar hasta la crisis del petróleo de 1973, aproximadamente. Durante esta etapa, una amplia capa media de la población mejora sus posiciones, se impuso el pleno empleo masculino inspirado en las teorías de Keynes, y las mujeres ejercieron de "amas de casa" para un amplio porcentaje de población.

Pero a partir de la crisis del petróleo, el sistema introduce el mercado de trabajo de forma competitiva, y las mujeres aparecen como elementos útiles para esa renovación del sistema. Las mujeres quieren entrar en el mercado de trabajo, ya no para hacerse la dote y abandonarlo después para casarse, sino que quieren permanecer en él, una vez que han tenido acceso a la educación. Ello va a suponer una crisis del modelo de los roles complementarios.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En el reconocimiento del trabajo doméstico como parte de la economía ha sido muy importante, sin duda, la incorporación de la mujer plenamente al mercado laboral. No obstante, en nuestras sociedades occidentales, esta incorporación no ha supuesto el fin de la división sexual del trabajo. La mayor presencia femenina en el mercado laboral ha sido inversamente proporcional a la posición desfavorable que las mujeres ocupan en él. Las funciones de reproducción continúan siendo la causa de la desigualdad laboral.

La doble jornada o alternancia entre la actividad laboral y el trabajo doméstico es la nueva realidad social de la mujer. La aceptación de la "jornada interminable" (Durán, 1997) por parte de muchas mujeres, es el precio involuntariamente pagado por la aceptación de valores igualitarios en el ámbito público, que no se corresponden con cambios en la división de la carga global de trabajo.

Pero hay que señalar que, desde hace un cuarto de siglo, algunos factores están debilitando esta rígida división sexual del trabajo. Parece que la presión social e ideológica va disminuyendo y que ya algunos hombres alternan con mayor compromiso tareas domésticas y laborales en igualdad con la situación de las mujeres. Por aquí aún queda mucho camino, de momento, constatar que la barrera infranqueable entre público y privado empieza a perder su grosor y en esto tiene mucho que ver la incipiente visibilidad del trabajo doméstico.

Históricamente el matrimonio, la reproducción y la familia han sido los tres ciclos principales de abandono de la mujer del trabajo mercantil o bien de la doble jornada o de la alternancia entre ambas. "Estos tres ciclos condicionan la forma de acceder, salir, regresar y estar en el mercado laboral" (Frau, 1998: 31). Sucede que hasta hace poco en España con el primer hijo se abandonaba el mundo laboral "madres trabajadoras" y no se volvía a él hasta que los hijos se hacía mayores. Hoy, y en la categoría "esposas trabajadoras", nos encontramos que con los primeros hijos, las mujeres concilian ambas esferas, bien a tiempo completo, bien mediante tiempos parciales.

Así las cosas, distinguimos tres opciones:

1. Doble jornada o doble presencia: la realizan la mayor parte de las mujeres en algún momento de su vida. Normalmente la doble jornada se inicia con el matrimonio o con la vida en pareja.
2. La retirada de la mujer del mundo laboral: suele suceder con el nacimiento del primer hijo, que la mujer ve restringida su actividad sólo a las tareas domésticas. Se trata de un ciclo que puede ser definitivo o temporal.
3. Doble presencia pero en tiempos parciales: la opción más reciente que ha venido de la mano de las Políticas de Igualdad, para aliviar la carga laboral de las mujeres en proceso de reproducción y que, en principio, permite conciliar más amablemente las tareas productoras y reproductoras.

Un estudio reciente (Martín Llaguno, Beléndez Vázquez, Hernández Ruiz, 2007), realizado en la profesión publicitaria, demuestra que la conciliación siempre va en detrimento de uno de los dos ámbitos, produciendo en el ámbito laboral, sobre todo en la empresa privada, segregación vertical y horizontal.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

"La renuncia a la centralidad de la vida laboral en beneficio de la familiar se ha relacionado con los fenómenos de segregación vertical y horizontal que afectan a las mujeres. La renuncia a la centralidad de la vida familiar, en beneficio de la laboral, tiene conexión con el descenso de la tasa de fecundidad, puesto que el retraso o la anulación de la maternidad-paternidad no son infrecuentes en algunos grupos de trabajadores" (Martín Llaguno, Beléndez Vázquez, Hernández Ruiz, 2007: 10 ).

De este modo, la incorporación masiva de la mujer al trabajo remunerado en este último cuarto de siglo ha provocado una profunda transformación en el mercado laboral, la familia y el trabajo. Castells (2000:194) indaga las causas de la explosión del empleo femenino en este último cuarto de siglo, y cita tres fundamentales:

1. La posibilidad de pagar menos por un trabajo similar. Para empezar, el acceso de la mujer al mundo educativo le ha proporcionado la cualificación necesaria para desarrollar trabajos que hasta ahora sólo estaban reservados para los varones profesionales, esta cualificación ha sido aprovechada rápidamente por los empresarios que además y sobre todo pueden por el mismo trabajo pagar menos a la mujer que al hombre. Así, la diferencia salarial es un hecho que persiste incluso en los países desarrollados.
2. La razón de que se contraten más mujeres que hombres y a un precio de ganga, se debe a las capacidades de las mujeres de relacionarse más fácilmente, capacidad ésta necesaria en el mundo de la sociedad informacional, donde la administración queda en segundo plano frente a la gestión, mas cercana a las capacidades de la mujer. En este sentido, se trataría de una transposición, ahora al ámbito productivo, de la división patriarcal entre trabajo productivo y trabajo doméstico, o reproductivo en versión cuidado y relaciones sociales pero, ahora, en el ámbito laboral. "Sucede que la nueva economía requiere cada vez más las destrezas que estaban confinadas al ámbito privado de las relaciones para llevarlas a la primera línea de la gestión y el procesamiento de la información y la gente" (Castells, 2000: 195).
3. Flexibilidad de las mujeres como trabajadoras. Quizás, sea este el factor más importante en la expansión del empleo de las mujeres. Precisamente, al ser el

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

colectivo que permite más fácilmente el empleo a tiempo parcial y laboral, pues la necesidad de conciliar vida familiar y laboral son dos razones importantes en la sociedad informacional, así la flexibilidad de la mujer encaja perfectamente con la nueva economía informacional, a la vez que concede crédito a ya un más débil patriarcado que aún mantiene a la mujer en el ámbito doméstico, ya que ve el salario de las mujeres como complementario al de los hombres y no como autónomo, cuestión ésta que tiene que ver con el género. Siendo aún las responsables de sus hogares y de la crianza de los hijos, la flexibilidad laboral permite a las mujeres sobrevivir en los dos ámbitos.

En este nuevo escenario laboral, las duras condiciones de trabajo de la mujer presentes en ambos ámbitos, la doble jornada, han vuelto a remover los principios del movimiento feminista, lo que se ha llamado la tercera oleada del feminismo, que centra el blanco de sus reivindicaciones en, precisamente, la dificultad de conciliar ambas vida familiar y laboral, asumir el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, la crianza y el cuidado de los hijos y el marido. La petición de ayudas sociales, guarderías, la planificación y conexión espacial entre la residencia y el trabajo, mejoras en los servicios sociales que ayuden a las familias, etc… constituyen las nuevas reivindicaciones del movimiento feminista hoy. Si, en un primer momento, el movimiento feminismo luchará por sacar a la mujer a la esfera pública (acceso a la educación, empleo, salud, política) ya una vez visibles en el espacio público, la batalla vendrá por reconciliar ambas vidas: esfera privada/pública. Los temas fundamentales son: doble jornada, distribución y usos del tiempo, cuidado de hijos, y visibilización del trabajo doméstico. En el siguiente capítulo: *El escenario de la conciliación* trataremos estos temas.

"El suelo estaba listo para sembrar las ideas feministas que estaban germinando de forma simultánea en los campos de los movimientos socio-culturales" (Castells, 2000:199).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# 3. EL ESCENARIO DE LA CONCILIACIÓN

## 3.1. La conciliación de la vida familiar y laboral: planteamiento del problema.

La expresión "conciliación vida laboral y familiar" esconde dos viejos supuestos, dos formas de comprensión y organización de nuestra existencia y nuestras sociedades pocas veces cuestionadas. En primer lugar, esta expresión enmascara la estructura de la división radical de espacios: público- privado, trabajo productivo- trabajo doméstico. En segundo lugar, la expresión "conciliación vida familiar y laboral" esconde la ancestral división sexual del trabajo: la organización social que asigna a los hombres la responsabilidad de lo productivo y a las mujeres la responsabilidad de lo doméstico y de los cuidados. Desenmascarados las dos supuestos que subyacen bajo la misma, observamos que la relación trivial que se establece entre los términos "conciliación", por un lado, y "vida familiar y laboral", por otro, podría expresarse en términos económicos de la siguiente manera: conciliación trabajo remunerado- trabajo no remunerado (o trabajo productivo – trabajo reproductivo). Aunque también cabría una formulación de esta expresión en términos políticos, tratando entonces la "conciliación espacio público - espacio privado". En efecto, nuestras sociedades han persistido estructuralmente organizadas sobre la diferenciación clara y la separación de estos espacios; el espacio productivo del trabajo remunerado y el espacio reproductivo de la vida doméstica. Esta división ha sido el eje que ha mantenido dos vectores que separan completamente la experiencia de la producción y de las mercancías, de la reproducción y los afectos. Pero, es más, en las sociedades industriales se ha asignado a cada uno de estos dos espacios un sujeto que realiza cada una de las tareas: el hombre, al espacio productivo y la mujer, al reproductivo. Mientras ambos mantengan sus posiciones en la estructura social y realicen bien sus funciones, habrá conciliación. Precisamente éste era el mecanismo de pervivencia y reproducción de la sociedad industrial, la separación genérica de espacios. Pero, ¿qué ha pasado, pues, para que se quiebre la conciliación?

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, ha abierto una grieta en la estricta división sexual del trabajo, el modelo de *male breadwinner* (Lewis, 1992) compuesto por el hombre "ganapán" y la mujer "ama-de-casa". Este modelo ha empezado a desmoronarse, dando paso al modelo de parejas de doble ingreso en el que ambas son

sustentadoras. Así, el problema de conciliación vida laboral y familiar de nuestras sociedades es el resultado del conflicto mundo productivo y reproductivo, conflicto producido en gran parte, cómo veremos a lo largo de este trabajo de investigación, porque, aunque la mujer se ha incorporado al espacio productivo, el hombre -o en su defecto el Estado- no asume las tareas de reproducción y cuidados.

### *3.1.1. Conceptos claves para el análisis y la comprensión del problema de la conciliación.*

Una definición aproximada a la expresión conciliación vida familiar y laboral podría ser: "la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional" (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008: 80).

Conciliar se define, pues, como la posibilidad de compatibilizar dos tareas satisfactoriamente: que cualquier persona (hombre o mujer) pueda hacer concurrentes sus intereses o su desarrollo en los dos espacios (laboral y familiar). En otras palabras, que estos dos espacios no entren en conflicto y, por lo tanto, que ninguno de los dos perjudique el desarrollo del otro.

El razonamiento subsiguiente es que la conciliación de espacios ha de llevar aparejada la distribución equitativa de oportunidades en ellos. En este sentido parece evidente la relación que hay entre conciliación e igualdad; hablar de conciliación es hablar de igualdad. Pero, la pregunta es: ¿hay realmente igualdad en la conciliación? O bien: ¿concilian lo mismo las mujeres que los hombres?. No se trata sólo de que podamos conciliar espacio productivo y reproductivo desahogadamente, se trata de que podamos, hombres y mujeres, crecer y desarrollarnos en los dos espacios teniendo en ambos las mismas oportunidades de desarrollo, sean estas laborales o afectivas.

Tradicionalmente, como hemos visto, la separación de espacios y su asignación genérica tenía como base la supuesta diferenciación biológica de las mujeres y los hombres (que configura identidades diferentes y que lleva a la realización de roles sociales distintos: hombres productivos, mujeres cuidadoras).

Esta tesis de diferencias biológicas o genéticas insalvables que determinan roles sociales, ya fue refutada por las investigadoras feministas (Ortner, 1972; Rubin, 1975; Hartmann, 1974; Chodorow, 1976). Afirmar la igualdad en la conciliación supone abandonar los supuestos diferenciadores posicionarse en la "desdiferenciación" de roles en el espacio productivo y reproductivo. Así, en la dimensión social, hombres y mujeres han de tener los mismos derechos y obligaciones y ser considerados iguales e idénticos para alcanzar la misma identidad social.

> "La introducción del criterio de igualdad plena entre los géneros conlleva un carácter radicalmente diferente. En este caso, su dimensión esencial radica en la existencia de una misma identidad social que se alcanza mediante la "desdiferenciación". La maternidad fisiológica de la mujer –que ha sido siempre la base material sobre la que se ha construido la identidad diferencial femenina, incluso en una óptica igualitaria- ya no es sino una suerte de contratiempo que no deber producir ningún efecto de diferenciación social significativa entre los géneros. En la primera modernidad, la mujer era el ser humano-del-cuidado del hogar, ahora es el ser-humano-del-cuidado del hogar y del trabajo. El hombre era el ser humano del trabajo (recordemos que se trataba de trabajo profesional y asalariado), ahora lo es del trabajo y de los cuidados del hogar. Como referencial, cualquier diferencia socialmente significativa entre hombre y mujer desaparece; estamos ante una igualdad desdiferenciada. Al tener la misma naturaleza social respecto del "trabajo" y de los "cuidados", del "mercado" y de la "familia", hombres y mujeres son y deben ser reconocidos como iguales e idénticos, con los mismos derechos, las mismas obligaciones y las mismas capacidades" (Prieto, 2007: 45).

De hecho la Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral 39/1999 alude a las "personas trabajadoras" en su título, haciendo visible esta "desdiferenciación". Ahora, la igualdad en la conciliación obliga a que la asignación de tiempos, tareas y cargas laborales sea la misma para ambos y se realice en condiciones de igualdad.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

## 3.2. Los dos ámbitos de la conciliación: espacio productivo y espacio reproductivo.

La definición de conciliación implica la existencia de ámbitos o espacios diferentes que entran en conflicto. Como hemos visto, estos dos ámbitos pueden ser definidos de muchas maneras: vida profesional y vida laboral, trabajo productivo y trabajo reproductivo.

El trabajo productivo se define por ser desarrollado en el ámbito de lo laboral y por tener un valor monetario determinado por el mercado. El trabajo reproductivo es desarrollado en el ámbito doméstico familiar, sin asignación de un valor monetario pues se trata de un trabajo mediante el cual se atienden las necesidades de subsistencia o afectivas de la familia (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2008: 80). A cada uno de estos ámbitos le corresponde un tipo de sujeto, hombre/mujer y un tipo de instituciones empresa/familia. Cada uno de estos espacios y cada una de las instituciones que configuran tiene una lógica social propia, especifica y excluyente. Por ello, la problematización de la relación entre ambos espacios, trabajos o ámbitos, se formula inicialmente en términos de tiempo. Pues, al tratarse de actividades radicalmente distintas y separadas, la única manera de hacerlas compatibles es diferenciar sus tiempos. Así, la proliferación de encuestas de uso del tiempo, *time Budget*, tanto en Europa (Eurostat), como en España (Instituto Nacional de Estadística) tienen como objetivo poder medir el tiempo total de trabajo o carga global de trabajo que realizan hombres y mujeres en ambos espacios, el productivo y el reproductivo. Fue a partir de la Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer (Pekín, 1995) que se acordó, referente al trabajo que no tiene contrapartida monetaria directa, la propuesta de una ampliación de los sistemas de contabilidad nacional con una cuenta satélite del trabajo no remunerado. "Desde entonces ha transcurrido casi una década, y todavía no se ha producido el cambio contable que la ratificación de esta propuesta por la mayoría de los Estados miembros auguraba" (M.A. Durán, 2007: 95).

En el ámbito español, C. Carrasco (1998; 1999 y 2000) y M.A. Durán (2000), han desarrollado un interesante trabajo sobre cómo el trabajo doméstico y los cuidados representan actividades invisibles bajo la lógica del capitalismo. ¿Por qué la producción de bienes y servicios que tiene lugar en la esfera familiar es considerada trabajo no-remunerado y es invisible?.

En la confusión de los conceptos trabajo y empleo, señala M.A. Durán, radica gran parte del problema. Por empleo se entiende el trabajo pagado, remunerado, mientras que el

concepto de trabajo es más amplio, abarca cualquier tiempo invertido en una ocupación que no necesariamente tiene que ser remunerada. Hay trabajos de voluntariado o trabajo doméstico del hogar no necesariamente pagados, no remunerados y que por tanto son invisibles y no contabilizan en las cuentas del Estado. Pero -¿sólo es trabajo el tiempo vendido?, -se pregunta M.A. Durán. -No, claro que no. La propuesta de Durán de cambiar el sistema de cuentas para que el trabajo no remunerado también pueda ser reconocido y sus interesantes trabajos para elaborar instrumentos de observación, con los que medir cómo se reparte el tiempo entre géneros, van en esta línea.

El trabajo, pues, en el sentido de empleo, de trabajo remunerado, es el concepto central de la ciudadanía asalariada o industrial que caracteriza al Estado de bienestar, siendo esta ciudadanía asalariada la única beneficiaria posible de los derechos sociales. Pero, hay toda una producción de bienes y servicios que realizan las mujeres en el espacio doméstico y en las tareas de cuidados que queda al margen del mercado y que nos lleva a replantearnos, primero, esta conceptualización del trabajo vigente, hoy; segundo, la disciplina de la que emerge dicha conceptualización: la economía; y tercero, la estructura que la sustenta: la división sexual del trabajo del Estado de bienestar.

Así, la propuesta de M.A. Durán de poner al día los conceptos tradicionales para adaptarlos a las nuevas realidades (aceptar e impulsar cambios conceptuales necesarios para describir y visibilizar la realidad del espacio doméstico: gestación, prestación de servicios, cohesión afectiva…) permite medir mejor la realidad del trabajo doméstico. De hecho, la no participación directa en la producción de mercancías sólo recibe conceptualizaciones vicarias: "parados", "jubilados", "población inactiva", "sus labores"... estas simplificaciones conceptualizan mal la situación real de la mayoría de los trabajos no remunerados. "¿Por qué esta exclusión? La respuesta hay que buscarla en la historia social reciente y en las pugnas entre el capital y los restantes factores productivos. A través de la pugna entre empleadores y empleados se ha creado una cultura que incluye sus propias normas y su propio léxico, en la que el derecho sindical, el derecho del trabajo y la economía del trabajo son sus más destacadas manifestaciones" (Durán, 2000: 34).

El capitalismo, al identificar producción con producción de mercado y el trabajo con el empleo, olvida categorizar este tipo de trabajo. De hecho, los estudios que se centran casi en exclusiva en la esfera de la producción mercantil, ocultan gran parte de los procesos de reproducción humana sin la cual el mercado no podría subsistir (Carrasco y

Mayordomo, 2000). La propuesta de Cristina Carrasco, frente a la parcialidad e inadecuación de este planteamiento es trasladar el núcleo analítico del mercado a las personas. Así, en su propuesta de EPA (Encuesta de Población Activa) alternativa (EPA-NA), fija como criterio fundamental macroencuestas sobre usos del tiempo que permiten contar con datos valiosos sobre la multiplicidad de tareas que componen el trabajo del hogar y cómo se reparte este trabajo entre mujeres y hombres. El trabajo productivo y el doméstico, hasta ahora, se habían considerado dos ámbitos diferenciados, tanto en su análisis como en sí mismos. Sólo cuando los estudios se centran en la mujer se tienen en cuenta cómo estos dos mundos interactúan. "A nuestro entender, el examen separado de los datos de empleo y de los referidos al trabajo doméstico impide observar las fuertes interrelaciones entre el empleo y el trabajo familiar, crea la falacia de trabajadores/as que participan en el mundo del trabajo en condiciones económicas similares y expulsa del terreno de lo no-económico las restricciones familiares y la división por sexo del trabajo". (Carrasco y Mayordomo, 2000: 3)[1]. La EPA alternativa (EPA-NA) como propuesta metodológica de Carrasco tiene como marco de significación el hogar, recoge información de variables familiares (tipos de familia, estructura del hogar, ingresos totales, etc.) como indicadores de actividad de todas las personas que componen el hogar. Esto permitiría un cambio en el punto de vista de a quién se considera persona activa y en computo de la "carga global de trabajo"[2]. Así, preguntas sobre número de horas dedicadas al trabajo remunerado; número de horas dedicadas a ayuda familiar (hijos, colegios…); número de horas de trabajo doméstico (cocinar, planchar, limpiar, fregar, etc.) permiten observar y medir mejor las horas de trabajo doméstico y reproductivo de mujeres y hombres, así como las diferentes situaciones familiares (monoparentales, parejas con hijos/as, etc.).

La disparidad en el volumen de la carga global de trabajo en hombres y en mujeres en España es muy grande. Los trabajos de M. A. Durán (2000) sobre datos de la encuesta CIRES sobre Usos del Tiempo (1996), revelaron que la jornada real de trabajo, remunerado más no remunerado, a lo largo del año es casi doble para las mujeres (un promedio de 56.07 horas a la semana) que para los hombres (36.43 horas como promedio).

---

1 Por cierto sostiene Cristina Carrasco que aunque la economía familiar acostumbra a denominar a los hijos e hijas "restricciones familiares", sería más sensato plantear que tal y como está organizada la producción de mercado, es esta producción la que supone una restricción para el cuidado de los hijos.

2 Carga global de trabajo: este concepto ha sido desarrollado por Cristina Gracía Sainz (1999). Se define como la suma de trabajo remunerado y no remunerado, observada tanto desde un perspectiva individual como en su totalidad. La carga global es considerada como un todo, donde ambas partes: mercado y no mercado están interrelacionadas.

"Los varones sólo desarrollan un tercio del trabajo total requerido para mantener la sociedad española en los niveles de bienestar (monetario y no monetario) que actualmente disfruta, aunque obtienen el 69% del trabajo con contrapartidas monetarias directas (…) Por eso puede decirse que la economía española es como un iceberg, porque flota gracias a los dos tercios del esfuerzo colectivo que permanece invisible" (Durán, 2000: 43).

La Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), año 2002-2003, elaborada por el INE, constituye un instrumento valioso para aproximarnos a los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres, y por lo tanto nos acerca al escenario de la conciliación. Según dicha encuesta, la tasa de actividad de las mujeres casadas con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, y que residen en hogares con niños dependientes es de 67,4% mientras que la de los hombres en idéntica situación es de 95,4 %. Los datos muestran una relación directa entre el estado civil y la actividad en las mujeres. Así, las mujeres solteras tienen una mayor tasa de ocupación 9,5 % que los hombres 2,5%, igual sucede con viudas y separadas, siendo en estas últimas la tasa de ocupación la mayor (14,1 %) y volviendo a descender el porcentaje en el caso de divorciadas, que cae al 5,6%, en estos casos probablemente el pago de una pensión por los hijos determine el que las mujeres no abandonen el espacio doméstico, y nos lleva a concluir que es efectivamente en el matrimonio en donde la asignación de roles a géneros, el contrato sexual implícito, es más fuerte: la mujer asume su rol de cuidadora y la tasa de ocupación de las mujeres casadas está aún muy por debajo de la de los hombres casados.

**Tabla 3.1**
**Porcentaje de ocupados de 25 a 44 años,**
**que viven en hogares con niños dependientes.**
**Sexo y Estado civil. Año 2002-2003.**

| ESTADO CIVIL | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|
| | Porcentaje válido | Porcentaje válido |
| ***Casado/a*** | 95,4 | 67,4 |
| ***Soltero/a*** | 2,5 | 9,5 |
| ***Viudo/a*** | 0,4 | 3,3 |
| ***Separado/a*** | 0,9 | 14,1 |
| ***Divorciado/a*** | 0,9 | 5,6 |
| ***Total*** | 100,0 | 100,0 |

*Fuente: Elaboración propia a partir del INE: Encuesta Empleo del Tiempo (EET) (2002-2003).*

Es interesante relacionar, el nivel de estudios de mujeres y hombres que trabajan, en edades comprendidas entre 25 y 44 años y que viven en hogares con niños dependientes (tabla 3.2 ). Cruzando estas variables observamos que, a partir del bachillerato superior, la proporción se invierte levemente y el número de mujeres con estudios es mayor en el mercado laboral que el de hombres. Es decir, aunque hay más hombres ocupados que mujeres, las mujeres que tienen más niveles educativos están más representadas en la ocupación que sus compañeros varones con menos nivel.

**Tabla 3.2**
**Porcentaje de ocupados de 25 a 44 años, que viven en hogares con niños dependientes. Por nivel de estudios y sexo. Año 2002-2003.**

| NIVEL DE ESTUDIOS | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|
| No sabe leer o escribir | 0,3 | 0,5 |
| Sabe leer o escribir pero fue menos de 5 años a la escuela | 1,7 | 0,6 |
| Fue a la escuela 5 años o más pero sin completar EGB, ESO | 12,0 | 10,5 |
| Bachiller elemental, Grad. escolar o en ESO, Cert. Escolaridad | 34,3 | 28,6 |
| Bachiller Superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU | 13,9 | 14,4 |
| FPI, FP de grado medio, Oficialía Industrial o equivalente | 10,4 | 9,6 |
| FPII, FP de grado superior, Maestría Industrial o equivalente | 10,6 | 9,0 |
| Diplomatura, Arquitectura o Ing. Técnica, o equivalente | 8,5 | 13,9 |
| Arquitectura, Ingeniería, Licenciatura o equivalente | 7,8 | 12,2 |
| Doctorado | 0,5 | 0,6 |
| **Total** | **100,0** | **100,0** |

*Fuente: Elaboración propia a partir del INE: Encuesta Empleo del Tiempo (EET) (2002-2003).*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Este cruce de variables entre nivel de estudios y ocupación por sexo, pone de manifiesto que el bajo nivel de estudios de los hombres, con relación a las mujeres en el mercado laboral, se debe a la construcción social del hombre como cabeza de familia "gana-pan" que ha de saltar antes al espacio productivo y permanecer en él. Por otro lado, revela, también, que la mejor cualificación de la mujer en el mercado laboral no es directamente proporcional a sus posibilidades de empleo.

Investigaciones sobre nivel de estudios y ocupación en mujeres y hombres en Murcia y en España (Frutos, 2008: 243) afirman que, desde una perspectiva histórica, se ha producido una fuerte caída de los niveles educativos más bajos -analfabetos y sin estudios- y ha aumentado la población ocupada de ambos sexos con niveles educativos medios y

superiores, estando más representadas las mujeres, con alto nivel de estudios, en la ocupación que los hombres.

> "Uno de los puntos básicos de la teoría del *Capital Humano* es la correlación entre el salario y el nivel de estudios adquirido en el sentido de que a más estudios más salario percibiría el trabajador. Aunque, en general, es válida esta afirmación es reseñable resaltar algunos aspectos del análisis de género realizado:
>
> Considerando el nivel educativo de mujeres y hombres ocupados en el Sector Industrial en la Región de Murcia es llamativa la brecha tan acusada que se da en el nivel educativo más elevado –Licenciados, Ingenieros Superiores y Doctores– donde la mujer gana por término medio un 50% menos de lo que gana un hombre. En el conjunto nacional la asimetría salarial supone una brecha más pequeña, ya que las mujeres ganan un 37% menos de lo que ganan los hombres. Podríamos hablar en este caso de "elites discriminadas" para referirnos al hecho de que con una misma titulación las mujeres no obtienen el mismo rendimiento salarial que sus compañeros varones, especialmente en la Región de Murcia" (Frutos, 2008: 251).

Para estimar el valor del trabajo doméstico y de los cuidados, se ha de ir a las encuestas de uso del tiempo, que cuantifican las actividades llevadas a cabo por una determinada población en un día de promedio. El objetivo es considerar productivas todas aquellas prácticas que por naturaleza pueden ser delegadas en un trabajador remunerado "¿Cuánto costaría sustituir la dedicación de una persona que ejerce un trabajo doméstico o de cuidados en el hogar por otra persona que hace lo mismo en el mercado cobrando por ello?" (M.A. Durán, 2006:36).

Hay que ir más allá de la consideración del trabajo doméstico y familiar como restricción para el empleo, y señalar que las estrategias de reproducción familiar descansan en la división sexual del trabajo. El trabajo del cuidado proporciona bienestar a los ciudadanos y, a fin de cuentas, los Estados de bienestar europeos se mantienen gracias a que la mitad de la población que "no trabaja", como sostiene M.A. Durán, se ocupa de proporcionar bienestar y cuidados a la "clase trabajadora".

Pero el problema real sobre la valoración de los cuidados y del trabajo doméstico viene por la dificultad de mercantilizarlo. La valoración del trabajo doméstico tiene el

inconveniente de que en el hogar se realiza una actividad de naturaleza diferente a la mercantil y que, por tanto, no se puede medir, toda ella, con la misma medida con que se mide la actividad mercantil. El trabajo doméstico incluye actividades de satisfacción familiar en el que tienen cabida los cuidados y los afectos y que no son fácilmente susceptibles de ser mercantilizadas.[3]

Una línea de análisis muy interesante impulsada por el grupo de trabajo: "Feminismo y Cambio social" [4], se centra en dos tareas: la revisión conceptual del trabajo y la urgencia de construir herramientas analíticas para el estudio de los cuidados. Dentro de este grupo, destace el estudio de Martín Palomo (2008a:14), sobre el uso del concepto de "domesticar", en el sentido de "don": tiempo donado, que conlleva una interpretación del tiempo que no se vende pero que tampoco se regala, bajo la que subyace la paradoja altruismo-interés. Partiendo del sentido de la palabra inglesa *care*, cuidados, el término "domesticación" pretende sustituir al de "feminización", pues el espacio de los afectos hasta ahora se consideraba exclusivo del ámbito privado de la vida de las mujeres y no susceptible de ser considerado trabajo.

> "Con la noción de "domesticación" se pretende descentrar la dualidad femenino/masculino y pensar estas transformaciones a partir de las cualidades, condiciones y ámbitos en los que operan, y no tanto en función del sujeto que lo protagoniza habitualmente. Desde esta perspectiva, no se pretende obviar el hecho de que son las mujeres las que se encuentran en el centro de esos procesos. Sin embargo, para renovar el concepto de trabajo y englobar en él la gran cantidad de actividades que han realizado y realizan las mujeres –en las que los cuidados son absolutamente centrales-, es importante desvincularlo, al menos analíticamente, de quien lo realiza" (Martín Palomo, 2008a: 16).

[3] M.A. Durán (2000:36) reflexionando sobre este trabajo, ha creado las herramientas conceptuales precisas para nombrar y visibilizar el espacio de los cuidados. Así, de su distinción entre las tres funciones básicas que han desempeñado las mujeres tradicionalmente: gestación de nuevas vidas; prestación directa de todos los servicios básicos al conjunto de la población a través de los hogares (alimentación, cuidado de la salud, vestido, atención de viviendas, socialización inicial, etc.) y *cohesión afectiva* y expresiva. Esta última expresión *cohesión afectiva* es la que mejor aprehende, i.e., atrapa intelectualmente, el trabajo de los cuidados. Pero aunque el concepto exprese muy bien el tipo de trabajo que se realiza, el problema sigue estando en la medición y mercantilización de este tipo de trabajo.

[4] Mª Jesús Miranda, Universidad Complutense, Madrid; Maite Martín Palomo, Begoña Marugán Pintos, Cristina Vega Solís, Sandra Gil Araujo, Virginia Montañés, Adriana López Ave, María Bruquetas Callejo, Maribel Moreno Gregorio, Marga Bustamante, Ana Varela, Cristina García Sainz.

Así, entre otras cuestiones, revisar el concepto de trabajo de los cuidados implica recuperar su valor social para la vida, no sólo en términos de tiempo económico sino, también, en términos de dignificación del mismo, de redimensionar su valor ético y social importante. De hecho, la noción de cuidados abre una brecha notable en el binomio producción/reproducción y se enriquece notablemente a partir de este enfoque que contempla las nociones afectivas y morales además de las materiales. La propuesta de Maite Martín Palomo de "domesticación del trabajo" pretende, precisamente, incorporar estas tres dimensiones al análisis de los cuidados.

Ha sido en los años ochenta cuando la producción de publicaciones acerca del análisis de la noción de cuidados en el ámbito europeo ha aumentado considerablemente, cabe señalar: Hochschild (1983), Ungerson (1990), Balbo (1994), Waerness (1996), Bubeck (1995), Daly y Lewis (2000), Bettio y Platenga (2004). En España, se están desarrollando interesantes trabajos: Murillo (2000, 2003), Izquierdo (2003), Del Valle (2003), Pérez Orozco (2006) y Martín Palomo (2000a y b). En todos estos estudios en el ámbito español ha sido de gran ayuda para hacer visible y contabilizar el trabajo desarrollado por las mujeres, las encuestas de Usos del Tiempo, pues permiten operacionalizar la noción de cuidados a través del tiempo dedicado a las diferentes actividades.

Una de las líneas de investigación que tiene en cuenta la dimensión social del concepto de cuidados viene de Letablier ( 2007: 65) quien sitúa el origen de esta reflexión en la noción inglesa de *care* que significa el trabajo no remunerado proporcionado por las mujeres en las familias o comunidades. La propuesta de Letablier es precisamente establecer un valor de reconocimiento económico y social a los cuidados y a quienes los prestan, otorgarles la carta de ciudadanía social. De modo tal que se produzca un giro en la perspectiva con que las políticas públicas consideran o ignoran los cuidados, derivando en algunas reivindicaciones como la del "salario maternal" que de acceso a los derechos sociales (Letablier, 2007: 71-72). En todo caso, la propuesta sería socializar los cuidados en la línea que ya abriera Lewis (1997, 2000), de inscribirla en relación con el Estado de bienestar, darle a este concepto una visión de economía política que lleve al reconocimiento institucional. Mary Daley y Jane Lewis (2000) definen el *care* en la intersección entre la familia y las políticas sociales, vinculado a las cuestiones de ciudadanía social: "Con esta propuesta se pretende reclamar una visión de los cuidados como organización social en la que el cuidado social estaría integrado por todas las actividades y relaciones implicadas en el

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

sostenimiento de las necesidades físicas y emocionales de las criaturas y adultos en situación de dependencia, y en los marcos normativos y sociales en los que se desarrollan (Daly y Lewis, 2000:28).

La noción de *care* implica así sacarlo del espacio privado doméstico el trabajo cotidiano de cuidados a las personas dependientes (niños, adultos y ancianos) y vincularlo al espacio público del Estado de bienestar. Esta noción, por tanto, pone de relieve la importancia social de las mujeres en la realización de este trabajo, pues ellas siguen siendo las mayores proveedoras del *welfare*. A fin de cuentas, y como sugiere Lewis, se trata de una noción que no puede entenderse fuera del marco del Estado, hablaríamos pues de *social care*. El problema de vincularlo al espacio privado de las relaciones familiares es que pierde fuerza y coherencia y que estaríamos de nuevo ante la necesidad de definirlo como algo que pertenece y es propio de la feminidad de las mujeres, consustancial a su manera de ser.

La importancia de los sentimientos en la noción de *care* o cuidados ha propiciado una corriente de investigación en la línea de los trabajos americanos de Nancy Chodorow (1976) y Carol Gilligan (1985). Dichas investigaciones:

1. Anteponen el carácter sexuado del concepto de *care*.
2. Concluyen en la existencia de una ética del *care*.
3. Concluyen en la vinculación de esta ética con la identidad de las mujeres.

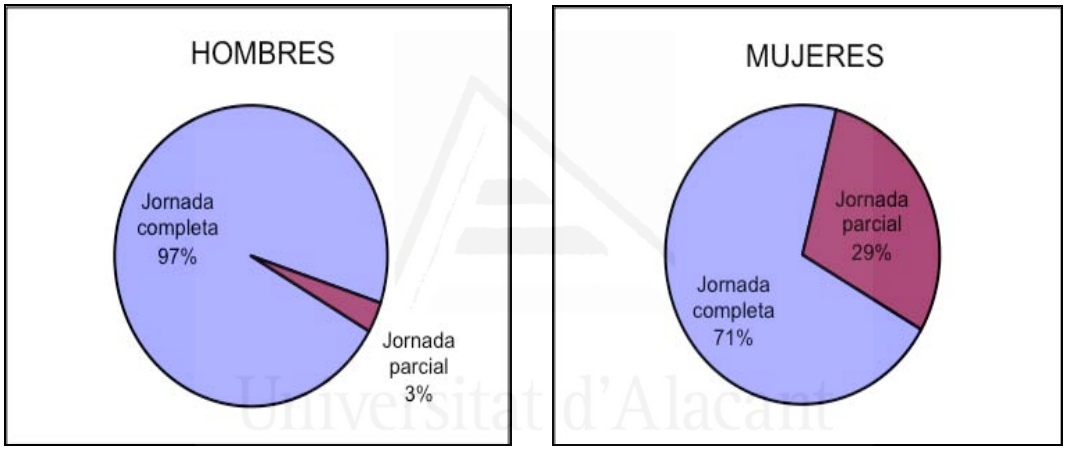
Así, la ética del *care,* reactivada ante el individualismo de nuestras sociedades, considera que las tareas de ayuda, cuidado, cohesión afectiva y atención están asociadas a la expresión íntima de la naturaleza femenina. El *care* es un trabajo de amor. Esta corriente pide el reconocimiento de este trabajo en forma de remuneración, en términos de un "salario maternal o familiar" que de acceso a derechos sociales a las mujeres que realizan este trabajo.

Datos extraídos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 (INE), nos muestran que las reducciones de jornada laboral por motivos de cuidados o atención a niños y ancianos son más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres. De igual manera, las mujeres con cargas familiares hacen más uso de las medidas de conciliación: reducción de jornada, excedencias, permisos parentales que los hombres.

De nuevo, la asignación de roles a género: "hombres productores", "mujeres cuidadoras" limita considerablemente la vida laboral de las mujeres, su inserción y su

desarrollo en el espacio productivo. Así, la tasa de mujeres de entre 25 y 44 años con niños dependientes que declara tener reducción de jornada es de un 29,4 % frente a un 3,3 de hombres en idéntica situación (gráfico 3.1). Está claro que con hijos son las mujeres las que tienen que tienen que renunciar a su vida laboral, al menos en parte, para atender el cuidado de los hijos. Lo que demuestra también que la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral no ha venido acompañado de los cambios necesarios y suficientes para incorporar a los hombres al espacio doméstico.

**Gráfico 3.1**
**Porcentaje de ocupados de 25 a 44 años que viven en hogares con niños dependientes. Por tipo de jornada y sexo.**
**Año 2002-2003.**

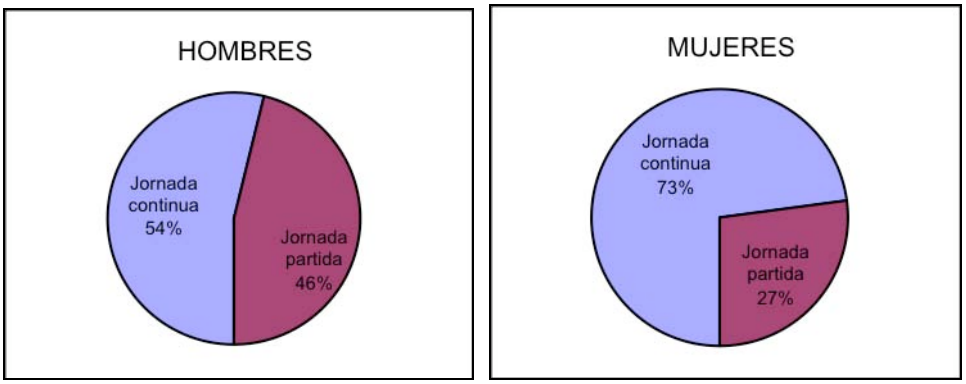



*Fuente: Elaboración propia a partir del INE: Encuesta Empleo del Tiempo (EET) (2002-2003).*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Podemos también observar que en hogares con niños dependientes, el porcentaje de hombres con jornada partida es muy alto, 46,2 %, comparado con el de las mujeres, 27,1 %. Siendo un horario laboral que hace más difícil la conciliación vida familiar y laboral (gráfico 3.2).

**Gráfico 3.2**
**Porcentaje de ocupados de 25 a 44 años que viven en hogares con niños dependientes. Por tipo de jornada continua o partida y sexo. Año 2002-2003.**




*Fuente: Elaboración propia a partir del INE: Encuesta Empleo del Tiempo (EET) (2002-2003).*

Son muchos los factores que influyen en que las mujeres opten por renunciar a su vida laboral, por reducirla para atender a sus hijos, o bien por olvidar directamente su maternidad. Las mujeres que trabajan y deciden tener hijos y dedicarse a las tareas de cuidado, suelen optar por reducir su jornada. Esto explica que la diferencia porcentual entre hombres y mujeres en el uso de esta medida sea de 6,1. Sin embargo, la reducción de jornada supone para muchas mujeres el fin de su desarrollo profesional. Además, hay que considerar que en muchas ocasiones detrás de esta decisión se encuentra no sólo el deseo de que las mujeres ejerzan su maternidad, sino también el hecho de que las mujeres ganen menos que los hombres, por lo que a la hora de renunciar a un sueldo, la familia opte por el inferior.

Hay que tener en cuenta que el matrimonio y sobretodo la maternidad son dos puntos de inflexión en la vida laboral de las mujeres. La tasa de empleo femenina baja con la maternidad mientras que aumenta para los hombres con la paternidad. El ejercicio de los derechos de conciliación que se observa en el uso de las medidas legales como el permiso de maternidad y/ paternidad por nacimiento y/o adopción de hijo, es un buen indicador de la diferencia en la asignación de roles a géneros y la división sexual del trabajo que esta diferencia crea. Así, según datos extraídos de la Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-2003, sólo un 1,8% de hombres reconoce haber solicitado la baja por permiso de paternidad frente a un 19,0 % de mujeres de la misma edad, que aduce no haber trabajado por acogerse al permiso de maternidad.

**Tabla 3.3**
**Porcentaje de ocupados, de 25 a 44 años en hogares con niños dependientes. Sexo y Tipos de motivos por los que no trabajaron. Año 2002-2003.**

| Motivo por el que no trabajó teniendo empleo | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|
| ***Vacaciones*** | 63,6 | 44,0 |
| ***Enfermedad, accidente o incapacidad temporal*** | 25,5 | 25,0 |
| ***Estudios*** | 1,2 | 0,0 |
| ***Permiso de maternidad o paternidad*** | 1,8 | 19,0 |
| ***Conflicto laboral*** | 1,8 | 1,2 |
| ***Otro motivo*** | 6,1 | 10,7 |
| ***Total*** | **100,0** | **100,0** |

*Fuente: Elaboración propia a partir del INE: Encuesta Empleo del Tiempo (EET) (2002-2003).*

La pregunta es ¿a quién beneficia el trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar? Si se responde que a las mujeres, a la satisfacción personal, a su "realización como mujeres" nos movemos en el ámbito privado y caemos bajo la categorización del patriarcado. Pero en términos económicos no es así: beneficia al Estado. Y aunque la mayoría de las mujeres españolas reciben la adscripción social obligatoria de cuidar a los demás durante toda su vida, y asumen este contrato social que las vincula durante toda su vida en la cesión de sus fuerzas de trabajo a esta tarea, este contrato social lleva implícito, una merma en su acceso a las prestaciones del mercado de trabajo por no estar reconocida la carga de trabajo no remunerado al que se le adscribe socialmente. El valor de la producción doméstica ha de estimarse en los mismos términos que el trabajo remunerado: capital, trabajo, tecnología y eficacia organizativa. Y como señala M. A. Durán (2000), aunque una parte del trabajo se entiende como producción de mercancías, es decir, como trabajo que se transforma en dinero o capital circulante, hay otra parte de la acepción del trabajo que se aplica a la producción de bienes y servicios sin transformarse en dinero ni pretender la aplicación directa a la producción de mercancías. "Y aunque los hogares han reducido su dedicación a la producción de bienes, siguen siendo los principales proveedores de servicios (limpieza, educación, alimentación, vivienda, vestido, protección, cuidado de la salud, ocio, gestión de la renta y el patrimonio, relaciones con las burocracias corporativas y el Estado, etc.) para la mayoría de la población española" (Durán, 2000:49).

La consideración de la producción doméstica y de los cuidados como "inactividad", su exclusión del mercado, obstaculiza que las propias políticas públicas puedan planificar

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

medidas públicas, privadas y de voluntariado que sustituyan o complementen el trabajo doméstico no remunerado.

En los últimos años hemos avanzado es esta consideración, la incorporación de las mujeres inmigrantes al trabajo doméstico y del cuidado ha producido la visibilización de este trabajo y un escaso desarrollo de las políticas públicas. Desde el momento en el que el trabajo de los cuidados no puede satisfacerse solamente en el ámbito de la familia y se contrata a personas especialmente para realizarlas, se empieza a mercantilizar y por tanto a visibilizar. Mercantilización y visibilidad en el espacio público son causa y consecuencia. Primero, porque se produce una transferencia a la esfera pública de una actividad que antes pertenecía a la esfera privada (la mercantilización del trabajo de los cuidados ha producido que el mercado sea el principal medio de adquisición de la mercancía-cuidados) y, segundo, y como consecuencia, porque la visibilización del trabajo (que históricamente han realizado las mujeres en el espacio privado-doméstico) deviene en su aproximación a la consideración de trabajo remunerado, con el pleno reconocimiento de los derechos sociales por aparte del Estado de bienestar.

Así la Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral (Ley 39/1999), supuso el reconocimiento tímido por parte del Estado de que los cuidados del espacio doméstico eran un trabajo, el otro trabajo, el familiar, que había que conciliar con el laboral. La Ley de Dependencia, 39/2006, supone un reconocimiento a los cuidados como un trabajo al que el Estado ha de dar cobertura, pues no se trata de un problema privado, sino de un problema de todos. En consecuencia, el *care* no es sólo objeto de un debate sobre los conceptos, sino que es también una cuestión política clave en la reestructuración y planificación de los sistemas de protección social, como veremos, en los Estados de bienestar.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

## 3.3. Causas del conflicto familia-trabajo: la incorporación de la mujer al mundo laboral, la crisis del patriarcado y los nuevos modelos de familia.

Hace tiempo que la institución familiar se ha visto afectada por cambios estructurales importantes. Sin duda, la incorporación de las mujeres al mundo laboral es una de las causas más importantes de esta redefinición de la familia. De hecho, esta incorporación ha producido un aumento de diversos modelos familiares; formas nuevas y distintas de asociarse para compartir la vida y cuidar de los hijos. Como veremos, estas nuevas formas de convivencia y organización familiar han modificado profundamente los parámetros éticos que sustentaban las relaciones familiares tradicionales. Para empezar, la forma tradicional familiar organizada en torno al *pater familias*, en la que las mujeres y los hijos se debían a la obediencia y al reconocimiento del jerarca, ha visto cuestionada y modificada su estructura. En el nuevo orden familiar, las relaciones son mas libres y tolerantes, los principios éticos que las sustentan se fundamentan en la igualdad tanto de ambos sexos como paterno-filiales: "La igualdad entre los individuos de ambos sexos, así como la libertad y la tolerancia son principios superiores a los de autoridad, dependencia y resignación que impregnan la familia tradicional, aunque muchas veces sea más difícil convivir con ellos" (Alberdi, 1999:34).

Obviamente, y a la par que la sociedad, han cambiado los valores familiares pero no necesariamente "a peor". El principio ético de igualdad que se da hoy entre ambos cónyuges frente al valor tradicional, basado en la autoridad y obediencia al varón, en la consideración de la mujer casada como una menor de edad que ha de ser social y económicamente tutelada por el marido, este nuevo principio de igualdad, decimos, es éticamente superior. Inés Alberdi en su obra *La nueva familia española* (1999) expone cómo el modelo actual de familia se fraguó en la transición española. Cómo los cambios en la legislación promovieron la institucionalización de un modelo de familia más igualitario, colocándolo al mismo nivel que la de algunos países europeos.

De igual manera, la plena incorporación de la mujer al mundo laboral y su acceso a la educación y niveles de profesionalización mayores, tuvo como consecuencia, primero, el replanteamiento de la clásica división de espacios laborales y familiares y, segundo, una nueva forma de organizar y comprender la institución familiar. De entrada, la mujer se las tuvo que ver con el problema de la conciliación de la vida laboral con la familiar. Por todo

ello, podemos decir que la institución familiar ha cambiado mucho. Pero no que vaya a desparecer o se encuentre en crisis.

No hay crisis de la institución familiar, lo que hay es crisis de los valores tradicionales. "Los valores propios de la familia tradicional, como la estabilidad matrimonial por encima del conflicto entre los esposos, el sometimiento de las mujeres a los maridos, la reclusión en el hogar y la maternidad como destino natural de las mujeres fue una forma de entender la familia que está desapareciendo" (Alberdi, 1999: 386). Por tanto, no se trata, propiamente, de la desaparición de la familia sino de su profunda diversificación unido a su redefinición social. "Los denominados "hogares no familiares" se duplicaron entre 1960 y 1995, aumentando del 15% al 29% de los hogares, incluyendo, naturalmente, a los ancianos solos, con lo que reflejan una tendencia demográfica al mismo tiempo que un cambio cultural. Las mujeres representan dos tercios de los hogares de un solo miembro. Y lo que es más significativo, la categoría arquetípica *parejas casadas con hijos* descendió del 44,2 % de los hogares en 1960 al 25,5% en 1995 " (Castells 2000: 249-250).

Esto no quiere decir que haya surgido un nuevo modelo prevaleciente de familia, sino, justamente, que la diversidad es la regla, que los nuevos perfiles de organización de la vida familiar se multiplican y que en estos nuevos modos de organización se observa una concentración creciente en torno a las mujeres y a la sucesión de parejas. Debido a todo ello, podemos afirmar que estos cambios en los valores ético-tradicionales de la familia, los nuevos modelos de organización familiar, la incorporación de la mujer al mundo laboral son causas o síntomas de la crisis del patriarcado.

Hay una red creciente de apoyo de mujeres que denota una crisis familiar masculina, puesto que la proporción creciente de modelos de familia cuya cabeza es la mujer desafía el modelo patriarcal. Pero, el principal problema de este modelo familiar, centrado en la mujer, es precisamente la débil infraestructura de que dispone para conciliar ambas vidas, laboral y familiar (Tobío, 2005). Guarderías, servicios sociales, centros de atención, medidas estatales para la conciliación, ayudas y prestaciones sociales no están suficientemente implantadas en nuestras sociedad y cada vez son más necesarias para sostener este nuevo modelo. A pesar de que hay una amplia aceptación social del empleo femenino como algo positivo, no hay, en cambio, una clara conciencia de que si las mujeres trabajan como lo hacen los hombres, las tareas de mantenimiento del hogar, trabajo

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

doméstico y cuidados, niños y ancianos, han de ser atendidas y visibilizadas en el diseño de las políticas familiares del Estado.

La incorporación de las mujeres y, en el caso concreto, de las madres al mundo laboral, rompe con el viejo modelo de familia basado en la división de roles de género. En este nuevo escenario la situación y el poder de los hombres se ha debilitado notablemente. La incorporación de la mujer al mercado laboral, debilita su capacidad de negociación y poder sobre la familia, el hombre ya no es el *pater familia,* ahora los dos, hombre y mujer, son fuente de ingresos. Este nuevo modelo dual de doble ingreso ha jubilado la familia tradicional y ha producido el aumento del número de mujeres con doble jornada. En cambio no se ha producido, en la misma medida, el aumento de las horas que el hombre dedica al espacio doméstico y a las tareas del cuidado y educación de los hijos, esto es, el desarrollo pleno de la "paternidad". Aunque jurídicamente se empiecen a sentar las bases para que esta propuesta sea real y efectiva[5], la paternidad igualitaria aún tiene un largo camino por recorrer. "Con menos hijos, las mujeres trabajando, los hombres ganando menos y en puestos de trabajo menos seguros y con las ideas feministas en plena difusión, los hombres se enfrentan a diversas opciones, ninguna de las cuales es la reproducción de la familia patriarcal, si este análisis es correcto" (Castells, 2000: 260).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

## 3.4. Políticas familiares y Estado de bienestar.

Los cambios introducidos en la institución familiar se traducen en cambios sociales importantes. La institución familiar, como hemos visto, ha sido objeto de importantes cambios estructurales en nuestro país y en el mundo entero. A la par que ha sido también objeto de preocupación política y social. La familia es una de los objetivos importantes de los estados de bienestar y el diseño de sus políticas familiares está hecho pensando en la mejora social de sus ciudadanos.

En principio, resulta incómodo que un espacio privado, como la familia, pueda ser susceptible de un diseño por parte de las políticas públicas, es decir, que el Estado legítimamente puede ordenar y diseñar el ámbito de nuestras vidas privadas. Este

[5] Ley 3/2007 de 23 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que establece un permiso de paternidad de 13 días de duración ampliable a cuatro semanas en los próximos años.

argumento de la intromisión del Estado en nuestras vidas privadas, fuertemente individualista y de emoción liberal, no tiene en cuenta que los problemas que atañen al ámbito de lo privado se deslizan, en todo un segmento de la población, hacia el espacio público. Que hay problemas privados que afectan a toda la ciudadanía o a todo un colectivo ciudadano. De nuevo la separación liberal entre público y privado esconde un residuo patriarcal. En el ensayo de Stuart Mill (2001) *The Subjection of Women*, de 1869, se expone cómo los principios del liberalismo no pueden universalizarse para abarcar a las mujeres en la esfera pública sin provocar un problema acerca de la estructura patriarcal de la vida privada. La separación liberal privado/público esconde desigualdades estructurales que entran en contradicción con su vocación de principios universalizadores. La consigna más popular del pensamiento feminista "lo personal es político", no sólo rechaza la separación liberal entre público y privado sino que implica, también, el que no se pueda trazar la distinción entre los dos ámbitos, pues las circunstancias personales de las mujeres están estructuradas por factores públicos: el estatus de las esposas, la invisibilidad del trabajo doméstico, el no reconocimiento de derechos sociales al no ser reconocidas como trabajadoras, la ley del aborto, las políticas familiares, etc. Todo ello contradice el supuesto liberal de que la autoridad del Estado se debe detener en el umbral del hogar. Y, a fin de cuentas, una concepción de la ciudadanía que ignora el ámbito privado es una concepción restrictiva, que niega el universalismo, principio fundamental del concepto de igualdad y de la filosofía liberal nacidos ambos bajo el paraguas de la Ilustración. Fue precisamente en esta época y debido a su ubicación en el ámbito privado por lo que a las mujeres no se les consideró ciudadanas de pleno derecho y se les excluyó del derecho al sufragio. Esta contradicción expresa bien la oposición entre lo público y lo privado. Lo público es lo político, el espacio de lo universal y los derechos, también se expresa como el espacio del trabajo productivo y del reconocimiento social. Lo privado es el ámbito de lo familiar, el espacio de las particularidades, de los cuidados y los afectos, de la casa y del trabajo doméstico.

Así, la concepción sólo pública de la ciudadanía margina al espacio privado y se manifiesta, primeramente, en la ausencia de reconocimiento de derechos para este ámbito. Un ejemplo claro de lo que se ha tardado en reconocer públicamente el trabajo que se realiza en el espacio privado, y por lo tanto, la doble jornada de las mujeres, es la Ley de Conciliación vida laboral y familiar de 1999. Pero el problema de la conciliación de vida y

trabajo, casa y el mundo laboral, no es un problema privado de las mujeres trabajadoras, es un problema de ciudadanía, pues compete a ciudadanas y ciudadanos de diversas unidades familiares, y es un problema, sobre todo y también, del Estado que ha de reorganizar sus instituciones, planificar sus infraestructuras y diseñar sus políticas públicas familiares para evitar el conflicto de ambos ámbitos. En definitiva, es un problema que, surgiendo en el ámbito privado, tiene una dimensión pública.

Es cierto que, desde que el Estado Liberal se convirtió en Estado social de Derecho, los derechos sociales (legitimados ya los derechos políticos y civiles) cobraron importancia y se universalizaron. La aceptación de los derechos sociales como derechos de todos los ciudadanos conlleva la incorporación de la vida privada al ámbito de lo político, y por tanto, de la vida pública. Ahora, la mayoría de los servicios sociales y derechos sociales que el Estado ofrece a su ciudadanía van dirigidos a la esfera privada y sus destinatarios son precisamente las familias.[6]

> "Los derechos sociales que son la base del Estado de bienestar tienen que ver con circunstancias vinculadas a la vida personal y privada; la salud, la atención a los débiles, la garantía de protección contra la pobreza. Son las mujeres las que suelen prestar estos servicios gratuitamente. A pesar del reconocimiento de estos derechos sociales no se ha producido un cambio en el status que el Estado atribuía a las mujeres. En primer lugar se siguió suponiendo que el rol esencial de la mujer era la familia y que eran ciudadanas diferentes por esta razón. En segundo lugar, los destinatarios de gran parte de las nuevas políticas sociales fueron las familias y no los individuos. Así, los derechos sociales no se asocian con los ciudadanos, como sucede con los derechos políticos, es decir, no fueron individuales. En gran medida esto se debió a que se vinculan a aquellos que tienen un puesto asalariado en el mercado de trabajo, haciéndoles responsables de los miembros de la familia que no reciben un salario. Esta situación ha perjudicado a las mujeres" (Astelarre, 2005:55).

[6] Sin embargo aún se mantiene una curiosa dualidad respecto a los derechos sociales que entraña cierta marginalidad. Los derechos sociales no tienen el mismo estatus que los derechos políticos. A sus beneficiarios se les considera seres inferiores o marginales, seres a los que el Estado de bienestar ha de ayudar. Un ejemplo de ello es el trato y el estatus que el Estado otorga a los pobres, que no son ciudadanos cuyos derechos han sido "conculcados" sino seres humanos necesitados de la generosidad de los servicios estatales. No se han redefinido consecuentemente las bases estructurales de la ciudadanía (Astelarre, J. 2005).

En definitiva, siendo las mujeres las que prestaban estos servicios gratuitamente, el Estado de bienestar consideró beneficiarios de estos derechos sociales no a los individuos, como sucede con los derechos civiles y políticos, sino al colectivo; no las mujeres sino a las familias[7].

> "Entiendo la política familiar como un conjunto de medidas públicas destinadas a aportar recursos a las personas con responsabilidades familiares para que puedan desempeñar en las mejores condiciones posibles las tareas y actividades derivadas de ellas, en especial las de atención a sus hijos menores dependientes. En este sentido, los instrumentos concretos de la política familiar dependen de la naturaleza y del carácter de los recursos aportados a las familias desde el exterior, ya sea desde las mismas instancias públicas o por otros agentes bajo la previsión, el control y la responsabilidad de la Administración" (Flaquer, 2000: 12)

Así, si aceptamos que las políticas familiares son una de las dimensiones del Estado de bienestar, la caracterización de estos modelos o Estados dependerá del desarrollo de un tipo de políticas u otro. Dicho de otro modo: las actuales propuestas de políticas familiares implementadas en los países de la Unión Europea están asociadas con determinados regímenes de bienestar que se han desarrollado históricamente en el mundo occidental.

Una de las aportaciones más interesantes de Gøsta Esping-Andersen ha sido precisamente su tipología de los Estados o regimenes de bienestar [8]. Por régimen de bienestar entiende un conjunto integrado de relaciones entre el Estado, el mercado de trabajo y la estratificación social. En su ya clásico libro *Los tres mundos del Estado de bienestar* afirma que "una definición normal de manual es que el Estado de bienestar implica una responsabilidad estatal para asegurar unos mínimos básicos de protección social para sus ciudadanos." (Esping- Andersen, 1993: 37-38).

Este autor tipifica los diferentes modelos, según el reparto de responsabilidades entre el Estado, el mercado y la familia. Así, las variaciones internacionales en los derechos

[7] Este es también el motivo, como veremos más adelante, de la crítica de Lewis a los modelos de Estado de bienestar que propone Espin Andersen.

[8] Antes de él, Richard Titmuss en su libro, publicado por primera vez en 1958, *Política social* (1981) estableció una diferenciación hoy clásica entre Estados de bienestar residuales y Estados de bienestar institucionales. En los primeros, el Estado de bienestar asume la responsabilidad sólo cuando falla la familia y/o el mercado y procura limitar sus obligaciones a los grupos sociales marginales o necesitados. El modelo institucional se dirige a toda la población, es universalista y abarca un compromiso institucionalizado de protección social.

sociales y en la estratificación de los diferentes Estados, se deben a ordenamientos cualitativamente distintos entre Estado, mercado y familia.

> "El Estado de bienestar no puede ser entendido sólo en términos de los derechos que concede. También tenemos que tener en cuenta cómo las actividades del Estado están entrelazadas en la provisión social con las del mercado y el papel de la familia. Estos son los tres principios fundamentales a los que hay que dar mayor contenido antes de hacer ninguna especificación teórica sobre el Estado de bienestar" (Esping- Andersen, 1993: 41)[9].

De este modo, cada régimen de bienestar incluye además de unas políticas sociales determinadas, con sus derechos y prestaciones correspondientes, ciertas oportunidades laborales y un cierto grado de desigualdad. Los orígenes de cada uno se deben a distintas fuerzas históricas y siguen unas trayectorias de desarrollo cualitativamente diferentes.

A partir de estas premisas distingue en el mundo occidental tres regímenes distintos de Estado de bienestar: el liberal, el corporativo y el socialdemócrata[10]. Básicamente, en el

[9] Esping- Andersen, siguiendo la propuesta de T.H. Marshall (1997) "Ciudadanía y clase social", publicado originalmente en 1949, considera que la ciudadanía social constituye el núcleo del Estado de bienestar, pero, sostiene, hay que darle a este concepto un mayor contenido, "sobre todo debe implicar la concesión de los derechos sociales". Los derechos sociales, continúa, si son inviolables y se conceden en base a la ciudadanía supondrán una desmercantilización del status de los individuos con relación al mercado. Así, si la ciudadanía social es la idea central del Estado de bienestar, ésta ha de estar dotada de una serie de derechos sociales que le permitan desvincularse del mercado, perder el estatus de mera mercancía. Y este es precisamente el significado de desmercantilización: "grado en que los individuos o las familias pueden mantener un nivel de vida socialmente aceptable independientemente de su participación en el mercado" (Esping-Andersen, 1993: 60). Cuando la satisfacción de las necesidades humanas llegó a implicar la adquisición de mercancías, el problema del poder adquisitivo y de la distribución de los ingresos se convirtió en algo importante. Cuando la fuerza de trabajo se convirtió también en mercancía, se puso en juego el derecho de la gente para sobrevivir fuera del mercado. En tanto que mercancías, los trabajadores pueden ser fácilmente sustituibles o despedidos. La desmercantilización es, por lo tanto, un proceso con múltiples raíces; como K. Polanyi sostuvo en 1944 en su libro *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico* (1989), es necesaria para la supervivencia del sistema, en la medida en que los ciudadanos gozan de unos derechos que les permiten emanciparse de su dependencia del mercado, es también necesaria para conseguir un nivel tolerable de bienestar y de seguridad individual.

[10] Estado de bienestar liberal: propio de países anglosajones como Estados Unidos, Canadá y Australia. En ellos predomina la ayuda a los que no tienen medios. De hecho, la asistencia social es residual y se limita a aquellos casos en que la familia y/o el mercado son incapaces de resolver el problema y, por tanto, grava a sus destinatarios con un estigma. Los subsidios son modestos y favorecen principalmente a una clientela con ingresos bajos, dependientes del Estado. El Estado estimula el mercado, ya sea activamente o pasivamente. La consecuencia de este tipo de régimen es que minimiza los efectos de la desmercantilización, limita el alcance de los derechos sociales y construye un orden de estratificación dualista: los beneficiarios de las prestaciones: pobres y marginados y la clase media mayoritaria. Precisamente la mencionada clasificación de Titmuss su tipificación del Estado de bienestar residual o marginal, capta esta característica del paradigma liberal: que la obligación pública empieza sólo donde falla el mercado. La lógica de la mercantilización es prioritaria. Estado de bienestar corporativista: este segundo tipo de régimen engloba países como Austria, Francia, Bélgica, Alemania e Italia. Son Estados de bienestar conservadores basados en un sistema de seguridad social de raíz bismarckiana, en los que la obsesión liberal por el mercado y la mercantilización nunca fue lo importante. Los derechos sociales apenas han sido un tema importante y lo que predomina era la conservación de las diferencias de status y clase social, por tanto, el goce de los derechos sociales estaba asociado con la clase social y con el estatus laboral ocupacional. Los regímenes corporativistas están conformados por la iglesia y fuertemente comprometidos con la conservación de la familia tradicional. En este régimen los subsidios familiares alientan la maternidad y desincentivan la participación de la

modelo liberal, el mercado es el encargado de la provisión de bienestar, en el corporativo, el Estado posee un papel subsidiario dejando a la familia encargada de ocuparse de la satisfacción y necesidades de sus miembros, mientras que en el socialdemócrata, el Estado ocupa un lugar prioritario en el suministro de bienestar a la ciudadanía.

En la tipología del sociólogo danés, la contribución de las mujeres al Estado de bienestar pasa desapercibida, como también pasan inadvertidas la división sexual del trabajo. Estas fueron las principales críticas de las estudiosas feministas (Orloff, 1993; O´Connor, 1993, Daly, 1994 y Lewis, 1992). Precisamente, esta última autora, Jane Lewis (1992) planteó la necesidad de revisar el concepto régimen del bienestar a la luz del la diferenciación entre trabajo remunerado y no remunerado y de la importancia de la contribución de este último al bienestar de las familias. Lewis descubre que, bajo la alfombra de los Estados de bienestar, se esconde un modelo familiar que entiende al hombre como "varón sustentador" y a la mujer como "cuidadora", concepción que sustenta la división sexual del trabajo. El Estado de bienestar perpetúa estos modelos, sin reflexión crítica y planifica la maqueta de sus derechos sociales para la ciudadanía, sin tener en cuenta la dimensión del trabajo no remunerado de la mujer y su importancia en el manteniendo del Estado y sin tener en cuenta que esta invisibilidad del trabajo de la mujer le impide ser considerada ciudadana depositaria de estos derechos sociales.

En otros términos, la tipología de los Estados de bienestar ignora la perspectiva de género; consideran que los modelos del Estado de bienestar contemporáneo se han desarrollado dando por supuesto el modelo de *male bredwinner* (hombre-"ganador-de-pan"), basado en la división sexual del trabajo, en donde el hombre es el responsable del mantenimiento económico de la familia y la mujer la encargada de los cuidados y el

mujer en el mercado de trabajo, en especial cuando sus hijos son pequeños, lo cual las convierte en dependientes de sus maridos, ya que éstos como cotizantes son los únicos titulares de los derechos sociales. El régimen corporativo se guía por el principio de subsidiaridad que supone que el Estado intervendrá solamente cuando se acabe la capacidad de la familia para atender a sus miembros, servicio éste que realizan las amas de casa. Estado de bienestar socialdemócrata: surgido en los países escandinavos y basado en los principio de universalismo y desmercantilización de los derechos sociales. Se llama socialdemócratas pues en estos países fue la fuerza dominante e impulsora de esta reforma social. Los socialdemócratas buscaban un Estado de bienestar que promoviera la igualdad y esto se traduce en una mezcla de elevada desmercantilización y de programas universalistas que sin embargo se adaptan a expectativas diferenciadas. Así, los trabajadores manuales llegan a disfrutar de los mismos derechos que los funcionarios y empleados. Hay que decir que uno de los requisitos de este modelo es el pleno empleo sin el cual no podría funcionar. Si la financiación del gasto social tiene que provenir básicamente de una fiscalidad progresiva, es preciso que trabaje todo el mundo. En contraste con el modelo corporativista, el modelo socialdemócrata pretende socializar prioritariamente los costes de la familia. Así, el ideal no es maximizar la dependencia del individuo con respecto a la familia. El resultado es un Estado del bienestar que suministra las prestaciones directamente a los niños y se responsabiliza del cuidado de los niños, mayores y necesitados. Así ayuda a que las mujeres puedan elegir el trabajo en lugar del hogar. Este es el modelo que más estimula la inserción más completa de las mujeres en el mercado de trabajo, inherente al principio del pleno empleo para todos los ciudadanos.

bienestar familiar. Así, las políticas sociales y familiares que surgen a la luz de este modelo, tienen al hombre como beneficiario principal de los derechos sociales por su situación permanente en el mercado de trabajo. Las mujeres son las grandes olvidadas dada la invisibilidad política, social y mercantil de su trabajo y son sólo tenidas en cuenta como beneficiarias de derechos sociales según la situación que el marido haya alcanzado en el mercado laboral (es decir, los derechos que el Estado de bienestar pueda reconocer a la mujer, son derivados de la situación laboral alcanzada por el hombre). [11]

Precisamente, un buen indicador de las políticas sociales europeas es el tema del varón más o menos sustentador o proveedor. Así se distingue entre Estados con presencia fuerte, mediana o débil del modelo de varón proveedor de recursos. El argumento es que la fortaleza o debilidad del modelo de proveedor masculino sirve como indicador de la forma en que las mujeres son tratadas en los sistemas de seguridad social, con relación al cuidado infantil y especialmente al tipo de participación de las mujeres casadas en el mercado de trabajo. Este modelo de hombre proveedor fuerte explica la ciudadanía de segunda clase de las mujeres. De igual manera, el indicador del grado de abandono del espacio doméstico de la mujer, en el sentido de nivel de desvinculación del espacio doméstico y progresiva implicación en el espacio público, mide las políticas de igualdad efectiva de los Estados del bienestar.

Resumiendo, las políticas sociales de los Estados de bienestar se centran en beneficiar sólo con derechos sociales a aquellos trabajadores que participan del mercado, y el trabajo doméstico de la mujer es invisible, -como señaló Lewis, por no remunerado y no mercantilizado-; estas políticas, por tanto, reproducen las relaciones de subordinación y la división sexual del trabajo. Todos los subsidios como las jubilaciones, los seguros de desempleo, la atención a la salud, bajas y permisos de maternidad… están ligadas al trabajo asalariado. Por tanto, el trabajo que no cotiza, que es invisible, no está cubierto por el

[11] De otro lado, la posición ocupada por las mujeres en el sistema de reproducción social las hace invisibles y pasivas para la obtención de los derechos sociales. Por supuesto, no se podía plantear la posibilidad de ser desmercantilizadas puesto que no habían sufrido ningún ingreso en el mundo de la mercantilización. Por lo tanto, el criterio de desmercantilización de Esping-Andersen es insuficiente para dar cuenta de la medida en que los ciudadanos gozan de derechos sociales ya que, en el caso de las mujeres que no están integradas en el mercado laboral, no pueden recibir los beneficios de la desmercantilización si previamente no han entrado en él. Es más, este concepto presupone la participación en el mercado de trabajo a tiempo completo y durante casi toda la vida. Pero esto es propio de la experiencia laboral y vital de los varones, en absoluto de la mayoría de las mujeres. De hecho, si para la mayoría de los varones la desmercantilización del trabajo supone cierte independencia y autonomía, para muchas mujeres el paso del trabajo no remunerado al trabajo remunerado, es decir, la mercantilización tiene efectos emancipatorios. A la obra de Esping-Andersen le falta la dimensión de género.

Estado de bienestar. Las mujeres que cuidan a los miembros de sus familias y se ocupan del trabajo doméstico no tienen acceso directo a prestaciones y servicios.

Nos encontramos con un dilema de difícil solución: la exigencia de incorporación de las mujeres al trabajo con los mismos derechos y beneficios que los hombres y, al mismo tiempo, el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados por parte del Estado[12].

Por tanto, las críticas de Lewis supusieron el inicio de una serie de estudios que tenían como objetivo el análisis de las políticas de los Estados de bienestar desde la dimensión de género, estudiando los efectos de las políticas sociales sobre mujeres y niños y centrándose en la distinción entre trabajo remunerado y no remunerado. La crítica feminista ha subrayado el sesgo que supone ignorar la dimensión de género al analizar únicamente la estratificación por clase ocupacional y no tener en cuenta el trabajo no remunerado y los servicios de cuidado y reproducción prestados por las mujeres. La propuesta de Lewis consiste en identificar distintos regímenes de cuidado de acuerdo a las relaciones entre trabajo remunerado, trabajo no remunerado y las transferencias y servicios sociales. [13]

En una obra más reciente, *Fundamentos sociales de las economías postindustriales* (2000), Esping-Andersen reformula su tipología y presenta un estudio empírico más amplio colocando a la familia como indicador importante del grado de autonomía de los individuos en los Estados de bienestar. Así, admitiendo el sesgo masculino del criterio de desmercantilización, introduce un criterio nuevo para evaluar y comparar los regímenes de bienestar: la desfamiliarización. Esta noción hace referencia al grado en que la política social o los mercados "reducen la dependencia individual de la familia" y "maximizan la disponibilidad de los recursos económicos por parte del individuo independientemente de las reciprocidades familiares o conyugales" (Esping-Andersen, 2000: 66). Pero, el grado de desfamiliarización de los individuos en los Estados de Bienestar dependerá de que éstos asuman las tareas de los cuidados, en definitiva reconozcan el trabajo que, fundamentalmente, realizan las mujeres en el espacio doméstico.

[12] Delphine Gardey, sostiene que al igual que la democracia francesa se basó en la exclusión de las mujeres de la ciudadanía, "la definición de la economía política se basó en la exclusión del trabajo realizado por las mujeres de la noción de valor y de la utilidad social" (Gardey, 2000:43).

[13] La masiva incorporación de la mujer al mercado laboral va a cambiar notablemente este panorama. Aparece ahora un nuevo modelo familiar formado por dos personas activas, dos rentas completas y la doble jornada de las mujeres, es decir, como veremos más adelante el trabajo en casa y fuera de casa. Balbo (1994).

## 3.5. Políticas de conciliación en España y Europa: breve revisión crítica.

### *3.5.1. Revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009.*

I. La Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral.

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral están formadas por conjuntos de disposiciones heterogéneas que tienen el denominador común de arbitrar medidas para que se produzca una mejor integración entre la esfera productiva y la reproductiva. Aunque algunas de ellas son bastante antiguas, como la protección de las mujeres trabajadoras o los permisos de maternidad (que existen en algunos países europeos desde finales del siglo pasado), la ampliación de estos permisos, así como la ampliación de los supuestos que contemplan estos casos y el desarrollo de los tiempos parciales y excedencias laborales, buscan flexibilizar los tiempos laborales para que hombres y mujeres puedan hacer frente a las responsabilidades familiares. Dentro de las políticas de conciliación familiar y laboral es preciso distinguir entre dos tipos de medidas:

1) Medidas de apoyo externo: servicios de guardería, cuidados a domicilio, centros públicos de educación preescolar, etc.[14]

2) Medidas de apoyo interno: flexibilidad laboral, reducción del tiempo de trabajo.[15]

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

[14] Aunque en un principio las políticas públicas destinaban estos servicios a las clases más desfavorecidas (huérfanos e hijos de madres obreras) desde los años sesenta con la entrada de la mujer en el mercado laboral se incrementaron los presupuestos de apoyo a padres trabajadores con niños. Estos apoyos tomaron formas como subsidios directos e indirectos, aumento de provisión de plazas públicas en educación escolar. Las guarderías públicas en un principio en manos del sector privado han aumentado notablemente, aún así, en los regímenes familistas, que perpetúan el concepto patriarcal de madre cuidadora asociada a la idea de que los primeros años de vida del niño necesita a la madre y que por tanto las mujeres en esta situación no deben trabajar fuera de la casa, reducen sus presupuestos y la creación de plazas en guardería incentivando, en cambio, las excedencias parentales y las reducciones laborales o medias jornadas.
En España la oferta de servicios de guarderías para niños de menos de 3 años es muy escasa. De hecho la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de Octubre (Ley General de Ordenación del Sistema Educativo, LOGSE) establece que el periodo educativo de 0 a 6 años es voluntario y se divide en dos etapas o ciclos: el primero hasta los tres años de edad y el segundo hasta los seis, en que empieza la educación obligatoria. Así las cosas, el Ministerio de Educación no gestiona directamente los centros que ofrecen esta etapa educativa voluntaria, dejando la gestión en manos de autonomías y empresa privadas con el resultado de un alto coste para los padres.

[15] Una de las novedades de la Ley de Conciliación viene por introducir políticas de flexibilidad horaria al legislar sobre los tiempos parciales y las reducciones de jornada. Si en un principio este tipo de políticas pretendía hacer compatible las responsabilidades familiares y laborales, tareas productivas y reproductivas, finalmente se ha convertido para las mujeres en la institucionalización de la doble presencia o doble jornada. Lo que nos interesa resaltar aquí es hasta que punto la flexibilidad como la reducción de tiempos laborales no supone una sanción para el trabajador, puesto que conlleva precariedad laboral, pérdida de derechos y beneficios reconocidos a los trabajadores a tiempo completo así como merma en la posibilidad de movilidad vertical.
Iguales inconvenientes presenta la reducción del tiempo de trabajo o empleo a tiempo parcial. Siendo este un fenómeno mayoritariamente femenino, en Europa cuatro de cada cinco puestos de trabajo a tiempo parcial están ocupados por mujeres. En España al estar relacionado con la precarización laboral, esta modalidad se caracteriza por su concentración en determinados sectores como el sector servicios y en empleos feminizados.

Sostiene Lluís Flaquer (2000) que fue a mediados de los años setenta cuando la Comunidad Económica Europea planteó la necesidad de una serie de medidas legislativas a favor de la igualdad profesional entre mujeres y hombres, con relación a los salarios, las condiciones laborales y los derechos de seguridad social.

Estas políticas de conciliación entre familia y trabajo tratan de ofrecer recursos públicos para que el cuidado de hijos y de las personas dependientes pueda ser compartido entre la familia, el mercado y el estado. Sucede que la interpretación que cada estado hace de estas directivas europeas y el sentido que los mismos dan a sus políticas públicas es relativo y variable. Por un lado, están los países que consideran que las mujeres deben seguir siendo las principales protagonistas de la atención a la familia, perpetuando el sesgo de género de la mujer cuidadora y la división dual del trabajo. Estos estados promueven políticas de conciliación encaminadas a incentivar que las mujeres se acojan a tiempos parciales o que aumenten las licencias y permisos para mantenerlas en el espacio doméstico. Tal es el caso de la Ley de Conciliación 34/99 en España. Por otro lado están los países que incentivan la participación activa de la mujer en el mercado de trabajo, condicionándola o ligándola a que el hombre aumente su contribución al trabajo de cuidados y reproductivo y procurando crear la infraestructura estatal necesaria para que estos cuidados, en cierta medida, puedan ser también responsabilidad del estado.

En España, las primeras regulaciones jurídicas en torno a la mujer trabajadora datan del 1900. Eran leyes excesivamente proteccionistas con la mujer que la consideraban jurídicamente una "parte débil". No fue hasta la II República cuando encontramos leyes con criterios igualitarios que reconocen la inexistencia de privilegio jurídico alguno por razón de sexo. Este reconocimiento de igualdad se pierde con la llegada del régimen franquista que vuelve a considerar a la mujer la parte débil que hay que proteger del trabajo, resituándola en la esfera familiar, "liberando a la mujer casada", tal como se manifiesta en el Fuero del Trabajo de 1938, "del taller y de la fábrica".

A nivel internacional, las primeras medidas jurídicas también fueron proteccionistas en el trato a la mujer trabajadoras. Así, en 1919 en el Convenio nº3 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se hace referencia a la protección de la mujer antes y después del parto. De igual manera el Convenio nº 103 de 28 de junio de 1952, sobre protección a la maternidad también de Organización Internacional Trabajo, OIT.

No será, pues, hasta 1981, cuando se aborde el tema de la conciliación vida familiar y laboral en términos de igualdad, "con la adopción del Convenio nº 156 de la OIT y la recomendación nº 156 de la Organización Mundial del Trabajo sobre la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares" (Arroyo, 2007: 243-270). Un reconocimiento mundial importante de medidas sobre la igualdad hombres y mujeres referida a la conciliación vino de la IV Conferencia Mundial sobre mujeres celebrada en Pekín, septiembre de 1995, que se cerró con el objetivo explicito de la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, podemos hablar de dos etapas en la evolución legal que conduce hacia la conciliación de la vida familiar y laboral. Una primera, de medidas y políticas proteccionistas, que tiene su origen en el reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras, pero considerándolas una parte débil a la que había que proteger, es decir, un estrato inferior en la consideración de su ciudadanía. Y una segunda etapa, fundada en criterios igualitarios frente al hombre.

Es en esta segunda etapa en la que hemos de situar el reciente ordenamiento jurídico español. Así, la Constitución de 1978, al margen del ya señalado artículo 25 de la Constitución Española de la II República, reconoce la capacidad laboral en términos de igualdad, la no discriminación y la protección de la familia. Son cuatro los artículos base y fundamento de la ordenación de la conciliación de la vida familiar y laboral, cuyo criterio fundamental es la igualdad como valor supremo.

- Artículo 14 de la Constitución: derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión u opinión.
- Articulo 39.1 de la Constitución: deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.
- Artículo 35 dispone la no discriminación por razón de sexo en el ejercicio del derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a la remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.
- Articulo 9.2 de la Constitución: atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y al igualdad del individuo y de los

grupos en los que reintegren sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impiden o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Más recientemente, y ya respecto a la legislación española, hay que destacar dos leyes fundamentales:

- Ley 3/1989 de 3 de marzo sobre Maternidad e Igualdad de Trato de la Mujer Trabajadora. Esta ley con todas sus limitaciones, resulta la de mayor interés. El principal mérito fue el de sustituir una normativa protectora de la mujer de carácter subjetivo por otra de carácter objetivo. Anteriormente las normativas existentes velaban fundamentalmente por el descanso de la madre trabajadora. Es más, las primeras normas femeninas habían consistido básicamente en mecanismos restrictivos y prohibitivos con la jornada de trabajo[16.] Por ello, con la Ley 3/1989 se superaban las normativas protectoras de la mujer por su condición de mujer y el carácter subjetivo de las mismas en lo referente a la maternidad.
- Ley 31/ 1995 de prevención de riesgos laborales introducía, en su artículo 26, previsiones especiales para la situación de embarazo y lactancia, solucionando el vacío legal que el Tribunal Constitucional había creado al derogar las normas que establecían protecciones genéricas para las mujeres, protecciones que limitaban el acceso de la mujer a determinadas profesiones.

Respecto al ámbito comunitario, los antecedentes a la Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral, Ley 39/1999, hay que situarlos en dos directivas:

- La Directiva 92/85 de 19 de octubre, sobre salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- La Directiva 96/34 de 3 de junio sobre el permiso parental que establece el disfrute indistinto entre hombres y mujeres de los permisos parentales, fundada en el Acuerdo marco sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo como motivo de fuerza mayor para conciliar vida familiar y laboral y promover la igualdad de oportunidades.

[16] "El RDL de 15 de Agosto de 1927 reguló del descanso nocturno de la mujer trabajadora. Otras normas posteriores limitaron la jornada femenina de trabajo, impusieron descansos diferenciados para hombres y mujeres entre jornadas, o establecían regímenes especiales para las horas extraordinarias" (Ballester, 2000; 14 y ss.).

No hay que olvidar que las directivas europeas carecen de directa aplicación, pues requieren de la libre transposición, que sí es obligatoria, por parte de los estados miembros a los que compete la libre elección de la figura para su aplicación.

De hecho, y aunque en su exposición de motivos la Ley 39/1999 hace referencia expresa al derecho comunitario, en la trasposición de las dos directivas europeas antes mencionadas, (que era urgente y necesaria) se produce un desajuste entre la norma comunitaria y la norma española. Así, sostiene Amparo Ballester "No puede decirse que la Ley 39/1999 haya superado el mínimo comunitario además no ha avanzado en la igualación para la consecución del reparto de responsabilidades, sino que en múltiples aspectos se limita injustificadamente, el disfrute del padre. Pero es en materia de permisos y excedencias donde la falta de adecuación al derecho comunitario se hace más evidente y preocupante, porque ni se garantiza la aplicación de los mismos en los supuestos de fuerza mayor descritos en la Directiva 96/34, ni quedan garantizados con la suficiente claridad las condiciones del reingreso tras la excedencia" (Ballester, 2000: 23).

II. La Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La entrada en vigor del la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIE) ha supuesto que España se encuentre en la actualidad entre los países de vanguardia en materia de políticas de igualdad de género. Sin embargo, este avance constituye, de momento, sólo un paso más en el camino hacia la consecución de la igualdad real.

De hecho, la Ley, que tiene como objetivo fundamental la prevención y eliminación de las discriminaciones que aún persisten por razón de sexo y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, procede de la transposición de tres directivas comunitarias:

- 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional y condiciones de trabajo.
- 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

- 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Se trata, por tanto, de una norma compleja, extensa, integrada por 78 artículos, distribuidos en 9 títulos –uno de ellos preliminar-, 31 disposiciones adicionales, 11 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 8 disposiciones finales. Como enuncia en su exposición de motivos, esta Ley aspira a ser una "Ley código" de la igualdad entre mujeres y hombres y establece en su articulado, principios de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas y prevé una amplia batería de medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo, resultado de proyectar el principio de igualdad en los distintos ámbitos normativos. En sus disposiciones adicionales modifica numerosas normas legales que resultan afectadas, entre las que se encuentran el núcleo duro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley muestra una especial preocupación por eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito de las relaciones laborales. A tal efecto, incorpora medidas -incluidas las de acción positiva- para promover y garantizar la igualdad en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. También se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

La imposición de todas estas actuaciones y medidas normativas constituyen la aspiración a la consecución de la igualdad real y material entre mujeres y hombres. Así, se asume que el pleno reconocimiento de la igualdad formal[17] entre mujeres y hombres ha demostrado no ser suficientemente eficaz.

Aunque este principio jurídico haya sido reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, y en nuestra Carta Magna, la realidad revela que no ha traído consigo la igualdad "real". La consecución de una sociedad igualitaria y más

[17] Que se decrete universalmente que todos los hombres son iguales -principio éste que se alcanzó ya en la Revolución Francesa con la Declaración de los Derechos y Deberes del Ciudadano, y que ha sido ratificado en numerosas ocasiones por diferentes documentos internacionales a lo largo de la historia de la humanidad-, no implica que todos los hombres sean *realmente* iguales, de la misma manera, el que se decrete que todos los hombres son libres, no nos hace *libres* a todos.

justa no sólo depende de la calidad del ordenamiento jurídico, sino también de las prácticas y usos sociales que impiden su implementación real. La desigualdad instalada en las estructuras de nuestras sociedades, en sus formas y normas de funcionamiento y en los estereotipos sociales que fundamentan y ponen en marcha el engranaje de estas estructuras. La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica o los problemas de conciliación muestran cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es una tarea pendiente que necesita nuevos instrumentos de implementación y nuevas prácticas jurídicas. "Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida" (Ley Orgánica 3/2007).

Esta desigualdad estructural ha impulsado a la ley a reconocer derechos sólo a la mujer como colectivo social e históricamente desaventajado. "El Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente la necesidad de establecer un "derecho desigual-igualitario", es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer" (Bustos, 2007: 136).

Entre las medida reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias, hay que destacar las acciones positivas[18], es decir, derechos preferentes para colectivos desaventajados[19]. Esta práctica jurídica proviene del Derecho estadounidense que adoptó ya

[18] El fundamento de las acciones positivas generalmente se pueden agrupar en dos clases de argumentos: Argumentos de carácter deontológico que ven las acciones positivas como medidas compensatorias de las injusticias y desigualdades que han sufrido históricamente determinados colectivos. Y argumentos de tipo teleológico que fundamentan este tipo de políticas en la búsqueda de la integración social, sea por motivos de utilidad social o por el ideal de caminar hacia sociedades más solidarias (Bustos, 2007: 132).

[19] Podemos diferenciar entre acciones positivas y discriminación inversa. Mientras las acciones positivas constituyen medidas que favorecen a colectivos desaventajados social e históricamente, y se definen como: medidas especificas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres", la discriminación inversa da un paso más allá y establece, por ejemplo, una reserva de plazas a través de política de cuotas o exime de cumplir ciertos requisitos a ese colectivo o atribuye mayor puntuación en un concurso a los candidatos de esos colectivos, lo que lleva como contrapartida que siendo una medida favorable para algunos se convierta para otros en un perjuicio. Por ello, tanto las acciones positivas como las discriminaciones inversas se entienden como disposiciones transitorias que están en vigor hasta que se alcanza la igualdad efectiva o material, se exige, además, que estas acciones cumplan criterios de flexibilidad y objetividad. No obstante no hay objetividad acerca de la legitimidad jurídica respecto a las acciones positivas y menos aún respecto a la discriminación positiva, se les critica el hecho de vulnerar el principio de igualdad formal "concebida como igualdad abstracta del Estado liberal de Derecho. Con la fórmula del Estado social esta confrontación deja de existir porque se busca un equilibrio entre los aspectos formales y sustanciales de la igualdad. (…)

en los años 60, medidas políticas a favor de las mujeres y especialmente de las mujeres de raza negra. Estas medidas buscaban favorecer a estos colectivos en el ámbito laboral y en la admisión en las universidades y consistían en políticas de cuotas que permitían la reserva de plazas o bien la exención de cumplir determinados requisitos (Bustos, 2007: 132).

En España y antes de la entrada en vigor de la LOIE no existía ninguna normativa que regulara estas medidas, aunque sí sentencias del Tribunal Constitucional pronunciadas a favor de medidas de discriminación inversa implantadas por la Administración para la reserva de plazas a discapacitados en el caso de una oposición.

A. El principio de igualdad en el derecho comunitario e internacional.

Las medidas dirigidas a promover y garantizar el principio de igualdad y la prohibición de discriminación constituyen una de las líneas de actuación más importantes desarrolladas por la política social de la Unión Europea. De hecho, el marco normativo comunitario sobre el principio de igualdad de hombres y mujeres y la prohibición de discriminación por razón de género es muy amplio. Han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a estos temas.

En un primer momento el principio de igualdad se entendía referido a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Así, en el primer programa de Acción Social de la Comunidad Europea de 1974, se adoptan una serie de importantes directivas referidas a la igualdad laboral entre hombre y mujeres:

- Directiva 75/177/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros en lo que se refiere a la aplicación de principios de igualdad de retribuciones entre los trabajadores hombres y mujeres
- Directiva 76/207/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, la formación, promoción profesionales y condiciones de trabajo.
- Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

Para ello, lo importante es que la justificación de las acciones positivas sea razonable y proporcional, y el objetivo de alcanzar la igualdad material o de hecho es un argumento más que aceptable y conforme a valores consagrados constitucionalmente" (Bustos, 2007: 134)

A partir de 1980 y en desarrollo de los sucesivos programas Comunitarios de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, se adoptaron:

- Directiva 86/378/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.
- Directiva 86/613/CEE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluida las agrícolas así como la protección a la maternidad.

Posteriormente, en los años 90 y profundizando en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se aprobaron las siguientes directivas:

- Directiva 96/34/CEE, concerniente al Acuerdo Marco sobre el permiso parental, que contribuye a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, instaurando mecanismos que favorecen la implicación de los varones en la asunción de las cargas familiares.
- Directiva 97/80/CEE, que regula las reglas sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- Directiva 2006/54/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación que refunde las directivas anteriores.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En cuanto a normativa internacional hay que citar como punto de referencia importante, el Convenio número 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, ratificado por España en 1967, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en donde ya se recogía la prohibición de discriminación, entre otras causas, por razón de sexo.

De hecho, la normativa internacional ha sido determinante en la contribución de la evolución de los derechos de la mujer en el mundo laboral y en la consecución de la igualdad de oportunidades. Así, la Convención de Naciones Unidas, celebrada el 18 de diciembre de 1979, dispuso ya en su articulado que la concesión a la trabajadora de derechos laborales vinculados a la protección de intereses familiares es un mecanismo que contribuye a la igualdad de oportunidades. Y en ella se reconoce que "para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".

Este punto de vista, ha ido posteriormente desarrollándose hasta constituir toda una visión crítica de análisis conocida como perspectiva de género, que defiende políticamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y acciones, y que se ha materializado en lo que se conoce como "mainstreaming" o transversalidad, es decir la integración de la dimensión de la perspectiva de género en todas las actuaciones políticas. Fue en el 4º Programa de Acción Comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) en donde se adoptó, por vez primera el principio de transversalidad.

Posteriormente, dentro de la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) se incluyó un programa de actuaciones para modificar comportamientos, actitudes, normas y valores sociales que determinan unos roles estereotipados. Este programa de actuación tenía como objetivo vigilar la aplicación de la legislación vigente en el ámbito social (permiso parental, protección de la maternidad, tiempo de trabajo, tiempo parcial y contratos de duración determinada).

Finalmente, reconociendo que las políticas de igualdad entre hombres y mujeres son de vital importancia para el crecimiento económico, la competitividad y la prosperidad, en la primavera de 2006, el Consejo de Europa destacó que había llegado la hora de comprometerse firmemente con políticas que fomenten el empleo de la mujer y garanticen un mejor equilibrio entre vida y trabajo. Con este fin fue aprobado el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género* que supone una recopilación de orientaciones desde el año 2000 al 2006, que han guiado las acciones de la UE en materia de igualdad de oportunidades. Tras un año de vigencia de este Pacto por la Igualdad, la Comisión ha realizado un estudio en el que pone de manifiesto que, a pesar de haberse conseguido logros satisfactorios, la desigualdad que existe entre hombres y mujeres continúa siendo considerable, por lo que resulta necesario un mayor compromiso tanto de las instituciones comunitarias como de los estados miembros en la aplicación del pacto. (Cavas y Luján, 2008).

B. El principio de igualdad en el marco jurídico español.

En cuanto al marco jurídico y la normativa española, hay que decir que la inexistencia hasta 2007 de una ley específica relativa a la igualdad entre hombres y mujeres no ha supuesto en modo alguno que nuestro ordenamiento se haya desinteresado de este tema. La igualdad de género ha quedado preservada en nuestro ordenamiento a través de un buen número de sentencias constitucionales. Además de la ya mencionada y analizada Ley de Conciliación

Vida Familiar y Laboral 39/1999 o la Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral Contra la Violencia de Género, que dedica gran parte de sus preceptos a medidas de carácter laboral y beneficios de seguridad social.

Merecen también especial mención las referencias de igualdad de género contenidas en el III Plan Nacional para la inclusión social del Reino de España 2005-2006, elaborado en el marco de la estrategia europea derivada de las cumbres de Lisboa, Niza, Barcelona y Copenhague. Este plan se refiere a las situaciones de exclusión social de la mujer y propone líneas estratégicas para hacer frente a estas situaciones.

De igual manera los planes de igualdad iniciados desde la Administración General del Estado y desde la Comunidades Autónomas van dirigidos a la obtención de la igualdad efectiva. Desde la Administración General destacamos los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que se han sucedido desde la creación del Instituto de la mujer: I Plan (1988-1990); II Plan (1993-1995), III Plan (1997-2000) y IV Plan (2003-2006). Cabe destacar los dos principios que inspiran a este último:

1. Principio de *mainstreaming*, que hace referencia al carácter transversal o integral del objetivo de igualdad de oportunidades, que debe presidir todas las actuaciones públicas y en todos los niveles.
2. Principio de cooperación, que alude a la necesaria coordinación entre las distintas administraciones, agentes sociales y ONGs para impulsar en su conjunto las políticas de igualdad de oportunidades.

Por su parte las Comunidades Autónomas manifiestan idénticas preocupaciones en cuanto a la efectiva implantación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Así, la reciente Ley del País Vasco 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, indica en su exposición de motivos que: "los datos sobre el mercado laboral, la participación socio-política, la realización del trabajo doméstico, la violencia contra las mujeres, la pobreza, etc. siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y de las mujeres que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función del sexo que asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social" (Cavas y Luján, 2008: 38). Con este punto de partida la ley vasca

establece una serie de medidas que van desde la valoración económica del trabajo doméstico hasta la promoción de la corresponsabilidad entre los hombres.

III. La evolución legislativa de la conciliación en España. De 1999 a 2009

Resumiendo, en Europa durante la década de los años 90 se empezaron a desarrollar las políticas europeas de conciliación. En esta época la legislación española cuenta ya con algunas medidas de conciliación previstas en las directivas europeas, como un permiso de maternidad de más de catorce semanas, excedencias para el cuidado y escolarización infantil de 3 a 6 años. No obstante, a finales de esta década no cumple todas las disposiciones contempladas por la Unión Europea ni se acerca a los objetivos de cobertura de atención infantil de 0 a 3 años y de tasas de actividad femenina marcados por la EEE.

En 1999 el Partido Popular (PP) aprueba la "Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral de la personas trabajadoras" (Ley 39/1999), esta ley recoge y amplia varias disposiciones y normas ya existentes pero dispersas por el ordenamiento jurídico español (Ballester, 2000). Entre los años 2001-2004, también el gobierno del PP pone en marcha el Plan Integral de Apoyo a la Familia con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo y la extensión de los servicios de atención a la primera infancia, en colaboración con las Comunidades Autónomas y municipios. En el marco de este plan se crea una deducción fiscal para las madres trabajadoras con hijos menores de tres años. Se trata de la Ley 46/2002 "de los 100 euros" que reformó el IRPF introduciendo un subsidio de 100 euros al mes para las madres trabajadoras por cada hijo menor de tres años, previo requisito de ser trabajadora a tiempo completo o autónoma que hubiera cotizado a la Seguridad Social al menos 15 días al mes.. Este mismo gobierno en 2002 aprueba la Ley Orgánica de Calidad de Educación (LOCE, Ley 10/2002), que retira del sistema educativo el ciclo de 0 a 3 años, que se convierte en un ciclo pre-escolar de carácter asistencial a regular educativamente por cada Comunidad Autónoma.

En marzo de 2004, tras ganar las elecciones el Partido Socialista (PSOE) avanzan las expectativas de compromiso con la igualdad de género y las políticas públicas de apoyo a las familias. Así, en 2006 aparece la Ley para la "Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley 39/2006) que en su exposición de motivos reconoce que tradicionalmente el cuidado de las personas dependientes ha recaído en las mujeres, admitiendo que con la incorporación masiva de la mujer al mercado

de trabajo y los cambios en los modelos y estructura familiar, se hace urgente y preciso el compromiso público para el cuidado de las personas dependientes –definidas como mayores incapaces de valerse por sí mismas o personas con discapacidad-. Esta ley afirma que las personas dependientes tienen derecho a ser atendidas por los servicios públicos o concertados de atención y cuidado o, en su defecto, a recibir ciertas prestaciones económicas para el cuidado, según su grado de dependencia.

La Ley para la "Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia" o Ley de Dependencia, se puso en marcha a finales de 2007. Y, aunque es pronto para hacer una valoración global, hay que decir que su puesta en marcha está presentando varios problemas. En primer lugar, lo más visible, la descoordinación entre las administraciones implicadas, el Estado, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos. En segundo lugar, la falta de previsión respecto a la población objeto de derecho. Por último, la puesta en práctica de la Ley ha producido efectos que en principio pretendía evitar. Tal es el caso de la "prestación económica para cuidados en el entorno familiar" es lo más demandado por las familias –las mujeres-, en detrimento de la inversión en servicios de cuidado.

En 2007, aparece la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007), cuyo espíritu es la corresponsabilidad, el fomento en mujeres y hombres de las responsabilidades y tareas familiares. La Ley de Igualdad trae un permiso de paternidad de 13 días de duración de titularidad parterna, similar a los de Francia y Reino Unido, pero alejado aún de los dos meses que reconocen las legislaciones de los países nórdicos.

Finalmente, la Ley Orgánica de Educación (LOE, Ley 2/2006) ha devuelto los servicios de atención a los menores de 0 a 3 años al sistema educativo.

Recientemente, el 6 de octubre de 2009, se amplia la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida[20], Ley 9/2009 que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011. Esta nueva Ley, expresa en su preámbulo:

> "En aras a una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, la presente Ley plantea la ampliación del periodo de paternidad a cuatro semanas, exclusivo para el

[20] *Ley 9/2009 de 6 de octubre de ampliación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción y acogida.* BOE nº 242, miércoles 7 de octubre de 2009.

padre" (Ley 9/2009). Por tanto, el permiso de paternidad de 13 días de duración que aparece en la Ley de Igualdad como una de las medidas más importantes para conciliar la vida familiar y laboral, ve ampliado su duración a cuatro semanas: "en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo" (Ley 9/2009)

### *3.5.2. Revisión políticas de Conciliación en Europa.*

La diversidad existente en Europa en materia de políticas familiares es resultado de varios factores: el modelo de Estado de bienestar; las medidas de política familiar que implementan prestaciones sociales (permisos, ayudas financieras, servicios públicos para el cuidado de niños menores y ancianos), medidas de ayuda al empleo (reducciones de jornada, excedencias, etc..), o medidas de ayuda fiscal (deducciones, desgravaciones,…); la ideología del partido político en el gobierno; los objetivos que se persigan: natalidad, igualdad o conciliación; la concepción de la familia que se tenga o el momento económico en que se encuentre dicho país.

Por ello, las políticas familiares de la Unión Europea difieren de un país a otro. Fundamentalmente, entre los diversos objetivos que pueden perseguir las distintas políticas familiares de la Unión Europea podemos destacar: la redistribución de la renta, el fomento de la natalidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sucede que cada país favorece en sus políticas uno o varios de estos objetivos en función de su ideología y del contexto económico (Martínez Herrero, 2008). Si en un principio el primer objetivo de las políticas familiares fue el fomento de la natalidad (siendo el país más comprometido con las políticas natalistas, Francia), la igualdad entre hombres y mujeres es el último objetivo que se ha incorporado a las políticas familiares europeas.

Lo cierto es que en la práctica, cada Estado miembro de la comunidad europea ha optado por unas medidas u otras acordes con sus políticas nacionales. En los países del norte de Europa, se vio claro que para resolver el conflicto entre trabajo productivo (remunerado) y reproductivo (no remunerado), era necesario incluir el rol paterno en las políticas de atención y cuidado a la infancia. "Una de las asignaturas pendientes para la mayoría de los Estados miembros sigue siendo la de conseguir que los hombres hagan un

mayor uso de las licencias y permisos por razones familiares, se han iniciado tímidos avances que han abierto el debate sobre la conveniencia de considerarlos derechos intransferibles" (Castro y Pazos, 2007: 10).

Así, y a pesar de que las "licencias o permisos por razones familiares" [21] existen en todos los países de la Unión Europea, cada Estado miembro los regula de diferente manera, de forma tal que a veces las limitaciones o diferenciaciones entre unos y otros llegan a difuminarse. Este es el caso del permiso parental, pues aunque la Directiva del Consejo de Europa 96/34/CE establecía que debía configurarse como un derecho individual de las personas trabajadoras por motivo de nacimiento u adopción de un hijo/a, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser los ocho años, lo cierto es que este permiso no se legisla como individual e intransferible, lo que produce que su uso no sea igualitario, pues los permisos conjuntos son en la práctica disfrutados por las mujeres casi en exclusividad (Castro y Pazos, 2007:5).

En las tablas siguientes se recoge una panorámica de los permisos de maternidad, paternidad y parentales en los diversos países de la unión europea[22].

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

[21] Se entiende por "licencias o permisos por razones familiares" toda una tipología que atiende a finalidades específicas de apoyo a las familias con hijos/as fundamentalmente menores de tres años:

- Permiso por maternidad: se trata de un permiso remunerado que suele compensar casi la totalidad del nivel salarial que tiene la madre en su empleo. Puede empezar a disfrutarse un poco antes del nacimiento del hijo.
- Permiso por paternidad: se trata de un permiso remunerado reservado a los padres asalariados que comenzará después del nacimiento de su hijo/a. Va de unos días a unas semanas, según los países y generalmente puede disfrutarse durante los primeros meses y simultanearse con el premiso de maternidad.
- Licencia o permiso parental o por cuidado infantil: han sido los últimos en incorporarse a este grupo de prestaciones, están abiertos a la madre o al padre y se consideran un derecho que posee la infancia a ser cuidada por sus padres. Se trata de un permiso fundamental para la políticas familiares, pues puede ser un verdadero instrumento de igualdad ya que a través de él se puede conseguir que los cuidados dejen de ser un asunto meramente femenino. Sucede que este permiso no siempre aparece como un derecho individual del padre o de la madre, pues se trata de un permiso que se suele disfrutar a continuación del premiso por maternidad y que contempla diferentes posibilidades entre los países miembros de la unión europea. Generalmente es un derecho conjunto o transferible entre los dos progenitores aunque algunos países han ido estableciendo cuotas intransferibles para ambos.
- Licencia o permiso para cuidar de un hijo/a en situación de enfermedad, incapacidad o causas excepcionales. (Castro y Pazos, 2007)

[22] Hay que destacar que esta clasificación no responde en la práctica a la realidad económica y social de los permisos, debido a que muchas fuentes no conceden importancia a una característica fundamental en la configuración de los permisos: el uso diferencial de hombres y mujeres, es decir, la transferibilidad o no del permiso en la práctica. (Castro y Pazos, 2007:11)

**Tabla 3.4**
**Comparativa entre el permiso de maternidad y el permiso de paternidad. Países Europeos. Año 2007**

| ***Países*** | | ***Duración*** | | | ***Remuneración*** |
|---|---|---|---|---|---|
| | Permisos | Menos de 10 semanas | De 10 a 16 semanas | De 16 a 24 semanas | Del 80 al 100% |
| ***Alemania*** | Maternidad | | 14 | | 100% |
| | Paternidad | | | | |
| ***Bélgica*** | Maternidad | | 15 | | 82% |
| | Paternidad | 1,4 (10 días)[23] | | | 82% |
| | Paternidad | | | | |
| ***Bélgica*** | Maternidad | | 15 | | 82% |
| | Paternidad | 1,4 (10 días)[24] | | | 82% |

| | ***Permisos*** | ***Menos de 10 semanas*** | ***De 10 a 16 semanas*** | ***De 16 a 24 semanas*** | ***Del 80 al 100%*** |
|---|---|---|---|---|---|
| ***Dinamarca*** | Maternidad | | | 18 | 100% |
| | Paternidad | 2 (15 días) | | | 100% |
| ***España*** | Maternidad | | | 16 | 100% |

[23] De los cuales 3 son obligatorios.

[24] De los cuales 3 son obligatorios.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2 (15 días) | | | 100% |
| | Paternidad | | | | |
| ***Francia*** | Maternidad | | | 16 | 100% |
| | Paternidad | 2 | | | 100% |
| ***Holanda*** | Maternidad | | | 16 | 100% |
| | Paternidad | 0,3 (2 días) | | | 100% |
| ***Islandia*** | Maternidad | | 12 | | 80% |
| | Paternidad | | 12 | | 80% |
| ***Noruega*** | Maternidad | 9 | | | 80% |
| | Paternidad | 6 | | | 100% |
| ***Portugal*** | Maternidad | | | 17 (120 días) | 100% |
| | Paternidad | 0,7 ( 5 días) | | | 100% |
| ***Reino Unido*** | Maternidad | | | 18 | 90% |
| | Paternidad | 2 | | | 165 E/semana |
| ***Suecia*** | Maternidad | 8,6 (60 días) | | | 80% |
| | Paternidad | | 10 (70 días) | | 80% |

*Fuente: Castro y Pazos (2007:12-13).*

Los permisos de maternidad y paternidad en Europa existen de forma diferenciada y son retribuidos en todos los países de la Comunidad Europea, oscilando la retribución entre el 100 % y el 80% del salario de la persona titular del derecho. La diferencia fundamental estriba en la duración de los permisos de maternidad y paternidad. Observamos que entre las 16 y 24 semanas, que es la máxima duración del permiso de maternidad, hay un total de 6 países: Dinamarca, España, Francia, Holanda, Portugal y

Reino Unido, de los 11 de la tabla. Pero el dato claro de análisis se encuentra en la comparativa entre los países que tienen reconocidos ambos permisos de paternidad y maternidad, observamos entonces que a menor duración del permiso de paternidad mayor duración del permiso de maternidad y a la inversa. Así, tenemos Portugal con 5 días reconocidos de permiso de paternidad y 120 días (17 semanas), del permiso de maternidad; Bélgica con 10 días de permiso de paternidad y 15 semanas de permiso de maternidad ; Reino Unido con 2 semanas del permiso de paternidad y 18 semanas del permiso de maternidad; España con dos semanas del permiso de paternidad y 16 semanas del de maternidad. La corta duración del permiso de paternidad en estos países con relación a la duración del permiso de maternidad sugiere que la tarea de los cuidados sigue siendo de adscripción femenina.

Por ello, especial mención merecen los países como Islandia, Noruega y Suecia. Observamos en la tabla siguiente (3.5), que en Islandia la duración del permiso de maternidad y paternidad es la misma: 12 semanas; Noruega guarda una cierta proporción a pesar de que también se aproxima a la desigualdad: 9 semanas permiso de maternidad y 6 semanas permiso de paternidad; Suecia el único caso de inversión en la duración de los permisos, el de paternidad es mas largo: 10 semanas (70 días) mientras que el maternidad dura 60 días.

En el caso de España hay que decir que el permiso de maternidad es de titularidad de la madre, 16 semanas, pero le puede transferir al padre hasta 10 semanas, siendo las 6 semanas primeras de baja médica obligatoria. El padre sería el titular del permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre en el parto y (conjuntamente con la madre) en el caso de adopción. El reciente permiso de paternidad aparecido con la Ley de Igualdad en 2007 es de titularidad paterna, excepto en los casos de adopción en los que se elige de común acuerdo entre los adoptantes que pueden ser el hombre, la mujer o uno de los dos adoptantes del mismo sexo. De igual manera el permiso de lactancia es a disfrutar por cualquiera de los dos progenitores de mutuo acuerdo.

Mención aparte merece el caso de Alemania que no tiene un permiso de paternidad, pero tiene un permiso parental que dura hasta los tres años del hijo y es remunerado, como comentaremos en la siguiente tabla.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**Tabla 3.5**
**Comparativa entre el permiso parental. Países Europeos.**
**Año 2006.**

| *Países* | *Características* | *Límite de su disfrute* | *Remunerado* | *Opción tiempo parcial* |
|---|---|---|---|---|
| ***Alemania*** | Intransferible 2 meses c/u. resto a compartir | Hasta los 3 años del hijo/a | Sí | Más 30 horas/semana |
| ***Bélgica*** | Intransferible | Hasta los 6 años del hijo/a | Sí | 6 meses |
| ***Dinamarca*** | Transferible | Hasta las 48 semanas del hijo/a | Sí | Sí |
| ***España*** | Transferible | Hasta los 3 años del hijo/a | No | Derecho a reducción de jornada por hijo/a menor de 8 años con disminución proporcional de salario, mínimo 1/8 y máximo ½ de la jornada. |
| ***Francia*** | Transferible | Hasta los 3 años del hijo/a | Sí | Sí |
| ***Holanda*** | Transferible | Hasta los 8 años del hijo/a | Sí | Sí |
| ***Islandia*** | Transferible[25], 3 meses; además cada progenitor puede tomarse 13 semanas no pagadas | Hasta los 8 años del hijo/a | Sí, 3 meses<br>No, resto | Sí |
| ***Noruega*** | Intransferible, 9 semanas para la madre y 6 semanas para el padre; 39 transferibles | Hasta los 3 años del hijo/a | Sí, 54 semanas<br>No, 1 año cada progenitor | Sí |
| ***Portugal*** | Intransferible | Hasta los 6 años del hijo/a | No | Sí |
| ***Reino Unido*** | Intransferible | Hasta los 5 años del hijo/a | No | Derecho a solicitar flexibilización en el trabajo |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ***Suecia*** | Intransferible, 60 días cada progenitor; resto intransferible | Hasta los 8 años del hijo/a | Sí | Sí |

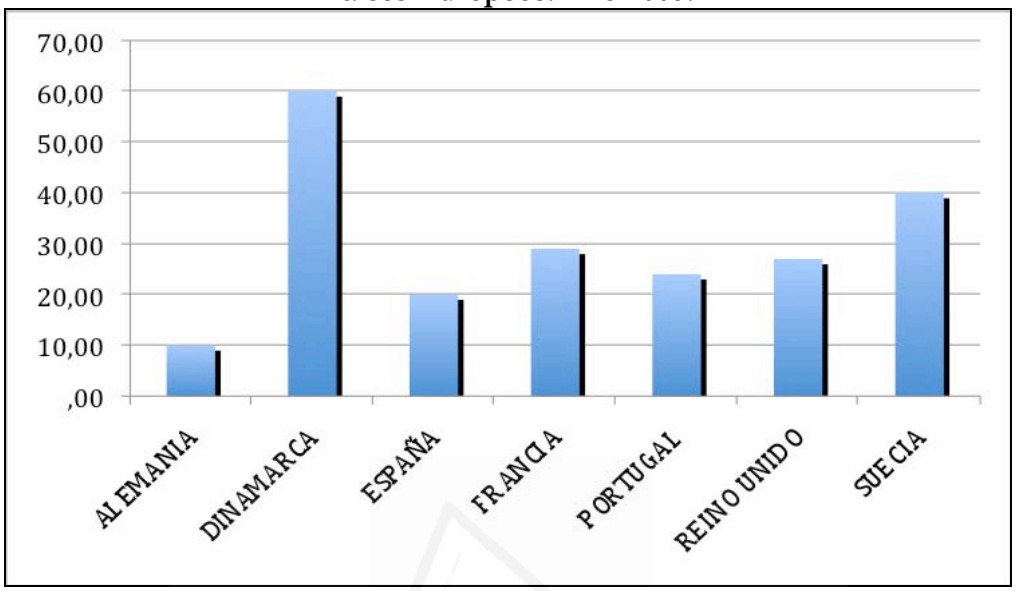
*Fuente: Castro y Pazos ( 2007: 15).*

La disparidad es mayor en la tipificación legal del permiso parental en los países de la Comunidad Europea. Algunos lo consideran remunerable y otros no. Así, sólo hay tres países que no consideran remunerable el permiso parental: España, Reino Unido y Portugal, el resto de los países, sí. La disparidad es mayor en la duración y el disfrute de este permiso, pasamos de una duración de ocho años en Suecia, Islandia y Holanda (todos remunerados): seis años de duración en Bélgica (remunerado) y Portugal (no remunerado); finalmente los países que conceden un permiso parental de tres años son Francia (remunerado), España ( no remunerado) y Noruega (remunerado).

Resulta de especial relevancia en estos permisos reseñar la característica de ser transferibles o intransferibles. Esta característica se refiere a que el disfrute del permiso puede ser cedido de un progenitor a otro. Así, la no cesión o intransferibilidad permite un uso igualitario, de hecho, los permisos parentales transferibles o conjuntos, como la experiencia demuestra son mayoritariamente usados por mujeres, potencian el que las mujeres sigan asumiendo los cuidados infantiles ellas solas por lo que incrementan la división sexual del trabajo (Castro y Pazos, 2007: 7). Además, la remuneración de estos permisos es importante, pues, si está poco o nada remunerado penaliza al empleo con el salario más bajo dentro de la familia, que generalmente es el de las mujeres, y si por el contrario su remuneración compensa la pérdida de salario, aumentará su utilización especialmente por parte de los hombres.

Otro de los datos importantes a tener en cuenta en el análisis de las políticas de igualdad, es el diseño estatal de servicios sociales que cubran el cuidado de la infancia: guarderías y colegios públicos (gráfico 3.3). Casi todos los países de la Unión Europea poseen una alta cobertura para atender a la infancia preescolar (3 a 6 años), pero dicha cobertura baja estrepitosamente cuando nos referimos a niños menores de 0 a 3 años, esta pequeña infancia que es la que necesita más atención y cuidados, en la mayoría de los países europeos no está incluida en el sistema educativo, existiendo una red privada de atención y cuidado: guarderías, centros escolares que no cubre las necesidades de las familias ya que la solicitud de plazas desborda la oferta de vacantes en estos centros y la red privada suele ser cara.

**Gráfico 3.3**
**Cobertura de servicios para el cuidado de menores de 0 a 3 años.**
**Países Europeos. Año 2007.**




*Fuente: OCDE y Eurostat. Castro y Pazos (2007). Elaboración propia.*

Por ello, una de las variables de mayor importancia para medir si las políticas públicas son eficaces en el grado de desvinculación de la mujer del espacio doméstico y las tareas del cuidado, es si existe una red de servicios públicos que pueda cubrir las necesidades del cuidado infantil y de la población dependiente. Como podemos observar en el gráfico, sólo Dinamarca y Suecia son los más aventajados, con un 60% y un 40% de cobertura, el resto de los países se mueven en el arco del 10% (Alemania), al 29 % (Francia).

El mismo problema plantea el cuidado de ancianos y personas dependientes. De hecho, la provisión pública de medidas de atención y cuidado es una de las medidas que más favorece la conciliación vida laboral y familiar; primero, porque asegura mejores condiciones de empleo para los cuidadores y las cuidadoras con unos mínimos de calidad para esos servicios; y, segundo, porque promueve la igualdad de género –permitiendo que tanto hombre como mujeres participen igualmente en el mercado de trabajo sin penalizarlos económicamente (Esping-Andersen, 2000; Daly, 2002; Fernández Cordón y Tobío Soler, 2005).

## 3.6. Políticas de conciliación/Políticas de igualdad.

Resumiendo, hemos visto cómo el mercado, el Estado y la familia son las tres instituciones básicas que el Estado de bienestar posee para atender a su ciudadanía. Como hemos señalado, en función de la prioridad que se les conceda y la contribución que realicen cada una de ellas al bienestar general, distinguiremos un tipo de Estado de bienestar u otro (Esping-Andersen, 1993 y 2000). Así, en esta línea la mayoría de los Estados ignoraba uno de los vértices de este triángulo: la relación de la familia con el bienestar. Ignorar a la familia en esta relación es no tomar en cuenta el trabajo de las mujeres, desconocer o ignorar las relaciones entre trabajo remunerado y no remunerado, negar la importancia del trabajo doméstico y de los cuidados en la provisión del bienestar.

El análisis de la tipología de los Estados de Bienestar desde una perspectiva de género, sacó a la luz (Lewis, 1993 y 1995; Sainsbury, 1994 y 1999) la situación de desigualdad en la que se encontraban las mujeres tanto dentro de la familia como fuera, desde el momento que asumen el trabajo de los cuidados y quieren participar también en el mercado de trabajo.

Como hemos visto, tradicionalmente, los Estados de Bienestar fomentaban un modelo de familia basado en el *male breadwinner* (hombre "ganador de pan"), en donde el hombre es el responsable de mantenimiento económico de la familia y la mujer encargada de proporcionar cuidados y bienestar, modelo éste que fundamenta la división sexual del trabajo.

Así, de acuerdo con este modelo familiar, los Estados de Bienestar diseñaban y diseñan sus políticas sociales teniendo al hombre como beneficiario principal por su relación permanente con el mercado de trabajo, mientras las mujeres –y el trabajo de las mujeres– era ignorado y sólo tenido en cuenta como perceptoras de beneficios derivados de la situación alcanzada por el hombre.

Aunque la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha modificado sustancialmente este modelo de familiar, *male breadwinner*, basado en la división sexual del trabajo, y generado un modelo familiar nuevo, compuesto por dos personas activas, los Estados de Bienestar no siempre han tenido en cuenta la democratización que conlleva la incorporación de la mujer al modelo productivo. Democratización visible en el cambio estructural de las familias (Alberdi, 1999) y en la aparición de la familia como modelo dual

de ingresos. Así las cosas, las políticas familiares de los Estados de Bienestar dependerán de si han asimilado, comprendido e incorporado estos cambios estructurales en el modelo de familia y de si son capaces de diseñar la maqueta de sus derechos y prestaciones sociales acorde con estos cambios.

Los análisis de los Estados de bienestar, realizados desde la perspectiva de género, ha mostrado cómo la consideración del trabajo doméstico y de los cuidados es una dimensión clave en el planteamiento de sus políticas sociales y familiares. Nuestra hipótesis es que las políticas familiares que implementan medidas para desvincular a la mujer del espacio doméstico y ubicarla en el espacio público (acciones positivas, paridad en los órganos de representación, permisos parentales remunerados, servicios públicos de atención y cuidado) con un modelo de sustentador/cuidador igualitario, contribuyen a la igualdad real y efectiva más que aquellas políticas que apuestan por medidas de conciliación de ambos espacios (jornada partida, permisos, licencias, excedencias y ayudas fiscales). Así, de acuerdo con este argumento, a grandes rasgos, vamos a distinguir dos tipos de políticas familiares: políticas familiares basadas en la conciliación y políticas familiares basadas en la igualdad.

### *3.6.1. Políticas familiares basadas en la conciliación.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En el caso de las primeras se mantiene intacta la estructura de la división sexual del trabajo que fundamenta hasta hoy nuestra sociedad y se legisla de acuerdo con esta división: hombre-gana-pan, mujer-cuidadora. Sin cuestionar el orden existente y considerando a la mujer más madre que trabajadora a la que hay que ayudar en la dura tarea de conciliar ambas vidas, la laboral y la familiar. Estas políticas adolecen de un contrato de ciudadanía igualitario entre hombres y mujeres, al considerar a la mitad de su ciudadanía, en este caso las mujeres, susceptibles de protección ante la desigualdad que crean las propias estructuras sociales. Son políticas propias de Estados de bienestar familistas o rudimentarios, también liberales, y algunos casos corporativos, en los que el modelo de sustentador varón es fuerte y el trabajo doméstico y de los cuidados está sin reconocer como tal.

Por tanto, son políticas propias de un Estado de bienestar con baja natalidad, pues no incentiva realmente la participación del hombre en las tareas domésticas y de cuidados. Con un sistema de permisos parentales aún sin implementar, medida clave para la igualdad entre hombres y mujeres, o implementado bajo la fórmula de excedencias sin

remuneración. También con graves carencias en servicios públicos de atención y cuidado de la infancia, sobre todo en el arco de edad de cero a tres años. Por lo que los cuidados se mantienen gracias a una red solidaria de mujeres o familia. Este es el caso de los países del sur de Europa (Grecia, Italia, España y Portugal), también de la Europa continental como Alemania y Austria, y del modelo de bienestar liberal propio de Irlanda e Inglaterra, países representantes del modelo de hombre ganador de pan (*male breadwinner*) beneficiario de la seguridad social, mientras la mujer lo es de la asistencia pública. El Estado interviene sólo en casos de necesidad de las familias y la mujer ha de conciliar ambas vidas.

### *3.6.2. Políticas familiares basadas en la igualdad.*

Cuestionan el orden social ancestral de la división sexual del trabajo, los roles masculino y femenino en cuanto a trabajos y cuidados tienen como objetivo la corresponsabilidad de todas las tareas, legislando, pues, sobre este axioma, pretenden reubicar al hombre en el espacio doméstico y a la mujer en el espacio público dado el déficit histórico en el ejercicio de estos roles. Por ello, sus políticas familiares introducen derechos sociales nuevos del tipo de los permisos parentales remunerados e intransferibles y los permisos de paternidad que impliquen al hombre en el espacio doméstico y le permitan un desarrollo de su paternidad, derecho hasta ahora negado a los hombres por el propio Estado de bienestar. De igual manera para insertar a la mujer en el espacio público, utilizan medidas llamadas de discriminación directa como las acciones positivas. Así, estas políticas familiares basadas en la igualdad tienen como objetivo fundamental la no discriminación por géneros y todas ellas responden a estrategias de intervención para corregir y disminuir la desigualdad de las mujeres. Podemos distinguir tres ejes fundamentales de estas políticas: la igualdad de oportunidades, las acciones positivas, la transversalidad (*mainstreaming*).

De hecho estas políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres tienen como objetivo general su acceso al mundo público, pues no basta con decretar la igualdad formal, hay, como dice la Ley de Igualdad, que remover los obstáculos, pues la desigualdad es estructural, está enquistada en las propias estructuras de la sociedad que dificultan y aminoran la inserción de la mujeres el mundo laboral y educativo –dos espacios fundamentales para la igualdad-, de ahí la pertinencia de las medidas como las acciones positivas, la paridad y la importancia de la transversalidad.

Son un ejemplo de países cuyas políticas familiares tienen como objetivo la igualdad: Suecia, Dinamarca y Finlandia. "Estos países poseen una política familiar orientada hacia la infancia y hacia un modelo de igualdad entre hombres y mujeres. Los principios que rigen la intervención del Estado, a través de las políticas familiares, son la búsqueda del bienestar de toda la ciudadanía además de estar fuertemente comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres. Estos objetivos implican que el acceso a los derechos sociales se realiza de una forma individual, no estando subordinados al matrimonio sino al empleo, el modelo tradicional de hombre ganador de pan ha desaparecido dando paso a un nuevo modelo de familia a dos activos, así cada ciudadana como madre y activa tiene acceso a los mismos derechos que cada ciudadano padre y activo; pero además implica que la infancia forma parte también de la ciudadanía, poseyendo unos derechos sociales que se le deben suministrar como el derecho a ser cuidados, a la salud, a la educación, etc" (Martínez Herrero, 2008: 64).

**Tabla 3.6**
**Comparativa entre las políticas familiares: modelo conciliador/modelo igualitario. Países Europeos. Año 2008.**

| *PAÍSES EUROPEOS* | *CARACTERISTICAS DE LAS POLÍTICAS FAMILIARES* | *MODELO O TIPO* |
|---|---|---|
| ***EUROPA DEL NORTE:*** ***Suecia, Finlandia, Dinamarca.*** | -Estado de bienestar socialdemócrata.<br>-Igualdad mujeres y hombres.<br>-Atención a la infancia.<br>- Prestaciones sociales.<br>- Alta natalidad. | Igualitario. |
| ***EUROPA DEL SUR:*** ***Grecia, Italia, España y Portugal.*** | -Estado de bienestar rudimentario y familista.<br>-Varón sustentador fuerte/mujer dependiente.<br>-Doble jornada de la mujer. Medidas de conciliación.<br>-Poca protección social, escasos servicios públicos.<br>-Baja natalidad. | Conciliador. |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | | |
|---|---|---|
| ***EUROPA INSULAR: Reino Unido e Irlanda.*** | -Estado de bienestar liberal.<br>-Varón sustentador fuerte/mujer dependiente y modelo de doble jornada<br>-Políticas de protección social y servicios. públicos dirigidos a las familias de escasos recursos.<br>-Baja natalidad. | Conciliador. |
| ***EUROPA CONTINENTAL: Francia, Bélgica, Luxemburgo, Alemania, Austria y Holanda.*** | -Estado de bienestar corporativista.<br>-Servicios públicos y prestaciones familiares generosas.<br>-Políticas que combinan la conciliación y la igualdad.<br>-Países con más atención a la natalidad y la infancia como Francia, Bélgica y Luxemburgo. | Igualitario/Conciliador. |

*Fuente: Martínez Herrerro (2008). Elaboración propia.*

Resumiendo, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha modificado y diversificado tanto el concepto de familia y su estructura como el de las políticas familiares. Cada país europeo ha aplicado unos objetivos u otros en busca de resultados. Si consideramos que las políticas familiares han de tener como objetivo prioritario la igualdad, deberán ver si las medidas que se implementan aumentan o disminuyen las diferencias de género, si tienen una incidencia positiva o negativa sobre las mujeres, si están orientadas a las mujeres o pensadas a las madres con empleo en general (como sucede con la Ley de Conciliación en España), si incentivan y fomentan el papel de los padres en las tareas del cuidado y la educación infantil, si incentivan o desincentivan la actividad profesional de las mujeres. En definitiva, si son como hemos conceptualizado: "políticas conciliadoras o igualitarias".

España se encuentra en un momento ideal, en el que las expectativas de igualdad, a partir de la Ley 3/2007 de Igualdad, son mayores que las de cualquier otro país de nuestro entorno. Pero, el objetivo fundamental para alcanzar la igualdad pasa por introducir reformas en el modelo social de empleo y cuidados, reformas que consigan implementar un modelo social de sustentador/cuidador en igualdad, sustituyendo el modelo varón-sustentador-masculino/esposa-dependiente-cuidadora. Sólo las políticas familiares

claramente comprometidas con el modelo de igualdad que hemos expuesto consiguen alcanzar la igualdad real, superar la estructural división sexual del trabajo, origen y fundamento de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# 4. LA CONSTRUCCIÓN DE LOS PROBLEMAS SOCIALES: LO PERSONAL ES POLÍTICO.

## 4.1. La construcción social del conflicto familia-trabajo.

La conciliación vida familiar y laboral ha sido hasta finales del siglo XX un problema (con dos siglos de historia) prácticamente ignorado. De hecho, el tema sólo empieza a captar tímidamente la atención de la comunidad científica al inicio de la "era de la información" (Renshaw, 1976; Kanter, 1977 y Pleck, 1977) cuando, con la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, la interconexión entre el mundo productivo y reproductivo empieza a hacerse cada vez más problemática (Martín Llaguno *et al.*, 2007)[1]. La investigación de este nuevo conflicto avanza en la primera década de manos de la psicología y se centra, originariamente, en cuestiones relacionadas con la experiencia de estos problemas por parte de los individuos (nivel micro). Como esquematiza Poelmans (2001), los estudios de este tipo, con una base teórica relativamente consistente, se interesan por aislar, por una parte, a) los factores personales que acrecientan o moderan este tipo de problemas; y, por otra, b) las repercusiones de estos conflictos sobre la salud individual y familiar. Posteriormente, según Martín Llaguno *et al.* (2007), a finales de los 80 y principios de los 90, una vez obtenidos resultados en el campo anterior, empiezan a generarse otro tipo de investigaciones centradas ya, no en la experiencia personal, sino en la experiencia corporativa y en las soluciones propuestas desde estas esferas (plano meso). Estas investigaciones son mucho más escasas que las anteriores por una razón puramente coyuntural: las políticas de conciliación se empiezan a implantar especialmente a finales de los 80 en la sociedad, y a principios de los 90 en algunas empresas, por tanto, ha sido en las últimas décadas cuando se han comenzado a evaluar. De nuevo, estos estudios se centran, inicialmente, por una parte en a) las circunstancias que hacen implantar este tipo de políticas, b) en los beneficios que estas medidas reportan y c) en el análisis de las repercusiones de medidas de conciliación concretas. Las investigaciones científicas en este nivel (especialmente las relacionadas con la percepción pública de esta cuestión) son todavía casi inexistentes.

[1] Para la revisión del estudio científico de la conciliación véase Martín Llaguno *et al.* (2007), de donde se ha extraído este estado del arte.

El hecho anterior no es sorprendente, puesto que la visibilización y la institucionalización del conflicto familiar y laboral han sido relativamente recientes. Apenas hace unas décadas que se ha dado el paso de transformar una "inquietud privada" en la formulación colectiva de la reclamación de un derecho. En el caso del derecho a conciliar la vida familiar y laboral, en España, ha sido la promulgación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas trabajadoras, el reconocimiento jurídico más explícito de la existencia del conflicto.

Pero, para llegar a este punto (y para intentar posteriormente enmendar su tensión), se ha requerido (como en el caso de otros problemas sociales: violencia de género) que el tema se haya incorporado al debate público y haya sido considerado como conflictivo y resoluble por parte de los ciudadanos y de otras instituciones.

En la era del conocimiento, en este proceso, además de los políticos y los grupos de presión, los medios juegan un papel fundamental, puesto que tienen la capacidad de transformar circunstancias disfuncionales (reales o no) en auténticos problemas sociales (Martín Llaguno, 2002; Vives Cases, 2004). Y es que, como apunta Martín Llaguno (2002: 53), "para que un problema social sea considerado como tal, no es tan importante que la situación indeseable ocurra, como que sea percibida como tal y que se le quieran dar soluciones".

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En este capítulo se va a reflexionar someramente sobre los procesos de construcción de los problemas sociales en la era del conocimiento (para observar cómo se produce el salto del espacio privado al espacio público) examinando, las fases que comprenden, los agentes implicados y la relación existente entre la presencia de un asunto en los espacios discursivo mediático y político y su consideración como tema de interés general.

## 4.2. El estudio de los problemas sociales.

Como afirma Vives (2004), "el análisis de los problemas sociales ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías a lo largo del tiempo. No se trata de un ámbito de investigación específico, sino que se integra en diferentes paradigmas de estudio, teorías y

escuelas que fueron emergiendo, sobre todo, en el ámbito de la Sociología desde principios del siglo XX. Así, en general, pueden identificarse teorías de los problemas sociales que participan del funcionalismo, del interaccionismo simbólico y de las corrientes críticas postmodernas" (Vives, 2004: 50-51). Bajo esta variedad de enfoques subyacen, en el fondo, dos grandes formas de analizar estos procesos: por un lado, la de las teorías centradas en la definición del concepto de problema social en sí, y, por otro lado, la de las centradas en la explicación de su proceso de construcción (Jamrozik y Nocella, 1998: 17-38).

Las teorías funcionalistas, centradas en la definición del concepto de problema social en sí, coinciden en apuntar que los problemas sociales parten de una desviación o una trasgresión de las normas, que provoca malestar y sufrimiento a un número –más o menos considerable- de personas (Fuller y Myers, 1941: 322; Merton y Nisbet, 1971: 1). En efecto, como apunta Kohn (1976:94), los problemas sociales generan "un impacto negativo en las vidas de un segmento de la población".

Por su parte, las teorías centradas en la definición del proceso de su construcción subrayan la importancia de que el colectivo afectado tenga capacidad de influencia sobre la opinión pública y autoridad suficiente como para emprender acciones en respuesta a dichos problemas.

Aunando las dos propuestas, y siguiendo a Lorenc (2005), comenzamos avanzando que, para la construcción de un problema social, en primer lugar, es necesario que exista la conflictividad de una situación, que ciertos actores la reconozcan y que se movilicen para mostrar sus definiciones (para que sean aceptadas por un público más amplio). Pero, por otro lado, se necesita también que la esfera pública reconozca el problema y que lo tome en cuenta, a costa de otros problemas potenciales que pugnan también por ser reconocidos.

Hace ya más de treinta años, al plantearse la pregunta que de dónde venían los problemas de política pública, *policy problems*, Roger Cobb y Charles Elder, respondían que de los conflictos "entre dos grupos o más sobre cuestiones formales o substantivas relativas a la distribución de posiciones y recursos" (Cobb y Elder, 1972: 82). Según la teoría del estos autores, el Estado sería una entidad independiente, que actúa de manera autónoma con respecto a los ciudadanos, y la idea es que hay un pequeño grupo que pelea por hacer oír sus demandas en el espacio público y por influir así en las decisiones de los políticos. La cuestión fundamental, especialmente en el mundo contemporáneo, es la de

cómo hacen llegar estos grupos en concreto (y la ciudadanía en general) sus problemas a los políticos. El asunto, irremediablemente, acerca la investigación sobre la construcción de los problemas sociales, en el campo de estudios de las políticas públicas, a los estudios de comunicación política sobre la construcción de las agendas mediáticas. Así, en conexión con las investigaciones sobre la gestación de los problemas sociales, surgen aquéllas que se ocupan de las relaciones entre los "hechos objetivos", el discurso de los medios, el estado de la opinión pública y la configuración de la agenda política (electoral, gubernamental o parlamentaria) (Erbring, Goldenberg y Miller, 1980; Cook, Tyler, Goetz, Gordon, Protess, Leff y Molotch, 1983; Soroka, 1999).

Todos estos trabajos reafirman la idea de que los problemas públicos existen en función de las representaciones que la sociedad se hace de ellos (Kitsuse y Spector, 1973). Pero estas representaciones no son el simple reflejo de los hechos: antes bien, se "elaboran" en diferentes arenas: políticas, jurídicas y mediáticas. Parafraseando a Niklas Luhmann (1998), aunque sin aceptar por ello aspectos determinantes de su teoría de la sociedad, podría decirse que cada una de estas arenas tiende a reducir la complejidad de su entorno. En ellas, por tanto, es obligado seleccionar y con la selección, empieza la construcción. Cada una de las lógicas propias de estos tres espacios (el modo de organización y las dinámicas particulares) impone sus rasgos singulares. Las visiones sociales dominantes serán el resultado de lo que se haga en cada ámbito restringido y de las interacciones que se establezcan entre los procesos que tienen lugar en cada uno de ellos. De entrada hay que decir que, la comprensión de los fenómenos complejos exige pues que pensemos de manera holística o sistémica. Por eso,

> "Los estudios sobre la formación de agendas y sobre la elaboración de los problemas públicos ofrecen elementos para una aproximación constructivista que no considera a la construcción social de la realidad como una mera fabricación de representaciones: no es sólo en la ideas y a través de las ideas que los actores producen el mundo social. Se trata más bien de un proceso de producción *stricto sensu,* proceso por el cual los individuos y los grupos generan objetivaciones provistas de sentido que hacen de su entorno una negación de otras múltiples posibilidades" (Lorenc, 2005: 7).

## 4.3. Las fases de un problema social.

¿Cómo un problema privado, que puede ser colectivo, pase a ser considerado como social, como público? Una de las primeras respuestas sistemáticas a esta cuestión fue la de Herbert Blumer, a comienzos de los años 1970. Este autor planteó un modelo que considera que en la historia de todos los problemas sociales se pueden contemplar cinco etapas (Blumer 1971: 298-306) -que se asemejan a las propuestas dos años después por Kitsuse y Spector (1973: 407-419), a saber:

1. La de la "emergencia" o "agitación", en la que el problema comienza a ser reconocido públicamente por la acción organizada de un grupo de personas descontentas, que pretenden convencer a otros grupos sociales sobre la gravedad de su situación y sobre la necesidad de que se pongan soluciones. La enunciación de la situación inicial en términos de "problema" por parte de determinados grupos sociales resulta, por tanto, imprescindible.
2. La de la "legitimación" o "co-actuación", en la que el problema entra a formar parte de las arenas públicas desde el momento en el que las instituciones reconocen al grupo de presión y escuchan sus reivindicaciones. En este estadio, comienza la batalla por la "definición" y el encuadre del tema y, según Kitsuse y Spector (1973: 310), empieza también la toma de interés por parte de las instituciones por diseñar estrategias de intervención.
3. La de la "de movilización para la acción", en la que el trabajo coordinado entre el colectivo o colectivos de presión y las instituciones públicas se convierte en un motivo de discusión, controversia y enfrentamiento entre las partes implicadas.
4. La de la "formación de un plan oficial" o "de burocratización y reacción", en la que el grupo de presión pasa definitivamente a un segundo plano, sobre todo, por impotencia, puesto que ven cómo sus reivindicaciones son minimizadas con la institucionalización del problema, que inicialmente promovieron en el espacio discursivo público, y,

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

5. Por último, la de "implementación del plan oficial" o "de reemergencia", en la que se desarrolla la intervención programada, y el grupo de presión inicial puede experimentar todas o algunas de las alternativas de:

    a) Rechazar la forma de actuación de las instituciones oficiales.

    b) Cambiar la composición del grupo de presión.

    c) Reaparecer con la emergencia de nuevos conflictos.

    d) Desintegrarse en subgrupos a la búsqueda de soluciones parciales al problema (Kitsuse y Spector, 1973: 418).

Para Blumer, sólo un "proceso de definición colectiva sobre la existencia de un problema al que caben implementar soluciones" (Blumer, 1971: 298) deriva en un tema social. Y, en este proceso de definición, no sólo los iniciales grupos de presión, sino también los políticos y (como se verá en el epígrafe siguiente) los medios de comunicación juegan un papel importante. En su propuesta, Blumer introduce el interesante punto de vista de considerar que las políticas públicas no consisten sólo en la culminación de los problemas sociales. "De acuerdo con la perspectiva elaborada por Herbert Blumer, entre otros, las políticas públicas son uno de los elementos fundamentales en la construcción social de los problemas" (Lorenc, 2005: 5). En efecto, el tratamiento legislativo constituye el punto de vista oficial sobre el tema (Blumer, 1971: 304) y formaría parte de la delimitación colectiva del tema.

De la visión anterior se derivan dos cuestiones:

1. En primer lugar, los planes oficiales, leyes y otros documentos dan existencia, luz jurídica, al problema que dicen atacar. De forma tal que las políticas públicas, más allá de sus fines oficiales, tienen una función simbólica: muestran la existencia de un problema a la vez que se presentan como su solución.
2. En segundo lugar, la formulación e implementación de una política pública, como parte del proceso constitutivo de los problemas sociales, expresa unos marcos de interpretación y definición del tema que pretende solucionar.

En esta línea, hay un trabajo muy interesante del grupo MAGEEQ, para investigar y analizar los marcos interpretativos que hay debajo de las políticas públicas familiares[2]. Por marcos interpretativos (*policy frame*) se entiende un "principio de organización que transforma la información fragmentaria o casual en un problema político estructurado y significativo, en el que se incluye, implícita o explícitamente, una solución" (Bustelo y Lombardo, 2007: 20). En virtud de los marcos interpretativos las políticas familiares pueden contribuir a la transformación de la jerarquía de poder existente o a reproducir el *statu quo*. En este sentido, el proceso de formación, visibilización e implantación de las políticas familiares es esencial, en la medida en que sensibiliza a la opinión pública, y puede perpetuar o mover bases culturales profundas. Los encuadres y los marcos con los que se presentan la familia, el trabajo productivo, el trabajo doméstico y de los cuidados, y el papel de la mujer en la interacción entre todos estos factores, dan cuenta de la concepción de fondo que se tiene culturalmente sobre una cuestión y condicionan, como hemos visto, la percepción pública del problema, su definición social y, por tanto, la búsqueda de soluciones[3].

## 4.4. El papel de los medios de comunicación en la construcción de los problemas sociales.

El rol de los medios de comunicación en la construcción de los problemas sociales viene siendo objeto de interés por parte de los investigadores desde mediados de siglo. Como

[2] El libro *Políticas de igualdad en España y en Europa* de Bustelo y Lombardo (2007) está basado en un trabajo de investigación previo llevado a cabo por el proyecto de investigación europeo MAGEEQ dirigida por Mieke Verloo y que tenía como objetivo fundamental la creación de una metodología para analizar los diferentes marcos interpretativos de las políticas de igualdad en algunos países miembros de la Unión Europea: España, Grecia, Austria, Holanda, Hungría y Eslovenia.
Así, aplicando el método de análisis de marcos interpretativos a los textos de las principales instituciones políticas, de la sociedad civil y de los medios de comunicación, el grupo MAGEEQ identificó diferentes formas de enfocar el problema de la desigualdad de género, encontrando similitudes y diferencias entre los marcos interpretativos de cada país y los temas tratados. Dicho análisis buscaba poner de relieve si las políticas de igualdad de género son transformadoras de la jerarquía de poder existente o bien reproducen el *statu quo* que dificulta el avance de la igualdad y, en concreto, para el caso que nos interesa, si las políticas de conciliación avanzan en la igualdad o consolidan el papel de la mujer como cuidadora universal.

[3] La formulación y la implementación de una "política pública", para hacer frente a las dificultades señaladas por la definición del problema, también forma parte del proceso constructivo de producción del problema. Por eso es tan importante el análisis del contenido de las leyes y las políticas públicas, para ver los *frames* o marcos de interpretación. En este trabajo de investigación, *capítulo 7: La evolución de la conciliación a través del ordenamiento jurídico español*, hemos analizado la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación Vida Familiar y Laboral y la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

afirma Martín Llaguno (2002: 49), si en las sociedades preindustriales las condiciones indeseables aparecían en áreas limitadas, y su detección y advertencia (así como la respuesta ante éllas) se realizaba individualmente o en grupo, en las sociedades actuales, tenemos muy poca experiencia directa de las cuestiones que pueden ser disfuncionales. En este contexto, los medios de comunicación cumplen un papel fundamental: en primer lugar, a) porque son una de las pocas instituciones con capacidad de decir a gran escala qué cosas amenazantes para el sistema están pasando y, en segundo lugar, b) porque son entidades que delimitan y definen estas cuestiones problemáticas públicamente, condicionando así su solución.

a) A finales de los 70, con la enunciación de la "teoría de la dependencia", Ball-Rockeach y DeFleur (1976) subrayaban la importancia de las funciones básicas que desempeñan los *mass media* en las relaciones entre instituciones sociales de las sociedades contemporáneas[4]. Casi al mismo tiempo, los primeros trabajos de *agenda setting* confirmaban el impacto de los medios de masas en la configuración de la agenda pública[5], al comprobar, mediante correlaciones

[4] Concretamente, describen las relaciones de dependencia que mantienen los medios de comunicación con los sistemas políticos, sociales y los propios individuos y, a la inversa. Así, en primer lugar, explican la dependencia de los sistemas políticos en los medios de comunicación, poniendo de manifiesto cómo estos últimos han contribuido a los vínculos existentes entre productores, distribuidores y consumidores por medio de la publicidad sobre el sistema económico.
Con respecto a la relación inversa, es decir, la dependencia de los medios de comunicación en los sistemas políticos, dicen que ésta es evidente al observar cómo las organizaciones informativas se interesan por establecer buenas relaciones con los sistemas políticos para lograr protección judicial, ejecutiva y legislativa; para tener acceso a los recursos de información, tanto formales como informales y, para contar con ingresos económicos procedentes de la publicidad política. La búsqueda de estos beneficios por parte de los medios permiten a los sistemas políticos hacer uso del espacio mediático para inculcar y reforzar valores y normas; mantener el orden y la integración social; movilizar a la ciudadanía para cumplir actividades esenciales (por ejemplo, una guerra o unas elecciones); y, controlar los conflictos que se produzcan dentro de los dominios políticos o entre el sistema político y otros sistemas sociales (por ejemplo, entre el Estado y la Iglesia).
Por su parte, definen las relaciones entre los medios y otros sistemas sociales (familia, educación, religión) motivadas por intereses diferentes. Así, mientras que el interés de los sistemas sociales en los medios de comunicación se centra, básicamente, en su capacidad para influir e inculcar valores e ideas y para contribuir a la construcción social del conocimiento; el interés fundamental de los medios de comunicación sobre los recursos de estos sistemas sociales es, fundamentalmente, lucrativo (como potenciales consumidores e inversores).
Por último, con respecto a los efectos de esta interdependencia entre los medios y los sistemas sociales, sobre los individuos, se afirma que en sí condicionan una dependencia también de los individuos en los medios de comunicación de masas, puesto que inciden sobre ellos los objetivos de contar con información orientación, recursos para el entretenimiento y el ocio y conocimiento necesarios como ciudadanos, votantes, entre otros papeles (cit. Vives, 2004: 56).

[5] Todas las pruebas empíricas realizadas, acerca del papel de los medios de comunicación en el establecimiento de la agenda, confirman las ideas desarrolladas en los años veinte por Lippmann. En esta parte del libro se habla sobre la historia del concepto del establecimiento de la agenda, desarrollada por el autor del libro y por Donald Shaw, mediante la investigación de la campaña presidencial estadounidense de 1968, podemos leer cómo se llevó a cabo la investigación y la influencia de los medios de comunicación en los votantes indecisos, habiendo una correspondencia casi perfecta entre la jerarquía de los temas de los votantes y los que se desprendían de los medios de comunicación; se estudia también qué tenía más influencia en los votantes tanto indecisos como aquellos con preferencias (aunque no firmes), si la agenda política o la de los medios de comunicación, en un 67% ésta última agenda era más poderosa, frente al 25 % de la primera

estadísticas, que éstos conseguían transferir la importancia otorgada a los distintos temas de sus coberturas a sus audiencias. Es decir, a través de sus agendas, los medios apuntarían qué problemas son relevantes en la arena pública y cuáles no.

La *agenda setting* desarrollaba así, en su forma más simple[6], la idea original de Walter Lippmann (expuesta en 1922 en *Public Opinión*) de que los medios moldean nuestras imágenes del mundo, al seleccionar y organizar símbolos de un entorno demasiado amplio y complejo para su conocimiento directo.

En esta línea, en 1948, Lasswell (1985) destacaba que, entre las tareas básicas de los medios de comunicación, están la supervisión del entorno y la correlación de distintas instituciones para organizar respuestas. Así, sostiene este autor, en su funcionamiento habitual, las instituciones informativas identifican situaciones amenazadoras y las dan a conocer a distintos sectores de la comunidad para que preparen una solución. Es decir, los medios participan activamente en el proceso de construcción de los problemas sociales.

En efecto, como indica Martín Llaguno (2002: 50), en las sociedades contemporáneas son en esencia las instituciones informativas las que:

- Exploran la realidad y, guiadas fundamentalmente por la búsqueda de situaciones que supongan cierto interés "noticiable",
- Detectan excesos o anomalías e,
- Indican cuáles son relevantes, dándolas a conocer a la opinión pública.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

y al 8% de neutralidad entre ellas. De hecho, en el libro se relatan una serie de pruebas en las que se puede comprobar cómo existe bastante correlación entre lo que es importante para los medios de comunicación y lo que los individuos, a posteriori, consideran relevante. El autor nos presenta pruebas acerca de las elecciones presidenciales estadounidenses de 1972 y 1976, siendo éstas últimas en tres localidades distintas y con una serie temporal de nueve meses; también se evidencia dicha correlación en cuanto a la preocupación nacional (en Estados Unidos).

[6] La primera etapa de la investigación en *Agenda Setting* aplicó un modelo lineal simple: la transferencia de la prominencia de los medios de difusión a la audiencia.
El segundo estudio o segunda etapa introdujo una segunda fase de la investigación en la que se considera a los individuos activos consumidores que se exponen, algunos más que otros, a los mensajes de los medios.
La tercera etapa estableció el marco para la explicación de los aspectos, una perspectiva de la *Agenda-Setting* mucho más amplia y muy fecunda para la investigación.
En los 80 estaba ya en marcha la cuarta etapa de la *Agenda Setting*, esta fase del desarrollo de la teoría, quizás la más compleja en su evolución, va más allá de la agenda de los media y plantea: quién establece la agenda de los media. ( McCombs, M. y Evatt, D., 1995).

Todas estas tareas se ven supervaloradas en la medida en la que la sociedad se globaliza y se fragmenta y los ciudadanos no tienen experiencia directa de asuntos que les afectan.

b) Pero, además de la detección y el apuntalamiento de las situaciones amenazantes, los medios son importantes en la construcción de los problemas sociales porque,

- Definen los aspectos a destacar de estas situaciones, en detrimento de otros y así reconstruyen los temas en función de unas características determinadas[7] y,
- Proponen sus causas y soluciones[8].

Estas dos funciones mediáticas son comprobadas en los estudios de la segunda dimensión de la *agenda setting*, así como en las teorías del "encuadre"o *frame*. El encuadre se define como la idea central organizadora del contenido noticioso que proporciona un contexto, y sugiere en qué consiste el asunto, mediante la selección, el énfasis, la exclusión y la elaboración (Tankard, 1991). El *frame* hunde sus raíces en la sociología interpretativa y debe su difusión al trabajo de Irving Goffman, quien retoma las aportaciones del psicólogo Gregory Bateson sobre los marcos que funcionan en la mente para distinguir las realidades[9]. Goffman pretende ir más allá del fenómeno psicológico y explicar la organización de los acontecimientos en la sociedad de manera que "las definiciones de una situación se construyen de acuerdo con principios organizativos que gobiernan los

[7] En esta función pueden encontrarse una serie de aspectos positivos y negativos. Con respecto a los positivos, cabe decir que es especialmente importante para la supervivencia de los temas en el espacio mediático. Tal y como analiza Martín Llaguno (2002) para el caso del SIDA, los medios de comunicación no sólo ejercen esta función de definición del problema, sino que varían dicha definición, o mejor, el encuadre de los asuntos que tratan con la finalidad de continuar manteniendo la atención de sus públicos sobre un mismo tema. Con respecto a los aspectos negativos, se ha denunciado desde las corrientes críticas que los medios pueden estar "deformando" el problema al subrayar en sus noticias unos aspectos en detrimento de otros.

[8] Esta quinta función es probablemente la tarea más importante de mediación que los medios de comunicación desarrollan, puesto que, "al definir los asuntos de una forma determinada, condicionan las reacciones de distintas instituciones sociales ante ellos" (Martín Llaguno, 2002: 52).

[9] En la sociología interpretativa se encuentran tres escuelas que influyen notablemente en las investigaciones del *frame*: el interaccionismo de la Escuela de Chicago, la fenomenología y la etnometodología. En 1955, Gregory Baetson acuña el concepto de *frame* para definir el contexto o marco de interpretación por el que hay cuestiones sobre las que la gente se detiene y otras no. En su explicación el autor se apoya en la metáfora del marco de una pintura que permite distinguir el cuadro de la pared. Aunque el concepto es de 1955, se publica en 1972 en el capítulo "A Theory of play and fantasy" (Bateson, 1972).

acontecimientos, al menos los sociales, y nuestra implicación en ellos. *Frame* es la palabra que uso para referirme a esos elementos" (Goffman, 1986:10)

Desde el punto de vista periodístico, el *frame* es el encuadre que los comunicadores adoptan al crear sus noticias. La teoría del *frame*, tal y como se ha denominado en el ámbito académico de la comunicación, anula el paradigma objetivista imperante en la profesión, ya que afirma que, lejos de poder contar las cosas tal y como son, el periodista cuenta los acontecimientos con un enfoque particular, y este enfoque viene determinado tanto por influencias personales como profesionales.

El modo como se encuadre un tema es una clave conceptual fundamental que puede influir en las decisiones que se tomen sobre él. "Encuadrar es seleccionar algunos aspectos de una realidad percibida y hacerlos más prominentes en un texto que se comunica, de modo que se promueve una definición particular del problema, una interpretación causal, una valoración moral y/o una recomendación para el tratamiento del ítem que se describe" (McCombs y Evatt 1995: 25). Cada uno de los pasos que constituye el complejo proceso comunicativo (desde la toma de decisiones sobre qué información se incluye, cuál se ignora, cuál se subraya, qué fotografía se pone o que video acompaña…), es un mecanismo de establecer prioridades, seleccionar, elegir, y conceptualizar un suceso o un tema. En resumen, cada uno de estos pasos es la imposición de un encuadre. Los *frames* mediáticos son poderosos agentes en los procesos de encuadre del discurso social, pues organizan la realidad y la construyen. "Los marcos son herramientas de una élite capaz de orquestar la conciencia cotidiana; los *frames* consiguen que lo que esta élite considera relevante parezca lo natural ante el resto de los ciudadanos." (Sádaba, 2004:69). Al prestar atención a ciertos aspectos a expensas de otros, y al sugerir ciertas soluciones o respuestas en lugar de otras, los mensajes de los medios influyen en algo más que los temas: influyen en el modo en que la gente piensa sobre esos temas (segundo nivel de la *Agenda Setting*).

En este contexto coincidimos con Martín Llaguno (2002) en que si, como afirmaba Downs (1972) la historia de los problemas sociales es la historia de su *ciclo de atención*[10], en una sociedad dependiente de los medios (DeFleur y Ball-Rockeach, 1989), la historia de los ciclos de atención de los problemas sociales es, en definitiva, la historia de su *ciclo de*

[10] Para ver con más detalle la idea del ciclo de atención, y las fases por las que pasa el interés público sobre un problema cfr. DOWNS, A., 1972, "Up and Down with ecology: the issue attention cycle", en *The Public Interest*, 28 (Spring, 1972), pp. 38- 50.

*noticiabilidad.* Así, el recuento de noticias sobre un problema es el reflejo de la fuerza con la que el tema está siendo señalado o recordado a la opinión pública, y un indicador predictivo del grado de consenso que puede haber en la población sobre su trascendencia mientras que el recuento de los encuadres o de los aspectos apunta al modo en cómo el tema va a ser definido por la opinión pública. (Martín Llaguno, 2002: 129).

En este contexto, en esta investigación, analizaremos tanto los ciclos informativos sobre el tema y como los encuadres periodísticos, o *frames*, de la conciliación laboral y familiar con una perspectiva de género.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# PARTE II. ESTUDIO EMPÍRICO

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# 5. DISEÑO DEL ANÁLISIS.

## 5.1. Objetivos de la aproximación empírica.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

El objetivo principal de la parte empírica de esta investigación es analizar la construcción social del problema de la conciliación en España en la última década.

De forma más específica se pretende:

i. Examinar el planteamiento del tema realizado en las principales leyes derivadas de las políticas públicas familiares del Estado, (dirigidas fundamentalmente a las familias y a la relación que se establece entre éstas y el mercado laboral) en concreto, en las dos normas fundamentales referidas a este punto promulgadas en España los últimos diez años: la Ley 39/1999 de Conciliación Vida Laboral y Familiar y la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Así, se quiere:

    a. Revisar el contenido de estas Leyes, desde el preámbulo a las disposiciones finales, para valorar las acciones, medidas y novedades jurídicas que estas leyes han ido implementando.

b. Evaluar, con perspectiva de género, cómo estas leyes han construido y enfocado el problema, analizando:

- Si cuestionan la asignación tradicional de roles a géneros (trabajo femenino: los cuidados y las tareas domésticas; trabajo masculino: el espacio productivo-asalariado).
- Si, en las medidas que implementan, favorecen la corresponsabilidad, la redistribución y el reparto más equitativo de las tareas y cuidados familiares entre mujeres y hombres (al objeto de que el volumen o la carga total de trabajo entre mujeres y hombres quede equilibrada).

ii. Observar la construcción social del conflicto familia-trabajo a través de la agenda mediática (prensa) y de la agenda política (actas del Congreso de los Diputados), en un periodo de tiempo que va de 1996 a 2008. De forma más concreta, pretendemos:

a. Describir, en el tiempo, la cobertura de la conciliación y el conflicto familia/trabajo, para medir la evolución de su relevancia en la prensa escrita.

b. Identificar, con especial atención, y desde la perspectiva de género, el encuadre o modos de abordar que han hecho los medios.

c. Describir, en el tiempo, la frecuencia de aparición del tema en las iniciativas parlamentarias recogidas en las actas del Congreso de los Diputados, para medir su relevancia en el espacio político.

d. Identificar, con especial atención, y desde la perspectiva de género, el encuadre o modos de abordar el problema que han hecho los políticos.

iii. Investigar el impacto social de la implantación de ciertas medidas de conciliación vida familiar, a través del análisis de datos extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en un arco de tiempo del 1999 a 2009 y de la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET). Mas concretamente pretendemos:

a. Considerar, por géneros, la evolución del uso de excedencias, permisos y reducciones de jornada.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

b. Comparar los tiempos y cargas de trabajo globales de mujeres y hombres (extraídos de la Encuesta de Empleo del Tiempo), con especial atención al trabajo familiar y a las horas dedicadas al espacio doméstico y a las tareas del cuidado con objeto de medir si hay desigualdad o no en la carga total de trabajo, según datos.

## 5.2. Hipótesis de partida para aprehender la realidad.

A lo largo de esta última década, se ha ido construyendo el discurso social en torno al conflicto familiar y laboral y la conciliación, de manera que la visibilidad del tema tanto en la esfera política como en la mediática se ha ido incrementando. Así:

1. La cobertura del conflicto conciliación familiar y laboral ha aumentado a lo largo de los años.
2. Las apariciones de esta problemática en las agendas políticas también se han incrementado.
3. A pesar de este incremento mediático y político, en la realidad social el impacto de la visibilización e institucionalización del conflicto no ha modificado los estereotipos de género ni la división sexual del trabajo.

En esta construcción del discurso público sobre el tema, el marco prevaleciente, tanto en la esfera política como en la mediática, ha sido el del discurso que quería ayudar a la conciliación de las mujeres trabajadoras. De manera que:

1. El problema se entendía localizado más en el ámbito del trabajo productivo que en la organización de la intimidad.
2. Existe una imagen normativa de las mujeres como madres, en primer lugar, y como trabajadoras en segundo lugar, mientras que los hombres son casi invisibles en los textos.
3. Por tanto, las mujeres son tratadas como las principales responsables de las tareas del cuidado. Ellas son las que tienen el problema de conciliar vida laboral y familiar.

4. Además, tanto la agenda mediática como la agenda política han mantenido los roles de género tradicionales adscribiendo a la mujer al espacio doméstico y de los cuidados como esencialmente y tradicionalmente femenino y al hombre al espacio productivo. En este sentido no han cuestionado la división sexual del trabajo que origina la desigualdad.
5. Finalmente, el impacto de las medidas de conciliación en la sociedad española no han modificado sustancialmente la división sexual del trabajo, ya que han contribuido a la desmercantilización de las mujeres trabajadoras para reinsertarlas en el espacio doméstico.

## 5.3. Metodología.

Con el objeto de cumplir nuestros objetivos, diseñamos varios estudios, que se sirven de métodos diferentes:

a) En primer lugar, se plantea realizar un análisis textual de las principales leyes que afectan a la relación familia y trabajo en España: Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación Vida Familiar y Laboral y Ley 3/20078 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres,

b) En segundo lugar, proponemos acometer un análisis de contenido de la agenda política y de la agenda mediática durante doce años, desde 1996 a 2008[1], a través de las actas del Congreso y del Senado y de las informaciones publicadas en los tres diarios españoles de mayor tirada (El *País*, *El Mundo* y *ABC*).

c) En tercer lugar, y a partir del análisis de datos secundarios, se programa explorar la realidad social entre 1999 y 2009[2], a partir de la revisión de las medidas y permisos implementados por las leyes en la sociedad española. En concreto, y siempre desagregando por sexos, se describen los permisos por nacimiento de hijos,

[1] Teniendo en cuenta que 1995 es el año de la IV Conferencia de Pekín y punto de partida de las estrategias de *mainstreaming* de género y que un año después, 1996, es cuando la UE promulga la Directiva sobre el permiso parental.

[2] Se ha realizado a partir de 1999 que es cuando surge la Ley de Conciliación, es por ello, que el estudio de la realidad social arranca a partir de este año.

permiso por razones personales o responsabilidades familiares, excedencias y reducciones de jornada, así como el número de horas y tareas domésticas que realizan hombres y mujeres al cabo del día.

### 5.3.1 Fuentes.

a) Para el primer estudio se ha extraído la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. BOE nº 266, de 6 de noviembre de 1999. Y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007.

El *corpus* secundario de análisis lo han conformado: los Planes de igualdad; la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. BOE nº 299, de 15 de diciembre de 2006 y la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de Ampliación de la Duración del Permiso de Paternidad en los Casos de Nacimiento, Adopción o Acogida. BOE nº 242, de 7 de octubre de 2009.

b) Para el segundo estudio, y con respecto a la agenda mediática, nos hemos servido de las noticias disponibles en las hemerotecas on-line de los diarios El *Mundo*, el *ABC* y el *País* (los tres periódicos de mayor difusión media en el ámbito nacional según la OJD) desde 1996 a 2008. El criterio de selección de noticias ha sido el de la aparición de alguna o varias de las siguientes palabras clave en el título o subtítulo de la noticia: "conciliación familia-trabajo", "conflicto familia-trabajo", "igualdad", "balance laboral" y "balance familiar". Se han rechazado todas aquellas informaciones en las que aparecía el término conflicto y no estaba relacionado con la vida familiar y laboral.

El *corpus* de textos seleccionados está compuesto por todas las noticias publicadas en cualquier sección de las ediciones regulares de los diarios escogidos, incluidas las ediciones provinciales y excluidos los suplementos y los dominicales. Tampoco se han incluido las imágenes ni la publicidad.

Se han analizado un total de 1232 noticias: 352 de *ABC*, 205 de *El Mundo*, 675 de *El País*. Se han considerado ítems o unidades de análisis todas aquellas informaciones que tuvieran titular propio. Esta medida explica que en algunos casos el número de noticias

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

incluidas en este trabajo y el número de noticias aparecidas en los listados de los diarios difiera ligeramente.

Con respecto a la agenda política, la fuente de información ha sido el Diario de Sesiones del Congreso de Diputados[3], en el que se ha realizado una búsqueda de las palabras "conciliación" y "conflicto familiar-laboral" para recoger todas las iniciativas legislativas, intervenciones, propuestas de ley orgánica, propuestas no de ley, informes, ponencias, enmiendas, preguntas orales y escritas al gobierno sobre conciliación vida familiar y laboral.

Han sido analizadas todas las actas de las sesiones desarrolladas desde marzo de 1996 hasta marzo de 2008, arco de tiempo que en términos legislativos se corresponde con la VI legislatura (años 1996-2000); VII legislatura (años 2000-2004) y VIII legislatura (años 2004-2008). Se han reunido un total de 97 actas parlamentarias en las que el tema objeto de estudio, conciliación, aparece mencionado en el orden del día[4]. Se han excluido de esta selección las actas del Congreso referidas a la igualdad jurídica de parejas de hecho.

c) Para el tercer estudio, aproximación empírica a la actividad y usos del tiempo, ha sido consultada la Encuesta de Población Activa, desde 1999 hasta 2009, y la Encuesta de Empleo del Tiempo, de 2002 a 2003, año intermedio en el periodo de nuestra investigación. Aunque esta encuesta abarca sólo un año de nuestra serie temporal, nos ha parecido pertinente por ofrecer indicadores sobre el uso del tiempo y reparto de tareas en el espacio doméstico que la EPA ignora. Así, esta encuesta, EET, ofrece una instantánea nítida de la división sexual del trabajo. Los datos extraídos de la EPA han sido referentes a número de permisos para el cuidado de hijos o persona dependiente, por sexos; número de reducciones de jornada de trabajo por cuidado de hijo menor o persona dependiente; número de excedencias, por sexo, todos desde 1999 a 2009. Respecto a la Encuesta de Empleo del Tiempo, los datos extraídos se refieren al número de horas y tareas domésticas que realizan hombres y mujeres al cabo del día.

[3] Diario de Sesiones del Congreso de Diputados http://www.congreso.es

[4] Las Cortes Generales están constituidas por dos cámaras principales: el Congreso y el Senado. Éstas, a su vez, se componen de otros órganos, las llamadas Comisiones, de mayor especialización en los asuntos a tratar. Hasta finales del siglo XIX el único órgano de las Cortes era el Pleno, a partir del XX comenzaron a desarrollarse las Comisiones y éstas se definen como órganos preparatorios que tienen atribuidas para determinados casos facultades decisorias (Martínez, 2000: 85) pueden ser Permanentes y no Permanentes, Legislativas y no Legislativas.

### *5.3.2. Instrumentos y técnicas.*

a) Para el análisis de los textos jurídicos, primero, se han examinado todas las novedades jurídicas referidas a la prestación/suspensión por maternidad, paternidad, permisos parentales y otras normas relacionadas con el cuidado de hijos, familiares y personas dependientes. Segundo, el examen de los textos jurídicos se ha fundamentado en una serie de preguntas guías. Las cuestiones han sido las mismas que las establecidas por el grupo Mageeq[5]: "¿cuál es el problema tal y como se representa? ¿Qué solución se ofrece al problema? ¿Quién(es) se supone que tiene(n) el problema? ¿Cuál es el grupo normativo? ¿Cuál es el grupo objeto de las medidas? ¿Quién(es) es (son) responsables del problema? ¿Quién tiene voz en la definición del problema y en la solución? " (Bustelo y Lombardo, 2007: 22).

b) En el caso de la prensa, se ha realizado un análisis de contenido de las noticias. Así, del código elaborado para el proyecto I+D "La construcción social del problema de la conciliación"[6](ver anexo), que recogía 47 variables referentes a cinco categorías relevantes para esta investigación - morfología de la noticia, voces, fuentes informativas, destinatarios y diagnóstico, se seleccionaron las siguientes: enfoque del problema (si al problema se le da un enfoque político, jurídico, económico, individual…); en qué ámbito se sitúa el problema (si en el espacio laboral o familiar); qué se problematiza ( si el trabajo, la familia o ambos); quién tiene el problema (mujeres, hombres o ambos); roles mujer cuidadora/ hombre productor, (si en los marcos de interpretación que la prensa escrita ha dado, sobre el problema de la conciliación vida familiar y laboral, durante l2 años, se reproducen los estereotipos de roles de género: mujer cuidadora/hombre productor); medidas de la Ley de Conciliación e Igualdad más mencionadas por la prensa escrita en la construcción social del problema de la conciliación (permisos de maternidad, paternidad, excedencias, acciones

[5] En concreto el trabajo de María Bustelo y Emanuela Lombardo, (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa*, en el que examinan los procesos discursivos sobre el problema de la desigualdad analizando los marcos interpretativos (*policy frame*) de las políticas europeas para intentar identificar los marcos dominantes.

[6] El estudio cuantitativo de actas y de noticias se ha extraído del proyecto I+D+I 117/07 del Instituto de la Mujer, "La construcción social del problema de la conciliación", dirigido por Marta Martín Llaguno, al que la doctoranda pertenece y en el que ha trabajado activamente. Los análisis de contenido del proyecto son más amplios, y la doctoranda ha extraído de ellos sólo las variables y las partes relevantes para su tesis doctoral. El equipo de investigación esta formado por: Marta Martín Llaguno, Lola Frutos Balibrea, Marina Beléndez Vázquez, Alejandra Hernández Ruiz, Cristina Guirao Mirón.

positivas, discriminación directa e indirecta, etc.); definición del conflicto (cómo los medios impresos, durante los 12 años investigados, han definido la conciliación de vida familiar y laboral, si como un conflicto de tiempos, tares o roles); fuente informativa principal (si el informador de la noticias provenía principalmente del ámbito político, académico, etc.); sexo de la fuente principal (si los informadores de la noticia eran fundamentalmente mujeres, hombres o un colectivo) y, finalmente, actores de la noticia (si el actor del que hablaba la noticia provenía del ámbito político, instituciones feministas, etc.).

Se ha realizado un estudio descriptivo sobre la frecuencia de aparición y el tipo de noticias por meses y años, las frecuencias y los porcentajes de las principales fuentes informativas según el sexo de los autores, su ámbito de pertenencia y el tipo de noticias, los sucesos y las medidas adoptadas.

Respecto al análisis de las actas de las sesiones parlamentarias, se ha llevado a cabo, también, un análisis de contenido de las mismas, a partir del código de análisis del Proyecto I+D, con 27 variables y estructurado en las siguientes categorías (ver anexo):

- Morfología del acta: fecha, año, mes, día de la semana, ¿el tema forma parte del orden del día?, órgano parlamentario donde tuvo lugar la sesión, comisión encargada de la sesión, identificación del actor que promueve la petición, sexo del interlocutor principal, motivo de la sesión, ¿se produce votación?, ¿se debaten algunos de los siguientes términos? (igualdad, conciliación, conflicto, discriminación positiva, corresponsabilidad, acoso sexual, víctimas violencia de género, lenguaje no sexista, discriminación directa/indirecta); ¿se debate alguna de las siguientes medidas? (suspensión/permiso maternidad, incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, protección frente al despido, excedencia cuidado de hijos/familiares, permiso parental, permiso de adopción, fallecimiento o enfermedad; reducción de jornada por guarda legal, suspensión del contrato por paternidad, nulidad de la extinción del contrato)
- Voces que aparecen: apelativos que se utilizan más cuando se habla del tema, ¿qué se problematiza?, ¿en qué ámbito? ¿a quién?
- Diagnóstico: ¿la intervención asume de forma natural que la mujer es "cuidadora" y el hombre es "productor", el problema del que se habla implica: tiempos, tareas y roles; valoración del problema a partir de la lectura de la

noticia, ¿menciona causas del problema?, ¿Menciona responsabilidad?, nivel de causas, sexo de los responsables, ¿menciona soluciones?, tipos de soluciones, nivel de soluciones.

Se calcularon las tasas de iniciativas parlamentarias sobre conciliación[7] por meses, por años y por Legislaturas: VI Legislatura (1996- 2000), VII Legislatura (2000- 2004) y VIII Legislatura (2004-2008). Para ello se calculó la razón entre el número de iniciativas por conciliación y el número de iniciativas sobre otros temas por meses, por años y por legislaturas.

En cuanto a los procedimientos estadísticos, para explorar la presencia temporal del tema en la prensa y en las sesiones parlamentarias a lo largo del tiempo se realizó básicamente un análisis descriptivo: medias, desviaciones típicas, frecuencias y porcentajes con las variables temporales (mes y año).

Además, se desarrollaron tablas de contingencia basadas en las pruebas $X^2$ (Bisquerra, 1989: 435) para medir el grado de asociación entre las variables codificadas y el año de las noticias y de las actas. Estas pruebas $X^2$ fueron también utilizadas para medir el grado de asociación entre la fuente informativa principal y ámbito de pertenencia y, entre tipo de intervención parlamentaria y sexo de los principales agentes de las intervenciones. Todos los procedimientos estadísticos mencionados fueron realizados con el programa SPSS-15.

c) Finalmente, la metodología utilizada para el análisis de la realidad social ha consistido en el análisis de datos extraídos de dos encuestas: Encuesta de Población Activa (EPA[8]) y Encuesta Empleo del Tiempo (EET), ambas elaboradas por el INE.

En este estudio se ha considerado, en primer lugar, a las personas activas que tienen empleo y que no trabajaron en la semana de referencia por las siguientes razones: por "permiso por nacimiento de hijo", "excedencia por nacimiento de un hijo" y "razones personales o responsabilidades familiares". Este número de personas se ha contrastado con el total de las que faltaron al trabajo, distinguiendo entre hombres y mujeres, para

[7] Dividiendo el número de iniciativas referidas a conciliación entre el número de iniciativas totales presentadas ese mes.
[8] La EPA clasifica a las personas encuestadas en dos grandes grupos: activas, aquellas personas que se consideran dentro del mercado laboral, tanto si trabajan como si están en paro, e inactivas, aquéllas que, por diversos motivos, no se consideran dentro del mercado laboral (estudiantes, jubilados, labores del hogar, incapacidad permanente, etc.).

obtener el porcentaje de unos o de otras en las situaciones antes mencionadas. No se trata del porcentaje de hombres con respecto al de mujeres, sino que analiza cada sexo independientemente.

En segundo lugar, y también en referencia a las personas de 16 y más años con ocupación laboral, se analiza el peso que tiene, por un lado en los hombres y por otro en las mujeres, en el hecho de tener jornada parcial por el "cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores".

En tercer y último lugar, se tiene en cuenta a las personas de 16 y más años que se consideran inactivas y que declaran no buscar empleo a causa de las responsabilidades que tienen con hijos, adultos dependientes y otras responsabilidades personales y familiares.

La serie anual que aquí se presenta se refiere al periodo del año 1999 al año 2009. Hay que tener en cuenta que la EPA se va adaptando, metodológicamente, a los cambios habidos en la sociedad. En 2005 se realiza una gran modificación y por este motivo las series que aquí se ofrecen, aunque parten de 1999, deben ser consideradas con la debida prevención entre tres etapas: hasta 1999, de 2000 a 2004 y de 2005 a 2009. No obstante, se ha mantenido la serie en conjunto, salvo en la tabla correspondiente a las "razones por las que no fue a trabajar teniendo empleo", porque esta pregunta aparece por primera vez en 2005.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Para este estudio se ha seleccionado el primer trimestre de cada año de la serie. En primer lugar, porque en el momento de iniciar la explotación sólo se contaba con el primer trimestre de 2009, de modo que parece plausible compararlo con los primeros trimestres de los demás años. También por operatividad y porque el primer trimestre puede ser más homogéneo en el entorno laboral y de los hogares que otros periodos, como los que conciernen al periodo estival.

Una cuestión crítica en relación a la EPA es que no considera el trabajo doméstico y de los cuidados como susceptibles de ser computables. Este lamentable olvido y consecuente error metodológico[9] ha llevado a la elaboración de otro tipo de encuestas que parten de un concepto de trabajo más amplio que el remunerado en el espacio productivo, en concreto, la Encuesta de Empleo del Tiempo o Uso del Tiempo, E.E.T.

[9] Señalado muchas veces por las investigadoras españolas Durán, Carrasco y Borderías (ver capítulo 3 de esta tesis).

La Encuesta de Empleo del Tiempo o Uso del Tiempo, E.E.T.[10] se realizó en España entre los años 2002 y 2003 al mismo tiempo que en otros países europeos siguiendo las recomendaciones de la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat). La EET es, de momento, la única encuesta de ámbito nacional sobre la utilización del tiempo. Su importancia y su novedad radican en que analiza con rigor la dimensión del trabajo no remunerado realizado en los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares, la participación de la población y el tiempo dedicado a las actividades culturales y de ocio. El interés de esta encuesta para esta investigación se basa en que facilita información sobre las actividades de mujeres y hombres en el transcurso del día y la duración media diaria dedicada a esa actividad. Estos datos nos proporcionan una medición clara del tiempo que se dedica al trabajo doméstico o no remunerado que la EPA elude. El análisis de estas variables permite analizar la desigualdad o corresponsabilidad en el reparto de tareas y en la inversión de tiempo. Aunque se trata de una información sólo de un año, del 2002 al 2003, los datos que facilita sobre la carga de trabajo doméstico de mujeres y hombres son muy valiosos pues permiten saber cuál es la carga total o global de trabajo, en el caso de las personas ocupadas en el espacio productivo, y concluir quién realmente tiene doble jornada en mayor medida y, por tanto, problemas de conciliación vida familiar y laboral. La EET nos suministra una instantánea nítida de los usos del tiempo en el espacio doméstico de mujeres y hombres.

Hemos extraído datos de la encuesta de EET de dos categorías fundamentales: actividades principales que se realizan al cabo de un día en el espacio doméstico o uso del tiempo libre y actividades que se realizan en el hogar y la familia (ambas según el porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y la duración media dedicada a esa actividad). La variable principal ha sido el sexo.

Para el tercer capítulo de esta investigación: *El escenario de la conciliación*, hemos extraído, también de la EET, datos referentes al tipo de jornada (completa o parcial; continua o partida) entre un segmento de población de 25 a 44 años que residen en un hogar en el que hay niños. De igual manera, para ver mejor cómo afectan los permisos de maternidad y paternidad, a este segmento de población, de la EET se extrajo la variable "motivos por los que no trabajó teniendo empleo" entre la población ocupada.

[10] http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/dacoeet.htm

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# 6. RESULTADOS.

## 6.1. La evolución de la conciliación a través del ordenamiento jurídico español.

En la construcción de todo problema social, la elaboración de leyes constituye una de las fases fundamentales del reconocimiento de la cuestión en la esfera pública, de su institucionalización y de la posterior implementación de un plan para su posible solución. Como vimos, Blumer (1971) considera que el tratamiento legislativo que se da a los problemas forma también parte de la construcción social de éstos, pues constituye el punto de vista oficial que "construye" también "realidad". En este contexto resulta importante analizar las políticas públicas o leyes, puesto que, como parte importante del proceso constitutivo de los problemas sociales, pueden no ser objetivas y estar sujetas a unos marcos de interpretación y definición que condicionan las futuras soluciones. A continuación y, de acuerdo con nuestros objetivos empíricos, se presentan los análisis jurídicos de las dos leyes españolas más importantes relacionadas con políticas familiares en las últimas décadas.

### *6.1.1. La Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral (Ley 39/1999). Análisis jurídico.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

La Ley 39/ 1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en adelante LCVFL, comienza con una exposición de motivos y consiste en 8 capítulos, 22 artículos, 5 disposiciones adicionales, 1 disposición derogatoria y 1 disposición final. Esta ley tiene como objetivos fundamentales:[1]

1- Acoger en nuestro ordenamiento jurídico algunos preceptos comunitarios pendientes de transposición.

2- Dar cumplimiento al mandato constitucional (Art. 14, 9.2 y 39.1 de la Constitución).

3- Guardar equilibrio para que los permisos por maternidad y paternidad no afecten al empleo, eliminando los obstáculos que impiden a las mujeres acceder al empleo.

[1] Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral, BOE Nª 266, Sábado 6 de noviembre de 1999.

4- Reducir la jornada para el cuidado de familiares.

5- Facilitar que los trabajadores puedan trabajar y al mismo tiempo satisfacer sus obligaciones familiares y sobre todo, facilitar las responsabilidades familiares y domésticas del hombre[2].

La norma introduce una serie de novedades con respecto al ordenamiento jurídico, que vamos a continuación a revistar, a saber:

1. Prestación/suspensión por maternidad.
2. La incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo.
3. Protección frente al despido.
4. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.
5. Permisos parentales.

I. Prestación/ suspensión por maternidad.

La LCVFL ha introducido, respecto a la suspensión por maternidad[3], algunos cambios esenciales:

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

[2] Resumen por capítulos:

Capítulo I: introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con maternidad, paternidad y cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria. Novedades importantes:

- La ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia (10 semanas del permiso de maternidad, disfrute simultáneo). Ampliación del permiso de maternidad en dos semanas por parto múltiple ( dos semanas por cada hijo a partir del segundo)
- Modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo.
- Ampliación de la reducción de jornada o excedencia para atender el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mismos o no desempeñan actividad retribuida
- Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción de contrato de trabajo que se declarará nulo el despido motivado por embarazo o por solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.

Capítulo II: modificaciones al Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

Capítulo III: modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, referida a los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto se haga necesario un cambio de puesto de trabajo y si este cambio no es posible se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo.

Capítulo IV: introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con el fin de proteger la salud de la mujer trabajadora.

Capítulo V: prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingentes comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Capítulo VI, VII, VIII: introduce las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la función pública, con el objeto de adoptar el contenido de la ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación[2]

- Con relación al parto múltiple, la LCVFL amplía la duración de la suspensión, 16 semanas, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La misma aplicación se produce en el caso de adopciones o acogimientos múltiples.
- Con relación a la baja por maternidad, la madre puede transferir al padre parte de la suspensión[4]: hasta diez semanas ininterrumpidas, que pueden distribuirse entre padre y madre con casi total flexibilidad (disfrute simultáneo o sucesivo; disfrute a tiempo completo o a tiempo parcial).[5]
- En caso de adopción o acogimiento, la LCVFL prolonga la suspensión por maternidad hasta las 16 semanas en hijos menores de 6 años y contempla el caso de extender la suspensión a hijos mayores discapacitados o con problemas de integración social acreditados por los servicios sociales.
- Con relación al disfrute de la suspensión por maternidad, por parte del padre, cuando la madre fallece, la LCVFL contempla el derecho del padre a disfrutar de todo el permiso de maternidad que no hubiese podido disfrutar la madre fallecida.

II. La incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo.

La gran novedad de la LCVFL ha sido la inclusión de esta nueva incapacidad que ha supuesto la incorporación de dos nuevos artículos en la Ley general de la Seguridad Social,

[3] Aunque el punto de partida de esta prestación o suspensión por maternidad son dos artículos, uno del Estatuto de los Trabajadores y otro de la Ley de Seguridad Social. El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores regula la causa, duración, características y alcance de la situación suspensiva relacionada con la maternidad. El artículo 133bis de la Ley de Seguridad Social regula la prestación de seguridad social aplicable a la contingencia de maternidad. Sucede que la Ley 39/1999 de Conciliación vida familiar y laboral mantiene sin modificar el Estatuto de los Trabajadores (que prohíbe expresamente que el padre pueda acceder, siquiera por transferencia expresa de la madre, a la suspensión y prestación de maternidad correspondiente). Bien puede darse el caso de que, por razones sanitarias, la madre no pueda hacerse cargo del cuidado del hijo. El hecho de que la ley haya mantenido esta situación normativa es un claro indicio de que el cuidado del hijo se sigue contemplando como una responsabilidad única de la mujer. Así las cosas, la Ley 39/1999 mantiene la titularidad materna de la prestación y deja intacto en artículo 48.4 del Estatuto Trabajadores y expresa, primero, que la suspensión por maternidad, si viene el caso, se distribuirá entre el padre y la madre sólo "a opción de la interesada" (es decir, si la madre quiere), y segundo, que tal permiso se puede transferir al padre por opción expresa de la madre, pero siempre en el momento de iniciarse la prestación y sólo bajo la circunstancia de que "ambos trabajen".

[4] El hecho de mantener la titularidad materna de esta suspensión y de fijar sólo su disfrute paterno, si la madre lo cede, a) es indicio de falta de claridad en los roles, b) no sirve para incentivar la asunción de responsabilidades masculinas en las tareas del trabajo reproductivo y c) no contribuye a que descienda la reticencia empresarial a la contratación de mujeres en edad fértil. Habría que pedir una suspensión de titularidad paterna o un permiso por paternidad (Ley de Igualdad 3/2007).

[5] La Ley 39/1999 plantea la flexibilidad en el reparto de tareas entre los progenitores en la prestación por maternidad. Ahora bien, en el requerimiento de que ambos trabajen, la norma olvida que bien puede darse el caso de que haya hombres dedicados en exclusiva a las tareas domésticas. La norma es discriminatoria con los hombres al impedirles tener acceso a la suspensión por maternidad y a la prestación correspondiente siquiera cuando la madre no tenga actividad retribuida o se encuentre en situación de desempleo.

los artículos 134 y 135. Esta nueva situación queda referida al periodo de suspensión del contrato en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible.

III. Protección frente al despido.

El artículo 10 de la Directiva Comunitaria 92/85 fija las principales situaciones que ha de contemplar la protección frente al despido de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en periodo de lactancia. Esta vez sí, la normativa española supera la comunitaria, pues la Ley 39/ 1999 ha ampliado las posibles causas para la calificación de nulidad ante el despido. Se añaden los siguientes supuestos:

- Despido que recae sobre trabajadores durante la suspensión por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo.
- Despido de trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión correspondiente.
- Despido que recaiga sobre trabajadores que hubieran solicitado o se encuentran disfrutando del permiso de lactancia, la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de enfermos, así como la excedencia por cuidado de hijos o familiares.

IV. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Son tres, fundamentalmente, las innovaciones que ha supuesto la Ley 39/1999 en la regulación de la excedencia familiar (Ballester, 2000: 58 ss).

- La creación de la figura de excedencia por cuidado de familiares tiene el mismo régimen jurídico que la figura de cuidado de hijos menores, con la salvedad de que, en la primera, la duración queda limitada a un año. Ahora bien, esta excedencia se encuentra condicionada por el grado de parentesco del sujeto causante (familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), por su invalidez (que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo), y por la inexistencia de actividad retribuida. Comentar sólo que resulta particularmente curioso que no se contemple en el grado de parentesco al cónyuge (no siendo familiar hasta segundo grado de consanguinidad, tendrá que

ser calificado de afín), lo cual puede llevar a la absurda situación de no poder solicitar excedencia por cuidado de familiares en caso de enfermedad del cónyuge. Por otro lado hay que decir que esta nueva figura de excedencia merece una valoración positiva como medida de compatibilización de las actividades domésticas y familiares.

- La excedencia como derecho individual y su posible disfrute simultáneo. Antes de la Ley 39/1999, el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores configuraba una excedencia por cuidado de hijos que surgía como derecho vinculado al sujeto causante y no a los sujetos que pudieran disfrutarlos. Esto implicaba que por un mismo sujeto causante tan sólo existiera un trabajador con derecho al acceso a la excedencia. Tras la reforma normativa, no sólo la excedencia por cuidado de hijos y familiares, sino también la reducción de jornada permite su disfrute totalmente indistinto, incondicionado e incluso simultáneo de los posibles sujetos beneficiarios con respecto a un mismo sujeto causante, con la única limitación de la posible restricción de su ejercicio por parte del empresario cuando se trata de trabajadores pertenecientes a la misma empresa y por el mismo sujeto causante (Ballester, 2000: 60).
- El inicio del cómputo de la excedencia en el supuesto de adopción o acogimiento. Se equipara la excedencia por adopción a la de maternidad y se sitúa como cómputo el momento de la resolución administrativa o judicial de adopción o acogimiento.

V. Permisos parentales.

En este punto, la normativa española ha tenido que adaptarse a las directivas europeas. Los permisos parentales son unas de las medidas que más permiten a la mujer conciliar la vida familiar y laboral, pues implican directamente al hombre en la realización de las tareas familiares e impiden que la autoatribución femenina de responsabilidades domésticas y familiares frene sus expectativas profesionales. La LCVFL introduce tres nuevos permisos parentales:

- Permiso de lactancia: es un permiso retribuido a cargo del empresario, reconocido a la trabajadora con un hijo menor de nueve meses, puede pasar al padre en caso de

que ambos trabajen. Resulta particularmente paradójico que, tan sólo cuando el padre pretenda ejercitarlo, se exija que los dos trabajen y no así cuando es la mujer la que lo solicita.

- Reducción de jornada por guarda legal: ya el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores establecía el derecho a la reducción de jornada entre un medio y un tercio con la reducción de salario correspondiente para el cuidado de un menor de 6 años o un disminuido psíquico o físico que no desempeñe otro trabajo retribuido. La Ley 39/1999 sólo introduce cambios relativos a la ampliación del derecho de reducción de jornada a los supuestos de cuidado directo de un familiar y permiso de lactancia y posibilidad de elegir el trabajador el periodo de disfrute.
- Permiso por fuerza mayor familiar. De igual manera, las modificaciones introducidas por permisos de fuerza mayor familiar se refieren sólo a las causas que originan estos premisos, que finalmente quedan en: accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, en cuyo caso existe un permiso retribuido de dos días (cuatro en el caso de que requiera desplazamiento).

En la tabla 6.1 se detallan a continuación los permisos contemplados por la LCVFL, que se han explicado anteriormente, y que supusieron una novedad por aumentar los supuestos de aplicación o la durabilidad de los mismos. En la tabla 6.2., los permisos parentales.

**Tabla 6.1**
**Resumen de los permisos recogidos por la LCVFL**

| *PERMISOS* | *DURACIÓN* | *OBSERVACIONES* |
|---|---|---|
| ***Adopción/ Acogimiento*** | 16 semanas. Se ampliarán en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor, o por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple. Posibilidad de ausentarse dos meses antes, con retribuciones básicas, en el supuesto de adopción internacional | En el caso de que la madre o el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. Posibilidad del permiso e jornada completa o a tiempo parcial. |
| ***Fallecimiento Accidente o Enfermedad grave*** | Familiares de 1er. Grado: 4 días hábiles misma localidad y 5 días hábiles distinta localidad.<br>Familiares de 2º y 3er. Grado: 2 días hábiles misma localidad y 3 días hábiles distinta localidad. | El grado se entiende de consanguinidad o afinidad. El permiso se puede disponer mientras dure la enfermedad |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | | |
|---|---|---|
| ***Lactancia*** | 1 hora diaria o dos medias horas hasta los 12 meses del menor. Posibilidad de acumular el permiso de lactancia a la baja por maternidad (4 semanas) | Por hijo. Padre o madre pueden disfrutarla. |
| ***Cuidado directo o Guarda Legal*** | Mientras que se mantenga la situación que da derecho a solicitarla: hijos menores de 12 años o disminuidos, y cuidado de familiares con incapacidad física con quien conviva.<br>Reducción de jornada con reducción de salario | Reducción de jornada y reducción proporcional de haberes. Es una situación protegida, su cotización para la jubilación es del 100 %. No se puede realizar ninguna actividad económica en el horario de la reducción. |
| ***Maternidad*** | 16 semanas y antes o después de la fecha del parto, 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. 6 semanas obligatorias después del parto; el resto puede hacer uso el padre o la madre, de forma simultánea o sucesiva ininterrumpida | Para tener derecho a este permiso; en el momento de dar a luz la madre debe estar en alta o en situación asimilada al alta. En caso de parto prematuro o que requiera hospitalización después del parto, el permiso se ampliará tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas. |

**Tabla 6.2**
**Resumen de los permisos parentales recogidos por la LCVFL**

| ***PERMISOS PARENTALES*** | ***DURACIÓN*** | ***OBSERVACIONES*** |
|---|---|---|
| ***Permiso de lactancia*** | 1 hora diaria o dos medias horas hasta los 12 meses del menor. Posibilidad de acumular el permiso de lactancia a la baja por maternidad (4 semanas) | Es un permiso retribuido a cargo del empresario, reconocido a la trabajador con un hijo menor de nueve meses y que puede pasar al padre en caso de que ambos trabajen |
| ***Reducción de jornada por guarda legal*** | Reducción entre un medio y un tercio de la jornada con la consiguiente reducción de salario | Esta reducción se pide en caso de hijo menor de 6 años, disminuido psíquico o físico que no desempeñe otro trabajo remunerado y cuidado directo de un familiar bajo el mismo supuesto. |
| ***Permiso por fuerza mayor familiar*** | Dos días en el caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y cuatro en el caso de que se requiera desplazamiento | Las modificaciones introducidas por permisos de fuerza mayor familiar se refieren sólo a las causas que finalmente quedan: accidente, enfermedad grave u hospitalización |

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

VI. Discusión.

Aunque, en general, se ha valorado positivamente la Ley de Conciliación, el balance final indica que más ha sido la expectación que el resultado, sin pasar por alto el hecho del gran avance y logro social de lo conseguido por la ley, lo cierto es que deja insatisfechas ciertas expectativas.

Desde el ámbito sindical, los principales aspectos destacados son:

- La declaración de despido nulo al causado durante la suspensión por maternidad o riesgo durante el embarazo, excedencias y permisos por cuidados parentales.
- El nuevo supuesto de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, en el caso en el que las mujeres no pueda desempeñar su trabajo en otro puesto igual o similar sin riesgo para su salud ni la del feto.
- Las excedencias por cuidado de familiares y la creación de una nueva figura laboral: la reducción de jornada para el cuidado de hijos o familiares.
- La ampliación de los permisos y excedencias en los supuestos de adopción y acogimiento.

No obstante, tales mejoras resultan insuficientes en la medida en que no satisfacen todas las expectativas. En concreto:

- No se contempla la posibilidad de permisos retribuidos para acompañar a los hijos menores al médico, ni tampoco cuando tienen una enfermedad infectocontagiosa.
- La excedencia por cuidado de familiares se concede durante un año, frente a los 3 establecidos por el cuidado de un hijo.
- No se reconoce un permiso de titularidad paterna, como dictaba la legislación comunitaria, siendo el permiso por maternidad de titularidad materna. Para conciliar sólo cabe la posibilidad de repartirse el permiso siempre que la madre lo ceda al padre.
- En caso de adopción se extiende el permiso de paternidad/maternidad en dieciséis semanas si se trata de niños menores de 6 años de edad.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

La suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo tiene atribuida una prestación que no alcanza el 100% de la base reguladora correspondiente, como en el caso del permiso de maternidad, siendo del 75%, equiparándola a efectos económicos a la incapacidad temporal. Además, en la suspensión de contrato por riesgo de la madre o del feto no se contempla la situación de lactancia.

En definitiva, la LCVFL olvida elementos muy importantes que hubiesen ayudado en el reparto de tareas y responsabilidades familiares, sobre todo medidas más incentivadoras para el hombre, como un permiso de paternidad de titularidad paterna (que comentaremos más adelante). En este sentido considera a la mujer la principal responsable de las tareas del cuidado, no cuestiona los roles de género y responde al perfil de una Ley propia de un estado de bienestar asentado sobre la ecuación de varón sustentador y mujer cuidadora.

De igual manera fue un lugar común la crítica a la ausencia de medidas destinadas a la administración e instituciones públicas, al objeto de crear infraestructuras para cuidado de niñas, niños, y ancianos, es decir, guarderías, escuelas infantiles, centros de día, geriátricos, atención domiciliaria, etc. Con estos olvidos la ley institucionaliza el hecho de que sean las mujeres las que asuman las tareas de conciliación, dado que sobre ella recaen todas las tareas de atención familiar. Así, existen otras técnicas destinadas a promocionar la familia y a facilitar las tareas de conciliación (Almendros, 2002: 18-26). Estas técnicas en sí mismas constituyen un desarrollo normativo del artículo 39 de la Constitución española, que encarga a los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. En este marco se encuentran las siguientes medidas:

- Métodos indirectos de tutela económica: ayudas a familias numerosas, ayudas escolares, reducciones en los costes de bienes y servicios como educación, transporte, comedores escolares, exención de determinadas tasas administrativas, deducciones fiscales, desgravaciones en el IRPF por hijos o ascendientes a cargo, préstamos sociales…
- Métodos asistenciales y servicios de atención a personas: creación de guarderías, centros de día, geriátricos y residencias de ancianos…

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

- Protección social a la familia: ayudas económicas familiares a cargo de empresas, asignación de una cantidad por nacimiento de hijo, premios a la natalidad, etc.

Y, aunque en su exposición de motivos, la Ley de Conciliación hace referencia a las directivas comunitarias[6] con la intención de trasladar y superar los mínimos establecidos por las mismas, realmente no es así. La única transposición adecuada de la Ley 39/1999 de las normas comunitarias ha sido la aplicación de la calificación de nulidad al despido realizado durante el inicio del embarazo y el fin de la prestación de maternidad. Aparte de este despido nulo por maternidad y cuidado de hijos o familiares, no puede decirse que la Ley de Conciliación haya superado el mínimo comunitario. El motivo principal de esta afirmación que hacemos, después expondremos otros, es el límite que la propia ley ha puesto al disfrute del padre en el caso del permiso de paternidad. Tratándose de una ley pensada para avanzar en la igualdad y en el reparto de responsabilidades podemos concluir que, en este tema, se ha quedado corta por varias razones.

Primero, porque no plantea el permiso de paternidad de titularidad paterna[7], como un derecho individual del padre. Segundo, porque mantiene sin modificar la redacción del

[6] Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre y 96/34/CE, del Consejo de 3 de junio. Ley de Conciliación 39/1999. BOE nº 266. Sábado 6 de noviembre de 1999.

[7] La verdadera transposición de la normativa europea exigiría, como hemos dicho, que los permisos de maternidad y paternidad fueran individuales, es decir, se trata de un derecho individual del padre y de la madre. Al simultanearlos, como hace la Ley de Conciliación, y declarar la titularidad materna del permiso, no acaba por ver la realidad social de las mujeres que, además de conciliar su vida laboral y familiar, ahora tienen que conciliarla también con sus maridos en sus tareas como padres. Cuando se pide un permiso por paternidad de titularidad individual se está pidiendo un permiso para que los padres se sientan involucrados en la crianza y el cuidado de sus hijos. Una cosa son los permisos de maternidad, que son un derecho de la madre, y otra, el permiso de paternidad que debe ser un derecho del padre. Las directivas europeas, en cambio, sí diferencian claramente entre ambos y se refieren claramente a una cosa muy simple: que existen derechos individuales del padre y derechos de las madres y que el padre que quiere disfrutar de un derecho de paternidad no tiene que hacerlo en detrimento del derecho de la madre sino que tiene que ser complementario. Es cierto que las leyes no modifican las conductas, pero no lo es menos que facilitan y favorecen ciertos comportamientos. Es meritorio el caso citado por Teresa Torns de la Ley noruega que "obliga a los padres a tener un permiso de cuatro semanas pagadas ante el nacimiento de un hijo bajo el riesgo de que padre y madre pierdan el derecho a obtener la totalidad del permiso de maternidad o paternidad que alcanza allí un total de 52 semanas"( Torns, Teresa: "City & Equality", 2007).
Promocionar la igualdad hubiese sido crear un permiso de paternidad con carácter obligatorio (de titularidad única y exclusivamente paterna) que obligase a los padres biológicos, de adopción o acogimiento a cumplir con su función no solo reproductiva sino también familiar, facilitando la correspondiente asunción de responsabilidades en los varones. Se trataría de introducir un permiso independiente, intransferible y flexible que puede resultar indispensable para la conciliación laboral y familiar. Habrá que esperar hasta la reciente Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, cuya medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días mas por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata, dice la Ley de Igualdad de, "un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción o acogimiento". Un permiso de paternidad autónomo con su correspondiente prestación económica.

Estatuto de los Trabajadores, concretamente el artículo 48.4 que regula la causa, duración, características y alcance de la situación suspensiva relacionada con la maternidad y que prohíbe expresamente que el padre pueda acceder, siquiera por transferencia expresa de la madre, a la suspensión y prestación de maternidad correspondiente. Tampoco se toca el artículo 133 bis de la Ley de Seguridad Social que regula la prestación de seguridad social aplicable a la contingencia de maternidad. Por todo ello, una primera conclusión que se extrae de la ley, es bien sencilla; el cuidado del hijo se sigue contemplando como una responsabilidad única y exclusivamente femenina.

Novedad y avance en la conciliación de familia y trabajo sí ha sido, como ya hemos mencionado, la suspensión de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, con la incorporación de unos nuevos artículos 134 y 131 a la Ley general de la Seguridad Social. Esta suspensión de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, queda referida al periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado (en los términos previstos en el articulo 26, apartado 3 Ley 31/ 1995 de prevención de riesgos laborales), dicho cambio de puesto no resulte técnico u objetivamente posible.

Respecto a la titularidad materna de la prestación de maternidad, debemos comentar también que, sin duda, uno de los aspectos más interesantes de la actual regulación es el aumento de la flexibilidad en el reparto de la prestación de maternidad entre los progenitores. Aunque las reformas no alteran la presunción de que sea la mujer la que asuma esta responsabilidad exclusiva. En primer lugar, porque no se contempla la posibilidad de la existencia de hombres dedicados en exclusiva a las tareas domésticas y, en segundo lugar, porque se impide la suspensión y la prestación por parte del padre, ni siquiera cuando la madre no trabaja o se encuentra en situación de desempleo.

De un primer análisis aproximativo a la ley se extrae la conclusión de que la conciliación de vida laboral y familiar es un problema que tienen las mujeres. Los capítulos de la ley analizados ofrecen una imagen de las mujeres como madres y trabajadoras que hay que conciliar socialmente para beneficiarlas en la difícil tarea de llevar ambas vidas, aparece así la imagen del estado benefactor que considera a las mujeres ciudadana*s de segunda,* es decir, más madres que otra cosa y a las que hay que proteger en calidad de ello. De hecho,

en ningún momento se hace referencia a que sea el hombre el que tenga que conciliar ambas tareas, y no hay una sóla medida de acción positiva encaminada a esto.

### *6.1.2. Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007). Análisis jurídico.*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIE) ha supuesto que España se encuentre en la actualidad entre los países de vanguardia en materia de políticas de igualdad de género. Sin embargo, este avance constituye, de momento, sólo un paso más en el camino hacia la consecución de la igualdad real. Se trata, de una norma compleja, extensa, integrada por 78 artículos, distribuidos en 9 títulos –uno de ellos preliminar-, 31 disposiciones adicionales, 11 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 8 disposiciones finales. Como enuncia en su exposición de motivos, esta Ley aspira a ser una "Ley código" de la igualdad entre mujeres y hombres. Establece en su articulado principios de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas y prevé una amplia batería de medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo . En sus disposiciones adicionales modifica numerosas normas legales que resultan afectadas, entre las que se encuentran el núcleo duro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley muestra una especial preocupación por eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito de las relaciones laborales. A tal efecto, incorpora medidas -incluidas las de acción positiva[8]- para promover y garantizar la igualdad en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Entre las medida reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias, hay que destacar las acciones positivas. Así sigue la práctica jurídica

[8] El fundamento de las acciones positivas generalmente se pueden agrupar en dos clases de argumentos: Argumentos de carácter deontológico que ven las acciones positivas como medidas compensatorias de las injusticias y desigualdades que han sufrido históricamente determinados colectivos. Y argumentos de tipo teleológico que fundamentan este tipo de políticas en la búsqueda de la integración social, sea por motivos de utilidad social o por el ideal de caminar hacia sociedades más solidarias (Bustos, 2007: 132).

proviene del Derecho estadounidense que adoptó ya en los años 60, medidas políticas a favor de las mujeres[9] y especialmente de las mujeres de raza negra. (Bustos, 2007: 132).

También se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

La imposición de todas estas actuaciones constituye la aspiración a la consecución de la igualdad real y material entre mujeres y hombres. Así, se asume que el pleno reconocimiento de la igualdad formal[10] entre mujeres y hombres ha demostrado no ser suficientemente eficaz. La desigualdad estructural ha impulsado a la ley a reconocer derechos sólo a la mujer como colectivo social e históricamente desaventajado. "El Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente la necesidad de establecer un "derecho desigual-igualitario", es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer" (Bustos, 2007: 136). La norma introduce una serie de novedades con respecto al ordenamiento jurídico, que vamos a continuación a revisar

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

[9] Podemos diferenciar entre acciones positivas y discriminación inversa. Mientras las acciones positivas constituyen medidas que favorecen a colectivos desaventajados social e históricamente, y se definen como: medidas especificas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres", la discriminación inversa da un paso más allá y establece, por ejemplo, una reserva de plazas a través de política de cuotas o exime de cumplir ciertos requisitos a ese colectivo o atribuye mayor puntuación en un concurso a los candidatos de esos colectivos, lo que lleva como contrapartida que siendo una medida favorable para algunos se convierta para otros en un perjuicio. Por ello, tanto las acciones positivas como las discriminaciones inversas se entienden como disposiciones transitorias que están en vigor hasta que se alcanza la igualdad efectiva o material, se exige, además, que estas acciones cumplan criterios de flexibilidad y objetividad. No obstante no hay objetividad acerca de la legitimidad jurídica respecto a las acciones positivas y menos aún respecto a la discriminación positiva, se les critica el hecho de vulnerar el principio de igualdad formal "concebida como igualdad abstracta del Estado liberal de Derecho. Con la fórmula del Estado social esta confrontación deja de existir porque se busca un equilibrio entre los aspectos formales y sustanciales de la igualdad. (…) Para ello, lo importante es que la justificación de las acciones positivas sea razonable y proporcional, y el objetivo de alcanzar la igualdad material o de hecho es un argumento más que aceptable y conforme a valores consagrados constitucionalmente" (Bustos, 2007: 134)

[10] Que se decrete universalmente que todos los hombres son iguales -principio éste que se alcanzó ya en la Revolución Francesa con la Declaración de los Derechos y Deberes del Ciudadano, y que ha sido ratificado en numerosas ocasiones por diferentes documentos internacionales a lo largo de la historia de la humanidad-, no implica que todos los hombres sean *realmente* iguales, de la misma manera, el que se decrete que todos los hombres son libres, no nos hace *libres* a todos.

I. Aspectos generales de la Ley.

- Tiene como finalidad objetiva alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba.
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

II. Conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad entre los sexos.

Siguiendo las indicaciones de las Directivas comunitarias, y después de haber precisado en su Título Preliminar el objeto y el ámbito de aplicación de la norma, el Titulo Primero de la LO 3/2007 define los conceptos y las categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad. Los mismos poseen una relevancia extraordinaria pues tienen un carácter transversal, en el sentido de que su aplicación se extiende al ámbito educativo, social, político, económico, laboral donde puedan adoptarse decisiones que puedan comprometer la igualdad por razón de género. Son los siguientes:

- Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Se trata de un principio informador del ordenamiento jurídico, que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Se basa en la discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.
- Discriminación directa. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta. Se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que se pueda justificar objetivamente, en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, la Ley facilita una definición de lo que debe entenderse por acoso sexual y acoso por razón de sexo. En ambos casos se trata de un comportamiento

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. La diferencia entre uno y otro estriba en que en el primero el comportamiento tiene una naturaleza sexual y en el segundo el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona.

- Acciones positivas. Medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los Poderes Públicos con en el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.
- Composición equilibrada. Presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%.
- Unidades de Igualdad. Órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomienda las funciones relacionadas con el principio de igualdad.
- Planes de igualdad de las empresas. Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

III. Aspectos socio-laborales de la Ley de Igualdad.

La Ley de Igualdad dedica su Título IV a regular el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Las principales medidas que adopta el texto legal en este sentido son:

1. Previsión de programas de mejora de la empleabilidad, la formación y la permanencia en el empleo de las mujeres, como objetivos prioritarios de la política de empleo (art. 42).
2. Posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo y la eliminación de las situaciones de discriminación en las condiciones de trabajo que sufren las mujeres (art. 43).
3. Reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, en los términos previstos en la normativa laboral y de seguridad social (art. 44).

4. El establecimiento del deber de las empresas de negociar y, en su caso, a acordar con los representantes de los trabajadores, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En las empresas de más de 250 trabajadores esas medidas se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser negociado en los términos previstos por la legislación laboral. Existen dos supuestos en los que las empresas tienen el deber de elaborar y aplicar un plan de igualdad:
    a. Cuando lo disponga el convenio colectivo aplicable a la empresa, cualesquiera que sea la plantilla de ésta.
    b. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.
5. Establecimiento en las empresas de mediadas especificas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48).
6. Creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para empresas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de las empresas y con fines publicitarios (art. 50).

La concreción de estas medidas se produce mediante la introducción de las oportunas modificaciones en las disposiciones legales que las acogen: Estatuto de los Trabajadores, Ley General de Seguridad Social, Ley de Empleo, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley de Procedimiento Laboral, etc.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo, de titularidad paterna, es decir, independiente de la madre, remunerado, de trece días de duración ampliable hasta cuatro semanas en el plazo de seis años.

Con relación a la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También

se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplia de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por el cuidado de hijo como la del cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada. Y se establece el derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

IV. Análisis de novedades respecto al ordenamiento jurídico.

- Permisos retribuidos.
    - Se reconocen dos días, en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad. Se ampliará a cuatro días cuando el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto.
    - En el caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora/o puede ausentarse una hora del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o reducir su jornada en media hora o acumularlo en jornadas competas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario siempre que respete la negociación colectiva.
- Reducción de jornada por guarda legal. Se amplía la reducción de jornada por guarda legal de un menor hasta que éste cumpla la edad de ocho años. Asimismo, en todos los casos de guarda legal, la reducción de la jornada podrá ser entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración. Implicará la reducción proporcional del salario.
- Vacaciones. El periodo vacacional que haya coincidido con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto, se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natal a que correspondan.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

- Excedencias. Se amplía hasta tres años (antes uno) el periodo de excedencia para atender al cuidado de un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Se establece también el derecho de la funcionaria a percibir las retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de excedencia por razón de violencia de género.
- Permiso por paternidad, adopción y acogimiento. Se crea un permiso por paternidad de 13 días ininterrumpidos, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple hasta 15 días. Para poder percibir la prestación se requiere que el trabajador esté afiliado y dado de alta en la Seguridad Social y haber cotizado un período mínimo de 180 días dentro de los siete años anteriores o 360 días a lo largo de su vida laboral. Este permiso se ampliará de forma progresiva y gradual durante los seis años siguientes a la entrada en vigor de la Ley, 24 de marzo de 2007, hasta alcanzar las cuatro semanas.
- Permisos por maternidad, adopción y acogimiento. Entre las medidas más destacables cabe señalar las siguientes:
    - En caso de parto, si la madre fallece, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte del período que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En caso de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto.
    - En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá el derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.
    - En los casos de parto prematuro en los que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

días, el período de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

- En el caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas más.
- Los periodos de suspensión podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.
- El subsidio por maternidad tendrá el régimen jurídico siguiente:
  - Que el trabajador o trabajadora estén dados de alta en la Seguridad Social.
  - Que se acrediten unos períodos mínimos de cotización en función de la edad del trabajador o trabajadora. Así, si tiene menos de 21 años no se exige período mínimo de cotización. Si tiene entre 21 y 26, se exigen 90 días cotizados dentro de los siete años anteriores. Si tiene más de 26 años, se exigen 180 días cotizados dentro de los siete años anteriores.

- Riesgo durante el embarazo. Se reconoce a las funcionarias la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante el embarazo, cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Riesgo durante la lactancia. Se reconoce a las funcionarias la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante la lactancia, cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Nulidad de la extinción de contrato por causas objetivas. Se amplían los supuestos en que se declara nula la decisión extintiva del contrato por parte del empresario por causas objetivas, concretamente los siguientes:

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

- El de los trabajadores en el período de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural.
- La de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento.

En la tabla 6.3 se presenta un cuadro resumen de las medidas novedosas de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

**Tabla 6.3**
**Ley de Igualdad Efectiva. Nuevas medidas**

| |
|---|
| ⇨ ***Creación de una Comisión interministerial de igualdad entre Mujeres y Hombres y las Unidades de Igualdad en cada ministerio*** |
| ⇨ ***Creación del Consejo de Participación de las Mujeres*** |
| ⇨ ***Utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos*** |
| ⇨ ***Introducción de la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos*** |
| ⇨ ***Creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*** |
| ⇨ ***Regulación de los Planes de igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos*** |
| ⇨ ***Creación del distintivo empresarial en materia de igualdad*** |
| ⇨ ***Establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*** |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

- ***Reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares***

- ***Creación del permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica***

- ***Creación de una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente***

- ***Desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo***

- ***Mejora de la prestación de riesgo durante el embarazo***

- ***Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica***

- ***Establecimiento de la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios***

*Fuente: Elaboración propia a partir de la ley.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Como se puede deducir de lo expuesto, la Ley de Igualdad introduce modificaciones sustantivas con respecto a su antecesora, la Ley de Conciliación. En este sentido, finalizamos su análisis jurídico con la tabla 6.4 en la que se presentan los cambios más significativos.

**Tabla 6.4**
**Ley de Conciliación 39/1999 – Ley de Igualdad 3/2007**

| *SITUACIÓN PROTEGIDA* | *DERECHOS DEL TRABAJADOR/RA* | *LEY DE CONCILIACIÓN* | *LEY DE IGUALDAD* |
|---|---|---|---|
| *MATERNIDAD* | DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA | 16 semanas de permiso ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora | Se amplía en 2 semana más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad |
| | DISFRUTE POR EL PADRE | Sólo por cesión de la madre de todo o parte del permiso, a partir de las primeras 6 semanas | Podrán hacer uso del mismo, además, en caso de fallecimiento de la madre, independientemente de la situación laboral de la misma |
| | REQUISITO DE COTIZACIÓN PREVIA PARA | Se exigen 180 días de los 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para todas las madres | Se flexibilizan los requisitos de cotización previa. Así tenemos: -Madres menores de 21 años no se |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN | trabajadoras | exige cotización previa alguna<br>-Madres entre 21 años y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o bien 180 días en toda la vida laboral<br>-Madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida ó 360 días en toda la vida laboral |
| | SI NO EXISTE COTIZACIÓN PREVIA | No se reconoce | Subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM, durante las 6 praeimrs semanas (42 días naturales) |
| | PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO | Cantidad equivalente al 75 % de la base reguladora del salario de la trabajadora | Cantidad equivalente al 100 % de la base reguladora del salario de la trabajadora |
| *PATERNIDAD* | DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN | No se reconoce | 13 días ininterrumpidos ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Ampliación a 4 semanas en 6 años. Cantidad equivalente al 100 % de la base reguladora del salario de la trabajadora |
| | REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN | | Se exigen a todos los padres, sin distinción de edad, 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral |
| | DESTINATARIOS DEL PERMISO | | Padres trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos y padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la SS. |
| | FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO | | El permiso podrá disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre |
| *LACTANCIA* | PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL | No se reconoce | Cantidad equivalente al 100 % de la base reguladora del salario de la trabajadora |
| | DISFUTE POR AMBOS PROGENITORES | Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que trabajen ambos. | Se mantiene igual. |
| | ACUMULACIÓN | No se reconoce, salvo por Convenio Colectivo | Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma |
| | AUSENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA | Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ hora, o una reducción de ½ hora de la jornada labora, al principio o final de la misma | Se mantiene igual |
| | PARTOS MÚLTIPLES | No se reconoce | La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples. |
| *CONCILIA-CIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR* | ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES | No se reconoce | Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la Negociación Colectiva o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella. |
| | PERMISOS | 15 días por matrimonio | Se mantienen los mismos permisos en |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | | | |
|---|---|---|---|
| | RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA | 2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días | su duración y se contempla una nueva situación, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. |
| | VACACIONES | Se establece el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural, salvo que la Negociación Colectiva reconozca algo diferente o por acuerdo con la empresa. | Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda |
| | REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL | Para el cuidado de menores de 6 años o persona con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida. Así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/3 y la mitad de la misma.<br>No se contempla el incremento en las cotizaciones a la SS por esta situación | Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida. Así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma.<br>Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares. |
| | EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HJAS E HIJOS | Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año, considerándose este periodo como cotizado a efectos de S.S | Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los dos primeros años como cotizado a efectos de S.S Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional |
| | EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILAIRES | Se tendrá derecho a un periodo no superior a 1 año, par el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. | Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, par el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. |
| | EXCEDENCIA VOLUNTARIA | Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 2 años ni superior a 5 años | Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años |
| *CONDICIONES LABORALES* | NULIDAD DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS | Será nula la decisión extintiva del empresario de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento | Aumentan los supuestos y se incluye además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguiente a aquel en que se produjo la suspensión |
| | NULIDAD DEL DESPIDO | Será nulo el despido de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento | Aumentan los supuestos y se incluye además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores |

| | |
|---|---|
| | después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguiente a aquel en que se produjo la suspensión |
| DESPIDO DISCIPLINARIO | Se incluye como nuevo supuesto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tanto al empresario como a las personas que trabajan en la empresa, además del acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual |
| TUTELA JUDICIAL | Se incluye como nuevo supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la viada personal, familiar y laboral |
| INDEMNIZACIONES | Se establece que para las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada. |

*Fuente: Elaboración propia a partir de las leyes.*

V. Discusión.

España se encuentra en un momento ideal en el que las expectativas de igualdad a partir de la ley son mayores que las de cualquier otro país de la Unión Europea. Para ello, y siendo el objetivo fundamental alcanzar la igualdad real, se han de introducir reformas en el modelo social de empleo y cuidados. Estas reformas han de poder consolidar un modelo social de sustentador/cuidador en igualdad, sustituyendo el anterior modelo social, mantenido en la Ley de Conciliación, de varón-sustentador/mujer-cuidadora.

En esta línea de sustentador cuidador en igualdad, la Ley de Igualdad introduce notables mejoras respecto a su antecesora: la Ley de Conciliación y respecto al marco legal comunitario. Precisamente, uno de los máximos logros ha sido la creación de un permiso de paternidad que, en justa medida, considera a los padres no sólo responsables de "la renta y el apellido" de los hijos, sino también de su cuidado. De hecho, y aunque durante su elaboración se planteó la posibilidad de mejorar el permiso de maternidad, se descartó precisamente para que los empresarios tuvieran claro que la corresponsabilidad debe sustituir a la conciliación. Así, con la entrada en vigor de la ley y el permiso paternal de 13 días de duración se ayuda a eliminar los prejuicios de que la mujer es la única responsable del cuidado de los hijos.

Si queremos un mercado de trabajo realmente igualitario, son necesarias medidas que incentiven la participación del hombre en los cuidados y en el trabajo doméstico, a la par que conceder mayores facilidades para que hombres y mujeres puedan compaginar la vida laboral y familiar sin tener que sacrificar lo esencial de una en otra.

En este sentido la Ley de Igualdad recoge algunas medidas para cambiar la realidad del mundo laboral, excesivamente masculinizado. En concreto algunas que inciden en la promoción de la igualdad en los procesos de negociación colectiva, pues la responsabilidad principal de la desigualdad laboral recae sobre los agentes sociales: empleados y trabajadores a quienes toca realmente tomar conciencia del problema y ponerlo, junto a sus posibles soluciones, en la agenda de la negociación. Otro hecho importante que se desprende de la lectura atenta de la LOIE es que busca poner fin a ese estereotipo de la mujer como sujeto débil que el estado ha de proteger como madre y trabajadora y que la convierte en ciudadana de segunda categoría.

Por otro lado hay que mencionar que en estos diez años de políticas de igualdad que median entre la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad, hay abundante literatura jurídica estatal y autonómica que muestra la evolución del problema.

Dejando a un lado la Ley 46/2002 que reforma el IRPF (conocida como Ley de los 100 Euros) y la Ley 39/ 2003, (conocida como Ley de Dependencia), que perpetúan la división sexual por establecer ambas una paga para que la mujer se perpetúe en su rol de cuidadora, dicha evolución comienza a notarse a partir del IV Plan de Igualdad (2003-2006) en el que la conciliación aparece ya como un concepto unido a temas de igualdad de género y políticas sociales que implementen servicios públicos de atención y cuidado. Merece especial mención el III Plan de Acción Positiva del País Vasco, por subrayar en su introducción que el problema de la conciliación es un problema estructural de desigualdad de género profundamente arraigado en la sociedad, que deriva de una falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. De igual manera, cabe mencionar la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del País Vasco de 2005 (Ley 4/2005), por introducir el concepto de ciudadanía y relacionar la conciliación con los derechos de ésta, lo que le da una dimensión civil y pública al problema de la conciliación (que hasta ahora no tenía) alejándolo del ámbito del mercado laboral.

En definitiva, el discurso jurídico de la conciliación se aproxima ahora a un derecho social de la ciudadanía, que implica responsabilidad, por parte del Estado, de proporcionar a sus ciudadanos servicios públicos capaces de cubrir las necesidades de las tareas del cuidado, objetivo este fundamental para la conciliación de la vida familiar y laboral. Finalmente, la Ley 9/2009 de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, en el preámbulo dice expresamente en "aras de una política positiva hacia la figura del padre que permita incentivar la implicación de los hombres hacia las responsabilidades familiares".

## 6.2 La evolución del problema de la conciliación vida familiar y laboral en la agenda mediática y política.

En el año 95, en la Conferencia de Pekín, se plantea la necesidad de respuesta a lo que ya era un problema social en desarrollo: la conciliación de los trabajadores. A partir de ese momento, comienza un proceso de visibilización pública, política y jurídica de un tema que había permanecido oculto para estas agendas. Así, en la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión o Carta de Niza afirma el 7 de diciembre de 2000 que "la principal prioridad en política familiar es la puesta en marcha de medidas que permitan conciliar la vida familiar y la profesional", reconociendo la compatibilización de la vida pública con la privada como derecho autónomo de los trabajadores.

La definición pública de un tema social (a través de distintas arenas) es, como ya se ha expuesto, un elemento fundamental en su re-construcción y solución. En este contexto, este capítulo analiza el tratamiento mediático y político de la conciliación de la vida familiar y laboral entre los años 1996 y 2008 en España. La selección de este elenco temporal responde a que queremos observar cómo se gesta el problema a partir de la llamada de atención que supone la Conferencia de Pekín y hasta la finalización de la legislatura en la que es promulgada la última ley para su solución: la Ley de Igualdad. Comenzaremos exponiendo las características de la cobertura mediática para tratar después cómo han debatido la cuestión los políticos en sus arenas.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

### *6.2.1. La evolución del problema de la conciliación en la agenda mediática. Resultados.*

I. Los ciclos informativos sobre el tema o ciclos de noticiabilidad: la atención prestada por la prensa al problema a lo largo del periodo de 1996 a 2008.

*A. Frecuencia de la cobertura, o cantidad de informaciones sobre la conciliación familiar y laboral entre 1996 y 2008.*

Durante los 142 meses comprendidos entre marzo de 1996 y enero de 2008, los diarios analizados publicaron un total de 312 informaciones sobre la conciliación/conflicto familiar y laboral, lo que supone una media mensual (en el sumatorio de los seis diarios) de 2 textos informativos. Durante 46 de los meses analizados no apareció en el conjunto de los medios ninguna información sobre el tema, mientras que, en algunos periodos, se produjo hasta una acumulación de 20 textos. Por tanto, la cobertura sobre el tema no fue estable a lo largo de los meses.

En general, la presencia del conflicto/conciliación familiar y laboral en las noticias de *El País*, *El Mundo* y *ABC* entre 1996 y 2008 fue creciente. Así, en la VI legislatura (marzo 1996 a abril 2000), se publicaron 56 noticias sobre el tema; en la VII legislatura (abril 2000 a enero 2004), se publicaron 87 noticias; y, en la VIII legislatura (abril 2004 a abril 2008), 169 noticias.

No obstante la cobertura del tema resultó irregular y se produjo un aumento de noticias coincidiendo con la aparición de acontecimientos y respuestas políticas al problema.

De hecho, como se muestra en el gráfico 6.1, podemos distinguir dos ciclos de noticiabilidad.

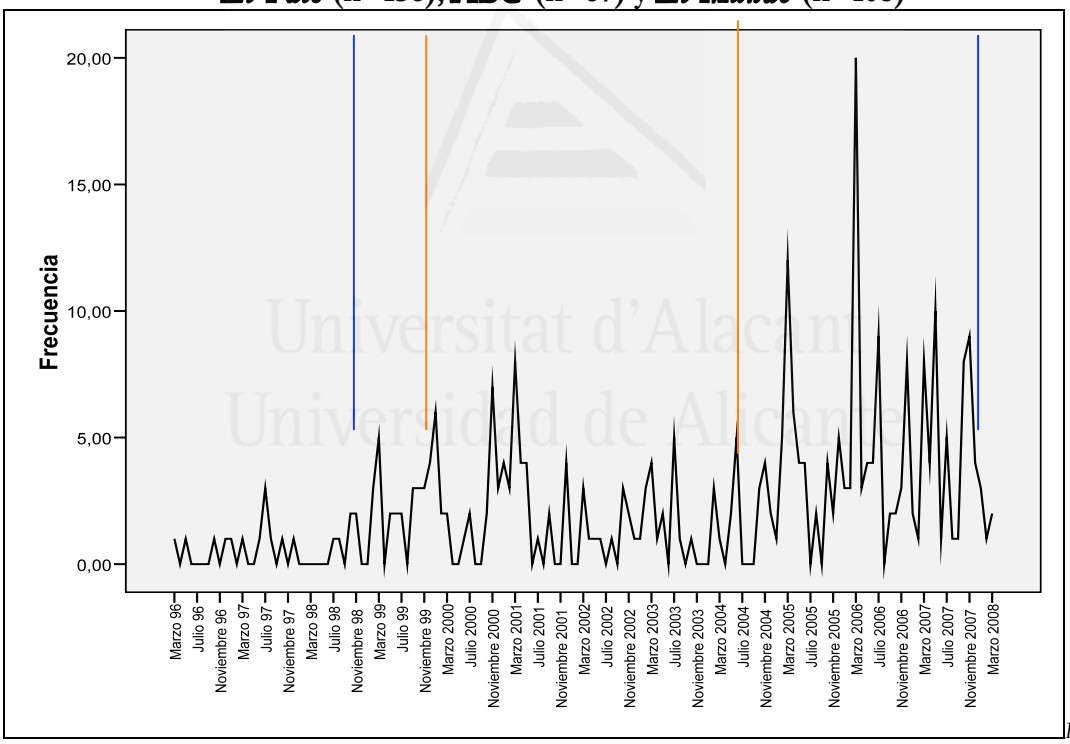
-El primero, generado por la promulgación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, que comienza vinculado a la primera legislatura del PP y se cierra en abril de 2004 con el cambio de gobierno. En este ciclo de noticiabilidad, con una cobertura muy baja, se puede distinguir un periodo inicial, entre marzo de 1996 a agosto de 1999, en el que las noticias van ascendiendo; una etapa secundaria, desde esta fecha hasta marzo de 2001, donde se mantienen; y un tercer periodo, hasta abril de 2004, donde la cobertura de nuevo casi

desaparece. Es en marzo de 1999 cuando se empieza a hablar con asiduidad del tema, a partir del anuncio de la aprobación del anteproyecto de la Ley de Conciliación, el 7 de mayo del 1999. Desde esa fecha hasta noviembre, que se aprueba la Ley, aparecen noticias relacionadas con las implicaciones que va a suponer y con las acciones relacionadas con ellas (como el lanzamiento de una campaña publicitaria para animar a los hombres españoles a tomar parte del permiso de maternidad, en vez de sus mujeres, promovida por El Instituto de la Mujer y el Instituto Nacional de Empleo). En noviembre de 1999, cuando la norma es aprobada en el Parlamento, se informa en los diarios sobre sus peculiaridades. Posteriormente, en el anuncio de un proyecto de Ley del gobierno Catalán con una inversión de 3.000 millones para la conciliación de la vida familiar y laboral de sus funcionarios autonómicos y municipales, también acapara la atención a partir de septiembre de 2001. Sin embargo, las referencias a la cuestión descienden en 2002.

-El segundo, generado con el cambio de gobierno (marzo 2004) y vinculado a la Ley de Igualdad, aprobada el 22 de marzo de 2007, que cuenta con las cotas más altas de cobertura del conflicto y que alcanza su periodo álgido a finales de 2007. En este segundo ciclo, el previsible debate sobre la modificación de la Ley de Conciliación en el parlamento anima el primer pico cronológico (segundo en volumen) (n=12) en marzo de 2005. En vísperas del Día Internacional de la Mujer, el gobierno de Rodríguez Zapatero aprueba 54 medidas para avanzar hacia la igualdad plena de las mujeres. Sobre la conciliación de la vida privada y laboral, el Ministro de Trabajo, Jesús Caldera, anuncia que las administraciones públicas ofrecerán, previa negociación con los sindicatos, un modelo de jornada específica a tiempo parcial para mujeres u hombres con hijos a su cargo. Además, Caldera revela que se crearán escuelas infantiles en los establecimientos militares. El anuncio de acuerdo entre gobierno y sindicatos para el "Plan Concilia", en diciembre de 2005 y la publicación en ese periodo del informe «España en hora europea», resultado de la ponencia para la racionalización de los horarios en el Congreso hace subir la atención. Pero es la aprobación del Consejo de Ministros del anteproyecto de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y hombres, el hecho que provoca, en marzo de 2006, la cobertura más extensiva del tema (n=20), en especial en el diario *El País*. En el marco de esta acción legislativa, gobierno, oposición, comunidades autónomas y ciudadanos particulares exponen sus posturas sobre un documento que "obliga a las Pymes a negociar planes de

igualdad" y que considera a los empresarios como "actores decisivos en el tema". La oposición considera que esta política va contra la libertad de los empresarios, mientras que los sindicatos consideran que las medidas son insuficientes. Los permisos de paternidad recogidos en este documento y los horarios flexibles tienen también impacto mediático. Finalmente, en mayo de 2007, la campaña electoral propicia que el tema de la conciliación sea mencionado en los programas electorales y cubierto por los medios (n=10). Especial atención recibe el anuncio por parte de Jordi Sevilla del futuro Real Decreto que regula el teletrabajo y que permite que los funcionarios de la Administración General del Estado (AGE) que se acojan a esta posibilidad puedan trabajar telemáticamente la mitad de su jornada[11].

**Gráfico 6.1**
**Distribución mensual de noticias sobre conciliación y conflicto familiar y laboral de *El País* (n=136), *ABC* (n=67) y *El Mundo* (n=108)**




*Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto: La construcción social del problema del conflicto trabajo-familia. Análisis mediático, político y de la realidad social. Plan Nacional I+D+I..*

[11] En esta investigación hemos detectado un elemento "exógeno" a los medios que ha marcado la cobertura con independencia de los gobiernos y las leyes: el día de la Mujer Trabajadora. Esta onomástica parece convertirse desde el principio en un elemento que los medios han tomado para ejercer una función de recuerdo del tema. "Este hallazgo confirma la hipótesis de que, conforme se pierde el valor noticioso que el tema tenía durante el primer ciclo de atención y se pasa a la fase del recuerdo, los diarios gozan de más independencia de los factores exógenos para incluirlo o excluirlo de su agenda" (Martín Llaguno, 2002: 137).

Podemos concluir que la acumulación de informaciones sobre el tema de la conciliación fue mayor en la VIII legislatura 2004-2008, arco de tiempo en el que aparece la Ley de Igualdad (2007) y sube al gobierno José Luis Rodríguez Zapatero (2004). Las preocupaciones del gobierno de Zapatero por los temas de igualdad mujeres/ hombres, el reconocimiento legal y social de la diversidad de los modelos familiares, el reconocimiento del estado de bienestar de la atención a la dependencia, que tradicionalmente recaía en las familias (Ley de Dependencia 39/2006) y el desarrollo de las políticas de igualdad de género (Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 3/2007) ocupan la agenda mediática e impulsan la construcción social del problema de la conciliación.

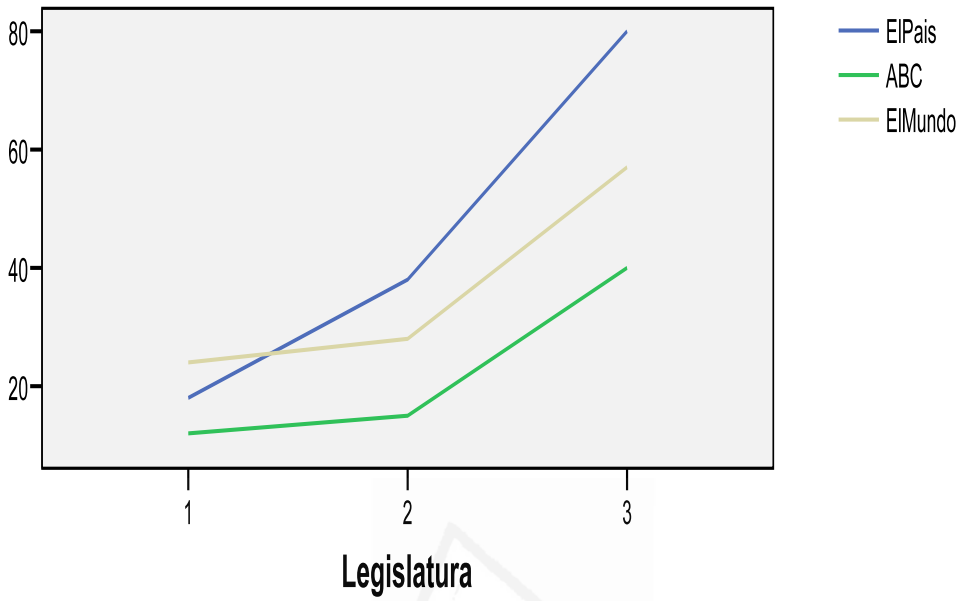
*B. La presencia del tema en los diarios analizados.*

En general, no se ha dado la omnipresencia del problema en el conjunto de los diarios. Como se deduce en la inestabilidad de la suma de menciones a lo largo de los meses, la acumulación en el tiempo de las informaciones no ha sido progresiva y existen diferencias en la atención global prestada al problema de la conciliación. "Estas desemejanzas son importantes porque, como se ha visto, la acumulación de un tema en la agenda de un medio es reflejo de la importancia que éste le ha conferido, y puede condicionar la importancia relativa de esa cuestión para sus audiencias" (Martín Llaguno, 2002: 135).

De hecho, la atención prestada a la conciliación difirió entre cabeceras: el diario que más noticias publicó fue *El País*, seguido del *Mundo* y de *ABC*. La acumulación de noticias se produjo de manera paralela en *El Mundo* y el *ABC,* que experimentaron un ligero aumento en las informaciones de la VI legislatura a la VII legislatura, y que se pronunció entre la VII y la VIII legislatura. Por su parte el *País* siguió una tendencia diferente, acumulando textos sobre el tema a más velocidad que los otros medios especialmente en la VIII legislatura.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**Gráfico 6.2**
**Acumulación de noticias sobre conciliación y conflicto en las tres legislaturas según diario.**




II. <u>Los encuadres periodísticos o definiciones concretas que se han hecho del problema de la conciliación en este periodo.</u>

Como afirma Sampedro (1996: 165), "más importante que la cantidad de información sobre los temas (...) resultan los argumentos con los que ciertos temas se introducen en la agenda mediática". Como se ha visto, los trabajos sobre el segundo nivel de la *agenda-setting* han comprobado que los medios de comunicación no sólo son capaces de transferir a la población la importancia relativa de las cuestiones, sino también la importancia relativa de las valoraciones cognitiva y afectiva sobre éstos.

Por tanto, para tener una visión completa del ejercicio de la "construcción mediática" sobre una cuestión, es necesario también estudiar las características concretas de las informaciones que se han publicado sobre un tema. Así, una vez definidos los "ciclos informativos", el segundo objetivo de este estudio consiste en analizar "los encuadres" o características específicas de la informaciones sobre la conciliación/conflicto familiar y laboral publicadas en prensa.

En el análisis de contenido de los *frames* hemos seleccionado como relevantes para esta investigación aquellos que nos permitían más fácilmente analizar la desigualdad de género, al objeto de investigar si ésta está representada y es reproducida en el espacio publico por los medios impresos. De forma tal que, partiendo de las siguientes cuestiones cruciales: ¿cuál es el problema? ¿dónde se sitúa?, ¿quién tiene el problema?, ¿cómo se define?, ¿quién tiene voz para definirlo?, etc.; establecimos un código (ver anexos) para llevar a cabo un análisis de contenido de cómo los medios impresos han construido el problema de la conciliación durante más de una década[12].

*A. Descripción de las características específicas de los medios sobre el problema de la conciliación.*

Como vemos en la tabla 6.5 el problema de la conciliación apareció en la prensa como un tema atemporal (59%) más que como un suceso puntual (41%) (tabla 6.5). En general, y a diferencia de lo que sucede con otras cuestiones relacionadas con la igualdad de género como la violencia[13], los diarios han reconstruido desde el inicio la conciliación familiar y laboral como un problema social con entidad propia más que como un conjunto de marcos episódicos concatenados entre sí.

**Tabla 6.5**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa (1996 – 2008). Orientación del texto**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Hacia un suceso (temporal) | 126 | 40,4 | 40,4 | 40,4 |
| | Hacia un tema (atemporal) | 186 | 59,6 | 59,6 | 100,0 |
| | Total | 312 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

[12] Se han contabilizado en términos de presentes/ausentes en las informaciones, por eso la n total de las tablas de contingencia varía

[13] En sus comienzos, el problema de la violencia de género era enfocado por los medios como un problema de determinados individuos, sobre todo de algunas mujeres, (Finn, 1989:383; Meyers,1994:50). Para ver cómo este problema se construye socialmente: Vives, C.:*La violencia contra las mujeres en el espacio discursivo público.* Departamento de Sociología II, Psicología, Comunicación y Didáctica. Universidad de Alicante. 2004.

En el conjunto de los tiempos, la mayoría de las informaciones publicadas tuvieron un marco de referencia "político" (28%), "legislativo" (24%) o "económico" (17%) (tabla 6.6*),* quedando muy por detrás el encuadre social, médico o psicológico. No en vano, el ámbito sobre el que se centró la cobertura fue mayoritariamente el público (59%) frente al privado (40%) (tabla 6.7*)*. De ahí que las noticias hayan problematizado más el trabajo (30%) o el trabajo y la familia (58%) que el ámbito doméstico (11%) (tabla 6.8).

Que los medios hayan construido el problema de la conciliación como un problema público más que privado (de algunas mujeres trabajadoras) supone un avance en la construcción social de este tema y por tanto en la concienciación de la sociedad, por otro lado, el hecho de que se haya situado el ámbito del problema en los dos espacios; trabajo y familia (productivo y reproductivo) muestra una comprensión del problema cercano a la corresponsabilidad. [14]

Ahora bien, otra cosa es quién es el sujeto del problema, es decir, a quién se considera que tiene el problema de conciliar los dos espacios. Hay que decir que aquí los medios han reproducido los estereotipos de género, el problema es de las mujeres en un 40,9% de las noticias analizadas (tabla 6.9), de ambos un 44,1 % y sólo masculino un 15, 1 %. Lo que muestra que existe una imagen normativa de las mujeres como cuidadoras o madres en primer lugar y trabajadoras en segundo lugar.

De hecho, un paso más allá en la construcción mediática del problema de la conciliación lo constituye el siguiente dato que corrobora la importancia de los marcos de interpretación o *frames* en la construcción de los problemas sociales, cómo los enfoques que damos a las noticias determinan la comprensión de las mismas, en el caso de los enfoques de género, como se ha señalado muchas veces, si no somos conscientes del problema lo reproducimos. Así, el 53% de las noticias reprodujo los estereotipos de género (Tabla 6.10)**,** presente en la división sexual del trabajo, presuponiendo que las mujeres debían realizar las tareas domésticas y de cuidados y los hombres reproducir el rol de productor. La conclusión está ya implícita en el hecho de haber construido el problema de la conciliación

[14] Pero hay que hacer también otra lectura de estos mismos datos. Situar el problema excesivamente en el espacio público y vincularlo sólo al trabajo productivo lleva a una representación de la conciliación cercana al libre mercado que entiende que el fenómeno de la conciliación es la consecuencia de la entrada en las mujeres en el mercado de trabajo ( y que por lo tanto, ellas son las responsables del problema, como veremos). Y este discurso, en el fondo, legitima la jerarquía entre el trabajo productivo, situado en la esfera pública a un nivel superior, y el trabajo reproductivo y de los cuidado, en la esfera privada a un nivel inferior.

como un problema de las mujeres. Sólo el 11% mencionó la corresponsabilidad. Se vuelve a evidenciar, por tanto, la imagen normativa de las mujeres como madres, principales responsables del cuidado, que son las que tienen el problema de la conciliación.[15]

**Tabla 6.6**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008. Marco de referencia**

| | | Respuestas | | Porcentaje de casos |
|---|---|---|---|---|
| | | Nº | Porcentaje | |
| ***Enfoque*** | Enfoque médico | 11 | 1,7% | 3,8% |
| | Enfoque político | 181 | 28,3% | 62,0% |
| | Enfoque legislativo/jurídico | 154 | 24,1% | 52,7% |
| | Enfoque individual (psicológico, personales...) | 79 | 12,4% | 27,1% |
| | Enfoque económico (presupuesto, dinero, inversiones) | 110 | 17,2% | 37,7% |
| | Enfoque Científica | 24 | 3,8% | 8,2% |
| | Enfoque social y cultural | 80 | 12,5% | 27,4% |
| ***Total*** | | 639 | 100,0% | 218,8% |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

[15] En otras palabras, la conciliación está representada como un problema de las mujeres en general y de las madres trabajadoras en particular. Se entiende que si no hay hijos/as no hay nada que conciliar. Y si las madres no trabajan, tampoco.

**Tabla 6.7**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Ámbito en el que se ubica el problema**

| | | Respuestas | | Porcentaje de casos |
|---|---|---|---|---|
| | | Nº | Porcentaje | Nº |
| ***Ámbito(a)*** | Enfoque laboral (empresas, sindicatos, trabajo) | 204 | 59,5% | 91,9% |
| | Enfoque familiar | 139 | 40,5% | 62,6% |
| ***Total*** | | 343 | 100,0% | 154,5% |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

**Tabla 6.8**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Qué se problematiza**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| ***Válidos*** | Familia | 36 | 11,5 | 11,5 | 42,0 |
| | trabajo | 95 | 30,4 | 30,4 | 30,4 |
| | Ambas | 181 | 58,0 | 58,0 | 100,0 |
| | Total | 312 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**Tabla 6.9**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Frecuencias problema género**

| | | Respuestas | | Porcentaje de casos |
|---|---|---|---|---|
| | | Nº | Porcentaje | |
| ***Problema sexo(a)*** | Mujer problematiza | 76 | 40,9% | 42,5% |
| | Hombres problematiza | 28 | 15,1% | 15,6% |
| | Mujeres y hombres problematiza | 82 | 44,1% | 45,8% |
| ***Total*** | | 186 | 100,0% | 103,9% |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

**Tabla 6.10**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Asunción de roles o división sexual del trabajo**

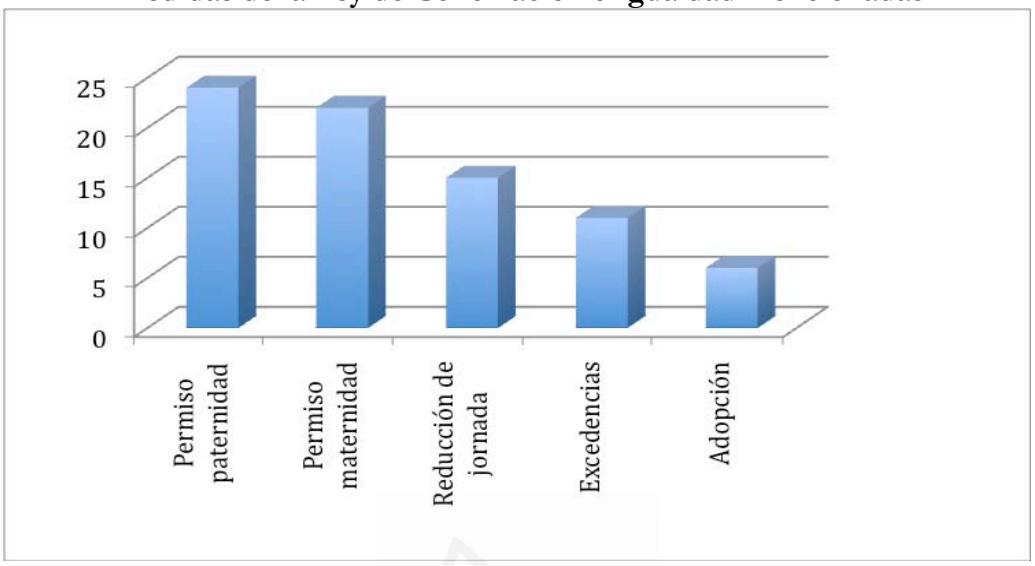
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | No procede | 35 | 11,2 | 11,2 | 100,0 |
| | No | 111 | 35,6 | 35,6 | 88,8 |
| | Sí | 166 | 53,2 | 53,2 | 53,2 |
| | Total | 318 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

Es importante mencionar que, en la construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral, los medios informaron poco de las medidas normativas, prestaciones y permisos- nuevos o ampliados- que aparecieron con motivo de las leyes y que realmente constituyen el andamiaje de la conciliación, pues vertebran las políticas familiares que posibilitan el que mujeres y hombres puedan compatibilizar ambos mundos. Sin duda, la medida más mencionada ha sido el permiso de paternidad de 13 días de duración. Llamó la atención de los medios, la novedad que supone este permiso en el ordenamiento jurídico español, ya que no había antecedentes, pues existía sólo la posibilidad de que la madre cediese parte de su permiso de maternidad, para que el padre pudiese implicarse en las tareas de cuidado de su hijo, pero era un permiso cedido, no de titularidad propia. Así, el 24% de las informaciones mencionó el permiso de paternidad, frente al 22% que mencionó la prestación/suspensión del permiso de maternidad (que con la Ley de Conciliación ve ampliados sus supuestos al caso de adopción y acogimiento), el 15% se refirió a la reducción de la jornada o flexibilidad horaria, el 11% a las excedencias, y sólo un 6% de las informaciones mencionó la adopción.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

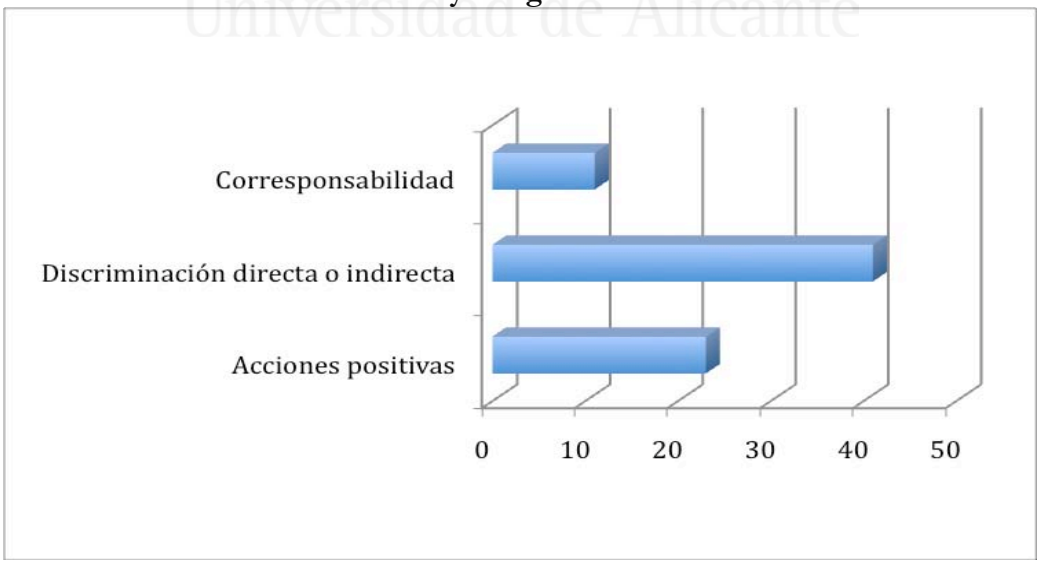
**Gráfico 6.3**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Medidas de la Ley de Conciliación e Igualdad mencionadas**




*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

De las medidas concretas propuestas para la conciliación e introducidas por la Ley de Igualdad de 2007, el 23% de las informaciones mencionó las acciones positivas, el 41% de las informaciones mencionó la discriminación directa o indirecta al hablar de conciliación y sólo el 11% habló de corresponsabilidad.

**Gráfico 6.4**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Medidas de la Ley de Igualdad mencionadas**




*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

Pese al poco énfasis en la dimensión cultural y social del problema, cuando se perfiló el problema en los medios, el conflicto de roles (tabla 6.11) fue mencionado prácticamente con la misma frecuencia (34%) que el de tareas (35%) y el de tiempos (30%). Así, pese a que el problema se ha construido desde los medios como un problema público, se definió como un problema poliédrico que convocaba a la vez roles, tareas y tiempos.

**Tabla 6.11**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Definición del conflicto**

| | | Respuestas | | Porcentaje de casos |
|---|---|---|---|---|
| | | Nº | Porcentaje | |
| ***Definición del conflicto*** | Problemas de tiempos | 150 | 30,4% | 62,2% |
| | Problemas de tareas | 174 | 35,3% | 72,2% |
| | Problemas de roles | 169 | 34,3% | 70,1% |
| ***Total*** | | 493 | 100,0% | 204,5% |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

En cuanto a los promotores del problema de la conciliación, vemos que la dimensión política del tema copó la agenda informativa en buena parte porque los promotores asiduos de información fueron los políticos (45%). Muy por detrás estuvieron los científicos y/o académicos (10%), las instituciones feministas (8,9%), el tercer sector y sindicatos (8,5%) y las empresas (7,7%) (tabla 6.12).

**Tabla 6.12**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Promotores del conflicto/balance familiar y laboral**

| | | Respuestas | | Porcentaje de casos |
|---|---|---|---|---|
| | | Nº | Porcentaje | Nº |
| ***Fuente*** | Ambito sanitario | 1 | ,4% | ,5% |
| | Ambito político | 114 | 44,7% | 57,3% |
| | Tercer sector | 22 | 8,6% | 11,1% |
| | Ambito juridico | 7 | 2,7% | 3,5% |
| | Sociedad general | 9 | 3,5% | 4,5% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Ambito individual familiar | 16 | 6,3% | 8,0% |
| | Organizaciones empresas | 20 | 7,8% | 10,1% |
| | Científico/ Académico | 26 | 10,2% | 13,1% |
| | Escritores/intelectuales | 3 | 1,2% | 1,5% |
| | Cultura/deportes/espectáculo | 3 | 1,2% | 1,5% |
| | Instituciones feministas relacionadas con la igualdad | 23 | 9,0% | 11,6% |
| | Funcionario | 11 | 4,3% | 5,5% |
| ***Total*** | | 255 | 100,0% | 128,1% |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

En este sentido, fueron mayoritariamente las mujeres (53%) las que trataron el tema, muy por encima de los hombres (24%) (tabla 6.13).

**Tabla 6.13**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Sexo de la fuente informativa principal**

| | | *Frecuencia* | *Porcentaje* | *Porcentaje válido* | *Porcentaje acumulado* |
|---|---|---|---|---|---|
| ***Válidos*** | Varón | 61 | 19,6 | 19,6 | 19,6 |
| | Mujer | 137 | 43,9 | 43,9 | 63,5 |
| | Varón y mujer | 20 | 6,4 | 6,4 | 69,9 |
| | Colectivo | 38 | 12,2 | 12,2 | 82,1 |
| | No identificado | 56 | 17,9 | 17,9 | 82,1 |
| | Total | 261 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

Sin embargo, los nombres más citados como fuentes fueron el de Jesús Caldera (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en el gobierno de España durante la VIII legislatura) con 7 menciones; Mª Teresa Fernández de la Vega (Vicepresidenta del gobierno Socialista) con 6 menciones; la popular Mercedes de la Merced, (presidenta de Mujeres en Igualdad); la popular Concepción Dancausa (ex directora del Instituto de la Mujer y concejala de Familia y Asuntos Sociales en el Ayuntamiento de Madrid) y Manuel Pimentel

(Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales desde el 18 de enero de 1999 hasta el 19 de febrero de 2000).

En el conjunto de los tiempos y de los diarios, el aspecto político del problema fue el más referido en los medios de comunicación. No en vano, no sólo sirvieron mayoritariamente como fuentes, sino que, también, los políticos protagonizaron la mayor parte de las informaciones sobre el tema publicadas en los diarios (40%), seguidos de las instituciones feministas (11%) y las empresas (9,3%). El tercer sector y los científicos hicieron considerablemente menos que dijeron (tabla 6.14).

**Tabla 6.14**
**Tratamiento del problema de la conciliación en la prensa 1996 a 2008.**
**Actores de las noticias sobre el conflicto/balance familiar y laboral**

| | | Respuestas | | Porcentaje de casos |
|---|---|---|---|---|
| | | Nº | Porcentaje | |
| ***Actor*** | Ambito sanitario | 1 | ,3% | ,4% |
| | Ambito político | 185 | 47,8% | 64,1% |
| | Tercer sector | 14 | 3,7% | 4,9% |
| | Ambito juridico | 17 | 4,5% | 6,0% |
| | Sociedad general | 25 | 6,6% | 8,8% |
| | Ambito individual familiar | 11 | 2,9% | 3,9% |
| | Organizaciones empresas | 35 | 9,2% | 12,3% |
| | Periodistica | 9 | 2,4% | 3,2% |
| | Científico/ Académico | 20 | 5,2% | 7,0% |
| | Escritores/intelectuales | 4 | 1,0% | 1,4% |
| | Cultura/deportes/espectáculos | 5 | 1,3% | 1,7% |
| | Instituciones Eclesiásticas | 1 | ,3% | ,4% |
| | Instituciones feministas relacionadas con la igualdad | 41 | 10,8% | 14,4% |
| | Funcionario | 13 | 3,4% | 4,6% |
| | Ciudadanos/personas | 3 | ,8% | 1,1% |
| ***Total*** | | 381 | 100,0% | 134,2% |

*Fuente: El País, el Mundo, ABC, años 1996-2008. Elaboración propia.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

III. Discusión.

Respecto a la cobertura periodística, se pueden distinguir dos etapas en la construcción mediática del problema. Una primera hasta marzo de 2004, con un ciclo de noticiabilidad bajo y en el que la que la cobertura periodística se centra en definir el problema de la conciliación y situarlo en el espacio público. Y una segunda etapa, a partir de 2004 y hasta el 2007, en el que sube el ciclo de noticiabilidad, vinculado a la aparición en prensa de noticias relacionadas con el tema de la igualdad. Es a partir del 2007,[16] cuando los medios aparecen plenamente concienciados del problema, con el mayor índice de publicación de noticias, y plenamente reconocidos como instrumentos útiles en la construcción del problema de la conciliación.

En cuanto al contenido y los enfoques con los que se construyó el problema de la conciliación en prensa durante estos doce años, hemos de volver a mencionar primero, el hecho de que la mayor parte de las informaciones problematizaron a las mujeres en exclusiva (43%), o junto con los hombres (43%), y sólo un 15% de las noticias incidió en que la conciliación era un problema masculino. Segundo, en la construcción mediática del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, el concepto conciliación ha cambiado su significado. Este concepto que se introdujo al principio en los medios como un problema de la mujer, relacionado con el libre mercado y con el mundo laboral, en España, al contrario que en Europa, ha cambiado su sentido y su significado, y aparece progresivamente vinculado al tema de la igualdad de género.

### *6.2.2. La construcción social del problema de la conciliación familiar y laboral en la agenda política. Resultados.*

I. Los ciclos políticos sobre el tema: la atención prestada al problema a lo largo del periodo de 1996 a 2008.

En los 145 meses explorados (12 años) se produjeron 319.312 iniciativas parlamentarias, de las que 149 fueron específicas de conciliación familiar y laboral. En número absoluto de intervenciones, hasta el año 2000 la presencia del tema en el parlamento es irregular, en el

[16] Ciclo que coincide con la aparición de la Ley de Igualdad y el segundo gobierno de Zapatero.

año 2001 comienza a aumentar a partir de 7 iniciativas hasta septuplicarse en el año 2006 (cuando alcanza la cota máxima de 55 iniciativas) a partir del momento en el que empieza a descender hasta desaparecer en el 2008. Por meses, se observa que el pico máximo se produce en febrero de 2006 (20 iniciativas) y en junio de 2006 (11 iniciativas). Ambos meses pertenecientes a la VIII Legislatura.

**Tabla 6.15**
**Iniciativas parlamentarias. Febrero 2006**

| ***FEBRERO 2006*** |
|---|
| • ***Nivel de aplicación de las medidas contempladas en el Plan Integral para la conciliación de la vida laboral en la Administración aprobado por el Ministerio de Administraciones Públicas, en cada una de las provincias españolas.*** |
| • ***Medidas para mejorar la conciliación entre la vida personal y laboral.*** |
| • ***Informes emitidos por las Subdirecciones Generales de la Guardia Civil en relación con las propuestas contenidas en el informe elaborado por un grupo de trabajo del Consejo Asesor de Personal relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral.*** |
| • ***Abono de la Dirección General de la Guardia Civil de 4.464,84 euros en concepto de asesoramiento jurídico, elaboración de informes y dirección técnica del Grupo constituido en el año 2004 en el seno del Consejo Asesor de Personal para estudio y valoración.*** |
| • ***Acciones sugeridas en el informe elaborado por un grupo de trabajo del Consejo Asesor de Personal relativas a la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral de los miembros del Cuerpo que tiene previsto aceptar y poner en práctica la Dirección.*** |
| • ***Conclusiones del grupo de trabajo constituido en el seno del Consejo Asesor de Personal de la Guardia Civil en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral de los miembros del Cuerpo.*** |
| • ***Medidas adoptadas por la Dirección General de la Guardia Civil para hacer posible la conciliación de la vida familiar y profesional de los hombres y mujeres que conforman el Cuerpo.*** |
| • ***Propuestas de modificación de instrucciones de servicio contenidas en el estudio elaborado por un grupo de trabajo en el seno del Consejo Asesor de Personal de la Guardia Civil para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.*** |
| • ***Propuestas de modificación de normas jurídicas contenidas en el estudio elaborado por*** |

***un grupo de trabajo en el seno del Consejo***

- ***Asesor de Personal de la Guardia Civil para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de los miembros del Cuerpo.***
- ***Razones por las que la Dirección General de la Guardia Civil no tiene previsto abordar el proyecto de creación de guarderías para hijos del personal del Cuerpo, lo que obviamente facilitaría la conciliación de la vida laboral y familiar de los agentes.***
- ***Razones por las que se recurrió a una contratación externa para llevar la dirección técnica del grupo de trabajo constituido en el seno del Consejo Asesor de Personal en el año 2004 para la realización de un estudio y valoración de la legislación.***
- ***Solicitud de informe al Consejo Asesor de Personal de la Guardia Civil, recabando el estudio y valoración de la legislación sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y adopción de medidas oportunas.***
- ***Proposición de Ley que regula el permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento y que modifica la legislación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.***
- ***Proposición de Ley que regula el permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento y que modifica la legislación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (125/000024)***
- ***Comparecencia de don Ignacio Álvarez de Mon Pan de Soraluce, profesor de comportamiento organizacional, acordada por la SubComisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria.***
- ***Comparecencia de don Roberto Martínez Fernández, Director de Área de la Fundación Mas Familia, acordada por la SubComisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada.***
- ***Comparecencia de doña Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras (CCOO), acordada por la SubComisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo.***
- ***Comparecencia de doña Consuelo Chacartegui Jávega, Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra, acordada por la SubComisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo.***

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

- ***Comparecencia, a través de videoconferencia, de doña Johanna Lammi-Taskula, experta en conciliación de Stakes (Instituto de investigación estatal de Finlandia), acordada por la SubComisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación.***
- ***Proposición de Ley de medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal***

*Fuente: El Congreso de los Diputados. VIII Legislatura. Elaboración propia.*

Tabla 6.16
Iniciativas parlamentarias. Junio 2006

***JUNIO 2006***

- ***Comparecencia de la Directora del Instituto Balear de la Mujer, acordada por la SubComisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades***
- ***Comparecencia del Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, acordada por la SubComisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada.***
- ***Comparecencia de don Ángel Expósito Mora, Director General de Europa Press, acordada por la SubComisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada.***
- ***Comparecencia de doña Beatriz Serrano Blázquez, Presidenta del Sector Nacional de Administración Central y Seguridad Social de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), acordada por la SubComisión para la emisión de un informe***
- ***Comparecencia de doña Constanza Tobío Soler, Catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid, acordada por la Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria.***
- ***Comparecencia de doña Consuelo Álvarez de Toledo Saavedra, periodista, acordada por la Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada.***

- ***Comparecencia de doña María Jesús Prieto Laffargue, Vicepresidenta de la Federación Mundial de Organizaciones de Ingenieros (FMOI), acordada por la Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo.***

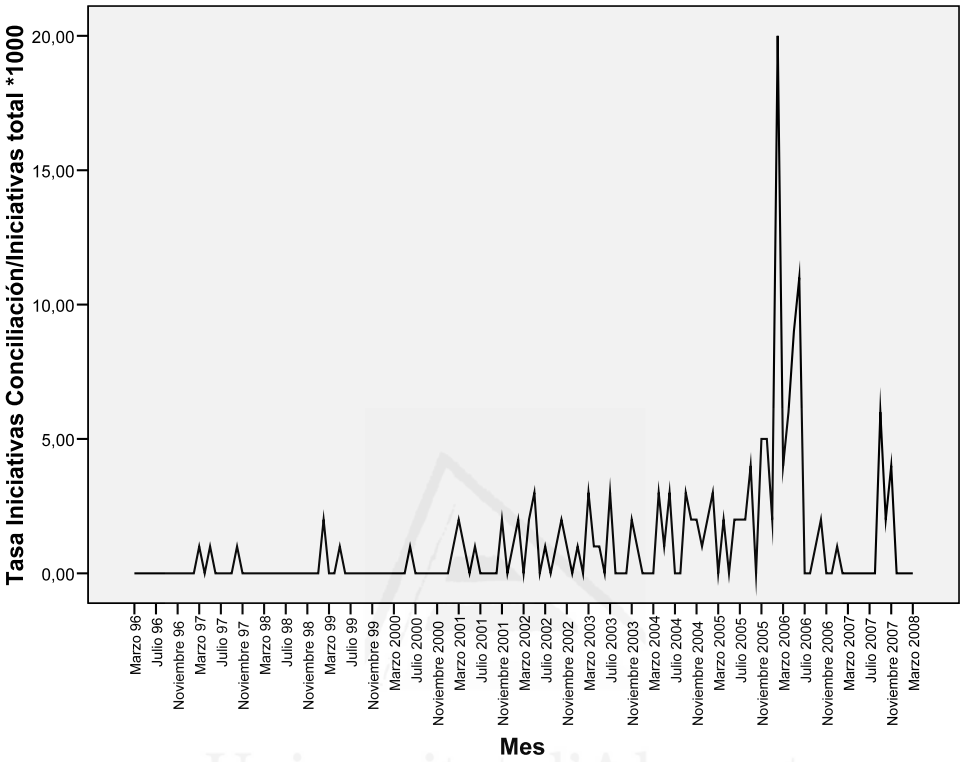
*Fuente: El Congreso de los Diputados. VIII Legislatura. Elaboración propia.*

En cuanto a la presencia relativa del tema por años, en la primera década se observa una tendencia creciente que alcanza su máximo en 2006 -con una tasa de 1.02 por 1000-, que empieza a caer en picado en 2007, cerrando un ciclo de interés parlamentario sobre el tema. Por legislatura, la eclosión del tema se da en la VIII, como se puede observar en la gráfica 8.4**.,** donde el tema alcanza la tasa máxima de 0,68 iniciativas sobre el tema por cada 1000.

La VIII legislatura (años 2004-2008) viene marcada por el ascenso del partido socialista al poder, y por el desarrollo de las políticas de igualdad de género, lo que produce que en la agenda política el tema de igualdad entierre políticamente al de la conciliación. Durante esta legislatura se producen una serie de cambios normativos importantes: aprobación de la Ley Integral contra la Violencia de Género, de 28 de diciembre de 2004. Creación del Consejo Estatal y del Observatorio Estatal de Familias, de 11 de mayo de 2007. Ley por la que se modifica el Código Civil en materia de Separación y Divorcio, de 26 de noviembre de 2004, que da posibilidad de acceso directo al divorcio sin separación previa. Ley por la que se modifica el Código Civil para permitir el matrimonio de personas del mismo sexo, de 2 de julio de 2007. Aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, marzo de 2007, que introduce reformas en materia de conciliación. Finalmente, la puesta en marcha del "Plan Concilia", en 2006, que afecta a más de 500.000 empleados públicos de la Administración del Estado e incluye mejoras en los regímenes de permisos y horarios para conciliar la vida familiar y la laboral.

En cuanto a la presencia del tema por meses destaca marzo de 2006 (20,00 por 1000) que supone el pico máximo, y coincide con la aprobación por parte del gobierno socialista del anteproyecto de Ley de Igualdad, anteproyecto que se aprueba cinco días antes del día de la mujer trabajadora.

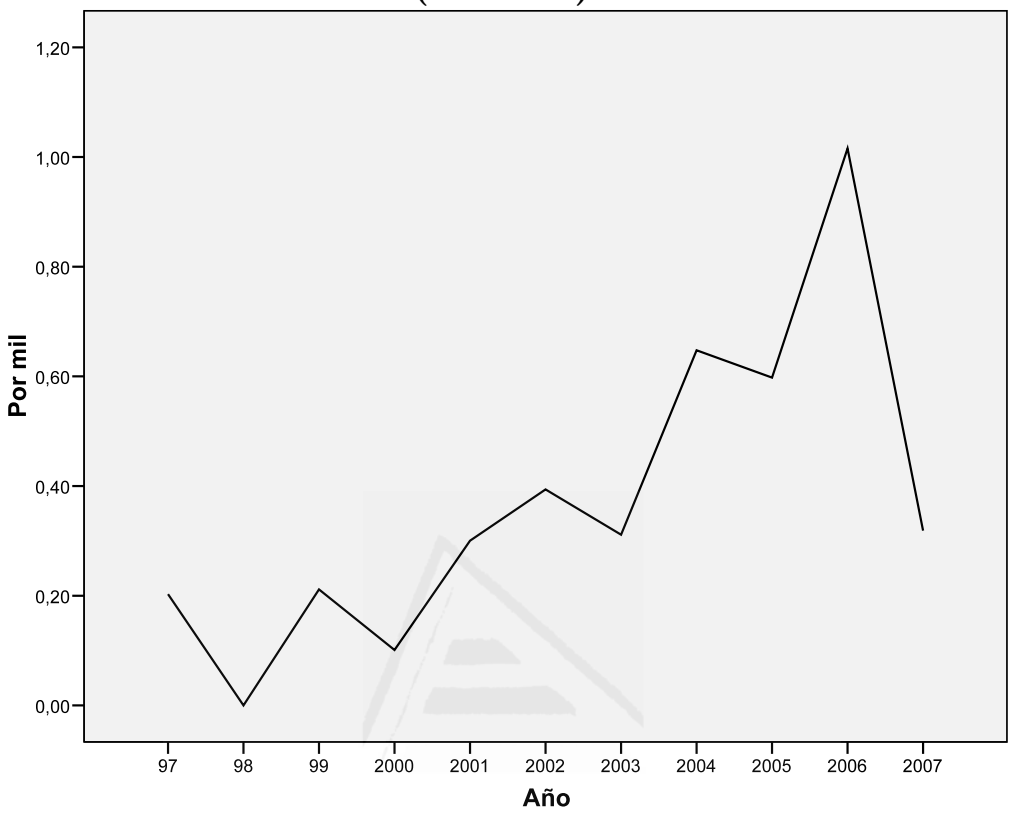
**Gráfico 6.5**
**Por meses tasa de iniciativas sobre conciliación.**
**Marzo 1996 a marzo 2008**




*Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto: La construcción social del problema del conflicto trabajo-familia. Análisis mediático, político y de la realidad social. Plan Nacional I+D+I.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**Gráfico 6.6**
**Por año tasa de iniciativas sobre conciliación**
**(1997 – 2007)**




*Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto: La construcción social del problema del conflicto trabajo-familia. Análisis mediático, político y de la realidad social. Plan Nacional I+D+I.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

II. <u>Los encuadres políticos o definiciones concretas que se han hecho del problema de la conciliación en este periodo.</u>

En la tabla 6.17 observamos que durante los años estudiados, el 57% de las iniciativas parlamentarias sobre conciliación familiar y laboral corresponde a la función de control parlamentario, un 33,6% fueron de orientación política y un 9,4% pertenecen a la función legislativa. Estos resultados se relacionan con el hecho de que el 51,7% de las iniciativas realizadas fueran preguntas escritas dirigidas al gobierno vigente en cada caso y el 4,7% preguntas orales al gobierno, en Pleno (2,7%) o en Comisión (2%).

En segundo lugar, pero con una diferencia porcentual importante, se solicitaron comparecencias en Comisión (24,2%), bien de otras personalidades (19,5%) o de autoridades y funcionarios (4,7%). Las proposiciones de Ley (6%), y de las no de ley, ante

el Pleno o Comisión, fueron el siguiente tipo de iniciativas. Apenas hubo solicitudes de informes y comparecencias del gobierno.

**Tabla 6.17**
**Evolución del problema de la conciliación en la agenda política.**
**Tipo de iniciativas parlamentarias. Años 1996-2008**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | Proposición de Ley ante el Pleno. | 1 | ,7 | ,7 | ,7 |
| | Comparecencia del gobierno en Comisión (art. 44). | 1 | ,7 | ,7 | 1,3 |
| | Proyecto de ley. | 1 | ,7 | ,7 | 2,0 |
| | Proposición de ley del Senado. | 1 | ,7 | ,7 | 2,7 |
| | Pregunta oral al gobierno en Comisión. | 1 | ,7 | ,7 | 3,4 |
| | Proposición de ley de Comunidades Autónomas. | 2 | 1,3 | 1,3 | 4,7 |
| | Solicitud de informe a la Administración del Estado (formuladas por Diputados) | 2 | 1,3 | 1,3 | 6,0 |
| | Comisiones, subcomisiones y ponencias | 2 | 1,3 | 1,3 | 7,4 |
| | Pregunta oral en Pleno. | 3 | 2,0 | 2,0 | 9,4 |
| | Pregunta oral al gobierno en Comisión. | 3 | 2,0 | 2,0 | 11,4 |
| | Proposición no de Ley ante el Pleno. | 5 | 3,4 | 3,4 | 14,8 |
| | Proposición no de Ley en Comisión. | 5 | 3,4 | 3,4 | 18,1 |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Comparecencia de autoridades y funcionarios en Comisión. | 7 | 4,7 | 4,7 | 22,8 |
| Proposición de ley de Grupos Parlamentarios del Congreso. | 9 | 6,0 | 6,0 | 28,9 |
| Comparecencias de otras personalidades en Comisión | 29 | 19,5 | 19,5 | 48,3 |
| Pregunta al Gobierno con respuesta escrita. | 77 | 51,7 | 51,7 | 100,0 |
| Total | 149 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El Congreso de los Diputados. Años 1996 a 2008 Elaboración propia.*

Dado que muchas de las iniciativas fueron preguntas escritas al gobierno 51,7%, no se tramitaron en sesiones parlamentarias. De las que sí se tramitaron, el 13,4% pasó por Pleno y el 33,6% en Comisión. Entre las iniciativas debatidas en Comisión, la mayoría se discutieron en la de Trabajo y Asuntos Sociales (n = 40), 6 en la Comisión Mixta de Derechos de la Mujer, 2 en la Comisión de Política Social y Empleo, 1 en la Comisión de Justicia y 1 en la de Defensa (ver gráficas 6.17 y 6.18).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**Tabla 6.18**
**Evolución del problema de la conciliación en la agenda política. Órgano parlamentario. Años 1996-2008**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Otros | 2 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | Pleno | 20 | 13,4 | 13,4 | 14,8 |
| | Comisión | 50 | 33,6 | 33,6 | 48,3 |
| | Gobierno | 77 | 51,7 | 51,7 | 100,0 |
| | Total | 149 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El Congreso de los Diputados. Años 1996 a 2008 Elaboración propia.*

**Tabla 6.19**
**Evolución del problema de la conciliación en la agenda política. Comisiones. Años 1996-2008**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Comisión de Defensa | 1 | ,7 | ,7 | ,7 |
| | Comisión de Justicia | 1 | ,7 | ,7 | 1,3 |
| | Comisión de Política Social y Empleo | 2 | 1,3 | 1,3 | 2,7 |
| | Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer | 6 | 4,0 | 4,0 | 6,7 |
| | Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales | 40 | 26,8 | 26,8 | 33,6 |
| | Ninguna | 99 | 66,4 | 66,4 | 100,0 |
| | Total | 149 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El Congreso de los Diputados. Años 1996 a 2008 Elaboración propia.*

Muchas iniciativas no llevaron a una toma de decisiones con impacto en las políticas (96,3%). La mayoría fueron tramitadas sin acuerdo o decisión (76,5%) o caducaron (8%).

**Tabla 6.20**
**Evolución del problema de la conciliación en la agenda política. Resultado de las iniciativas. Años 1996-2008**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Aprobado sin modificaciones | 1 | ,7 | ,7 | ,7 |
| | Convertido | 1 | ,7 | ,7 | 1,3 |
| | Decaído | 1 | ,7 | ,7 | 2,0 |
| | Retirado | 5 | 3,4 | 3,4 | 5,4 |
| | Aprobado con modificaciones | 6 | 4,0 | 4,0 | 9,4 |
| | Rechazado | 9 | 6,0 | 6,0 | 15,4 |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Caducado | 12 | 8,1 | 8,1 | 23,5 |
| | Tramitado por completo sin req. acuerdo o decisión | 114 | 76,5 | 76,5 | 100,0 |
| | Total | 149 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El Congreso de los Diputados. Años 1996 a 2008 Elaboración propia.*

El 35% de las iniciativas parlamentarias sobre conciliación fueron promovidas por las diputadas y senadoras, frente a un 22% que fueron realizadas por diputados y senadores y un 42% en las que no se pudo identificar el sexo del autor.

**Tabla 6.21**
**Evolución del problema de la conciliación en la agenda política.**
**Sexo del autor de las iniciativas. Años 1996-2008**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Hombre | 33 | 22,1 | 22,1 | 22,1 |
| | Mujer | 53 | 35,6 | 35,6 | 57,7 |
| | NP | 63 | 42,3 | 42,3 | 100,0 |
| | Total | 149 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El Congreso de los Diputados. Años 1996 a 2008 Elaboración propia.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

El grupo parlamentario Popular presentó la mayoría de iniciativas (40%), seguido de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales (22%) y el grupo Socialista (19,5%). El grupo de Izquierda Unida aparece en cuarto lugar (7,4%), seguido de Ezquerra Republicana (2,7%) y el grupo Catalán (2%). De hecho, la conciliación ha sido un tema más vinculado al grupo Popular que al Socialista.

**Tabla 6.22**
**Evolución del problema de la conciliación en la agenda política. Autoria grupo parlamentario. Años 1996-2008**

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Gobierno | 1 | ,7 | ,7 | ,7 |
| | Congreso de los Diputados. Pleno | 1 | ,7 | ,7 | 1,3 |
| | Senado | 1 | ,7 | ,7 | 2,0 |
| | Grupo Mixto | 2 | 1,3 | 1,3 | 3,4 |
| | Comunidad Autónoma de Cataluña-Parlamento. | 2 | 1,3 | 1,3 | 4,7 |
| | Grupo Catalán CIU | 3 | 2,0 | 2,0 | 6,7 |
| | Esquerra Republicana | 4 | 2,7 | 2,7 | 9,4 |
| | Izquierda Unida Grupo Parlamantario Federal de Izquierda | 11 | 7,4 | 7,4 | 16,8 |
| | Grupo Socialista | 29 | 19,5 | 19,5 | 36,2 |
| | Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales | 34 | 22,8 | 22,8 | 59,1 |
| | Grupo Popular | 61 | 40,9 | 40,9 | 100,0 |
| | Total | 149 | 100,0 | 100,0 | |

*Fuente: El Congreso de los Diputados. Años 1996 a 2008 Elaboración propia.*

III. Discusión.

En general, en la historia política del problema de la conciliación vida familiar y laboral destaca la lentitud de las iniciativas parlamentarias, sobre todo en la VI (años 1996 a 2000) y VII (2000 a 2004) legislaturas que se corresponden con el primer gobierno y el segundo del Partido Popular. Destaca, también, la ausencia de enfoque de género, es decir, ausencia de iniciativas políticas basadas en la evidencia de que el problema de la conciliación es un problema de los dos géneros. En la VII legislatura (2004-2008), aumentan las iniciativas parlamentarias y se aceleran las medidas a tomar sobre políticas familiares, siendo este uno

de los temas estrella del gobierno del Partido Socialista, y en políticas familiares se cambia la perspectiva de género que pasa ahora de la conciliación a la igualdad, lo que denota un punto de vista nuevo del problema.

De hecho, la palabra "conciliación" desaparece de la agenda mediática y política y aparece la de "igualdad" referida a las políticas familiares y a las medidas que dichas políticas toman respecto al problema de conciliar ambos géneros trabajo y vida familiar.

La actividad parlamentaria respecto a este asunto se reduce a la función de control parlamentario sobre el gobierno, 57%. Así, se observa una escasa representación de iniciativas legislativas, proposiciones o proyectos de Ley, sesiones de debate y toma de decisiones, acciones todas ellas de impacto en las políticas. De hecho, el 51% de las iniciativas consistieron en preguntas escritas al gobierno que suelen tramitarse sin acuerdo o decisión. Podría decirse, por tanto, que la actividad parlamentaria desarrollada denota cierta carencia de espacios para el debate y la discusión, ya que el 51,7% de las iniciativas no se tramitaron en sesiones parlamentarias sino en las Comisiones de Trabajo y Asuntos Sociales y en la Comisión de Derechos de la Mujer. De hecho, y como hemos mencionado, la actividad desarrollada por los grupos parlamentarios españoles se ha centrado en ejercer la función de control al gobierno y el ejercicio de esta función se ha producido en detrimento de la función legislativa, definida por la Constitución Española como la prioritaria de las Cortes Generales.

Hemos visto que el 40% de las iniciativas presentadas sobre conciliación durante estos 12 años, fueron presentadas por el Partido Popular en el gobierno durante la VI y la VII legislatura, frente a un 19,5% del Partido Socialista y un 22 % de la Comisión de trabajo y Asuntos Sociales. Esto nos indica que la conciliación en la agenda política ha sido más un tema propio del Partido Popular que del Partido Socialista. De hecho, cuando hablamos de cambio cualitativo en la construcción política del problema de la conciliación nos referimos al cambio en la percepción del esquema tradicional de adjudicación de roles en función de género que subyace a muchas de las iniciativa parlamentarias y que está presente en la Ley de Conciliación. Este cambio cualitativo se observa primero, cuantitativamente, en el hecho de que en España, y durante el arco de tiempo analizado, se ha producido sólo una incipiente construcción política del problema de la conciliación, decayendo en el 2008 sin llegar a fraguar en verdaderas estrategias. Y, segundo, en la

sustitución de "la conciliación" como concepto fundamental que guía las políticas públicas familiares por "la igualdad". Así, con el ascenso del Partido Socialista al poder en marzo de 2004, VIII legislatura, desaparece de la construcción política el primero de los términos que queda sustituido por el segundo. Este cambio parece implicar también el impulso del desarrollo de medidas dirigidas no sólo a las mujeres, sino también a los hombres, a partir de su mayor implicación en la corresponsabilidad familiar y doméstica.

## 6.3. Aproximación empírica a la actividad y usos del tiempo en mujeres y hombres en España.

Después de haber analizado cómo se ha construido el problema de la conciliación en las políticas públicas y en las arenas mediáticas y políticas, presentamos, en este epígrafe, una aproximación empírica a la evolución del uso de las medidas fundamentales para conciliar la vida familiar y laboral (permisos por nacimiento de hijos, permiso por razones personales o responsabilidades familiares, excedencias y reducciones de jornada) desde la perspectiva de género. También revisamos la carga global de trabajo que tienen mujeres y hombres que han de conciliar.

Los resultados se exponen bajo dos epígrafes fundamentales (correspondientes a cada una las encuestas que hemos utilizado para el análisis de datos):

1. Análisis de la encuesta EPA[17]. Aquí se presentará, globalmente, la evolución de las tasas de actividad, paro, empleo e inactividad en el mercado de trabajo, años 1999 a 2009; en donde, bajo el subepígrafe *tasas de empleo* (pues sólo la población con empleo puede acogerse ellos[18] ) se revisará el uso de las medidas y permisos para conciliar la vida familiar y laboral. De igual manera, bajo el subepígrafe *inactividad*, analizaremos las "clases de inactividad" (jubilado, estudiante o labores del hogar) para conocer los usos del tiempo de las personas inactivas y las "razones

[17] La EPA clasifica a las personas encuestadas en activas e inactivas. Activas: personas mayores de 16 años que buscan empleo o que están trabajando. Inactivas: personas mayores de 16 años que no pueden o no quieren trabajar. (Ya hemos mencionado muchas veces en esta investigación, el error metodológico de la EPA al incluir en esta categoría de población inactiva a las mujeres dedicadas al trabajo doméstico).

[18] Las suspensiones del contrato de trabajo por permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada exigen, lógicamente, un contrato de trabajo y unos meses de cotización a la seguridad social, que son variables según las leyes y convenios.

por la que no busca empleo" al objeto de saber, por géneros, qué porcentaje de población alega cuidado de niños y personas dependientes u otras razones.

2. Análisis de la encuesta EET, donde se presentará el análisis de los usos del tiempo en la población española de 2002 a 2003, por sexos y estructurados en torno a dos categorías fundamentales: *actividades principales que se realizan al cabo de un día* y *actividades que se realizan concretamente en el hogar y la familia.*

### *6.3.1. Análisis de la encuesta EPA. Mercado de trabajo.*

I. Tasas de actividad.

Analizando el periodo 1999-2009, la tasa de actividad de los varones de 16 o más años se ha incrementado en 3,6 puntos porcentuales y la de las mujeres en el mismo periodo de tiempo en 12,1 puntos. Por tanto, la tasa de actividad de las mujeres experimentó un crecimiento superior. Este dato corrobora la significativa incorporación de las mujeres a la actividad económica en los últimos años[19].

**Tabla 6.23**
**Evolución de las tasas de actividad de 16 y más años por sexo. España 1999-2009**

| TRIMESTRE | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|---|
| **1999TI** | 52,06 | 65,45 | 39,41 |
| **2000TI** | 53,10 | 65,90 | 41,00 |
| **2001TI** | 52,57 | 65,69 | 40,14 |
| **2002TI** | 53,72 | 66,59 | 41,52 |
| **2003TI** | 54,93 | 67,27 | 43,19 |
| **2004TI** | 55,89 | 67,73 | 44,61 |
| **2005TI** | 56,90 | 68,42 | 45,89 |
| **2006TI** | 57,98 | 68,93 | 47,47 |
| **2007TI** | 58,58 | 68,93 | 48,61 |
| **2008TI** | 59,35 | 69,32 | 49,73 |
| **2009TI** | 60,15 | 69,11 | 51,51 |

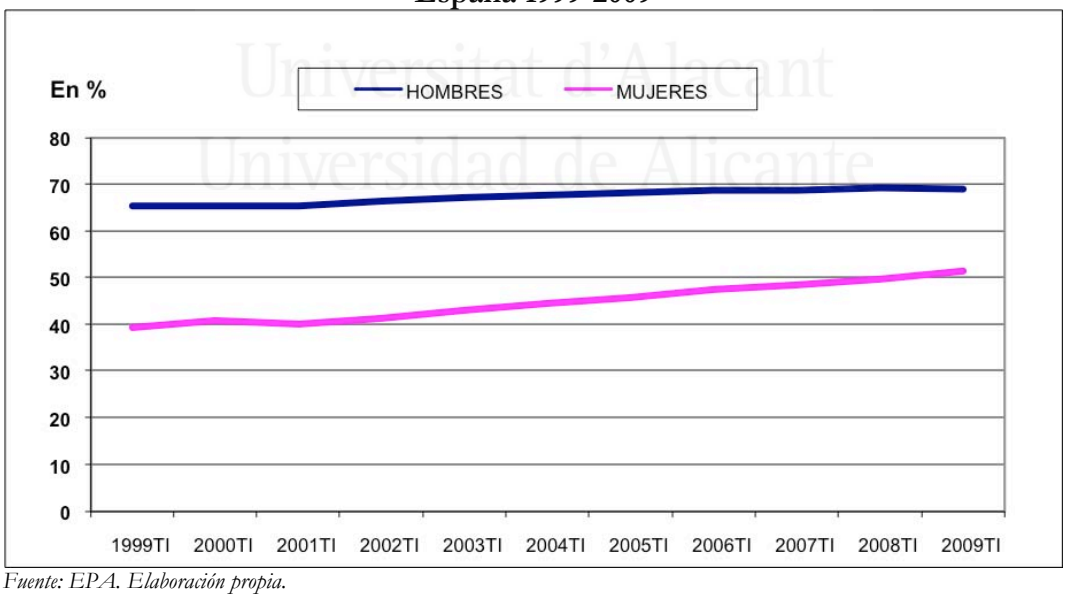
*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

[19] Varias son las causas de esta creciente incorporación de la mujer al mundo laboral: la caída de la natalidad, pues no sólo ha descendido el número de hijos sino que además el nacimiento de estos se centra en unos años determinados lo que permite a la mujer incorporarse al mundo laboral después de haber criado a sus hijos o tenerlos después de haber terminado la carrera. Respecto a la economía española de los últimos años, cabe destacar el crecimiento del sector terciario que ha favorecido la incorporación de la mujer al mundo laboral (Frutos, 2008: 243).

Por otra parte, es preciso analizar de manera específica la evolución que han registrado las cifras de actividad de hombres y mujeres del 2008 al 2009 pues se rompe la tendencia de años anteriores. Así, comparando las cifras del primer trimestre del año 2008, según la EPA, con las cifras del mismo periodo del año posterior, 2009, observamos que la tasa de actividad de los hombres desciende en 0,2 puntos porcentuales y la de las mujeres se eleva en 1,7.

Según en INE en su informe: *Mujeres y hombres en España 2009,* la actual crisis económica ha actuado diferencialmente sobre mujeres y hombres, afectando de manera muy importante a sectores tradicionalmente poco feminizados como la construcción. Esta es una de las causas del descenso de la tasa de actividad de los hombres. "Las cifras de empleo y paro del último trimestre de 2008 muestran un importante deterioro del empleo y aumento del paro en varones, en comparación con el mismo periodo del año anterior, fundamentalmente como consecuencia del rápido descenso que ha sufrido la ocupación en los sectores de la construcción e industria en el año 2008" (INE, 2009: 34).

**Gráfico 6.7**
**Evolución de las tasas de actividad por sexo.**
**España 1999-2009**




*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

De igual manera podemos observar (gráfico 6.7) que la tasa de actividad entre hombres y mujeres se ha ido progresivamente acercando desde el 2002 al 2009. Así, si en

2002 la diferencia porcentual entre hombres activos y mujeres activas era de 25 puntos porcentuales a favor de los hombres, en el 2009 la diferencia de la tasa de actividad entre mujeres y hombres se reduce a 17,6. Por tanto, la diferencia porcentual de la tasa de actividad entre mujeres y hombres en estos años ha disminuido en 7,47 puntos. Si observamos la gráfica anterior veremos que a partir de 2002 se acentúa la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Resulta muy interesante señalar cómo afecta la maternidad o las cargas familiares al ciclo vital-laboral de la mujer. Investigaciones sobre la *Situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: una relación asimétrica*, (Frutos, 2008) muestran que -frente a la tasa de actividad masculina a lo largo de todo su ciclo vital, que dibuja una curva con forma de U invertida-, la curva de la tasa de actividad femenina es bien distinta, crece hasta los 30 años que es la edad del nacimiento del primer hijo y a partir de esa edad inicia el descenso. De hecho, las tasas de actividad de las mujeres se reducen significativamente en el arco de edad de 30 a 39 años, "lo que muestra una intensificación de los problemas relacionados con las dificultades de las mujeres en diversas etapas de su trayectorai laboral: cuando tienen hijos menores a su cargo o cuando tienen que atender a personas mayores dependientes" (Frutos, 2008: 241-242)

II. Tasas de paro.

El paro[20] es uno de los problemas sociales y económicos más graves en nuestra sociedad. Primero por cómo influye sobre el individuo, su identidad, estatus y bienestar y segundo, por ser un indicador fuerte de la economía de un país. Lamentable y equivocadamente, el paro es entendido como problema fundamentalmente masculino. La valoración social sobre este fenómeno es distinta cuando se trata de mujeres o de hombres. En 1999 la tasa de paro femenina (24%) duplicó a la masculina (12,1%). "Cuando afecta a los hombres es un problema social grave, cuando afecta a las mujeres es un problema social tolerable. ¿Por qué si se trata del mismo fenómeno? Porque en el universo simbólico todavía impera la idea de que el hombre es el ganapán y la mujer el ama de casa, por ello, no se ve tan grave

[20] En términos contables el paro está determinado por la diferencia entre el volumen de personas que quieren un empleo asalariado y los puestos de trabajo ofrecidos, que a su vez depende directamente del volumen de producción e inversamente de la producción por trabajador empleado, la cual depende a su vez del número de horas trabajadas, del esfuerzo y de la tecnología utilizada .

el paro femenino y resulta socialmente más tolerable aunque duplique las tasas de paro de los varones" (Frutos, 2008: 88).

**Tabla 6.24**
**Evolución de la tasa de paro por sexo.**
**España 1999-2009**

| TRIMESTRE | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|---|
| 1999TI | 16,78 | 12,18 | 24,01 |
| 2000TI | 14,79 | 10,34 | 21,56 |
| 2001TI | 10,94 | 7,92 | 15,62 |
| 2002TI | 11,57 | 8,29 | 16,54 |
| 2003TI | 11,96 | 8,65 | 16,87 |
| 2004TI | 11,50 | 8,58 | 15,73 |
| 2005TI | 10,19 | 7,77 | 13,64 |
| 2006TI | 9,07 | 6,81 | 12,22 |
| 2007TI | 8,47 | 6,32 | 11,39 |
| 2008TI | 9,63 | 7,87 | 11,99 |
| 2009TI | 17,36 | 16,86 | 18,01 |

*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

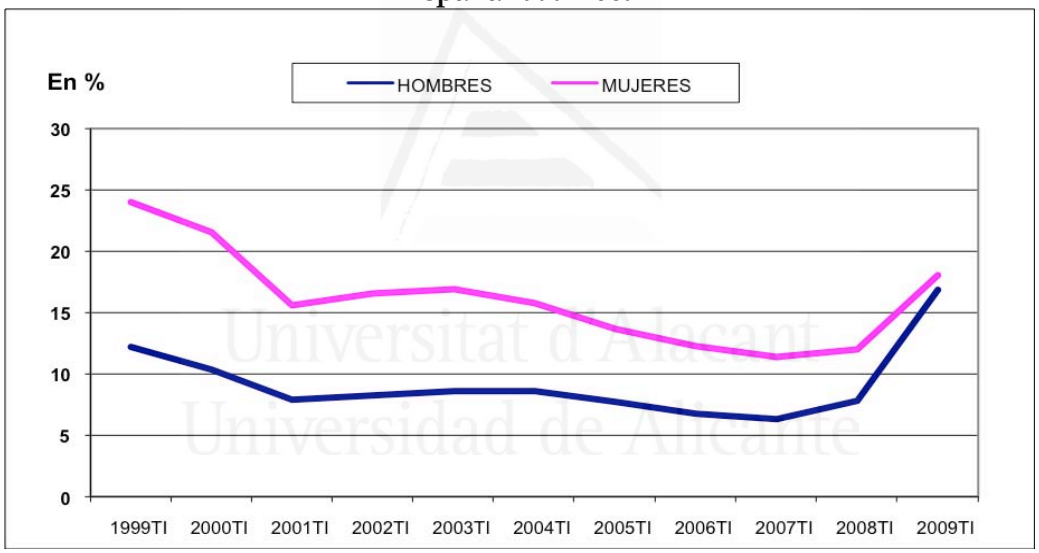
Una primera mirada sobre la década 1999-2009 muestra que la tasa de paro femenina está muy por encima de la masculina, y, si observamos detenidamente, podemos distinguir cuatro etapas de análisis:

- La primera, de 1999 a 2001, en la que la tasa de paro de hombres y mujeres baja considerablemente (4,2 puntos en el caso de los hombres y 8,4 puntos en el caso de las mujeres). Se observa, pues, que en este periodo de tres años, la tasa de paro femenina disminuye casi en 4,2 puntos con relación a los hombres, lo que confirma la progresiva incorporación al empleo de las mujeres en España.
- La segunda, de 2002 a 2003 en la que la tasa de paro total sube sólo en 0,2 puntos en los hombres y 0,3 en las mujeres. Pero con referencia al año de partida 1999, la tasa de paro de las mujeres y los hombres continua descendiendo.
- La tercera, de 2004 a 2007, en la que el número de parados disminuye considerablemente, siendo en el año 2007 la tasa de paro en hombres y mujeres la más baja de esta década (sólo un 6,3 % y un 11,3 % respectivamente).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

- La cuarta, de 2008 a 2009, donde se observa un cambio en la tendencia a la baja. La tasa de paro comienza a subir significativamente en 2008 hasta alcanzar la cuota más alta de esta década en los hombres (16,8%) en 2009. En las mujeres, en cambio, a pesar de que se produce un aumento también significativo (se pasa de un 11,9 % a un 18 %), no se supera el porcentaje de mujeres paradas de 1999, el 24 %. Sin duda, la consolidación de la mujeres en el mercado laboral como trabajadoras y también los empleos más feminizados, en el sector servicios, que han resistido mejor el inicio de la crisis que la construcción o la industria, sectores más masculinizados, es la explicación a este hecho.

**Gráfico 6.8**
**Evolución de las tasas de paro por sexo.**
**España 1999-2009**




*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

De nuevo hay que afirmar, analizando la gráfica desde la perspectiva de género, que la reducción del diferencial entre la tasa de paro femenina y masculina en 2 puntos porcentuales en 2009 supone el valor más bajo conocido, que no tiene precedentes en la década que hemos analizado y, como se observa en la gráfica, habría que ver si esta "igualdad a la baja" entre las tasas de paro femenina y masculina se mantiene una vez salida de la crisis.

III. Tasas de empleo[21] y evolución del uso de medidas para la conciliación vida familiar y laboral.

El análisis de los datos de actividad y paro han de ser completados con los datos de empleo. La tabla 6.25 muestra la tasa de empleo por sexo y apartir de la edad laboral, 16 años, de la población española en el arco de tiempo que va de 1999 a 2009.

**Tabla 6.25**
**Evolución de la tasa de empleo por sexo.**
**España 1999-2009**

| TRIMESTRE | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|---|
| 1999TI | 43,32 | 57,48 | 29,95 |
| 2000TI | 45,25 | 59,09 | 32,16 |
| 2001TI | 46,82 | 60,49 | 33,88 |
| 2002TI | 47,51 | 61,06 | 34,65 |
| 2003TI | 48,36 | 61,45 | 35,90 |
| 2004TI | 49,46 | 61,92 | 37,59 |
| 2005TI | 51,10 | 63,10 | 39,63 |
| 2006TI | 52,72 | 64,23 | 41,67 |
| 2007TI | 53,62 | 64,57 | 43,08 |
| 2008TI | 53,63 | 63,87 | 43,77 |
| 2009TI | 49,70 | 57,46 | 42,23 |

*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

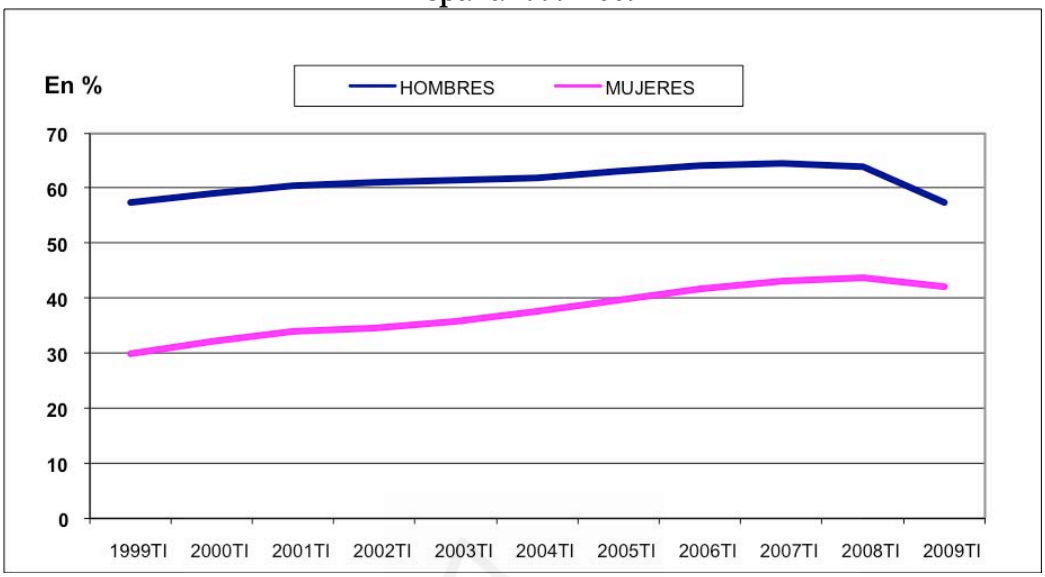
Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Analizando la tasa de empleo entre 1999 y 2009, observamos también dos etapas de análisis:

- La primera, de 1999 a 2007, muestra una tasa de empleo en hombres que pasa de 57,4% a 64,5% (crece 7,1 puntos). La tasa de empleo de las mujeres crece mucho más (13,1 puntos), pasa de 29,9% a 43% en 2007.
- La segunda, de 2008 a 2009, en la que se produce un descenso notable de la tasa de empleo (en hombres baja en 6,4 puntos y en mujeres sólo 1,5 puntos). Así las cosas, la tasa de empleo de las mujeres en esta década ha crecido significativamente 12,2 puntos porcentuales, superando considerablemente el crecimiento de la tasa de empleo de los hombres que, prácticamente y debido a la crisis, se ha mantenido igual.

[21] Tasa de empleo: porcentaje de población empleada con relación a la población en edad de trabajar.

**Gráfico 6.9**
**Evolución de las tasas de empleo por sexo.**
**España 1999-2009**




*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

A pesar de ese aumento notable de la tasa de empleo de las mujeres en España en la última década, tenemos que constatar que, primero, las mujeres han estado menos representadas que los hombres en la conttatación fija y, segundo, en todas las cohortes de edad, las mujeres tienen una incidencia mayor que los hombre en la contratación temporal[22].

*A. Permisos por nacimiento de un hijo, excedencias por nacimiento de hiijos, permisos por razones personales o responsabilidades familiares.*

Para analizar la evolución de la conciliación vida familiar y laboral hemos establecido una clasificación dentro de la población activa o ocupada. Así, hemos considerado el análisis de

[22] Relacionando los tipos de contratos por sectores económicos, observamos:

- Predominio de la contratación temporal sobre la fija en la Agricultura, siendo las mujeres de Murcia y las de España las que más presencia tienen en este tipo de contrato
- Predominio de la contratación indefinida sobre la temporal en la Industria, estando las mujeres más representadas en la segunda
- Predominio de la contratación fija en el Comercio y la Hostelería asociada a hombres, en primer lugar, siendo este sector muy feminizado y a pesar de ello la contratación fija es fundamentalmente masculina.
- Predominio de los contratos fijos en el sector público en ambos sexos, siendo también las mujeres las más afectadas por la contratación temporal.
- En el resto de servicios resulta algo parecido, predominio de la contratación fija sobre la temporal pero, en esta última las mujeres, sobre todo en Murcia son mayoría respecto a los hombres (Frutos, 2008: 248-249).

dos cuestiones, teniendo en cuenta que este estudio se ha realizado desde el 2005 al 2009, pues antes la EPA no planteaba esta pregunta en su encuesta.

- De una parte, los permisos por nacimiento de un hijo, excedencia por nacimiento de hijo u otras responsabilidades familiares declarados por las personas que en la EPA afirman no haber trabajado la semana anterior.
- De otra, los motivos para la solicitud de la reducción de la jornada laboral entre aquéllas personas que declaran en la EPA estar disfutándola, entre los que se contemplan el cuidado de niños o adultos. Esta segunda clasificación tiene en cuenta que la reducción de jornada es una de las medidas de conciliación vida familiar y laboral mas solicitada.

En el periodo entre 2005 y 2009 se da una evolución notable en el uso de medidas y permisos de conciliación vida laboral y familiar en las mujeres, pero no en los hombres. Así, observamos un incremento de 3,7 puntos porcentuales en la solicitud del permiso por nacimiento de hijo y un tímido avance en el uso de este permiso en los hombres que, en el mismo periodo de tiempo, aumenta en 1 punto. No son significativos los datos de excedencias en los hombres ni tampoco relevantes en las mujeres en las que se observa una evolución sólo de 0,9 puntos, siendo ésta una medida legal de poca aceptación para conciliar la vida laboral y familiar al no estar retribuida, lo que castiga económicamente a las familias.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**Tabla 6.26**
**Evolución de los motivos por los que la población ocupada no trabajó en la semana de referencia teniendo empleo. Por sexo.**
**España 2005-2009**

| Trimestre | Total | Permiso por nacimiento de un hijo | Excedencia por nacimiento de un hijo | Razones personales o responsabilidades familiares | OTRAS RAZONES | Nº de pesonas |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ***HOMBRES*** | | | |
| ***2005TI*** | 100,00 | 0,20 | 0,11 | 0,46 | 99,23 | 756.345 |
| ***2006TI*** | 100,00 | 0,28 | 0,14 | 0,66 | 98,92 | 551.749 |
| ***2007TI*** | 100,00 | 0,26 | 0,06 | 0,62 | 99,06 | 578.296 |
| ***2008TI*** | 100,00 | 1,64 | 0,05 | 0,54 | 97,77 | 746.650 |
| ***2009TI*** | 100,00 | 1,23 | 0,03 | 0,11 | 98,63 | 666.267 |
| | | | ***MUJERES*** | | | |
| ***2005TI*** | 100,00 | 8,13 | 2,44 | 1,07 | 88,36 | 682.803 |
| ***2006TI*** | 100,00 | 11,18 | 2,40 | 1,08 | 85,35 | 550.049 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ***2007TI*** | 100,00 | 11,00 | 2,44 | 1,39 | 85,18 | 595.763 |
| ***2008TI*** | 100,00 | 10,78 | 1,77 | 1,00 | 86,46 | 736.631 |
| ***2009TI*** | 100,00 | 11,84 | 3,35 | 1,06 | 83,75 | 608.640 |

*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

Si ponemos en relación el uso de estos permisos según el sexo, vemos cómo la distancia entre los porcentajes es muy alta: un 16,2 % de mujeres con empleo se acogen a estos permisos frente a un 1,4 % de hombres. El hecho de que sean las mujeres las que solicitan sistemáticamente estas medidas se puede relacionar con efectos negativos en la carrera profesional de las trabajadoras (Martín Llaguno, et. al, 2007).

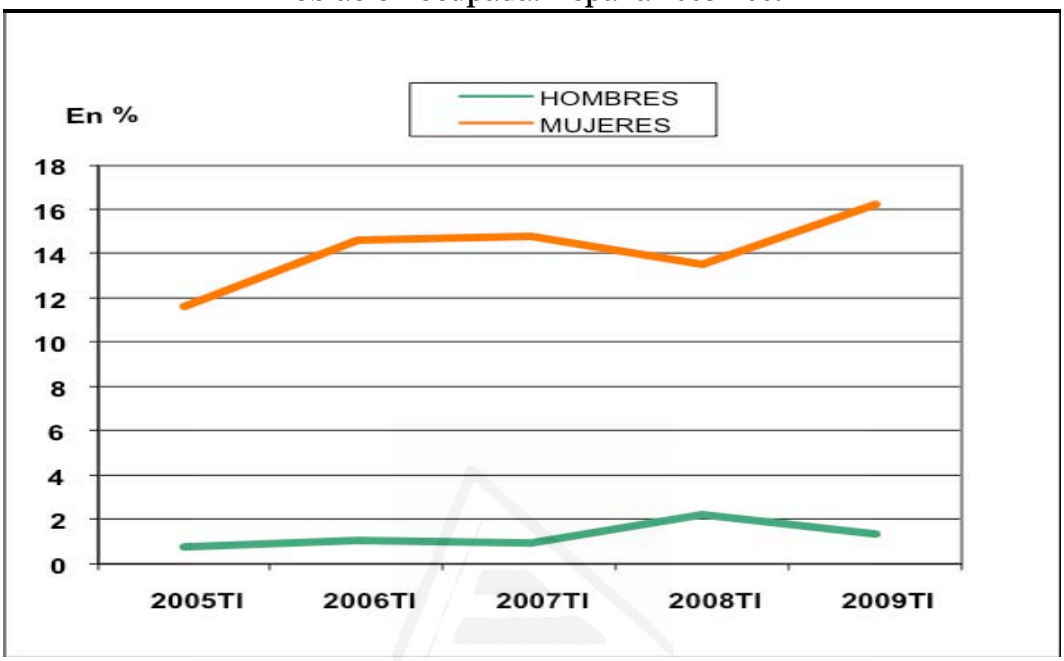
Respecto al permiso por nacimiento de hijo, en los varones, los porcentajes son muy reducidos y se incrementan ligeramente a partir del 2008, tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad que introduce un permiso de paternidad de 13 días de duración y de titularidad paterna. Tras la Ley, el porcentaje de hombres que solicitan este permiso pasa de 0,2 en 2007 a 1,6 en 2008. Los datos confirman un incremento relativo importante en el uso de esta medida.

**Tabla 6.27**
**Evolución del porcentaje de hombres y mujeres que no trabajaron teniendo empleo por permiso por nacimiento de un hijo, excedencias por nacimiento de un hijo y razones personales o responsabilidades familiares.**
**Población ocupada. España 2005-2009**

| | 2005TI | 2006TI | 2007TI | 2008TI | 2009TI |
|---|---|---|---|---|---|
| ***HOMBRES*** | 0,8 | 1,1 | 0,9 | 2,2 | 1,4 |
| ***MUJERES*** | 11,6 | 14,7 | 14,8 | 13,5 | 16,2 |

*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

**Gráfico 6.10**
**Evolución del porcentaje de hombres y mujeres que no trabajaron teniendo empleo por permiso por nacimiento de un hijo, excedencias por nacimiento de un hijo y razones personales o responsabilidades familiares.**
**Población ocupada. España 2005-2009**




*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

*B. Reducción de jornada.*

Otra de las grandes variables que nos permite aproximarnos al problema de la conciliación vida familiar y trabajo es la reducción de jornada laboral por parte de la población activa u ocupada. Se trata de un derecho del trabajor a solicitar una disminución en su horario laboral entre un octavo y un medio[23], con la reducción proporcional de sueldo, por los siguientes motivos: lactancia, nacimiento de hijo prematuro, guarda legal de un menor o familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad que no pueda valerse por si mismo.

En la siguiente tabla podemos observar:

1. La diferencia en el uso de la jornada a tiempo parcial como medida de conciliación entre mujeres y hombres ocupados a lo largo de la décda 1999-2009.

[23] La reducción de jornada varía según los convenios colectivos que firman trabajadores, empresarios y sindicatos, así como varían entre los trabajadores de la empresa privada y pública.

2. Los motivos para la solicitud de la reducción de la jornada laboral entre mujeres y hombres, que pueden ser para el cuidado o porque el tipo de contrato se establezca así (otros motivos).

**Tabla 6.28**
**Evolución de los motivos por los que la población ocupada solicita jornada parcial. Por sexo.**
**España 1999-2009**

| | PORCENTAJES | | | |
|---|---|---|---|---|
| ***Trimestre*** | Total | Cuidado de niños o de adultos dependientes | otros motivos | Nº de pesonas |
| | | ***HOMBRES*** | | |
| ***1999TI*** | 100,00 | 0,29 | 99,71 | 272.216 |
| ***2000TI*** | 100,00 | 0,59 | 99,41 | 270.706 |
| ***2001TI*** | 100,00 | 0,35 | 99,65 | 276.613 |
| ***2002TI*** | 100,00 | 0,74 | 99,26 | 270.374 |
| ***2003TI*** | 100,00 | 0,47 | 99,53 | 278.716 |
| ***2004TI*** | 100,00 | 0,35 | 99,65 | 288.461 |
| ***2005TI*** | 100,00 | 2,63 | 97,37 | 537.951 |
| ***2006TI*** | 100,00 | 1,23 | 98,77 | 525.223 |
| ***2007TI*** | 100,00 | 1,04 | 98,96 | 534.815 |
| ***2008TI*** | 100,00 | 1,18 | 98,82 | 493.836 |
| ***2009TI*** | 100,00 | 1,56 | 98,44 | 500.635 |
| | | ***MUJERES*** | | |
| ***1999TI*** | 100,00 | 12,55 | 87,45 | 891.586 |
| ***2000TI*** | 100,00 | 13,29 | 86,71 | 955.448 |
| ***2001TI*** | 100,00 | 13,19 | 86,81 | 999.685 |
| ***2002TI*** | 100,00 | 12,44 | 87,56 | 1.043.463 |
| ***2003TI*** | 100,00 | 10,73 | 89,27 | 1.108.900 |
| ***2004TI*** | 100,00 | 11,75 | 88,25 | 1.233.286 |
| ***2005TI*** | 100,00 | 15,53 | 84,47 | 1.888.186 |
| ***2006TI*** | 100,00 | 15,93 | 84,07 | 1.888.639 |
| ***2007TI*** | 100,00 | 17,79 | 82,21 | 1.960.024 |
| ***2008TI*** | 100,00 | 18,60 | 81,40 | 1.956.029 |
| ***2009TI*** | 100,00 | 18,54 | 81,46 | 1.922.266 |

*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

Así, sólo en el año 2009, el porcentaje de mujeres que se acogen a la reducción de jornada alegando como motivo principal el cuidado de niños o de adultos dependientes es de un 18,5 % frente al 1,5 % de los hombres. En el caso de los varones se aprecia una evolución notable en el uso de esta medida. Así, observamos que en 1999 el porcentaje de

hombres que se acoge a reducción es de 0,2 y en 2005 el porcentaje llega a 2,6%. En el caso de las mujeres, además de subrayar la distancia de los porcentajes con los masculinos, hay que enfatizar la progresiva evolución del uso de estos permisos (que pasan de un 12,5 % en 1999 a un 18,5% en 2009). La creciente dificultad de la mujer trabajadora para conciliar los dos espacios el laboral y el familiar y su renuncia a abandonar el espacio laboral cuando tiene cargas familiares -que es una gran diferencia entre la generación de las mujeres que ahora tienen 50 años y la generación de 40-, lleva al incremento del uso de esta medida y, en el fondo, institucionaliza la doble presencia.

> "Las dos formas de doble presencia –la doble jornada y la alternancia entre el empleo y el trabajo doméstico- son rasgos específicos del trabajo femenino que determinan la manera de acceder y de situarse en el mercado (…) La combinación de trabajo remunerado y responsabilidades familiares, que actualmente presentan valores relativamente elevados entre la población más joven, entre las mujeres de más edad es poco relevante, puesto que la mayoría de ellas se retiraron del mercado de trabajo en el momento en que contrajeron matrimonio y la reincorporación posterior ha sido muy escasa" (Frau, 1998:30-31).

No en vano, la reducción de jornada permite atender de manera más desahogada la vida familiar sin abandonar el espacio laboral. Sucede que el precio que ha de pagar la mujer por reducir su jornada laboral se relaciona con el techo de cristal: es decir, implica la renuncia al ascenso y al progreso en el espacio laboral (Martín Llaguno, Beléndez Vázquez, Hernández Ruiz, 2007).

Es importante señalar que en España se ha pasado del modelo de famlia hombre-sustentador/mujer-ama de casa al modelo de familia conocido como de dos sustentadores, en la que los dos miembros trabajan. Este modelo familiar ha influído en la presencia de la doble jornada de la mujer, que trabaja dentro y fuera de casa. Precisamente este nuevo modelo, de la doble jornada, ha producido medidas de flexibilización en el mercado de trabajo, entre otras, el aumento de empleos temporales en el sector servicios, tradicionalmente muy feminizado. Siendo este un sector, que frente al de la industria, permite la fragmentación horaria de los contratos, contratos a tiempo parcial y jornadas variables a lo largo del año en función de las necesidades productivas.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

"A menudo se ha planteado la cuestión de la flexibilidad como un factor explicativo de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Unas veces afirmando que los problemas de empleo femenio se explican por su menor predisposición a aceptar horarios de trabajo particulares, debido a "su menor fexibilidad", otras veces se presenta el empleo a tiempo parcial como una medida adecuada para la integración femenina en el mercado laboral. En este debate falta asumir otra visión que correspondería con la idea de que mujeres y hombres son ciudadanos con los mismos derechos y deberes y las características biológicas diferentes no pueden justificar una menor valoración de la diferencia femenina, pues un concpeto previo es que la diferencia no tiene por qué equivaler a desigualdad. Las mujeres quieren tener con el mercado de trabajo una relación individualizada como los varones, ya que del trabajo se derivan derechos fundamentales y cualquier merma en los contratos de trabajo, tiempo fuera del mercado, etc., se traduce en algo muy negativo para ellas a corto, medio y largo plazo." (Frutos, 2008: 248).

Hay que señalar también que según la Encuesta de Población Activa (INE, 2009: 36), el motivo principal de la reducción de jornada en los hombres es no haber podido encontrar trabajo a jornada completa. En cambio, en las mujeres, es el cuidado de menores o de personas adultas dependientes[24].

En definitiva, a pesar, del progresivo aumento de los índices de actividad y ocupación de la mujer en esta década, que reflejan su progresiva incorporación como fuerza de trabajo al mundo productivo, no se ha producido el consiguiente aumento de los índices de participación del hombre en el espacio doméstico y en las tareas del cuidado. Así lo demuestra el hecho de que las medidas para conciliar la vida laboral y la familiar sean solicitadas en un alto porcentaje y con grandes diferencias porcentuales por mujeres. Podemos concluir que el proceso de incorporación reciente de la mujer al mercado de trabajo no ha sucedido acompañado de una creciente incorporación de los hombres a las tareas del cuidado propias del espacio doméstico.

[24] Sin duda, como hemos ya afirmado en esta investigación, una parte de la explicación de este fenómeno se centra en la propia segregación del sistema. Otra, en el propio papel de la mujer como perceptora secundaria y una última, por las estructuras laborales y políticas que impiden una equidad laboral y familiar.

IV. Tasas de inactividad.

Hemos analizado las tasas de empleo para ver qué medidas de conciliación eran demandadas por la población ocupada, qué motivos alegaban y cuál era la diferencia, por sexos, en el uso de estas medidas. Pasamos ahora a analizar la población inactiva por ser la población más feminizada, que incluye a jubilados, mujeres y estudiantes.

Una crítica metodológica importante, que ya hemos señalado varias veces en esta investigación, es que la EPA sitúe al trabajo doméstico dentro de la categoría de inactividad. Es por ello que a pesar del aumento de la actividad femenina, la tasa de inactividad es muy elevada. Como vemos en la siguiente tabla y en el gráfico siguiente, la asimetría con los hombres es todavía muy grande, aunque ha ido reduciéndose progresivamente.

**Tabla 6.29**
**Evolución de la tasa de inactividad por sexo.**
**España 1999-2009**

| TRIMESTRE | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|---|
| 1999TI | 47,57 | 33,79 | 60,59 |
| 2000TI | 46,59 | 33,46 | 59,00 |
| 2001TI | 47,27 | 33,97 | 59,86 |
| 2002TI | 46,28 | 33,41 | 58,48 |
| 2003TI | 45,07 | 32,73 | 56,81 |
| 2004TI | 44,11 | 32,27 | 55,40 |
| 2005TI | 43,10 | 31,58 | 54,11 |
| 2006TI | 42,02 | 31,07 | 52,53 |
| 2007TI | 41,42 | 31,07 | 51,39 |
| 2008TI | 40,65 | 30,68 | 50,27 |
| 2009TI | 39,85 | 30,89 | 48,49 |

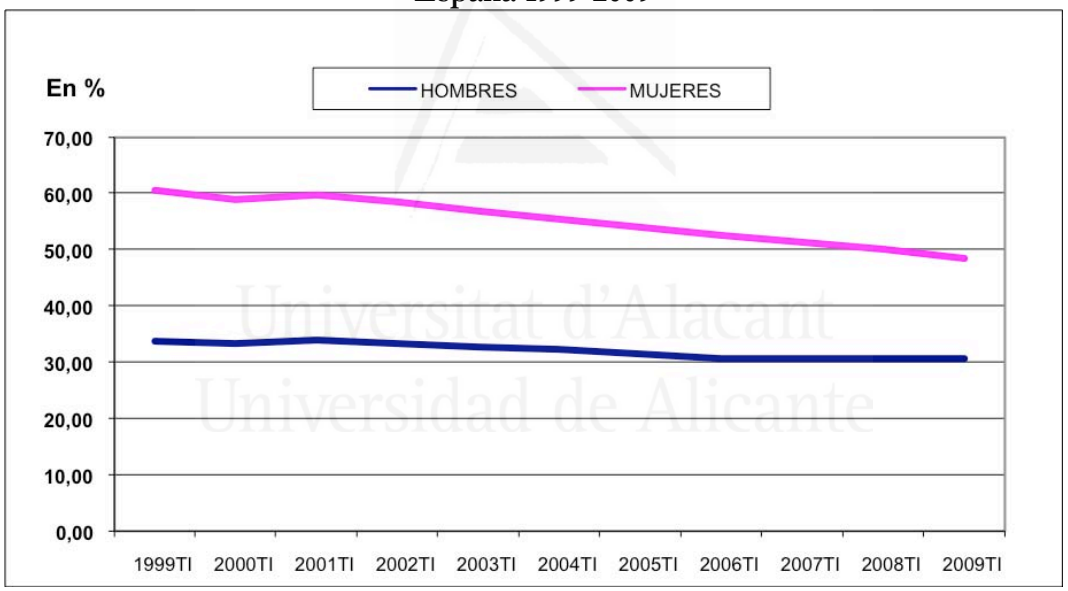
*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

En el primer trimestre de 1999 el total de población inactiva ascendía a un 47,5% de la población. La proporción de mujeres inactivas en ese año casi duplicaba a la de hombres (60,5 % frente al 33,7 %). En la década de 1999 a 2009 observamos un descenso creciente del número de mujeres inactivas que pasa a un 48,4 %, (12,1 puntos porcentuales menos). En el caso del hombre la tasa de inactividad de la década desciende sólo en 2,9 puntos porcentuales. Cabe señalar que se observa un cambio de tendencia en el descenso de la tasa de inactividad en los hombres a partir de 2008 que se pasa de un 30,6 % a un 30,8 %, (más 0,2). La crisis es la explicación posible a esto. La tasa de inactividad de las mujeres

a partir del 2008 continúa descendiendo en 1,7 puntos. Por lo que la tasa de inactividad de hombres y mujeres se va aproximando.

Investigaciones recientes sobre la situación de las mujeres y de los hombres con relación al mercado de trabajo en Murcia y en España (Frutos, 2008) muestran cómo la mayor inactividad de las mujeres con relación a los hombres varía según los grupos de edad: "en los más jóvenes la brecha entre sexos es menor y se da una situación parecida entre Murcia y España. Pero en el grupo de 25-54 años y sobre todo en el de 55 a 65 años es mayor la inactividad femenina en Murcia que en el conjunto nacional, siendo la brecha entre sexos más elevada" (Frutos, 2008: 241).

**Gráfico 6.11**
**Evolución de las tasas de inactividad. Por sexo.**
**España 1999-2009**




*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

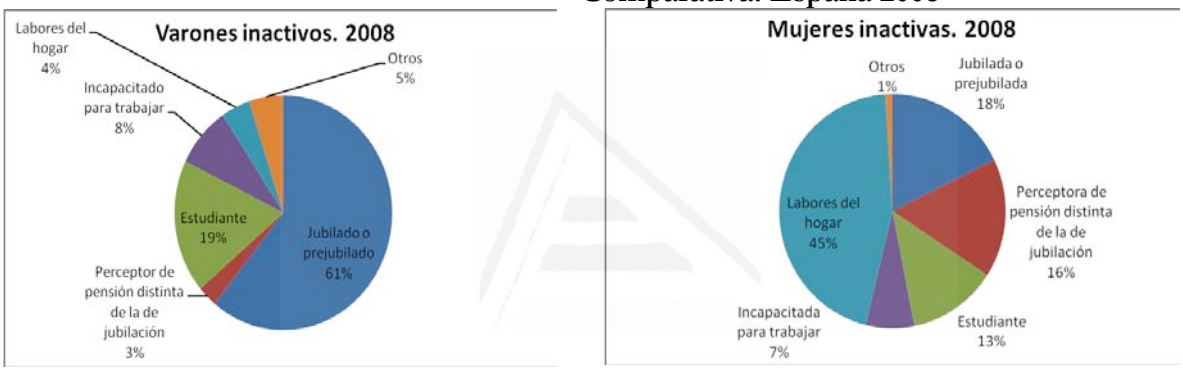
En cualquier caso, la disparidad de datos entre la población femenina y la masculina respecto a la tasa de inactividad, es decir, la feminización de la tasa de inactividad, muestra que el trabajo doméstico es una tarea fundamentalmente de las mujeres. Así pues, la división sexual del trabajo existe también entre la población inactiva.

> "Es imposible pensar en una incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en los mismos términos que los varones. Para ello habría que elaborar una nueva organización social de tiempos y espacios. Si mujeres y hombres participasen en un

mercado de trabajo con las características actuales implicaría una negación de la vida y graves consecuencias para la población dependiente. Si se acepta que la reproducción humana no es un fenómeno privado que concierna sólo a las mujeres, sino que es algo social y político, las soluciones deberían ser colectivas. La propia Encuesta de Población Activa da pistas de los motivos que argumentan hombres y mujeres para no buscar trabajo y permanecer en la inactividad" (Frutos, 2008: 85).

*A. Razones principales de la inactividad.*

**Gráfico 6.12**
**Varones y mujeres inactivos por clase principal de inactividad. Comparativa. España 2008**




*Fuente: EPA. Elaboración propia a partir de datos del INE: mujeres y hombres en España 2009.*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Así, en los varones inactivos, el motivo principal de inactividad es la jubilación, un 61%, mientras que en las mujeres inactivas el motivo principal de esta inactividad es labores del hogar, un 45,2%.

Otras causas de inactividad entre las mujeres por orden de mayor porcentaje a menor son: jubilada un 17,8 % (en los hombres era de un 61%, lógicamente hay menos mujeres en el espacio productivo), perceptora de pensión distinta a la de jubilación (puede ser viudedad), 16,4%; estudiante 12,7%; incapacitada 6,9% y otros.

*B. Evolución de las razones principales de la inactividad.*

En cuanto a la evolución de las razones por las que no se busca empleo, en la década de 1999 a 2009, observamos que las mujeres están muy representadas en el cuidado de niños o adultos dependientes, aunque se produce una leve disminución en el espacio de tiempo que va de 2005 a 2009, se pasa de 11,8 a 9,8.

**Tabla 6.30**
**Evolución de las razones por las que no se busca empleo en la población inactiva. Por sexo.**
**España 1999- 2009**

| Trimestre | Total | Cuidado de niños o de adultos dependientes | Otras responsabilidades familiares o personales | OTRAS RAZONES | Nº de pesonas |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | **HOMBRES** | | |
| **1999TI** | 100,00 | - | 0,64 | 99,36 | 5.368.399 |
| **2000TI** | 100,00 | - | 0,53 | 99,47 | 5.392.846 |
| **2001TI** | 100,00 | - | 0,45 | 99,55 | 5.341.636 |
| **2002TI** | 100,00 | - | 0,49 | 99,51 | 5.399.122 |
| **2003TI** | 100,00 | - | 0,51 | 99,49 | 5.382.786 |
| **2004TI** | 100,00 | - | 0,44 | 99,56 | 5.398.292 |
| **2005TI** | 100,00 | 0,49 | 1,30 | 98,21 | 4.258.956 |
| **2006TI** | 100,00 | 0,44 | 1,42 | 98,14 | 4.227.689 |
| **2007TI** | 100,00 | 0,42 | 1,64 | 97,95 | 4.250.029 |
| **2008TI** | 100,00 | 0,40 | 1,92 | 97,67 | 4.227.856 |
| **2009TI** | 100,00 | 0,47 | 1,68 | 97,85 | 4.286.825 |
| | | | **MUJERES** | | |
| **1999TI** | 100,00 | - | 27,78 | 72,22 | 10.205.048 |
| **2000TI** | 100,00 | - | 26,48 | 73,52 | 10.058.862 |
| **2001TI** | 100,00 | - | 24,06 | 75,94 | 10.000.332 |
| **2002TI** | 100,00 | - | 23,46 | 76,54 | 10.001.412 |
| **2003TI** | 100,00 | - | 22,63 | 77,37 | 9.854.083 |
| **2004TI** | 100,00 | - | 22,17 | 77,83 | 9.750.576 |
| **2005TI** | 100,00 | 11,84 | 30,98 | 57,17 | 7.946.092 |
| **2006TI** | 100,00 | 10,78 | 32,19 | 57,03 | 7.685.011 |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ***2007TI*** | 100,00 | 11,49 | 31,63 | 56,88 | 7.556.497 |
| ***2008TI*** | 100,00 | 10,36 | 32,74 | 56,90 | 7.433.483 |
| ***2009TI*** | 100,00 | 9,81 | 25,93 | 64,26 | 7.183.644 |

*Fuente: EPA. Elaboración propia.*

Lo más significativo de la población inactiva que alega razones de cuidado de niños y adultos dependientes es la diferencia que se establece entre hombres y mujeres que aducen este motivo. Si en 2009, un 35,7 % de las mujeres inactivas declaran no buscar trabajo por dedicarse a estas tareas, el porcentaje masculino es significativamente inferior: 2,1%. La razón principal, como hemos visto, de la permanencia en la inactividad de las mujeres se encuentra, pues, en su rol de dispensadora principal de cuidados familiares y por tanto en el arraigo de la división sexual del trabajo.

### *6.3.2. Análisis de la encuesta ETT. Aproximación a los usos del tiempo en la población española.*

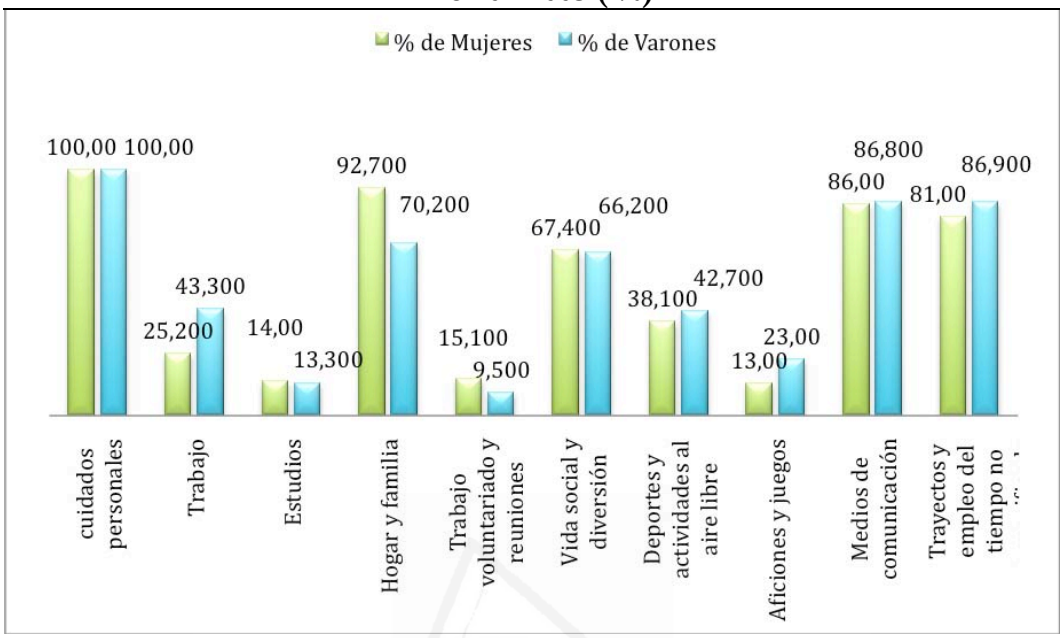
I. Actividades principales que se realizan al cabo del día.

Como hemos mencionado, las diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres constituyen un indicador de desigualdad en el reparto de tareas que se realizan en el espacio doméstico y revelan la doble jornada laboral de las mujeres ocupadas, que han de conciliar los dos trabajos.

Analizando detenidamente los datos de la EET sobre las actividades que realizan hombres y mujeres (gráfico 6.13), vemos que prácticamente no hay diferencias de participación entre hombres y mujeres en las actividades de cuidados personales, estudio, vida social y diversión, medios de comunicación (televisión).

Sí las hay, en cambio, en el indicador de las tareas del hogar (domésticas, cuidados de niños y ancianos). Un porcentaje más alto de mujeres (92,7 %) que de varones (70,2 %) se dedican a estas tareas. De igual manera, un 43% de los varones entrevistados realiza un trabajo remunerado frente al 25% de las mujeres.

**Gráfico 6.13**
**Actividades realizadas por mujeres y varones en el transcurso del día.**
**Año 202-2003 ( %)**

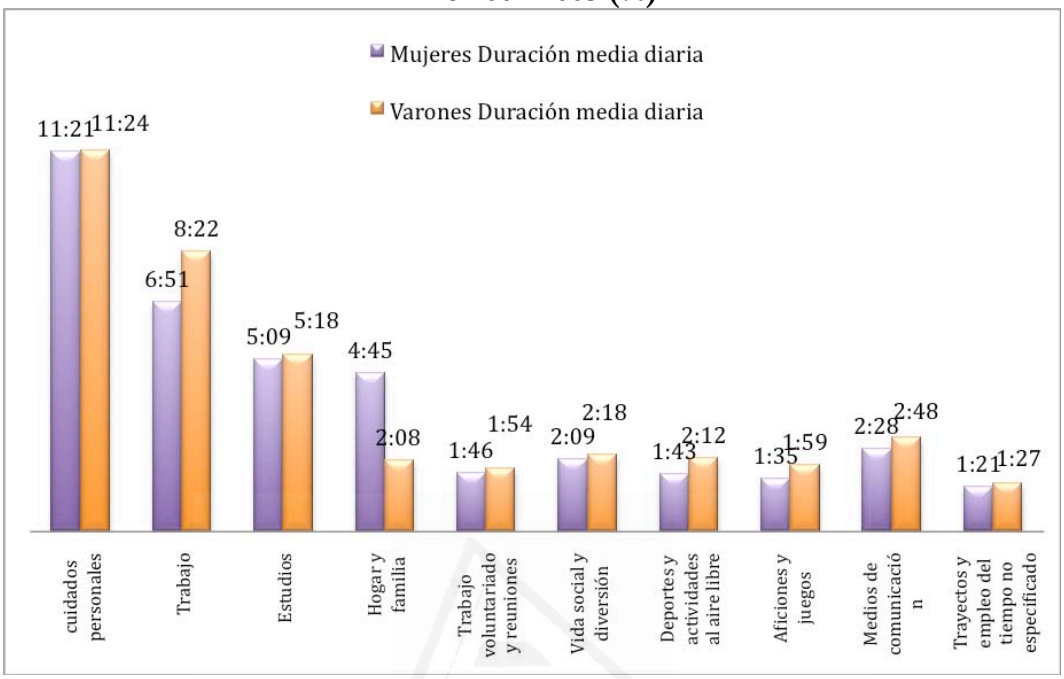



*Fuente: Elaboración propia a partir del INE: Encuesta Empleo del Tiempo (2002-2003).*

En un día de promedio, y según datos de la EET, las mujeres dedican a la vida social y a divertirse 5 minutos menos que los hombres, a la práctica del deporte diecisiete minutos menos, a las aficiones y al juego, 15 minutos menos y ven la televisión o atienden los medios de comunicación 17 minutos menos.

No existen diferencias, en cambio, en el tiempo que dedican a los cuidados personales y el estudio, siendo la principal diferencia las horas que dedican al trabajo doméstico: tareas del hogar y cuidado de niños. En este punto se evidencia que el rol principal de la mujer como cuidadora se traduce en más horas de trabajo doméstico que el hombre: 4 horas y 45 minutos es el promedio al día de tiempo que las mujeres dedican al espacio doméstico, menos de la mitad de esta cifra, 2 horas, el tiempo que dedica el hombre. Los datos de esta encuesta confirman conclusiones que ya tras el análisis de la EPA hemos adelantado, la notable persistencia de la división sexual del trabajo, ahora vistos a través de los usos del tiempo.

**Gráfico 6.14**
**Duración media diaria dedicada a la actividad por mujeres y varones.**
**Año 2002-2003 (%)**



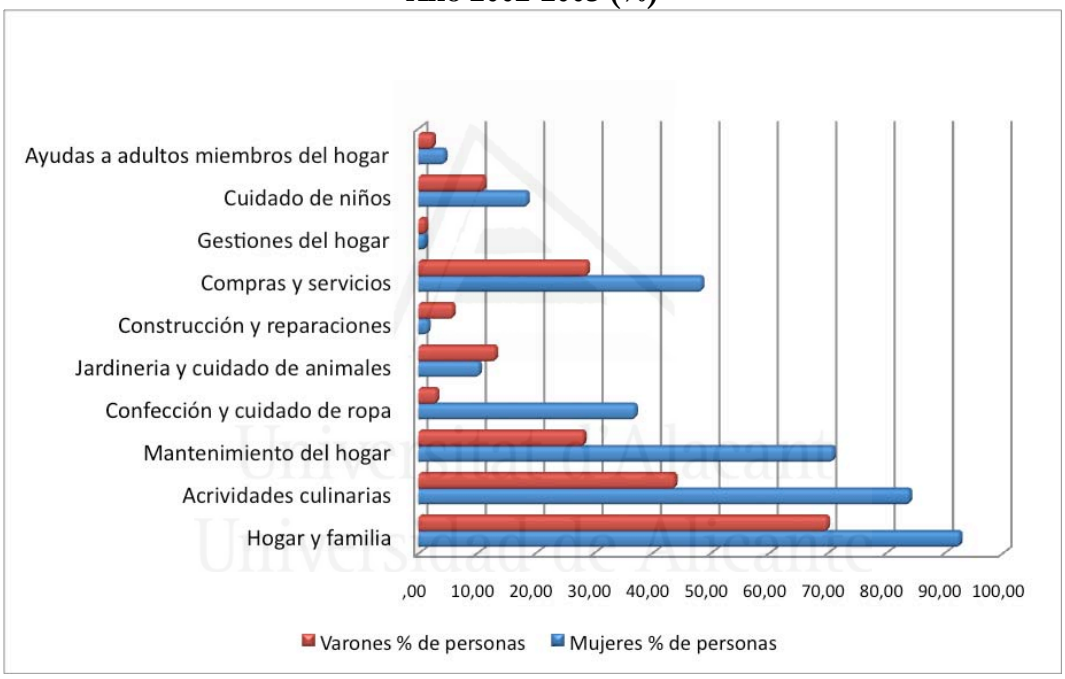

*Fuente: Elaboración propia a partir del INE: Encuesta Empleo del Tiempo (2002-2003).*

II. Actividades que se realizan en el hogar y la familia.

Hemos querido analizar la actividad especifica de tareas del hogar y familia que incluye: actividades culinarias, mantenimiento del hogar, compras y servicios, confección y cuidado de la ropa, cuidado de niños, jardinería y cuidado de animales, ayudas a adultos miembros del hogar, construcción y reparaciones y gestiones del hogar pues las diferenciación de estas tareas por géneros ofrece una clave para comprender la estructuración sexual de los usos del tiempo. Así, vemos que los hombres (13,2 %), se ocupan en actividades de jardinería y cuidado de animales en mayor proporción que las mujeres (10,4 %). De igual manera, en construcción y reparaciones el porcentaje de hombres que se dedican a esta actividad es mucho mayor que el de mujeres (5,9% frente a 1,6%). Se observa mayor corresponsabilidad, en cambio, en la participación de tareas entre mujeres y hombres respecto al cuidado de niños, donde los porcentajes se acercan sin llegar a igualarse: 18,6% de mujeres y 11,2 % de hombres. Lo mismo respecto a gestiones del hogar donde los porcentajes se igualan prácticamente.

Pero, sólo un 43,9% de hombres declara dedicarse a las tareas de cocina, el porcentaje de mujeres es casi el doble, 84,1%. La misma asimetría encontramos en las tareas de mantenimiento del hogar: 71,0 % de mujeres declaran dedicarse a las tareas de limpieza frente a 28,3 % de hombres. Finalmente, la distancia porcentual más grande se encuentra en confección y cuidado de la ropa, un 37,1 % de mujeres declara dedicarse a las tareas de colada y plancha, frente a sólo un 3,1 % de hombres que declara dedicarse a esta actividad.

**Gráfico 6.15**
**¿Quién realiza las actividades del hogar y familia?**
**Año 2002-2003 (%)**



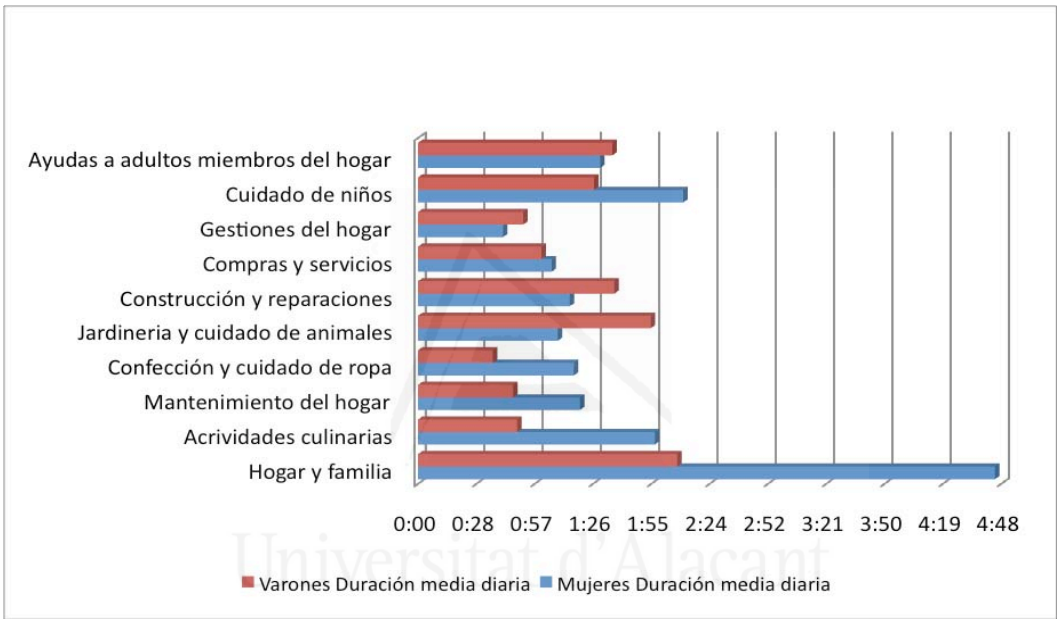

*Fuente: Elaboración propia a partir del INE: Encuesta Empleo del Tiempo (2002-2003).*

Con respecto a la duración media diaria dedicada a las tareas del hogar y familia por sexo, entre las actividades de hogar y familia, las mujeres dedican más tiempo a las actividades culinarias y a las relacionadas con las tareas del hogar. Los hombres en cambio, emplean en estas actividades algo más de 1/2 hora. En la confección y cuidado de la ropa las mujeres dedican algo más de 1 hora y los hombres 1/2 hora. En el mantenimiento del hogar también predomina el trabajo femenino, así, las mujeres dedican una 1 hora y 20 minutos y los hombres tan sólo 3/4 de hora. Igual sucede con el cuidado de niños, las

mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres, 2 horas y 11 minutos, y los hombres 1 hora y 30 minutos.

Respecto a otros porcentajes, vemos que mujeres y hombres tardan lo mismo en hacer la compra, aproximadamente 1 hora, y en ayuda a adultos miembros del hogar, 1 hora y 30 minutos.

**Gráfico 6.16**
**Duración media dedicada al hogar y la familia. Por sexo.**
**Año 2002-2003**




*Fuente: Elaboración propia a partir del INE: Encuesta Empleo del Tiempo (2002-2003).*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Estos porcentajes nos dan una idea nítida de cuáles son los conjuntos de actividades en los que, con carácter general, se da una mayor desigualdad y cuáles se prestan a una mayor corresponsabilidad en el reparto de tareas familiares en la pareja. Suponiendo que ambos trabajen, podemos detectar cuánto aumenta la carga laboral de las mujeres que han de conciliar vida laboral y familiar. De entrada, podemos concluir que aumenta en casi cinco horas diarias más, que es el promedio de horas que declaran dedicar al hogar y la familia.

Por otro lado, hemos de señalar que el ambito de mayor corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas lo consituye el cuidado de niños y adultos, pues en esta tarea se detecta una mayor propensión a la cooperación por parte de los hombres.

II. Discusión.

Nuestro análisis de los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa, EPA, y de la Encuesta de Empleo del Tiempo, EET, confirman el arraigo de la división sexual del trabajo. A pesar el progresivo aumento de los índices de actividad y ocupación de la mujer en esta década, que reflejan su progresiva incorporación como fuerza de trabajo al mundo productivo, no se ha producido el consiguiente aumento de los índices de participación del hombre en el espacio doméstico y en las tareas del cuidado. Así lo demuestra el hecho de que las medidas para conciliar vida familiar y laboral son solicitadas en un alto porcentaje por mujeres.

Es así que las mujeres con cargas familiares hacen más uso de las medidas de conciliación: reducción de jornada, excedencias, permisos parentales que los hombres. De nuevo, la asignación de roles a género: hombres productores, mujeres cuidadoras limita considerablemente la vida laboral de las mujeres: su inserción y su desarrollo en el espacio productivo.

De igual manera, la posición prioritaria del varón en el rol de proveedor se corrobora también en los usos del tiempo. Como hemos comprobado, la carga laboral de las mujeres aumenta en casi 5 horas diarias más, que es el promedio de horas que dedica al hogar y la familia.

Por otro lado, hay que insistir en que son muchos los factores que motivan que las mujeres opten por renunciar a su vida laboral, reducirla para atender a sus hijos o, directamente, olvidar su maternidad. Las que trabajan y deciden tener hijos y dedicarles más tiempo, suelen optar por reducir su jornada. Esto explica que la diferencia porcentual entre hombres y mujeres en el uso de esta medida sea de 6,1. Además, hay que considerar que, en muchas ocasiones detrás de esta decisión se encuentra no sólo el deseo de que la mujer ejerza su maternidad, sino también el hecho de que las mujeres ganen menos que los hombres, por lo que, a la hora de renunciar a un sueldo, la familia opte por perder el más bajo.

De igual manera, el matrimonio y sobretodo la maternidad son dos puntos de inflexión en la vida laboral de las mujeres. La tasa de empleo femenina baja con la maternidad mientras que aumenta para los hombres con la paternidad.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

> "La mayor parte de las mujeres presentes en el mercado de trabajo desempeñan simultáneamente tareas domésticas –la llamada doble jornada- en algún periodo de su ciclo vital. La doble jornada se inicia generalmente con el matrimonio o el inicio de la vida en pareja. Así, con la constitución de la familia propia, la mayoría de las mujeres que realizan un trabajo extradoméstico suman a éste el trabajo doméstico. Es la doble presencia.
>
> Pero el matrimonio, y también el nacimiento de los hijos, a menudo tienen como efecto entre las mujeres la no incorporación o la retirada del mercado de trabajo, restringiendo su actividad, apartir de ese momento, al trabajo realizado en el interior del hogar. Este cambio de actividad puede ser definitivo o temporal, produciendose una alternancia entre empleo-hogar-y a veces de nuevo empleo" (Frau, 1998: 30).

Según datos extraídos de la Encuesta de Empelo del Tiempo, EET, año 2002-2003, la tasa de mujeres de entre 25 y 44 años con niños dependientes que declara tener reducción de jornada es de un 29,4 % frente a un 3,3 de hombres en idéntica situación. Está claro que, con hijos, son las mujeres las que tienen que renunciar a su vida laboral, al menos en parte, para atender el cuidado de éstos. Lo que demuestra también que la incorporación de las féminas al espacio público no ha venido acompañado de los cambios necesarios y suficientes para incorporar a los varones al doméstico.

En conclusión, el aumento de la participación laboral femenina no ha tenido como consecuencia una disminución de las tareas del cuidado y domésticas que realizan tradicionalmente las mujeres, no ha tenido un efecto desfamiliarizador (Esping-Andersen, 2000). Más bien al contrario, podría estar reforzando la división sexual del trabajo. Mercantilización femenina y desfamiliarización no son sinónimos. Para que la mercantilización de la mujer hubiese producido la emancipación de sus tareas domésticas y del cuidado, tendría que haberse producido a la par un desarrollo de los servicios públicos de atención y cuidado a niños y personas dependientes, por parte de los estados de bienestar, siendo sin duda ésta la medida más desfamiliarizadora, junto con el fomento de todas las fuerzas productivas: mujeres y hombres en las tareas del cuidado.

La mujer continua con su rol de cuidadora y aunque se observa en esta década de 1999 a 2009 grandes cambios en cuanto a su incorporación al mundo laboral y por lo tanto,

al rol de productora, vemos que se encuentra atrapada de momento en ambos roles; productora/cuidadora, en ambos espacios productivo/doméstico. El problema social de cómo conciliar ambos mundos y ambos roles es estructuralmente femenino.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# PARTE III. CONCLUSIONES

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# 7. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, exponemos las principales conclusiones extraídas del trabajo realizado, ordenadas de acuerdo con los capítulos del documento. Comenzamos reflexionando sobre el ordenamiento jurídico, para pasar después a hablar de la construcción de la agenda y de la construcción social del problema. Finalizamos la tesis aportando algunas ideas sobre el tema mismo de la conciliación y la evolución que, a nuestro juicio, y después del estudio desarrollado, podría tomar el problema enfocándose hacia la corresponsabilidad.

## 7.1. Respecto al ordenamiento jurídico español.

La formulación e implementación de una política pública, como parte del proceso de construcción de un problema social, expresa ya unos marcos de interpretación y de definición del tema que se pretende solucionar.

Así, los marcos interpretativos en política no son simples descripciones de la realidad; son construcciones o representaciones específicas que le dan significado y que estructuran su comprensión y, en algunos casos, no están exentos de prejuicios

conceptuales que modelan el diseño de las políticas públicas. La desigualdad de género es un tema complejo, enraizado en las estructuras sociales desde hace siglos, y difícil de combatir. El arraigo de este problema en el imaginario colectivo es tan profundo, que, como se ha expuesto en el caso de la conciliación, son las propias políticas de género las que han caído en los mismos prejuicios sexistas que intentan combatir.

En estos diez años de políticas públicas de conciliación ha habido un giro cognoscitivo importante, pero lento, en la definición de la conciliación. Así, como se ha expuesto, en el ordenamiento jurídico, se ha tratado de pasar de legislar para la mujer a legislar para el hombre y la mujer, se ha tratado de pasar de legislar la conciliación a legislar la corresponsabilidad. Sin embargo, estos progresos no son todavía suficientes.

El marco de interpretación para la igualdad jurídica de género, de cualquier planificación política, no puede perder de vista que la organización del trabajo y la intimidad familiar han de ser consideradas por igual. Así, no se puede no tener presente el asimétrico uso de los tiempos que viven en su cotidianidad hombres y mujeres.

En este contexto, y después de nuestro análisis, no podemos más que concluir que muchos documentos sobre conciliación son una limitación a la igualdad de oportunidades ya que reproducen y consolidan el rol de las mujeres como cuidadoras principales. Quizás, y para sucesivas investigaciones, habría que deconstruir la idea de centrar la organización social sólo en el trabajo remunerado y tomar la reproducción de la vida –o ámbito privado- como un tema social que necesita estar en la agenda política por sí mismo.

De hecho, gran parte de las resoluciones jurídicas de este conflicto han venido de la mano de aquellas políticas que han entendido que se trata de colonizar el espacio privado o familiar por parte del hombre, y no sólo de multiplicar permisos, reducciones de jornada y excedencias para la mujer, que la sellan al espacio doméstico y reproductivo y la convierten en el referente normativo de una ciudadanía de segunda categoría. Para resolver el conflicto entre espacio privado/público -trabajo productivo (remunerado)/reproductivo (no remunerado), es necesario incluir el reconocimiento del rol paterno en las políticas de atención y cuidado a la infancia como derecho individualizado y *per se*. Cierto es que, entre los estados miembros de la comunidad europea, se han hecho tímidos avances sobre la conveniencia de considerar como derechos intransferibles, las licencias y permisos

parentales por razones familiares, al objeto de lograr que los hombres hagan un mayor uso de ellas.

Estas medidas son fundamentales, porque si queremos una sociedad en igualdad, hay que empezar por romper los condicionamientos que imponen a cada género unos roles sociales determinados y que están en el origen de la desigualdad. Hay que ir hacía una sociedad en la que todos los adultos cuiden y todos sean independientes económicamente. ¿Por qué ha de ser en todos los países del mundo el premiso de paternidad de menor duración que el de maternidad? La igualdad en los permisos no es sólo una apuesta para incentivar la natalidad y favorecer la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se trata, en el fondo, de una apuesta por eliminar los roles de género y la desigualdad laboral que estos crean. De hecho, mientras los permisos de maternidad sean mayores que los de paternidad, las empresas se resistirán a contratar mujeres o las colocaran en los puestos precarios donde son más fáciles de sustituir.[1]

En el capítulo 3 de esta investigación: *El escenario de la conciliación*, expusimos que había dos tipos de política públicas familiares: aquéllas que fomentaban la conciliación y aquéllas que fomentaban la igualdad. Las primeras eran menos desfamiliarizadoras que las segundas, no cuestionaban la división sexual del trabajo (hombres sustentador/mujer cuidadora) y ubicaban a la mujer en el espacio doméstico. Las segundas eran más desfamiliarizadoras, y en ellas, la imagen normativa de la mujer aparecía como ciudadana, igual a la de los hombres, en vez de como madre trabajadora.

La Ley de Conciliación 39/1999, los primeros Planes de igualdad Estatales y la Ley 46/2002, conocida como "Ley de los 100 euros" que reformó el IRPF[2], constituyen un claro ejemplo normativo de la primera tipología: políticas de conciliación. De hecho, estas

[1] Pazos, consultado en línea http://www.nodo50.org/plataformapaternidad/, (25-04-2010)

[2] La Ley 46/2002 "de los 100 euros" reformó el IRPF introduciendo un subsidio de 100 euros al mes para las madres trabajadoras por cada hijo menor de tres años, previo requisito de ser trabajadora a tiempo completo o autónoma que hubiera cotizado a la Seguridad Social al menos 15 días al mes. El marco interpretativo de la Ley tiene como referencia de cuidados únicamente a la mujer, en concreto a la mujer madre y trabajadora. Bien es cierto que es así, pero también podría el padre trabajador con hijo menor de 3 años ser el destinatario de la ayuda o consiguiente desgravación. Esto sería plantear la Ley en términos de igualdad: dos cuidadores, dos productores, pues realmente a quién discrimina la Ley es a los padres trabajadores. Por otro lado y volviendo al marco de referencia, de la lectura profunda de la Ley se extrae que el "coste" de la conciliación es un problema exclusivo de las mujeres, y es a ellas a las que hay que compensar con una deducción de impuestos por maternidad. Así, el discurso de la Ley reproduce los estereotipos de género, reconoce e institucionaliza la doble jornada de las mujeres (100 euros para la mujer que trabaje y tenga hijos, es decir, que asuma su condición de ser reproductora y productora) y atribuye sólo a las mujeres la responsabilidad civil y fiscal de las tareas del cuidado. En definitiva, perpetúa la división sexual del trabajo y, por ende, la desigualdad estructural que ésta crea.

políticas de conciliación mantienen la imagen normativa de las mujeres como cuidadoras y orientan el problema de la conciliación hacia la búsqueda de un mercado laboral más flexible para que ellas (únicamente) puedan conciliar fácilmente la vida familiar y laboral.

La evolución no comienza a notarse hasta el IV Plan de Igualdad (2003-2006) en el que la conciliación aparece ya como un concepto unido a temas de igualdad de género y a políticas sociales que implementan servicios públicos de atención y cuidado. Es a partir de estas normas cuando el discurso jurídico de la conciliación se aproxima a un derecho social que implica, por parte del Estado, la responsabilidad de proporcionar a los ciudadanos servicios públicos capaces de cubrir las necesidades de las tareas del cuidado, objetivo este fundamental para la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, la Ley de igualdad, al incorporar medidas como las acciones positivas, muestra especial preocupación por corregir las desigualdades históricas entre mujeres y hombre en el ámbito de las relaciones laborales. Finalmente, la Ley 9/2009 de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, en el preámbulo dice expresamente en "aras de una política positiva hacia la figura del padre que permita incentivar la implicación de los hombres hacia las responsabilidades familiares".

Podemos concluir, pues, que en el ordenamiento jurídico español ha habido una perceptible evolución de los marcos interpretativos del problema: de la conciliación hacia la igualdad. Así se ha pasado lentamente de la consideración del mismo como un problema fundamental de la mujer trabajadora a un problema que implica a ambos: hombre y mujer trabajadores. En definitiva, y poco a poco, en los diez años analizados en esta investigación, la construcción del problema de la conciliación vida familiar y laboral ha caminado hacia la igualdad aunque todavía quedan cuestiones importantes que solucionar.

## 7.2. Respecto a la construcción del problema de la conciliación en la agenda mediático-política.

Nuestra investigación de la agenda mediática y política pone de manifiesto que el espacio público se hace eco del conflicto familiar-laboral unos años antes de la promulgación de las primeras leyes específicas.

Aunque la cobertura del tema no es estable a lo largo de los 142 meses analizados, ni omnipresente en los medios, es en la VII legislatura, cuando los periódicos se hacen eco con fuerza del tema, impulsado en el marco de la igualdad. Así, se pueden distinguir dos etapas en la construcción mediática del tema. Una primera, hasta marzo de 2004, en la que los medios se centran en definir el problema y en situarlo en el espacio público. Y, una segunda etapa, a partir de 2004 y hasta el 2007, en la que, vinculado a la aparición en prensa de noticias relacionadas con el tema de la igualdad, sube el ciclo de noticiabilidad. De hecho, es a partir del 2007[3], cuando los diarios parecen reconocerse como instrumentos útiles en su construcción social.

En cuanto al contenido y los enfoques con los que se ha construido la conciliación en prensa durante estos doce años, los medios la han presentado como un problema atemporal, con entidad propia, ubicado en el espacio público, que afecta al trabajo y la familia de las mujeres trabajadoras. Así, en la línea de lo que han marcado los textos jurídicos, el sujeto problemático comienza siendo la mujer. De hecho, el 53% de las noticias publicadas ha reproducido los estereotipos de género presentes en la división sexual del trabajo, presuponiendo que las mujeres deben realizar las tareas domésticas y los hombres reproducir el rol de productor.

Debido probablemente a la baja noticiabilidad de los datos técnicos, los medios han aportado poca información movilizadora (que permita a los ciudadanos tomar decisiones). Así, muy pocas han sido las medidas, nuevas o ampliadas, propuestas por la leyes para la solución del conflicto que se han mencionado en los periódicos. La excepción está en la cobertura del permiso de paternidad, que aparece con la Ley de Igualdad, y la posterior ampliación de sus días de suspensión de contrato, que pasó de 15 días a un mes, que acaparó, relativamente, la atención mediática.

El hecho anterior concuerda con la idea de que también en los medios la definición del problema de la conciliación ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Así, al principio, el conflicto se presenta como un problema de las mujeres, relacionado con el libre mercado y con el mundo laboral. Pero con el tiempo, y al amparo de las nuevas normativas, aparece progresivamente vinculado al tema de la igualdad de género.

[3] Ciclo que coincide con la aparición de la Ley de Igualdad y el segundo gobierno de Zapatero.

Con respecto a la agenda política, en general, en la historia del problema de la conciliación vida familiar y laboral destaca la lentitud de las iniciativas parlamentarias, sobre todo en la VI (años 1996 a 2000) y VII (2000 a 2004) legislaturas que se corresponden con el primer gobierno y el segundo del Partido Popular. Destaca, también, la ausencia de enfoque de género, es decir, ausencia de iniciativas políticas basadas en la evidencia de que el problema de la conciliación es un problema de los dos géneros. En la VII legislatura (2004-2008), aumentan las iniciativas parlamentarias y se aceleran las medidas a tomar sobre políticas familiares, siendo éste uno de los temas estrella del gobierno del Partido Socialista y, en políticas familiares, se cambia la perspectiva de género que pasa ahora de la conciliación a la igualdad, lo que denota un punto de vista nuevo del problema.

De hecho, la palabra conciliación desaparece de la agenda mediática y política y aparece la de igualdad referida a las políticas familiares y a las medidas que dichas políticas toman respecto al problema de conciliar ambos géneros trabajo y familia.

## 7.3. Respecto a la evolución del problema de la conciliación en la realidad social.

El impacto de las medidas de conciliación vida familiar y laboral en la sociedad española, en estos 10 años de investigación, no ha modificado las estructuras más profundas a pesar de que ha habido una progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral (la tasa de paro se reduce considerablemente acercándose a la de los hombres a la par que aumenta la tasa de empleo en 12,2 puntos porcentuales, superando el crecimiento de la tasa de empleo masculina).

Respecto a las principales medidas para conciliar vida familiar y laboral, se observa que en periodo que va de 2005 a 2009 se incrementa el uso de éstas por parte de las mujeres. La distancia en el porcentaje de mujeres y hombres que utilizan los permisos por nacimiento de hijo, excedencias por nacimiento de hijo y permisos por responsabilidades familiares o laborales es notable: 1,4 hombres por 16,2 mujeres. A partir de 2007 se observa un leve incremento del uso del permiso de paternidad en hombres que de un salto de 0,2 a 1,6 en 2008 y 1,2 en 2009.

Aún más notable es la diferencia en el uso de la jornada a tiempo parcial como medida para conciliar vida familiar y laboral. En los 10 años de esta investigación, el porcentaje de hombres que se acoge al uso de esta medida pasa de 0,2 a 1,5. En las mujeres, en cambio, el porcentaje evoluciona de 12,5 a 18,5. La asimetría en este caso es grande.

La reducción de jornada es, en principio, una medida de conciliación que permite atender de manera "más desahogada" la vida familiar sin abandonar el espacio laboral. Sin embargo, se trata de una de las medidas que más institucionaliza la doble jornada o doble presencia de la mujer en el espacio doméstico y productivo, a la vez que la penaliza laboralmente, pues la reducción de jornada frena la carrera laboral de los trabajadores. No es casual que el motivo principal que declaran los hombres sobre el uso de la reducción de jornada es no haber encontrado trabajo a tiempo completo; en las mujeres el motivo principal de la reducción de jornada es el cuidado de niños y adultos dependientes. De hecho, muchas políticas de conciliación, como hemos visto, han intentado hasta ahora que las mujeres puedan compatibilizar su trabajo con la maternidad y el cuidado, pero sin abordar el punto fundamental: que estas medidas crean desigualdad laboral, que institucionalizan la doble carga laboral de la mujer y que no solucionan el problema de la crisis demográfica, pues la gravedad del problema exige la movilización de todos los recursos del cuidado existentes en la sociedad, especialmente, el potencial cuidador de los hombres, hasta ahora íntegramente desaprovechado.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Por otro lado, la feminización de la tasa de inactividad muestra que el trabajo doméstico es una tarea fundamentalmente de las mujeres. Así, en los varones inactivos, el motivo principal de inactividad es la jubilación, mientras que en las mujeres inactivas el motivo principal son las labores del hogar. Estas tareas siguen siendo responsabilidad femenina, al amparo de un contrato no escrito, el contrato sexual, que recae sobre las mujeres.

La notable persistencia de la división sexual del trabajo se corrobora también en los usos del tiempo. La carga global de trabajo de las mujeres aumenta en casi 5 horas diarias más con respecto al hombre, que es el promedio de horas que la mujer dedica al trabajo doméstico: hogar y la familia. Por ello, la visibilización del trabajo doméstico es importante

pues nos da una idea de la carga glotal de trabajo de hombres y mujeres, y saca a la luz la realidad de quién tiene problemas de conciliación.

En conclusión, el aumento de la participación laboral femenina no ha tenido como consecuencia una disminución de las tareas del cuidado y domésticas que realizan tradicionalmente las mujeres, no ha tenido un efecto desfamiliarizador (Esping-Andersen, 2000). Más bien al contrario, podría estar reforzando la división sexual del trabajo. Mercantilización femenina y desfamiliarización no son sinónimos. Para que la mercantilización de la mujer hubiese producido la emancipación de sus tareas domésticas y del cuidado, tendría que haberse producido a la par por parte de los Estados de bienestar un desarrollo de los servicios públicos de atención y cuidado a niños y personas dependientes. Sin duda, ésta es, junto con la implicación de todas las fuerzas productivas (mujeres y hombres) en las tareas del cuidado, la medida más desfamiliarizadora.

## 7.4. Respecto a la construcción del problema de la conciliación en sí mismo: de la conciliación a la corresponsabilidad.

El problema de la conciliación vida familiar y laboral surge como consecuencia de la separación de espacios en nuestra estructura social organizativa, de la asignación de roles determinados a los géneros que se ubican en estos espacios división sexual del trabajo-, y de la invisibilización el trabajo que se realiza en uno de ellos.

Las repercusiones más visibles de la negación o invisibilización del tiempo y del trabajo que requiere cubrir las necesidades del cuidado son: crisis demográfica, doble jornada o doble carga laboral de las mujeres trabajadoras y segregación vertical y horizontal.

Esta situación es consecuencia directa de una visión androcéntrica y limitada del concepto de trabajo, que corresponde a la concepción que se forma durante la industrialización, cuando se consolida la división sexual de las tareas: el hombre proveedor, dedicado al trabajo remunerado, y la mujer cuidadora, dedicada al trabajo doméstico no remunerado. El trabajo en el ámbito productivo se identifica con el concepto de empleo, el trabajo en el ámbito doméstico y reproductivo se identifica con el concepto de población "inactiva", "dependiente", "sus labores". Esta concepción ha hecho que el trabajo doméstico sea considerado una actividad que no tiene valor social, invisible, excluida de la

planificación de derechos sociales y laborales, prestaciones, permisos, garantías, servicios sociales y protecciones que los estados de bienestar planifican en sus políticas sociales.

No es casual que el problema de la conciliación haya surgido en la agenda político-mediática cuando el trabajo doméstico y de los cuidados ha empezado a hacerse visible porque las mujeres, que silenciosamente se ocupaban de él desde hace dos siglos, se están incorporado plenamente al mundo laboral. Al tener un trabajo remunerado se ven, pues, obligadas a asumir la doble jornada, con las cargas psicológicas, sociales y económicas que esta carga soporta.

Tampoco es casual que el problema se haya planteado en términos de conciliación o conflicto, reconociendo en ello, que hay algo en la estructura de nuestras sociedades que produce una confrontación de intereses y que necesita de una resolución. Esa resolución precisa de un nuevo orden social, un modelo social más justo con mujeres y hombres, basado en la armonización de las diferentes esferas de la vida, de manera que se supere la situación actual en la que todas las esferas convergen y han de acomodarse a la laboral. Este nuevo modelo debería valorar en su justa medida el trabajo doméstico y de los cuidados, esenciales para el funcionamiento, reproducción y mantenimiento de nuestras sociedades.

El clientelismo, en términos habermasianos, que las mujeres desarrollan en su relación con el Estado de bienestar y que las convierten en ciudadanas de segunda categoría, deudoras y dependientes de los medios burocráticos: permisos, licencias, excedencias, que colonizan, organizan y gestionan sus vidas privadas, y que convierte a las mujeres trabajadoras en dependientes de un patriarcado público. Estas medidas del Estado de bienestar, decimos, tienen un aspecto positivo pues reducen la dependencia de la mujer del varón, pero sustituyen la dependencia del hombre por la del Estado, del patriarcado privado al patriarcado público. Un ejemplo claro de cómo el Estado de bienestar algunas veces actúa como un gran patriarcado público son las políticas públicas familiares de conciliación, que entienden el problema sólo en términos genéricos y laborales, como un problema de madres trabajadoras, y que por tanto sitúan su marco de actuación en medidas que desmercantilizan a la mujer del espacio productivo y le conceden horas de permiso en el espacio doméstico. El problema de la conciliación no es sólo un asunto de mujeres, de "pobres madres trabajadoras" a las que hay que ayudar, sino de corresponsabilidad de ambos géneros.

Por ello, es necesario dar un paso más allá que nos conduzca a una nueva forma de organización social, basado en un reparto equilibrado de tareas y trabajos en el que hombres y mujeres se responsabilicen por igual del trabajo doméstico y de cuidado y del trabajo productivo, una sociedad que conceda el mismo valor social y económico al conjunto del trabajo necesario para su mantenimiento, reproducción y desarrollo.

Habría que empezar por desarrollar tres planes fundamentales que ya hemos mencionado en esta investigación. El primero pasa por la evolución de la conciliación hacia la corresponsabilidad. El segundo por la adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades de la vida personal y familiar. El tercero, por la implementación de servicios públicos que cubran y reduzcan la carga laboral del trabajo de los cuidados.

En este sentido, tanto los medios de comunicación como los políticos y agentes sociales han de tener en cuenta que la conciliación no es un problema personal sino público. No es un problema laboral, sino de estructura social, del que tienen que ocuparse los Estados. Así, en el diseño de sus políticas familiares, han de proteger el derecho de la madre a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que su situación familiar sea un elemento discriminatorio. Pero también, deben proteger el derecho del padre en el mismo sentido que el anterior, el derecho de los hijos a ser cuidados y educados por sus padres, y el derecho de los ancianos y personas dependientes a permanecer con sus familias mientras éstas puedan atenderles. Es imprescindible repensar los tiempos dedicados al trabajo fuera de casa y aquéllos otros dedicados al cuidado y atención de los niños, así como los usos de esos tiempos según el sexo.

La construcción del problema desde los medios, las políticas públicas y los agentes sociales han de hacerse desde estas premisas, y no desde la idea de que es un problema de empleo que tienen sólo las mujeres trabajadoras. Ninguna política pública de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de corresponsabilidad.

En conclusión, en los diez años que abarca esta investigación, el problema de la conciliación vida laboral y familiar ha tenido una construcción poliédrica. Si la cara jurídica, como las iniciativas políticas, fueron tendiendo hacia un marco de comprensión del problema cercano a la igualdad y a la corresponsabilidad; la cara mediática marcó una línea de representación del problema como un problema propio del mercado laboral que afecta a las madres trabajadoras, sólo al final, a partir de 2007, giró su marco hacia la igualdad. La

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

cara sociológica de esta investigación, nos nuestra un estado de la cuestión que, a pesar de la construcción mediático-política, no ha removido la bases más profundas. En la sociedad española, el problema de la conciliación vida familiar y laboral no ha modificado la asignación de roles a géneros ni la división sexual del trabajo. Hay tímidos avances en la utilización de los permisos, que pueden ser indicios de un giro cognoscitivo en le percepción del problema y que podría culminar (conscientes del optimismo ilustrado de esta afirmación) en un lejano cambio de las estructuras más profundas de nuestra sociedad.

En otro orden de cosas el diseño de esta investigación es susceptible de ser mejorado y nos planteamos desde aquí futuras líneas de trabajo

En primer lugar, y en el marco del proyecto I+D que engloba esta tesis, nos proponemos proseguir realizando, a partir de los resultados obtenidos, una serie de entrevistas en profundidad con políticos, periodistas y juristas, para recabar su opinión y trasladar nuestras propuestas.

Motivos científicos y éticos nos empujan a seguir trabajando en esta línea. Así, el conocimiento académico de quiénes son y de cómo piensan quienes están construyendo y tratando de solventar un problema ciudadano resulta esencial no sólo para la Sociología o la Comunicación, sino para todas aquellas disciplinas relacionadas con el ámbito de los recursos humanos y la igualdad de género. Además de esta necesidad epistemológica, argumentos éticos de peso impulsan el desarrollo de investigaciones que permitan mejorar la calidad de vida (y la calidad de vida en el trabajo) de los ciudadanos. Constituye una obligación moral de la comunidad universitaria, especialmente de las áreas especializadas en este campo, hacer investigación que repercuta en la ciudadanía. Los problemas sociales, psicológicos, demográficos y personales que está ocasionando la disfunción entre las esferas privadas y públicas en las sociedades de la información, son los suficientemente graves como para que, desde la universidad, se impulsen, con rigor y reflexión, soluciones basadas no en juicios y percepciones, sino en evidencias. Esperamos que este trabajo haya aportado algunas bases desde las que poder empezar.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# PARTE IV. REFERENCIAS

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# 8. BIBLIOGRAFÍA

## 8.1. Libros y artículos.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

ADÁN, C. (2008); "En la cocina de las políticas de igualdad...". En *Empíria. Revista de metodología de ciencias sociales*, nº15, enero-junio, pp. 37-51.

ADORNO, TH. y HORKHEIMER, M. (1998), *Dialéctica de la Ilustración. Fragmentos filosófico.* Madrid: Trotta.

ALBERDI, I. (1999); *La nueva familia española*. Madrid: Taurus.

_____ (2003); "Conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres". En *La familia en la sociedad del siglo XXI*, jornadas de 17, 18, 19 de febrero de 2003. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos sociales.

ALMENDROS, M. A. (2002); *Familia y trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*. Granada: Comares.

AMELANG, J. S. y NASH M. (eds.) (1990); *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Ediciones Alfons El Magnanim.

AMORÓS, C. (2006); *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias… para la lucha de las mujeres*. Madrid: Cátedra.

_____ (ed.) (2000); *Feminismo y Filosofía*, Madrid, Síntesis.

ARROYO, C. (2007); "Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad", *Anuario jurídico y económico Escurialense*, XL, pp. 243-270.

ASTELARRE, J. (2005); *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.

BALBO, L. (1994); "La Doble Presencia". En BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (comp.) (1994), pp. 503-513.5

BALL- ROCKEACH y DEFLEUR, M. (1976); "A dependency model of mass media effects". En *Communication Research*, vol 3, nº 1, pp. 3-21.

_____ (2000); *Teorías de la comunicación de masas*. Paidós: Barcelona.

BALLESTER, A. (2000); *La Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*. Valencia: Tirant lo Blanc.

BATESON, G. (1972); *Steps to an Ecology of Mind: Collected Essays in Antropology, Psychiatry; Evolution and Epistemology*. Nueva York: Ballantine Books.

BEAUVOIR, S. (1977); *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo XXI.

_____ (1999); *El segundo sexo*, Madrid, Cátedra.

BECK, U.; GIDDENS, A. y LASH, A. (2001); *Modernidad reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza.

BECKER ,G. (1987); *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Universidad.

BEECHEY, V. (1994); "Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo". En BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (comp.) (1994), pp. 425-449.

BENHABIB, S. (1990); "El otro generalizado y el otro concreto: la controversia Kohlberg-Gilligan y la teoría feminista". En BENHABIB, S. y CORNELL, D. (eds.) (1990), pp. 119-149.

BENHABIB, S. y CORNELL, D. (eds.) (1990); *Teoría feminista y teoría crítia*. Valencia: Edicions Alfons El Magnànim.

BENJAMIN, H. (1996); *The transexual Phenomenon*. Nueva York: Julian Press.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

BERGER, P. y LUCKMAN, T. (1968); *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

BETTIO, F. y PLANTENGA, J. (2004); "Comparing Care Regimes in Europe". En *Feminist Economics*, nº 10, vol. 1, pp. 85-113.

BLUMER, H. (1971); "Social problems as collective behaviour". En *Social Problems,* vol 18, nº 3, pp. 298-306.

BORDERÍAS, C., CARRASCO, C., y ALEMANY, C., (comp) (1994); *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

BRAIDOTTI, R. (2002); "Sex/Gender terminology and its implications". En GRIFFIND, G. y BRAIDOTTI, R. (eds.) (2002), pp. 285-307.

BUBUECK, D. (1995);*Care, Gender and Justice*. Oxford: Clarendon Press.

BUSTELO M. y LOMBARDO E. (eds.) (2007); *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.

BUSTOS, R. (2007); "Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva". En *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 6, pp. 124-147.

BUTLER, J. (1990); "Variaciones sobre sexo y género. Beauvoir, Wittig y Foucault". En BENHABIB, S. y CORNELL, D. (eds.) (1990), pp. 193-211.

_____ (2001); *Género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

CARRASCO, C. (1998); "Género y valoración social: la discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres". En *Mientras Tanto*, nº 71, pp. 61-79.

_____ (2001); "Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del trabajo". En *Taller Internacional de Cuentas Nacionales de Salud y Género*, 18 y 19 de octubre 2001, Santiago de Chile.

_____ (ed.) (1999); *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Madrid: Icaria.

CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (2000); "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social. La encuesta de población activa y el sesgo de género". *Política y Sociedad*, nº 34. pp. 101-112.

CASTELLS, C. (coord.) (1996); *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.

CASTELLS, M. (2000); *La era de la información, Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad,* vol. 2. Madrid: Alianza Editorial.

CASTELLS, M.; GIDDENS, A. y TOURAINE, A. (2001); *Teorías para una nueva sociedad.* Madrid: Cuadernos de la fundación M. Botín.

CASTRO, C. y PAZOS, M. (2007); "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual". En *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*, nº 26/07.

CAVAS, F. y LUJÁN, J. (dir.) (2008); *Buenas prácticas en la negociación colectiva. Promoción de la igualdad de género y conciliación de la Vida Familiar y Laboral.* Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

CHODOROW, N. (1976); "Oedipal Asymetries and Heterosexual Knots". En *Feminism an Psychonalityc Theory*. New Haven: Yale University Press [1989], pp. 66-78.

COBB, R. y ELDER, Ch. (1971); "The politics of Agenda-Building: An Alternative Perspective for Modern Democratic Theory". En *The Journal of Politics*, nº 33, pp. 892-915.

COBB, R. y ELDER, CH. (1972); *Participatin in American politics. The dynamics of Agenda-Building.* Baltimore: The John Hopkins University Press.

CONSEJO DE EUROPA (1999); *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de «buenas prácticas». Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS),* Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, nº 28, Madrid.

COOK, F.; TYLER, T.; GOETZ, E.; GORDON,M.; PROTESS, D.; LEFF, D. y MOLOTCH, H. (1983); "Media and Agenda-Setting: effects on the public, interests Group Readers, policy makers, and policy". En *Public Opinion Quarterly,* vol 47, nº 1, pp. 16-35.

DADER, J. (1990); "Teorías de la transición". En MUÑOZ ALONSO, A.; MONZÓN, C.; ROSPIR, J. Y DADER, J. (1990), pp. 294-318.

DALY, M. (1994); "Comparing Welfare States: Towards a Genders-Friendly Approach". En SAINSBURY, D. (ed.) (1994), pp. 101-117.

_____ (2002); "Care as a good for Social Policy". En *Journal of Social Policy*, vol. 31, nº 2, pp. 251-270.

DALY, M. y LEWIS, J. (2000); "The Concept of Social Care and The Analisis of Contemporary Welfare States". En *British Journal of Sociology*, nº 1, pp. 281-298.

DE VILLOTA, P. (ed.) ( 2008); *Conciliación de la vida profesional y familiar: políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*. Madrid: Síntesis.

DEARING, J. y ROGERS, E. (1996); *Agenda-Setting*. Thousand Oaks (California): Sage.

DEL VALLE, T. (2003); "Contenidos y significados de nuevas formas de cuidado". En SARE "Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado". *Emakunde*, San Sebastián,13-14 de octubre.

DELPHY, C. (1982); "El principal enemigo". En *Por un feminismo materialista y otros textos*. Barcelona: Edicions de les Dones.

DONZELOT, J. (1998); *La policía de las familias*. Valencia: Pre-textos.

DOWNS, A. (1972); "Up and Down with ecology: the issue attention cycle". En The Public Interest, 28 (Spring, 1972), pp. 38-50, reproducido en PROTESS, D. y McCOMBS, M. (eds.) (1991), *Agenda-setting: readings on media public opinión and policymaking*, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 27-33.

DURÁN, M.A. (2007); "El trabajo no remunerado y las cuentas de la economía". En PRIETO, C (ed.) (2007), pp. 92-107.

_____ (dir.) (2006); *La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

_____ (ed.) (1997); *Las bases sociales de la economía española*. Valencia: Universidad de Valencia.

_____ (2000); *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ERBRING, L.; GOLDENBERG, E. y MILLER, A. (1980); "Front-page news and real-word cues: a new look at agenda-setting by the media". En *American Journal of Political Sciencie*, vol 24, nº 1, pp. 16-49.

ESPING-ANDERSEN, G. (1993); *Los tres mundos del estado de bienestar*. Valencia: Edicions Alfons El Magnánim.

_____ (2000); *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOBÍO SOLER, C. (2005); "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales". En *Documento de trabajo 79/2005*, Madrid: Fundación Alternativa.

FIRESTONE, S. (1974); *The Dialectic of Sex: the case for feminist revolution*. Nueva York: Morrow.

FLAQUER, L. (2000); *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación la Caixa.

FOUCAULT, M. (1968); *Las palabras y las cosas*. Madrid: Siglo XXI.

_____ (1992); *Historia de la sexualidad. La voluntad de saber*. Madrid: Siglo XXI

FRAU, M. J.(1998); *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*. Alicante: Universidad de Alicante.

FRIEDAN, B. (1965); *La mística de la feminidad*. Barcelona: Sagitario.

FRUTOS, L. (1997); *El empleo visible de las mujeres en la Región de Murcia*. Murcia: Consejo Económico y Social.

_____ (1997); *El acceso de las mujeres a la educación en la Región de Murcia*. Murcia: Universidad de Murcia.

_____ (2008); *Situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: una relación asimétrica*. Murcia: CES.

_____ (2008); "Género y desarrollo: enfoque teórico feminista, género e indicadores para la equidad entre mujeres y hombres", En NOGUERA, P. (COORD.) (2008) *Capital social, género y desarrollo*. Pp. 63-67. Murcia, Editum.

FULLER, C. y MYERS, R.R. (1941); "The natural history of a social problem", En *American Sociological Review,* vol 6, nº 3, pp. 320-329.

GARDEY, D. (2000); "Perspectivas históricas". En MARUANI, M.; CHANTAL, R. y TORNS, T. (2000), pp. 35-58.

GILLIGAN, C. (1985); *La moral y la teoría. Psicología del desarrollo femenino*. México: FCE .

GOFFMAN, I. (1986); *Frame analysis. An essay on the organization of experience*. Boston: Northeastern University Press.

GRIFFIND, G. y BRAIDOTTI, R. (eds.) (2002); *Thinking differently. A reder in European Women´s Studies*. London: ZED-Books.

HABERMAS, J. (1981); *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Taurus.

_____ (1999); *Historia y crítica de la opinión pública*. Barcelona: Gustavo Gili.

_____ (2005); *Facticidad y validez. Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso*. Madrid: Trotta.

HARTMANN, H. (1980); "Un matrimonio mal avenido: hacia una visión más progresiva entre marxismo y feminismo". En *Zona Abierta*, nº 24.

_____ (1981); "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism. Towards a More Progressive Union". En NICHOLSON, L. (ed.) (1981), pp. 97-123.

HOBSON, B.; LEWIS, J. y SLIM B. (2002): *Contested Concepts in gender and social politics*. Cambridge: Edward Elgar Publishing.

HOCHSCHILD, A.R. (1983); *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.

HOVLAND, C. *et al.* (1953); *Communication and persuasion*. New Haven: Yale University Press.

INE (2008); *Encuesta de Población Activa Metodología 2005*. http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf

_____ (2009); *Mujeres y hombres en España 2009*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

INSTITUTO DE LA MUJER (2008); *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

IZQUIERDO, M. J. (1998); *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Cátedra,

_____ (2003); "Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado". En SARE "Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado". *Emakunde*. San Sebastián 13-14 de octubre.

JAMROZIK, A. y NOCELLA, L. (1998); *The Sociology of Social Problems. Theorical Perspectives and Methods of Intervention*. Cambridge: Cambridge University Press.

KANT, I. (1984); "Qué es la Ilustración". En *Filosofía de la Historia*. México: FCE, pp. 25-37.

_____ (1994); *Sobre la paz perpetua*. Madrid: Tecnos.

KANTER, R. (1977); *Work and Family in the United States: a critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.

KITSUSE, J. y SPECTOR, M. (1973); "Towards a sociology of social problems, value-judgements, and social problems". En *Social problems*, vol 20, nº 4, pp. 407-419.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

KOHN, M. (1976); "Looping back, a 25 years review and apprisal of social problems research". En *Social Problems*, nº 24, pp. 94-112.

LASSWELL, H. (1985); "Estructura y función de la comunicación en la sociedad" en MORAGAS, M. (ed.) (1985), pp. 51-68.

LAZARSFELD, P. *et al.* (1948); *The people´s Choice How the voter makes up his mind in a presidencial campaign*. Nueva York:Colombia University Press.

LETABLIER, M.T. (2007); "El trabajo de cuidados y su conceptualización en Europa". En C. PRIETO (ed.) (2007), pp. 64-84

LEWIS, J. (1992); "Gender and the Development of Welfare Regimes". En *Journal of European Social Policy*, vol. 2. nº 3, pp. 159-173.

_____ (1997); "Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts". En *Journal of European Social Policy*, vol. 4 nº 2, pp. 160-177.

_____ (ed.) (1998); *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.

LEWIS, J. y DALY, M. (1998); "Conceptualising Social Care in the Context of Welfare State Restructuring". En LEWIS, J. (ed.) (1998).

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo para la *Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.* Artículo I. "Objeto de la Ley".

LEY ORGÁNICA 39/1999, de 5 de noviembre para la *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.*

LIPPMANN, W. (2003); *La opinión pública*. Madrid: Cuadernos de Langre. [1922].

LOMBARDO, E. (2003); "El *mainstreaming* de género en la Unión Europea", En *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, pp. 6-11.

LOMBARDO, E. y MEIER, P. (2006); "Gender Mainstreaming in the EU. Incorporating a Feminist Reading?". En *European Journal of Women's Studies*, vol. 13 (2), pp. 151-166.

LOPEZ ESCOBAR, E., LLAMAS, J. Y McCOMBS, M. (1996); "Una dimension social de los efectos de los medios de diffusion: agenda-setting y consenso" en *Comunicación y Sociedad* IX. (1-2), pp. 91-125.

LORENC, F. (2005); "La sociología de los problemas públicos. Una perspectiva crítica para el estudio de las relaciones entre la sociedad y la política". En *Nómadas,* julio-

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

diciembre, vol. 12, nº 2. Universidad Complutense de Madrid [http://revistas.ucm.es/cps/15786730/articulos/NOMA0505220141A.PDF]

LUHMANN, N. (1998); *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general.* Barcelona: Anthropos,[1984].

MARSHALL, T.H. (1997); "Ciudadanía y clase social". En *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 79 (Jul. - Sep., 1997), pp. 297-344.

MARTÍN LLAGUNO, M. (2002); *La función de recuerdo de los medios de difusión: estudio de las condiciones de posibilidad del efecto. El caso del SIDA en la prensa.* Alicante: Universidad de Alicante.

MARTÍN LLAGUNO, M.; BELÉNDEZ VÁZQUEZ, M.; HERNÁNDEZ RUIZ, ALEJANDRA (2007); *La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas.* Madrid: Asociación Española Agencias de Publicidad.

MARTIN PALOMO, M.T. (2008a); "Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados". En *Cuaderno de Relaciones Laborales,* vol 26, nº 2, pp. 13-44.

_____ (2008b); "Los cuidados y las mujeres en las familias". En *Política y Sociedad*, nº 45, 2, pp. 31-50.

MARTÍNEZ HERRERO, M.J. (2008); "La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas". En *Revista de relaciones laborales*, nº 18, Monográfico "Empleo y cuidados laborales", pp. 43-79.

MARTÍNEZ. A. (2000); *El Congreso de los Diputados en España.* Madrid: Tecnos.

MARUANI, M.; CHANTAL, R. y TORNS, T. (2000); *Nuevas fronteras de la desigualdad.* Barcelona: Icaria.

MARX, K. (1970); *La ideología alemana.* Barcelona: Grijalbo.

_____ (1980); *El Capital.* Libro primero, vol. 3. Madrid: Siglo XXI.

MATE, R. (coord.) (1995); *Pensar la Igualdad y la diferencia.* Madrid: Visor.

Mc.COMBS, M. y EVATT, D. (1995); "Los temas y los aspectos. Explorando una nueva dimensión de la agenda-setting", *Comunicación y sociedad,* vol VIII, nº 1, pp. 7-32.

McCOMBS, M. (2006); *Estableciendo la Agenda: El impacto de los medios en la opinión pública.* Barcelona: Paidós.

McCOMBS, M. y SHAW, D. (1972); "The agenda-setting function of the mass media". En *Public Opinion Quarterly*, nº 36, pp. 176-187.

_____ (1993); " The evolution of agenda-setting research: twenty-five years in the marketplace of ideas". En *Journal of Communication*, vol. 43, nº 2, pp. 58-67.

McCOMBS, M.; EINSIEDEL, E. y WEAVER, D. (1991); *Comtemporary public opinión. Issues and the news*. N.J. : Lawrence Erlbaum Ass.

McCOMBS, M.; SHAW, D. y WEAVER, D. (1997); *Comunication and democracy. Exploring the intellectual frontiers in agenda-setting theory*. London: Lawrence Erlbaum Ass.

MERTON, R. (1971); *Contemporary social problems*. Nueva York: Hacourt, Brace y Jovanovicc.

MILETT, K. (1995); *Política Sexual*. Madrid: Cátedra.

MONEY, J. (1966); "Sex reassignment as related to hermafroditism". En BENJAMIN, H. (1996).

MONZÓN, C. (1996); *Opinión Pública, comunicación y política. La formación del espacio público*. Madrid: Tecnos.

MORAGAS, M. (ed.) (1985); *Sociología de la comunicación de masas, II. Estructura, funciones y efectos*. Barcelona: Gustavo Gilli,

MUÑOZ ALONSO, A. (1990); "Génesis y aparición del concepto de opinión pública". En MUÑOZ ALONSO, A.; MONZÓN, C.; ROSPIR, J. Y DADER, J. (1990), pp. 23-83.

MUÑOZ ALONSO, A.; MONZÓN, C.; ROSPIR, J. Y DADER, J. (1990); *Opinión pública y Comunicación política*. Madrid: Eudema Universidad.

MURILLO, S. (2000); "La invisibilización del cuidado en la familia y los sistemas sanitarios". En *Política y sociedad*, nº 35, pp. 73-80.

_____ (2003); "Cara y cruz del cuidado de las mujeres". En *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*. Donostia: Sare-Emakunde [http://www.sareemakunde.com/media/anual/archivosAsociados/03MURILLO,S.-pon_Cast_1.pdf. Citado: 21.03.2004]

NAROTZKY, S. (1995); *Mujer, mujeres, género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

NELSON, B. (1991); "Making an issue of child abuse". En PROTESS, D. y McCOMBS, M. (eds.) (1991), pp. 161 y ss.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

NICHOLSON, L. (ed.) (1981); *The second Wave: A reader in Feminist Theory*. Nueva York: Routledge.

NYBERG, A. (2004); *Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner/Dual Carer-Model in Sweden*. Discusion Paper en el National Intitute for Working Life, Suecia.

O'CONNOR, J. S. (1993); "Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare state regimes: theoretical and methodological issues". En *British Journal of Sociology*, vol. 44, nº 3, pp. 501-518.

ORLOFF, A. S. (1993); "Gender and the social rights of citizenship: state policies and gender relations in comparative research". En *American Sociological Review*, vol. 58, nº 3, pp. 303-328.

PAPÍ, N. (2004); *Conciliación de la vida familiar y laboral en la prensa diaria de la Comunidad Valenciana: "el punto de vista de las mujeres"*. Universidad de Alicante, Dpto. Sociología II, Psicología, Comunicación y Didáctica. Programa de doctorado Bienestar Social y Desigualdades.

PATEMAN, C. (1995); *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.

_____ (1996); "Críticas feministas a la dicotomía público/privado". En CASTELLS, C. (coord.) (1996), 31-52.

PAZOS, M. (2008); "Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: situación y políticas públicas". En *Revista de relaciones laborales*, nº 18, Monográfico sobre "Empleo y cuidados laborales", pp. 81-90.

_____ (ed.) (2005); *Políticas fiscal y género*. Madrid: Insituto de Estudios Fiscales.

_____ (2005); "Género e impuesto sobre la renta de la personas físicas. Propuestas de reforma". En PAZOS, M. (ed.) (2005).

PÉREZ OROZCO, A. (2006); *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: CES.

PLECK J.H. (1977); "The Work-Family Role System". En *Social Problems*, nº 24, pp. 417-427.

POELMANS, S. (2001); *Individual and organizational issues in work-family conflict*. Documento de Investigación nº 444 del IESE Business School- Universidad de Navarra. (Disponible en http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0444-E.pdf).

POLANYI, K. (1989); *La Gran Transformación. Crítica del Liberalismo Económico*. Madrid: La Piqueta.

PRIETO, C. (ed.) (2007); *Trabajo, género y tiempo parcial*. Madrid: Hacer/Complutense.

PROTESS, D. y McCOMBS, M. (eds.) (1991); *Agenda-setting: readings on media pubic opnion, and policymaking*. N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.

RENSHAW (1976); "An exploration of the dynamics of the overlappings worlds of Work and Family". En *Family Process,* nº 15, pp. 143-157.

RHODE, D.L. (1989); *Justice and Gender*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

ROEMER,J.E. (1989); *Teoría general de la explotación y de la clase*. Madrid, Siglo XXI.

ROUSSEAU, J.J. (1997); *Discurso sobre el origen y fundamento de la desigualdad entre los hombres*. Valencia: Tilde.

RUBIN, G. (1986); "El tráfico de las mujeres". En *Nueva Antropología*, vol 8, nº 30, pp. 95-145.

RUBINGTON, E. y WEINGBERG, M.S. (1977); *The study of social problems. Five perspectives*. Nueva York: Oxford University Press.

SÁDABA, T. (2004); "Enfoques periodísticos y marcos de participación política. Una aproximación conjunta a la teoría del encuadre". En *Política y Sociedad*, vol. 41, nº 1, pp. 65-76.

SAINSBURY, D. (1999); *Gender and Welfare States Regimes*. Nueva York: Oxford University Press.

_____ (ed.) (1994); *Gendering Welfare States*. London: SAGE.

SAMPEDRO, V. (1996); *Nuevos movimientos sociales, agendas políticas e informativas, el caso de la objeción de conciencia*. Madrid: Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.

SARTRE, J.P. (1989); *El ser y la nada: ensayo de ontología fenomenológica*. Buenos Aires: Losada.

SCHWEITER, S.(2000); "Localizar a las mujeres en el trabajo". En MARUANI, M.; CHANTAL, R. y TORNS, T. (2000), pp. 59-70

SCOTT, J. (1990); "El género como categoría útil para el análisis histórico". En AMELANG, J. S. y NASH M. (eds.) (1990).

SHOWSTACK SASSOON, A. (ed.); *Las mujeres y el Estado*. Madrid: Vindicación Feminista

SOROKA, S. (1999); *Different issues, different efffects. Building an Numero typology for agenda-setting*. Atlanta: Anual Meeting of the American Political Science Association.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

STUART MILL, J. y TAYLOR MILL, H. (2001); "La sujeción de las mujeres". En *Ensayos sobre la igualdad sexual*. Valencia: Cátedra/Universidad de Valencia.

TAKESHITA, T. (1997); "Exploring the media´s role in defining reality: from issue agenda-setting to attribute agenda-setting". En McCOMBS, M.; SHAW, D. y WEAVER, D. (1997), pp. 15-27.

TANKARD, J. (1991); "Media frames: approaches to conceptualization and measurement". Ponencia presentada en *Communication Theory and Methodology Division Asociation for Education in Journalism and Mass Comumunication Convertion*, Boston.

TITMUSS, R. (1981); *La política social*. Barcelona: Ariel.

TOBÍO, C. (2005); *Madres que trabajan*. Cátedra: Valencia.

TORNS, T. ( 2007): "City & Equality" [disponible en http://www.ajuntament.gi/ciutatiigualtat/generes/ponencies/pon5.html ]

TORTOSA, J.M. (coord.) (2001); *Pobreza y perspectiva de género*. Barcelona. Editorial Icaria. Sociedad y opinión.

UNGERSON, C. (1990); *Gender and Caring: Work and Welfare in Britain and Scandinavia*. Londres: Harvester Wheatsheaf.

VALLESPÍN, F. (1995); "Igualdad y diferencia". En MATE, R. (coord.) (1995), pp. 15-33.

VIVES, C. (2004); *La violencia contra las mujeres en el espacio discursivo público*. Tesis Doctoral. Departamento de Sociología II, Psicología, Comunicación y Didáctica. Universidad de Alicante.

WAERNESS, K. (1996); "Sobre la racionalidad del cuidado". En SHOWSTACK SASSOON. A. (ed.), pp. 241-272.

WALBY, S. (1986); *Patriarchy at work. Patriarchal and capitalist relations in employment*. Cambridge: Polity Press.

_____ (1997); *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell.

_____ (2005a); "Measuring women's progress in a global era". En *Unesco* Oxford: Blackewell, pp. 371-387.

_____ (2005b): "Comparative Gender Mainstreaming in a Global era". En *Internacional Feminist Journal of Politics*, 7:4, pp. 453-470.

WOLTON, D. *et al.* (1988); *El nuevo espacio público*. Barcelona: Gedisa.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

WRIGHT, Ch. (1995); *Comunicación de masas: Una perspectiva sociológica*. México: Paidós.

XUNTA DE GALICIA (2006); *Plan de fomento da corresponsabilidade*. Santiago de Compostela: Secretaría Xeral da Igualdade, Xunta de Galicia.

YOUNG, I. M. (1990); "Imparcialidad y lo cívico público. Algunas implicaciones de las críticas feministas a la teoría moral y política". En BENHABIB, S. y CORNELL, D. (eds.) (1990), pp. 89-117.

## 8.2. Documentos en internet.

http://www.ucm.es/info/mageeq/inicio.htm. Página del proyecto MAGEEQ

Igualdad de Género en la UE . Página de la Comisión Europea sobre la Igualdad de Género

Conferencia de Beijing , Web sobre la Conferencia de Naciones Unidas de Beijing de 1995, en la que el mainstreaming de género se adoptó como estrategia a seguir en todoslos países miembros.

Mainstreaming en la UE. Página de la Comisión Europea sobre el *mainstreaming* de género.

Observatorio de Género, Constitución y Reformas Estatutarias Observatorio del Instituto Nacional de Administraciones Públicas dedicada a la introducción de la perspectiva de género en la gobernanza.

Unidad de Igualdad y Género de Andalucía La Unidad de Igualdad y Género se dirige al personal responsable de la planificación de las políticas públicas y al funcionariado (o asimilado) de todos los niveles de la administración Andaluza

Género Urban Es un foro abierto sobre la integración de la perspectiva de género "gender mainstreaming" en el urbanismo, la planificación urbana y el desarrollo local.

**Organismos Oficiales de Igualdad**

Instituto de la Mujer

Instituto Andaluz de la Mujer

Instituto Aragonés de la Mujer

Instituto Asturiano de la Mujer

Instituto Balear de la Dona

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Instituto Canario de la Mujer

Dirección General de la Mujer de Cantabria

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

Dirección General de la Mujer de Castilla y León

Institut Catalá de la Dona

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# 9. ANEXOS

## 9.1. Códigos de análisis de noticias en prensa.

**1. Número del Item (Noticia).**

*(Codificar obligatoriamente)*

**2. Medio.**

*(Codificar obligatoriamente)*

1. El País
2. ABC
3. EL MUNDO

**3. Fecha: ddmmaa.**

(Codificar obligatoriamente)

3.1 Fecha día

(Codificar obligatoriamente con dos cifras)

3.2 Fecha mes

(Codificar obligatoriamente con dos cifras)

3.3 Fecha año

(Codificar obligatoriamente con cuatro cifras)

**4. Tamaño.**

*(Codificar obligatoriamente. Mirar encabezamiento por si pone las columnas o contar)*

1. Corta (menos de 1 columna/menos de un minuto)
2. Media (una columna/ entre un minuto y tres minutos)
3. Larga (media página o más/ más de tres minutos)

**5. Tipo de información o género.**

*(Codificar obligatoriamente)*

1. Noticia/Información
2. Reportaje

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

3. Entrevista
4. Editorial/artículo de opinión
5. Carta al director
6. Colaboraciones
7. Reseña libros
8. Otros

**6. Sección.**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. No está claro
01. Portada
02. Contraportada
03. Nacional
04. Internacional
05. Local
06. Regional
07. Sucesos
08. Sociedad
09. Sanidad y ciencia
10. Cultura
11. Deportes
12. Editorial y cartas al director
13. Opinión
14. Colaboraciones
15. Páginas especiales
16. Otras
17. Economía

**7. Presentación.**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. Sin ilustraciones
1. Con gráfico/foto (añadir en el caso de los textos si aparece Pie)

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**8. Apoyo numérico**.

*(Codificar obligatoriamente)*

100. Sin apoyo
1. Resultados de encuesta
2. Porcentajes, cuotas, datos de archivos o secundarios (no de encuesta)
3. Otras cifras

**9. Referencias geográficas DE la noticia (en la firma).**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. Ninguna/No aplicable
1. Nacional
2. Internacional

3. Nacional e internacional.

9.1 Referencias geográficas NACIONALES

Especificar primera (texto)

9.2 Referencias geográficas INTERNACIONALES

Especificar primera (texto)

**10. Referencias geográficas EN la noticia (en el texto o *lead*).**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. Ninguna/No aplicable
1. Nacional
2. Internacional

3. Nacional e internacional

10.1 Referencias geográficas NACIONALES

Especificar primera (texto)

10.2 Referencias geográficas INTERNACIONALES

Especificar primera (texto)

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**11. Referencias institucionales. ¿Aparecen mencionadas las siguientes instituciones?**

| ***Mención*** | |
|---|---|
| 11.1. Naciones Unidas | |
| 11.2. Unión Europea | |
| 11.3. Gobierno Nacional | |
| 11.4. Gobiernos autonómicos | |
| 11.5. Gobiernos municipales/locales | |
| 11.6. Instituto de la Mujer (Nacional) | |
| 11.7. Instituto de la Mujer (Autonómicos) | |
| 11.8. IESE (Universidad de Navarra) | |

**12. Referencias documentales. ¿Aparecen mencionados los siguientes documentos?**

| ***Mención*** | |
|---|---|
| 12.1. Plataforma de acción/Congreso Mundial Pekín (Beijing) | |
| 12.2. Artículos de los tratados de la UE | |
| 12.3. Constitución Española | |
| 12.4. Normativa regional o local | |
| 12.5. Normativa nacional (leyes) | |
| 12.6. Documentos e informes académicos | |
| 12.7. Planes de Igualdad Nacionales | |
| 12.8. Planes de Igualdad Autonómicos | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**13. Vocablos/términos. ¿Aparecen referidos en el texto los siguientes términos relativos a la ley de conciliación y a la ley de igualdad?**

| | |
|---|---|
| 13.1. Igualdad | |
| 13.2.Conciliación/balance | |
| 13.3.Conflicto/problema | |
| 13.4.Acciones/discriminación positiva/cuotas | |
| 13.5. Mainstreaming/ transversalidad | |
| 13.6. Corresponsabilidad | |
| 13.7. Acoso sexual/ por razón de sexo | |
| 13.8. Víctimas violencia de género | |
| 13.9. Lenguaje no sexista/comportamientos sexistas o estereotipados | |
| 13.10. Discriminación directa/indirecta | |

**14. Vocablos/medidas. ¿Aparecen referidas en el texto las siguientes medidas relativas a la ley de conciliación y a la ley de igualdad**?

| | |
|---|---|
| 14.1.Prestación/suspensión/permiso maternidad | |
| 14.2. Incapacidad temporal por riesgo durante embarazo | |
| 14.3. Protección frente al despido | |
| 14.4. Excedencia cuidado hijos/familiares | |
| 14.5. Permiso parental (baja paternidad, cuidado familiares hijos) | |
| 14.6. Adopción, fallecimiento, enfermedad | |
| 14.7. Reducción jornada por guarda | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | |
|---|---|
| legal | |
| 14.8. Suspensión del contrato por paternidad | |
| 14.9. Nulidad de la extinción del contrato | |

**V17. Orientación del texto (criterio de temporalidad).**

1. Hacia un suceso (temporal)

2. Hacia un tema (atemporal)

V18. Personificación de la información

1. Sí

2. No

**19. ¿Quién firma la noticia? Autor.**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. No identificado

1. Agencia de noticias

2. Periodista

3. Mixta de las anteriores

4. Redacción

5. Otros

19.1 Sexo del autor/periodista

100. No identificado

1. Varón

2. Mujer

3. Varón y mujer

**20. ¿Aparecen X mencionada/os en la noticia? (*Ojo, no contar al autor*).**

| ***Mención*** | ***Sí (a)*** | ***Cuántos (número) (b)*** |
|---|---|---|
| 20.1. Personas | | |
| 20.2. Hombres | | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | | |
|---|---|---|
| 20.3. Hombres que dicen | | |
| 20.4. Hombres que hacen | | |
| 20.5. Hombres que padecen (son receptores de acciones) | | |
| 20.6. Mujeres | | |
| 20.7. Mujeres que dicen | | |
| 20.8. Mujeres que hacen | | |
| 20.9. Mujeres que padecen | | |

**21. ¿QUIÉN ES LA Fuente informativa principal? ¿QUIÉN DICE?**

100. No identificado

1. Varón

2. Mujer

3. Varón y mujer

4. Colectivo

**22. ¿A qué ámbito pertenece LA FUENTE PRINCIPAL?**

(*Codificar obligatoriamente*)

| ***Ámbito de la fuente principal*** | |
|---|---|
| V.22.1. Sanitario/Médico | |
| V.22.2. Político y Gubernamental<br>(partidos políticos, miembros del gobierno) | |
| V.22.3. Tercer Sector<br>(organizaciones, asociaciones (no feministas) y sindicatos y patronal) | |
| V.22.4. Jurídico | |
| V.22.5. Sociedad en general | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | |
|---|---|
| V.22.6. Individual/Familiar | |
| V.22.7. Organizaciones/empresas (colectivos o puntuales, no patronal) | |
| V.22.8. Periodística<br>(agencias de noticias, la propia redacción) | |
| V.22.9. Científico/Académico | |
| V.22.10. Escritores/Intelectuales | |
| V.22.11. Cultura/Deportes/Espectáculo | |
| V.22.12. Instituciones eclesiasticas | |
| V.22.13. Instituciones feministas y relacionadas con la igualdad (e Instituto Mujer) | |
| V.22.14.Funcionario | |
| V.22.15. Otras | |
| V.22.16. No procede/No la identifica | |

**23. ¿Cómo se menciona a la FUENTE principal?**

| ***Mención*** | |
|---|---|
| 23.1. Por su nombre | |
| 23.2. Por su cargo | |
| 23.3. Mujer/es | |
| 23.4. Trabajadora/s | |
| 23.5. Madre/s | |
| 23.6. Hombres/varones | |
| 23.7. Trabajador/es | |
| 23.8. Padre/s | |
| 23.9. Ciudadanos/personas | |
| 23.10. Otras | |
| 23.11. No procede/No la identifica | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**24. ¿NOMBRE Fuente informativa principal?**

*(Introducir primer apellido en mayúscula)*

**25. Protagonista principal de la noticia. ¿QUIÉN HACE?**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. No identificado

1. Varón

2. Mujer

3. Varón y mujer

4. Colectivo

**26. ¿A qué ámbito pertenece QUIÉN HACE?**

| ***Actor principal*** | |
|---|---|
| V.26.1. Sanitario/Médico | |
| V.26.2. Político y Gubernamental<br>(partidos políticos, miembros del gobierno) | |
| V.26.3. Tercer sector<br>(organizaciones, asociaciones (no feministas) y sindicatos y patronal) | |
| V.26.4. Jurídico | |
| V.26.5. Sociedad en general | |
| V.26.6. Individual/Familiar | |
| V.26.7. Organizaciones/empresas (colectivos o puntuales, no patronal) | |
| V.26.8. Periodística<br>(agencias de noticias, la propia redacción) | |
| V.26.9. Científico/Académico | |
| V.26.10. Escritores/Intelectuales | |
| V.26.11. Cultura/Deportes/Espectáculo | |
| V.26.12. Instituciones eclesiasticas | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | |
|---|---|
| V.26.13. Instituciones feministas y relacionadas con la igualdad (e Instituto Mujer) | |
| V.26.14.Funcionario | |
| V.26.15. Otras | |
| V.26.16. No procede/No la identifica | |

**27. ¿CÓMO SE MENCIONA AL ACTOR PRINCIPAL?**

| ***Mención*** | |
|---|---|
| 27.1. Por su nombre | |
| 27.2. Por su cargo | |
| 27.3. Mujer/es | |
| 27.4. Trabajadora/s | |
| 27.5. Madre/s | |
| 27.6. Hombres/varones | |
| 27.7. Trabajador/es | |
| 27.8. Padre/s | |
| 27.9. Ciudadanos/personas | |
| 27.10. Otras | |
| 27.11. No procede/No la identifica | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**28. ¿NOMBRE DEL PROTAGONISTA principal?**

(*Introducir primer apellido en mayúscula*)

**29. Receptor principal de la noticia. ¿QUIÉN PADECE LA ACCIÓN principal de la noticia/ A QUIÉN VA DIRIGIDA?**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. No identificado

1. Varón

2. Mujer

3. Varón y mujer

4. Colectivo

**30. ¿A qué ámbito pertenece QUIEN PADECE?**

| **Ámbito del receptor** | |
|---|---|
| 30.1. Sanitario/Médico | |
| 30.2. Político y Gubernamental<br>(partidos políticos, miembros del gobierno) | |
| 30.3. Tercer sector<br>(organizaciones, asociaciones (no feministas) y sindicatos y patronal) | |
| 30.4. Jurídico | |
| 30.5. Sociedad en general | |
| 30.6. Individual/Familiar | |
| 30.7. Organizaciones/empresas (colectivos o puntuales, no patronal) | |
| 30.8. Periodística<br>(agencias de noticias, la propia redacción) | |
| 30.9. Científico/Académico | |
| 30.10. Escritores/Intelectuales | |
| 30.11. Cultura/Deportes/Espectáculo | |
| 30.12. Instituciones eclesiásticas | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | |
|---|---|
| 30.13. Instituciones feministas y relacionadas con la igualdad (e Instituto Mujer) | |
| 30.14. Funcionario | |
| 30.15. Otras | |
| 30.16. No procede/No la identifica | |

**31. ¿CÓMO SE MENCIONA AL RECEPTOR PRINCIPAL?**

| ***Mención*** | |
|---|---|
| 31.1. Por su nombre | |
| 31.2. Por su cargo | |
| 31.3. Mujer/es | |
| 31.4. Trabajadora/s | |
| 31.5. Madre/s | |
| 31.6. Hombres/varones | |
| 31.7. Trabajador/es | |
| 31.8. Padre/s | |
| 31.9. Ciudadanos/personas | |
| 31.10. Otras | |
| 31.11. No procede/No la identifica | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**32 ¿NOMBRE DEL RECEPTOR principal?**

*(Introducir primer apellido en mayúscula)*

**33. ¿De qué habla la noticia?**

1. Conciliación

2. Igualdad

3. Ambas

**34. Enfoques que aparecen en la noticia ¿Aparece la dimensión/marco...?**

| ***Mención*** | |
|---|---|
| 34.1. Médico/ sanitario | |
| 34.2. Político (acción del gobierno, UE, CC.AA, ayuntamientos) | |
| 34.3. Legislativo jurídico (elaboración de leyes) | |
| 34.4. Individual (Psicológico/personales) | |
| 34.5. Familiar | |
| 34.6. Laboral (empresas, trabajo, sindicatos...) | |
| 34.7. Económica (presupuestos, dinero, inversiones) | |
| 34.8. Género/feminista | |
| 34.9. Científica (artículos, estudios...) | |
| 34.10. Social/cultural | |
| 34.10. Otras | |
| 34.11. No procede/No la identifica | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**35. ¿Qué se problematiza?**

1. El trabajo (el ámbito productivo: horarios, roles...)

2. La familia (el ámbito privado, niños, dependientes, divorcios, reparto tareas)

36. En qué ámbito

1. Macro (sociedad)

2. Meso (Organización/Empresa/Institución)

3. Micro (personales)

**37. ¿A quién se problematiza?**

| ***Problema*** | |
|---|---|
| 37.1. Mujeres | |
| 37.2. Hombres | |
| 37.3. Mujeres/hombres | |
| 37.4. Empresa privada | |
| 37.5. Instituciones públicas | |
| 37.6. Sociedad/cultura | |
| 37.7. Políticos/Gobierno/Estado | |
| 37.8. Feministas | |
| 37.9. Otras | |
| 37.10. No procede/No la identifica | |

**38. ¿En la noticia se refleja que la mujer es "cuidadora" y el hombre "productor"?**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. No procede

1. Sí

2. No

**39. El problema del que se habla implica**

| ***Problema*** | |
|---|---|
| 39.1. Tiempos | |
| 39.2. Tareas | |
| 39.3. Roles/comportamientos | |
| 39.4. No procede/No la identifica | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**40. Valoración del problema a partir de la lectura de la noticia.**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. No procede/No la identifica

1. El problema empeora/empeorará

2. El problema mejora/mejorará

3. El problema sigue igual/no se sabe

**41. Menciona causas del problema**

*(Codificar obligatoriamente)*

1. Sí

2. No (saltar a...)

**42. Tipo de responsabilidad general sobre el problema ¿Menciona responsabilidad…?**

| ***Responsabilidad*** | |
|---|---|
| 42.1. Legislativa (por culpa de leyes, normativas, jueces, etc.) | |
| 42.2. Técnica/tecnológica (aparatos, ciencia, infraestructuras, urbanismo…) | |
| 42.3.Informacional (medios de comunicación, la información que hay..) | |
| 42.4. Cultural/Ideológica (valores, creencias, religiones, educación, familia, amigos…) | |
| 42.5. Política (actuaciones de los gobiernos, partidos, gobernantes, aplicación de leyes…) | |
| 42.6. Económica (actuación de empresas, multinacionales, bancas, capital, dinero, empleo, medidas para fomento empleo…) | |
| 42.7. Comportamientos individuales de los ciudadanos (las personas, los que conducen, los que no se ponen preservativo…) | |
| 42.8. Natural/Divina (catástrofes, la voluntad de Dios….) | |
| 42.9. No procede/No la identifica | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**43. Nivel de las causas del problema (codificar el segundo que aparezca).**

1. Macro (sociedad)
2. Meso (Organización/Empresa/Institución)
3. Micro (personales)

**44. Sexo de los responsables del problema.**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. No procede
2. Hombres
3. Mujeres
4. Hombres y mujeres

45. Menciona soluciones del problema

*(Codificar obligatoriamente)*

1. Sí
2. No (saltar a....)

**46. Tipo de soluciones del problema general**

| ***Soluciones*** | |
|---|---|
| 46.1. Legislativa (por culpa de leyes, normativas, jueces, etc.) | |
| 46.2. Técnica/tecnológica (aparatos, ciencia, infraestructuras, urbanismo…) | |
| 46.3. Informacional (medios de comunicación, la información que hay | |
| 46.4. Cultural/ideológica (valores, creencias, religiones, educación, familia, amigos…) | |
| 46.5. Política (actuaciones de los gobiernos, partidos, gobernantes, aplicación de leyes…) | |
| 46.6. Económica (actuación de empresas, multinacionales, bancas, capital, dinero…) | |
| 46.7. Comportamientos individuales de los ciudadanos (las personas, los que conducen, los que no se ponen | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | |
|---|---|
| preservativo…) | |
| 46.8. Natural/divina (catástrofes, la voluntad de Dios….) | |
| 46.9. No procede/No la identifica | |

**47. Nivel de las soluciones del problema.**

1. Macro (sociedad)
2. Meso (Organización/Empresa/Institución)
3. Micro (individuales)

El proceso de recogida y criba de noticias se hizo desde la pagina web de los periódicos:

http://www.elmundo.es

El País:

http://www.elpais.es

ABC:

http//www.abc.es

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

## 9.2. Códigos de análisis de actas del Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados.

**1. Fecha (año/mes/día).**

0000/00/00

**2. Año.**

0000

**3. Mes.**

00

**4. Día de la semana.**

8. Lunes
9. Martes
10. Miércoles
11. Jueves
12. Viernes
13. Sábado
14. Domingo

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**5. ¿El tema forma parte de los puntos del orden del día?**

1. Sí
2. No

**6. Órgano parlamentario donde tiene lugar la sesión.**

1. Pleno del Congreso de los Diputados
2. Pleno del Senado
3. Comisiones

**7. Comisión encargada de la sesión.**

0. No tuvo lugar en una comisión
1. De Política Social y Empleo
2. De los Derechos de la Mujer
3. Constitucional
4. Sanidad y Consumo
5. De control parlamentario de RTVE
6. De problemas con las drogas
7. De presupuestos

8. De justicia e Interior
9. De problemas del medio rural
10. De las relaciones con el Defensor del Pueblo

**8. Identificación del actor que promueve la petición**

1. Grupo Parlamentario Socialista
2. Grupo Popular
3. Grupo Izquierda Unida
4. Grupo Catalán
5. Grupo Canario
6. Grupo Vasco
7. Grupo Mixto
8. Otros grupos parlamentarios
9. Defensor del Pueblo
10. Instituto de la Mujer
11. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
12. Ministerio de Justicia
13. Ministerio de Interior
14. Otros ministerios
15. Gobierno
16. Expertos
17. Secretaría de asuntos sociales
18. Otras secretarías
19. Otros

**9. Sexo del interlocutor principal que promueve la petición.**

1. Hombre
2. Mujer
3. No identificado

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**10. Motivo de la sesión.**

1. Informe
2. Emitir un dictamen a una propuesta
3. Preguntas al gobierno
4. Contestación del gobierno
5. Preguntas Urgentes
6. Declaración Institucional
7. Proposiciones de Ley
8. Proyecto de ley orgánica
9. Proposición no de ley
10. Enmiendas a la ley
11. Otras

**11. ¿Se produce votación?**

1. No
2. Sí, a favor
3. Sí, en contra

**12. ¿En el contenido de esta intervención, en esta sesión se debate, aparecen algunos de los siguientes términos?**

| | **Si=1; No=2** |
|---|---|
| 12.1. Igualdad | |
| 12.2. Conciliación/balance | |
| 12.3.Conflicto/problema | |
| 12.4. Acciones/discriminacion positiva/cuotas | |
| 12.5. Mainstreaming/ transversalidad | |
| 12.6. Corresponsabilidad | |
| 12.7.Acoso sexual/ por razón de sexo | |
| 12.8.Víctimas violencia de género | |
| 12.9. Lenguaje no sexista/comportamientos sexistas o estereotipados | |
| 12.10.Discriminación directa/indirecta | |

**13. ¿En el contenido de esta intervención, en esta sesión se debate, se refieren a alguna de las siguientes medidas?**

| | |
|---|---|
| 13.1.Prestación/suspensión/permiso maternidad | |
| 13.2. Incapacidad temporal por riesgo durante embarazo | |
| 13.3. Protección frente al despido | |
| 13.4. Excedencia cuidado hijos/familiares | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | |
|---|---|
| 13.5. Permiso parental (baja paternidad, cuidado familiares hijos) | |
| 13.6. Adopción, fallecimiento, enfermedad | |
| 13.7. Reducción jornada por guarda legal | |
| 13.8. Suspensión del contrato por paternidad | |
| 13.9. Nulidad de la extinción del contrato | |

**14. Apelativos que se utilizan más cuando habla del tema.**

| ***Mención*** | ***Si*** |
|---|---|
| 1. Por su nombre | |
| 2. Por su cargo | |
| 3. Mujer/es | |
| 4. Trabajadora/s | |
| 5. Madre/s | |
| 6. Hombres/varones | |
| 7. Trabajador/es | |
| 8. Padre/s | |
| 9. Ciudadanos/personas | |
| 10. Otras | |
| 11. No procede/No la identifica | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**15. ¿Qué se problematiza?**

1. El trabajo (el ámbito productivo: horarios, roles...)
2. La familia (el ámbito privado, niños, dependientes, divorcios, reparto tareas)
3. Ambas

**16. En qué ámbito.**

1. Macro (sociedad)
2. Meso (Organización/Empresa/Institución)
3. Micro (personales)

**17. ¿A quién se problematiza?**

| Problema | Sí |
|---|---|
| 1. Mujeres | |
| 2. Hombres | |
| 3. Mujeres/hombres | |
| 4. Empresa privada | |
| 5. Instituciones públicas | |
| 6. Sociedad/cultura | |
| 7. Políticos/Gobierno/Estado | |
| 8. Feministas | |
| 9. Otras | |
| 100. No procede/No la identifica | |

**18. ¿La intervención asume de forma natural que la mujer es "cuidadora" y el hombre "productor"?**

*(Codificar obligatoriamente)*

100.No procede
1.Sí
2.No

**19. El problema del que se habla implica.**

| Problema | Sí |
|---|---|
| 1. Tiempos | |
| 2. Tareas | |
| 3. Roles/comportamientos | |
| 100. No procede/No la identifica | |

**20. Valoración del problema a partir de la lectura de la noticia.**

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

*(Codificar obligatoriamente)*

100. No procede/No la identifica

1.El problema empeora/empeorará

2.El problema mejora/mejorará

3.El problema sigue igual/no se sabe

## RESPONSABLES

**21. Menciona causas del problema.**

*(Codificar obligatoriamente)*

1. Sí
2. No (saltar a....)

**22. Tipo de responsabilidad general sobre el problema ¿Menciona responsablilida?**

| *Responsabilidad* | *Sí* |
|---|---|
| 1. LEGISLATIVA (por culpa de leyes, normativas, jueces, etc.) | |
| 2.TECNICA/TECNOLÓGICA (aparatos, ciencia, infraestructuras, urbanismo…) | |
| 3.INFORMACIONAL(medios de comunicación, la información que hay | |
| 4.CULTURAL/IDEOLÓGICA (valores, creencias, religiones, educación, familia, amigos…) | |
| 5. POLÍTICA (actuaciones de los gobiernos, partidos, gobernantes..aplicación de leyes…) | |
| 6. ECONÓMICA (actuación de empresas, multinacionales, bancas, capital, dinero, empleo, medidas para fomento empleo…) | |
| 7. COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES DE LOS CIUDADANOS (las personas, | |

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

| | |
|---|---|
| los que conducen, los que no se ponen preservativo…) | |
| 8. NATURAL/DIVINA (catástrofes, la voluntad de Dios….) | |
| 100. No procede/No la identifica | |

**23. Nivel de las causas del problema (codificar el segundo que aparezca).**

1. Macro (sociedad)
2. Meso (Organización/Empresa/Institución)
3. Micro (personales)

**24. Sexo de los responsables del problema.**

*(Codificar obligatoriamente)*

100. No procede
2. Hombres
3. Mujeres
4. Hombres y mujeres

**SOLUCIONES**

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**25. Menciona soluciones del problema.**

*(Codificar obligatoriamente)*

1. Sí
2. No (saltar a....)

**26. Tipo de soluciones del problema general.**

| *Soluciones* | *Sí* |
|---|---|
| 1. LEGISLATIVA (por culpa de leyes, normativas, jueces, etc.) | |
| 2.TECNICA/TECNOLÓGICA (aparatos, ciencia, infraestructuras, urbanismo…) | |
| 3.INFORMACIONAL(medios de comunicación, la información | |

| | |
|---|---|
| que hay | |
| 4.CULTURAL/IDEOLÓGICA (valores, creencias, religiones, educación, familia, amigos…) | |
| 5. POLÍTICA (actuaciones de los gobiernos, partidos, gobernantes..aplicación de leyes…) | |
| 6. ECONÓMICA (actuación de empresas, multinacionales, bancas, capital, dinero…) | |
| 7. COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES DE LOS CIUDADANOS (las personas, los que conducen, los que no se ponen preservativo…) | |
| 8. NATURAL/DIVINA (catástrofes, la voluntad de Dios….) | |
| 100. No procede/No la identifica | |

**27. Nivel de las soluciones del problema.**

1. Macro (sociedad)
2. Meso (Organización/Empresa/Institución)
3. Micro (individuales)

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Disposición transitoria primera.

Lo dispuesto en esta Ley, salvo en materia de expropiación forzosa en que se estará a lo establecido en la disposición transitoria segunda, será de aplicación a las obras de nueva construcción y a obras en los edificios existentes, para cuyos proyectos se solicite la correspondiente licencia de edificación, a partir de su entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda.

Lo establecido en la disposición adicional quinta no será de aplicación a aquellos bienes y derechos sobre los que, a la entrada en vigor de la ley, se hubiera presentado la solicitud de reversión.

Disposición derogatoria primera.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición derogatoria segunda.

Los artículos 64 a 70 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, aprobado por Decreto de 26 de abril de 1957, seguirán vigentes en cuanto no se opongan o resulten compatibles con lo establecido en la disposición adicional quinta.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Esta Ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado de conformidad con los artículos de la Constitución siguientes:

a) El artículo 149.1.6.ª, 8.ª y 30.ª en relación con las materias civiles y mercantiles de los capítulos I y II y con las obligaciones de los agentes de la edificación y atribuciones derivadas del ejercicio de las profesiones establecidas en el capítulo III, sin perjuicio de los derechos civiles, forales o especiales existentes en determinadas Comunidades Autónomas.

b) El artículo 149.1.16.ª, 21.ª, 23.ª y 25.ª para el artículo 3.

c) El artículo 149.1.6.ª, 8.ª y 11.ª para el capítulo IV.

d) El artículo 149.1.18.ª para la disposición adicional quinta.

Lo dispuesto en esta Ley será de aplicación sin perjuicio de las competencias legislativas y de ejecución que tengan asumidas las Comunidades Autónomas en este ámbito.

Disposición final segunda. *Autorización al Gobierno para la aprobación de un Código Técnico de la Edificación.*

Se autoriza al Gobierno para que, mediante Real Decreto y en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de esta Ley, apruebe un Código Técnico de la Edificación que establezca las exigencias que deben cumplir los edificios en relación con los requisitos básicos establecidos en el artículo 3, apartados 1.b) y 1.c).

Hasta su aprobación, para satisfacer estos requisitos básicos se aplicarán las normas básicas de la edificación-NBE que regulan las exigencias técnicas de los edificios y que se enumeran a continuación:

NBE CT-79 Condiciones térmicas en los edificios.
NBE CA-88 Condiciones acústicas en los edificios.
NBE AE-88 Acciones en la edificación.
NBE FL-90 Muros resistentes de fábrica de ladrillo.
NBE QB-90 Cubiertas con materiales bituminosos.
NBE EA-95 Estructuras de acero en edificación.
NBE CPI-96 Condiciones de protección contra incendios en los edificios.

Asimismo, se aplicará el resto de la reglamentación técnica de obligado cumplimiento que regule alguno de los requisitos básicos establecidos en el artículo 3.

Disposición final tercera. *Adaptación del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa.*

El Gobierno, en un plazo de seis meses, adaptará la sección 4.ª del capítulo IV del Título II del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo sus disposiciones adicional quinta, transitoria segunda, derogatoria primera por lo que se refiere a la legislación en materia de expropiación forzosa, derogatoria segunda, y final tercera que entrarán en vigor el día siguiente al de dicha publicación.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

**21568** *LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren,

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre muje-

res y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Así, se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Igualmente se amplia el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Asimismo, se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Por último, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

El último artículo del capítulo I prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

Como novedad se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

## CAPÍTULO I

### Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo

**Artículo primero.** *Permisos retribuidos.*

La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

**Artículo segundo.** *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse 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 desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

**Artículo tercero.** *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.*

El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma:

«d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.»

**Artículo cuarto.** *Excedencia por cuidado de familiares.*

El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la forma siguiente:

«3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.»

**Artículo quinto.** *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de

la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

**Artículo sexto.** *Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

**Artículo séptimo.** *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada de la siguiente manera:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.»

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado de la siguiente manera:

«4. Cuando el empresario no cumpliese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

## CAPÍTULO II

## Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril

**Artículo octavo.** *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado de la siguiente forma:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Dos. El apartado 2 del artículo 122 queda redactado de la siguiente forma:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

**Artículo noveno.** *Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. Se modifica la rúbrica del capítulo V del Título II del Libro II, que queda denominado:

«Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.»

2. Se incluye una nueva sección en el capítulo V del Título II del Libro II, del siguiente tenor literal:

«SECCIÓN 5.ª PERMISOS POR LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los per-

misos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.»

3. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 189 queda redactado en la forma siguiente:

«1. Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros). Procederá en todo caso la suplicación.»

## CAPÍTULO III

## Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

**Artículo décimo.** *Protección de la maternidad.*

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

«1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

## CAPÍTULO IV

## Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio

**Artículo undécimo.** *Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.*

Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

**Artículo duodécimo.** *Duración de la obligación de cotizar.*

Se modifica el apartado 4 del artículo 106 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

«4. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de riesgo durante el embarazo y en la de maternidad, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

**Artículo decimotercero.** *Situaciones protegidas.*

Se modifica el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.»

**Artículo decimocuarto.** *Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.*

Se incluye, en el Título II de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

**Riesgo durante el embarazo**

Artículo 134. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

2. La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca.»

**Artículo decimoquinto.** *Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social.*

Se introducen las siguientes adaptaciones en el capítulo V «Invalidez» del Título II de la Ley General de la Seguridad Social:

a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136 formando el contenido de la sección 1.ª del capítulo V del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Las secciones 3.ª, 4.ª y 5.ª pasan a numerarse, respectivamente, secciones 2.ª, 3.ª y 4.ª con idéntico contenido.

**Artículo decimosexto.** *Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.*

Se modifica el apartado 3 de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«3. Lo previsto en los artículos 134, 135 y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales. Asimismo resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

CAPÍTULO V

**Modificaciones que se introducen en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento**

**Artículo decimoséptimo.** *Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

El encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta queda redactado en los siguientes términos:

«Decimocuarta. *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.*»

**Artículo decimoctavo.** *Modificaciones que se introducen al Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, que quedará redactado de la siguiente forma:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones

empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado b) coincidirá con la del período de descanso a que se refiere el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

## CAPÍTULO VI

## Modificaciones que se introducen en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

**Artículo decimonoveno.** *Excedencia por cuidado de familiares.*

El apartado 4 del artículo 29 queda redactado de la forma siguiente:

«4. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

**Artículo vigésimo.** *Permiso por maternidad y paternidad.*

El apartado 3 del artículo 30 queda redactado de la forma siguiente:

«3. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

## CAPÍTULO VII

### Modificaciones que se introducen en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero

**Artículo vigésimo primero.** *Licencia por riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo número 3 en el artículo 69 con la siguiente redacción:

«3. Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

## CAPÍTULO VIII

### Modificaciones que se introducen en la Ley 28/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

**Artículo vigésimo segundo.** *Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.*

Se introduce un nuevo párrafo, después del tercero actual, en el artículo 21 de la Ley 28/1975 y en el artículo 20 de la Ley 29/1975, con la siguiente redacción:

«Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 69, apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

**Disposición adicional primera.**

Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.

**Disposición adicional segunda.**

La legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor.

**Disposición adicional tercera.**

Se modifica la redacción del apartado 1.e) del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos, por naturaleza o adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. En este supuesto, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o de enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos por dos personas por el mismo sujeto causante.»

**Disposición adicional cuarta.**

El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental.

**Disposición adicional quinta.**

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

**Disposición derogatoria única.** *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Ley.

**Disposición final primera.** *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

**Disposición final segunda.** *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Primero del Gobierno
y Ministro de la Presidencia,
FRANCISCO ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# I. Disposiciones generales

## JEFATURA DEL ESTADO

**6115** *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos

constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

## IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajado-

ras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

## TÍTULO PRELIMINAR

### Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley

tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

## TÍTULO I

## El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Artículo 3. *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. *Discriminación directa e indirecta.*

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. *Discriminación por embarazo o maternidad.*

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. *Indemnidad frente a represalias.*

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. *Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.*

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Artículo 11. *Acciones positivas.*

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. *Tutela judicial efectiva.*

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. *Prueba.*

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

## TÍTULO II

## Políticas públicas para la igualdad

### CAPÍTULO I

### Principios generales

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 16. *Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.*

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 17. *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.*

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 18. *Informe periódico.*

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad

del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículo 19. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 21. *Colaboración entre las Administraciones públicas.*

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 22. *Acciones de planificación equitativa de los tiempos.*

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

## CAPÍTULO II

### Acción administrativa para la igualdad

Artículo 23. *La educación para la igualdad de mujeres y hombres.*

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. *Integración del principio de igualdad en la política de educación.*

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. *La igualdad en el ámbito de la educación superior.*

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.
c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 26. *La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.*

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Artículo 27. *Integración del principio de igualdad en la política de salud.*

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.
3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.
e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 28. *Sociedad de la Información.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.
3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.
4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

Artículo 29. *Deportes.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 30. *Desarrollo rural.*

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.
2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.
3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.
4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.
5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Artículo 31. *Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.*

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 32. *Política española de cooperación para el desarrollo.*

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

Artículo 33. *Contratos de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. *Contratos de la Administración General del Estado.*

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. *Subvenciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

## TÍTULO III

## Igualdad y medios de comunicación

Artículo 36. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.*

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 37. *Corporación RTVE.*

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.

b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 38. *Agencia EFE.*

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 39. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.*

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.
2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Artículo 40. *Autoridad audiovisual.*

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

Artículo 41. *Igualdad y publicidad.*

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

# TÍTULO IV

## El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

### CAPÍTULO I

### Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42. *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.*

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.*

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

### CAPÍTULO II

### Igualdad y conciliación

Artículo 44. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

### CAPÍTULO III

### Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre muje-

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

res y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Artículo 49. *Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.*

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

## CAPÍTULO IV

## Distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 50. *Distintivo para las empresas en materia de igualdad.*

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

# TÍTULO V

## El principio de igualdad en el empleo público

### CAPÍTULO I

### Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

### CAPÍTULO II

### El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. *Titulares de órganos directivos.*

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. *Órganos de selección y Comisiones de valoración.*

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. *Designación de representantes de la Administración General del Estado.*

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

### CAPÍTULO III

### Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 55. *Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.*

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56. *Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. *Conciliación y provisión de puestos de trabajo.*

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 58. *Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.*

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. *Formación para la igualdad.*

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. *Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.*

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. *Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

## CAPÍTULO IV

## Fuerzas Armadas

Artículo 65. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 66. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

## CAPÍTULO V

## Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Artículo 67. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 68. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

## TÍTULO VI

## Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Artículo 69. *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.*

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Artículo 70. *Protección en situación de embarazo.*

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Artículo 71. *Factores actuariales.*

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Artículo 72. *Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.*

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

## TÍTULO VII

## La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. *Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.*

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75. *Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.*

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

## TÍTULO VIII

## Disposiciones organizativas

Artículo 76. *Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.*

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la

coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 77. *Las Unidades de Igualdad.*

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.

c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. *Consejo de Participación de la Mujer.*

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Disposición adicional primera. *Presencia o composición equilibrada.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.*

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título primero de esta Ley Orgánica:

1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.»

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

«En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.»

Disposición adicional tercera. *Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

«1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el

estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo, al apartado 3 del artículo 110, con la siguiente redacción:

«En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género.»

Tres. Se añade, en el artículo 122.1, después de «Comisión de Calificación», la expresión «Comisión de Igualdad».

Cuatro. Se añade un artículo 136 bis que integrará la nueva Sección 7.ª del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como «De la Comisión de Igualdad», con la siguiente redacción:

«Artículo 136 bis.

1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.

2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

3. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.»

Cinco. Se modifica el artículo 310, que tendrá la siguiente redacción:

«Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.»

Seis. Se modifica el primer párrafo del apartado e) del artículo 356, que queda redactado como sigue:

«e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Siete. Se añade una nueva letra e) en el artículo 348, en los siguientes términos:

«e) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.»

Ocho. Se modifica el artículo 357, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 357.

Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d) y e) del artículo anterior y en el artículo 360 bis. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado.»

Nueve. Se modifica el artículo 358.2 en los siguientes términos:

«2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 356, en las que el periodo de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia en la misma, el reingreso al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Diez. Se añade un nuevo artículo 360 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360 bis.

1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reingreso en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reingreso exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Once. Se suprime el artículo 370.

Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

«5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.»

Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433 bis, con la siguiente redacción:

«5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.»

Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

«El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.»

Disposición adicional cuarta. *Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.*

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Habrá de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.»

Disposición adicional quinta. *Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.*

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11 bis. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el supuesto 5.º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que quedará redactado del siguiente modo:

«5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiere la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente, con la siguiente redacción:

«5. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional sexta. *Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.*

Se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en los siguientes términos:

Uno. Se añade una letra i) al apartado 1 del artículo 19, con la siguiente redacción:

«i) Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 60, con la siguiente redacción:

«7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional séptima. *Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.*

Se añade una nueva letra e) en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

«e) La publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.»

Disposición adicional octava. *Modificaciones de la Ley General de Sanidad.*

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 6 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, pasando su actual contenido a ser el apartado 1, en los siguientes términos:

«2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.»

Tres. Se modifican los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17, que quedan redactados respectivamente en los siguientes términos:

«1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.»

«4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.»

«9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

«14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.»

«15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.»

«17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.»

Cuatro. Se da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, que integrará en todo caso la perspectiva de género, comprenderá los siguientes aspectos.»

Disposición adicional novena. *Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.*

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.»

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

Tres. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 12, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.»

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e) en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f) en el artículo 44, con la siguiente redacción:

«f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.»

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.»

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.»

Disposición adicional décima. *Fondo en materia de Sociedad de la información.*

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Disposición adicional décimo primera. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspen-

sión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violen-

cia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. *Discrepancias en materia de conciliación.*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoctava. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

Disposición adicional duodécima. *Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

«4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»

Disposición adicional decimotercera. *Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.*

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

«Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado del siguiente modo:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, con el siguiente tenor:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Cuatro. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

«d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.»

Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

«1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Siete. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición adicional decimocuarta. *Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.»

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3.ª bis en la Sección 2.ª del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

*«Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad*

Artículo 46 bis. *Responsabilidades empresariales específicas.*

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en

el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.»

Disposición adicional decimoquinta. *Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

Disposición adicional decimosexta. *Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional segunda. *Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.*

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.»

Disposición adicional decimoséptima. *Modificaciones de la Ley de Empleo.*

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

«Artículo 22 bis. *Discriminación en el acceso al empleo.*

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Disposición adicional decimoctava. *Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

«6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.»

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO IV BIS

**Maternidad**

SECCIÓN PRIMERA. SUPUESTO GENERAL

Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa

o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quáter. *Prestación económica.*

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133 quinquies. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.*

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

SECCIÓN SEGUNDA. SUPUESTO ESPECIAL

Artículo 133 sexies. *Beneficiarias.*

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Artículo 133 septies. *Prestación económica.*

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.»

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

**Paternidad**

Artículo 133 octies. *Situación protegida.*

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133 nonies. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. *Prestación económica.*

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.»

Ocho. Se modifica el artículo 134 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos siguientes:

«Artículo 134. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.»

Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado

por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. *Prestación económica.*

«1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.»

Diez. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV QUINQUIES

**Riesgo durante la lactancia natural**

Artículo 135 bis. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. *Prestación económica.*

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.»

Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.»

Doce. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 180. *Prestaciones.*

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.»

Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.»

Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.»

Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

«Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.»

Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexta. *Protección de los trabajadores contratados para la formación.*

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.»

Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.»

2. Se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.»

Veinte. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los términos siguientes:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima bis. *Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales.*

1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.

2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.»

Veintidós. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima ter. *Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.*

La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.»

Veintitrés. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, en los siguientes términos:

«Disposición adicional cuadragésima cuarta. *Períodos de cotización asimilados por parto.*

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.»

Disposición adicional decimonovena. *Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.

Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera:

«Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.»

Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Siete. Se crea una nueva letra a bis), en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

Ocho. Se modifica la letra f) del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera:

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis) del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.»

Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g) del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

«g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.»

Once. Se añade una letra g bis) al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.»

Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»

Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Disposición adicional vigésima. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con la siguiente redacción:

«4. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse 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 no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

«6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compromiso hasta finalizar esas situaciones.»

Disposición adicional vigésima primera. *Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.*

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

«3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

Disposición adicional vigésima segunda. *Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.*

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

«3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima tercera.

Se modifican los artículos 22 y 12.b) de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 22. *Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.*

Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

«Artículo 12. *Prestaciones.*

b) Subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.»

Disposición adicional vigésima cuarta. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 56.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso

estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60, con la siguiente redacción:

«6. A las mujeres se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 75:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 83.1 e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse 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 desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.»

Disposición adicional vigésima quinta. *Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.*

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo apartado 11:

«10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima sexta. *Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.*

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

«El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.»

Disposición adicional vigésima séptima. *Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.*

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«Artículo 2 bis. Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:

a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;

b) la realización de estudios sobre la discriminación;

c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.»

Disposición adicional vigésima octava. *Designación del Instituto de la Mujer.*

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Disposición adicional vigésima novena.

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:

«Disposición adicional tercera.

Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.»

Disposición adicional trigésima. *Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.*

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del

Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 1:

«El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dos. Se da nueva redacción a la Disposición transitoria primera:

«Quedan extinguidas las actuales escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y sus funcionarios se integran en su totalidad en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.»

Disposición adicional trigésima primera. *Ampliación a otros colectivos.*

Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera. Diez, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluídos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de nombramientos.*

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

Disposición transitoria segunda. *Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.*

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio de procedimientos.*

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.*

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria quinta. *Tablas de mortalidad y supervivencia.*

En tanto no se aprueben las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley, las entidades aseguradoras podrán continuar aplicando las tablas de mortalidad y supervivencia y los demás elementos de las bases técnicas, actualmente utilizados, en los que el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

Disposición transitoria sexta. *Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.*

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

Disposición transitoria séptima. *Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.*

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.

3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.

Disposición transitoria octava. *Régimen transitorio del subsidio por desempleo.*

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria novena. *Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.*

El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional décimonovena, apartado Seis, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición transitoria décima. *Despliegue del impacto de género.*

El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Disposición transitoria décima primera.

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.ª de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.ª de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.ª de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.ª de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.ª de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.ª de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª y 8.ª de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. *Naturaleza de la Ley.*

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

Disposición final tercera. *Habilitaciones reglamentarias.*

1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley:

Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.

Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

Disposición final cuarta. *Transposición de Directivas.*

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Disposición final quinta. *Planes de igualdad y negociación colectiva.*

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. *Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.*

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado

en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Disposición final séptima. *Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.*

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.

Disposición final octava. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

Por tanto,
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica.

Madrid, 22 de marzo de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

**6116** *INSTRUMENTO de Adhesión de España al Protocolo contra la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, Nueva York 31 de mayo de 2001.*

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

*Concedida* por las Cortes Generales la autorización prevista en el artículo 94.1 de la Constitución y, por consiguiente, cumplidos los requisitos exigidos por la Legislación española, extiendo el presente Instrumento de Adhesión de España al Protocolo contra la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, hecho en Nueva York el 31 de mayo de 2001 para que mediante su depósito y, de conformidad con lo dispuesto en su Artículo 18, España pase a ser Parte de dicho Protocolo.

En fe de lo cual firmo el presente Instrumento, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación, con la siguiente declaración:

«1. España no se opone a la aplicación del principio de autodeterminación en los procesos de descolonización, pero desea subrayar que la aplicación del principio de autodeterminación debe ser compatible con el principio de integridad territorial de los Estados. Ello es especialmente relevante en relación a los supuestos en los que existe una disputa de soberanía sobre el territorio en cuestión, como es el caso de Gibraltar.

2. Esta posición española se apoya en la doctrina establecida por las Naciones Unidas sobre este punto, recogida en las resoluciones 1514, 2353, 2429 y 2625 de la Asamblea General, entre otras.»

Dado en Madrid, a 25 de enero de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Asuntos Exteriores
y de Cooperación,
MIGUEL ÁNGEL MORATINOS

## PROTOCOLO CONTRA LA FABRICACIÓN Y EL TRÁFICO ILÍCITOS DE ARMAS DE FUEGO, SUS PIEZAS Y COMPONENTES Y MUNICIONES, QUE COMPLEMENTA LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL

### PREÁMBULO

*Los Estados Parte en el presente Protocolo,*

*Conscientes* de la urgente necesidad de prevenir, combatir y erradicar la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones, a causa de los efectos perjudiciales de estas actividades para la seguridad de cada Estado y región y del mundo en general, que ponen en peligro el bienestar de los pueblos, su desarrollo económico y social y su derecho a vivir en paz,

*Convencidos,* por tanto, de la necesidad de que los Estados adopten todas las medidas apropiadas a tal fin, incluidas medidas de cooperación internacional y de otra índole en los planos regional y mundial,

*Recordando* la resolución 53/111 de la Asamblea General, de 9 de diciembre de 1998, en la que la Asamblea decidió establecer un comité especial intergubernamental de composición abierta con la finalidad de elaborar una convención internacional amplia contra la delincuencia organizada transnacional y de examinar la posibilidad de elaborar, entre otras cosas, un instrumento internacional contra la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones,

*Teniendo presentes* los principios de igualdad de derechos y de libre determinación de los pueblos, consagrados en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración sobre los principios de derecho internacional referentes a las relaciones de amistad y a la cooperación entre los Estados de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas,

*Convencidos* de que complementar la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional con un instrumento internacional contra la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones será de utilidad para prevenir y combatir esos delitos,

*Han acordado lo siguiente:*

### I. **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Relación con la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.*

1. El presente Protocolo complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y se interpretará juntamente con la Convención.

2. Las disposiciones de la Convención se aplicarán mutatis mutandis al presente Protocolo, a menos que en él se disponga otra cosa.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

# I. DISPOSICIONES GENERALES

## JEFATURA DEL ESTADO

**15958** *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.*

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

PREÁMBULO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció un conjunto de medidas para favorecer y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Según establece la propia exposición de motivos, la medida más innovadora en este sentido es «el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo». Se establece que «se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento».

En aras a una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, la presente Ley plantea la ampliación del período de paternidad a cuatro semanas, exclusivo para el padre.

En las disposiciones adicionales, se insta al Gobierno a que, en el marco de sus competencias y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, lleve a cabo campañas de sensibilización con la finalidad de dar a conocer los nuevos derechos que podrán disfrutar los padres e incentivar la distribución a partes iguales de las responsabilidades familiares entre el padre y la madre, así como a presentar anualmente a las Cortes Generales un seguimiento estadístico de las medidas introducidas para conocer su impacto social.

Finalmente, la disposición final segunda establece que la Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011.

Artículo 1. *Modificación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Se modifica el artículo 48 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, quedando redactado en los siguientes términos:

«Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad

cve: BOE-A-2009-15958

por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Artículo 2. *Modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

Se modifica la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, que quedará redactado en los siguientes términos:

«Artículo 30. *Permisos.*

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, cuatro semanas a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Artículo 3. *Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.*

Se suprime la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición adicional primera.

El Gobierno, en el marco de sus competencias y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y de los agentes sociales, impulsará campañas para dar a conocer a los padres los derechos que les otorga la Ley en referencia a la paternidad y campañas de sensibilización para promover que los hombres asuman una parte igual de responsabilidades familiares.

Disposición adicional segunda.

El Gobierno, con carácter anual, deberá presentar a las Cortes Generales un seguimiento estadístico de las medidas introducidas en la presente Ley y su grado de aplicación.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo que establece la presente Ley.

Disposición final primera.

Se autoriza al Gobierno a dictar todas aquellas disposiciones de aplicación y desarrollo de la presente Ley que sean necesarias, incluidas las relativas al régimen económico y financiero.

cve: BOE-A-2009-15958

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Disposición final segunda.

La presente Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011.

Por tanto,
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 6 de octubre de 2009.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

cve: BOE-A-2009-15958

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante