



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

**CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y DESIGUALDAD DE
GÉNERO: ANÁLISIS SOCIAL Y LEGISLATIVO**

**RECONCILIATION, JOINT RESPONSABILITY AND GENDER
INEQUALITY: SOCIAL AND LEGISLATIVE ANALYSIS**

AUTOR/A: BELÉN CIFRIÁN GONZÁLEZ

DIRECTOR/A: IÑIGO GONZÁLEZ DE LA FUENTE

Resumen:

Este trabajo trata sobre un fenómeno social que sigue impactando a las mujeres en España, alejándolas de las posibilidades de obtener una clara conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se exponen los conceptos y características de la conciliación de la vida familiar y laboral, explicando los roles de género y la división sexual que persiste en el campo del trabajo. En ese mismo contexto, se desarrolla el estudio sobre lo que se ha denominado: la segunda jornada y el techo de cristal. Esto con el fin de establecer su configuración en el entorno español. Un apartado específico resuelve dudas sobre el contexto actual del trabajo de las mujeres en España, presentando datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística que permiten ver los avances en la participación de las mujeres. En un cuarto apartado se realiza una descripción de las políticas públicas en materia de igualdad, así como el análisis de las leyes más relevantes sobre la materia. Se presenta la descripción y definición de las jornadas de trabajo reducidas y los permisos de trabajo que se otorgan en virtud del Estatuto de los trabajadores para lograr la conciliación de la vida familiar y profesional. Se concluye que, si bien las mujeres han logrado una mayor participación en el campo del trabajo en España, se sigue manteniendo un techo de cristal.

Palabras clave: conciliación, discriminación, ley de igualdad, segunda jornada, techo de cristal.

Abstract:

This work offers an academic approach to a social phenomenon that continues to impact women in Spain, preventing them from achieving a clear balance between family, personal, and work life. The concepts and characteristics of work-life balance are presented, explaining gender roles and the sexual division that persists in the workplace. In this same context, a study is conducted on what has been termed the "second shift" and the "glass ceiling," with the aim of establishing its configuration in Spain. A specific section addresses questions about the current context of women's work in Spain, presenting official data from the National Institute of Statistics that reveal progress in women's participation. A

fourth section describes public policies on equality, as well as an analysis of the most relevant laws on the subject. A description and definition of reduced working hours and the work permits granted under the Workers' Statute to achieve a balance between family and work life are presented. The conclusion is that, although women have achieved greater participation in the workforce in Spain, a glass ceiling remains.

Keywords: work-life balance, discrimination, equality law, second shift, glass ceiling.

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. Marco teórico.....	7
2.1. Conciliación de la vida familiar y laboral	7
2.3. Roles de género y división sexual.....	9
2.4. La segunda jornada y el techo de cristal	11
3. Contexto actual en España	13
3.1. Situación laboral de las mujeres	13
3.2. Datos estadísticos	15
4. Análisis de políticas públicas	18
4.1. Leyes relevantes.....	19
4.2. Permisos parentales y reducciones de jornada	21
5. Conclusiones	24
6. Bibliografía:	26

1. INTRODUCCIÓN

En el siguiente TFG tratamos la conciliación familiar y laboral, concepto que tiene una relevancia crucial en los últimos años y analiza las barreras que complican la vida laboral y familiar de las mujeres. Tradicionalmente considerada el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales, esto ha evolucionado hasta convertirse en un pilar para el desarrollo social y económico. Sin embargo, en la práctica sus beneficios no se reparten de manera equitativa, esto nos hace llegar al tema principal de la investigación: la corresponsabilidad de género y las desigualdades que existen en el ámbito doméstico. Finalmente, veremos cómo ha ido avanzando la ley y las políticas públicas para luchar contra la desigualdad de género.

La elección de esta temática no es casual. Surge debido a que, a pesar de los significativos avances en la incorporación de la mujer al mercado laboral, no se ha producido un cambio real en la división de las tareas de cuidado y del hogar. Este problema, que a menudo pasa desapercibido en las estadísticas de empleo, es una doble carga para las mujeres, afectando de manera directa su desarrollo profesional, su bienestar personal y su capacidad de elección. El estudio de este fenómeno es crucial para comprender por qué la brecha salarial y el conocido "techo de cristal" siguen siendo realidades tangibles en la sociedad contemporánea.

El objetivo final es evidenciar la urgencia de un cambio de paradigma social que promueva una verdadera igualdad de oportunidades, donde la conciliación deje de ser un problema individual para convertirse en una responsabilidad social compartida.

El TFG tiene como objetivo general analizar la existencia de desigualdades de género en contra de las mujeres en el ámbito laboral y familiar. A través de este estudio se pretende visibilizar las estructuras sociales y culturales que sostienen la división sexual del trabajo, así como las consecuencias que ello tiene en la vida personal, laboral y social de las mujeres.

El análisis se centrará en mostrar cómo esta carga recae en su mayor parte sobre las mujeres, lo que provoca una doble jornada que compagina empleo remunerado y responsabilidades domésticas. Asimismo, se pretende estudiar las

dificultades estructurales que tienen las mujeres para acceder a puestos de liderazgo y responsabilidad, tratando temas como el techo de cristal y la baja presencia femenina en sectores como las tecnologías de la información o la dirección de empresas.

Otro de los objetivos específicos es valorar la eficacia de las políticas públicas y medidas empresariales dirigidas a fomentar la conciliación y la corresponsabilidad. En este trabajo también vamos a abordar el problema que se tiene con la percepción social de que la conciliación es un “problema femenino”, y reconocerlo como un desafío colectivo que involucra a toda la sociedad.

Se espera que los resultados de este estudio puedan servir como base para futuros debates académicos, políticos y sociales para la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres.

A continuación, se va a explicar el marco teórico en el que se hablara de un análisis de la desigualdad de género y la corresponsabilidad. Después, la situación actual en el ámbito laboral y familiar, con especial ímpetu al impacto de los roles de género y las políticas de conciliación. Finalmente, se presentarán las conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Conciliación de la vida familiar y laboral

La conciliación laboral y familiar se define como el equilibrio entre la vida profesional y la personal. En el trabajo, se analizan las dificultades reales que enfrentan las mujeres para lograr este equilibrio, así como las desigualdades persistentes que se manifiestan en esta materia. El análisis se realiza desde una perspectiva sociológica, considerando que este fenómeno está profundamente arraigado en estructuras sociales, económicas y culturales.

En este contexto, a pesar de los avances legislativos y sociales, las mujeres continúan asumiendo una doble carga: su empleo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado. Este último, que se incluyen las tareas del hogar propio y el cuidado de personas dependientes, no era considerado trabajo. Esta realidad continua a pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Este fenómeno es lo que la socióloga Arlie Hochschild denominó la "segunda jornada". En su obra *The Second Shift* (1989), Hochschild sostiene que el trabajo doméstico sigue recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres, incluso cuando trabajan la misma cantidad de horas fuera del hogar que los hombres. En este fenómeno, la cultura desempeña un papel crucial en la percepción de la conciliación. Pierre Bourdieu, (2000) acuñó el concepto de "habitus de género" para referirse al conjunto de posturas y normas sociales que guían la relación entre hombres y mujeres con el trabajo y la familia. A diferencia de lo que ocurre en países nórdicos, estas normas implícitas aún generan presiones sociales en España.

Más allá de los factores culturales, la evolución del concepto de familia ha transformado la visión de la conciliación. En el siglo XXI, existen diversos modelos familiares, lo que obliga a reconsiderar las estrategias de equilibrio, a pesar de que en cierta manera la legislación española ha evolucionado para abordar estos desafíos. Un hecho importante fue la Ley 39/1999 de 5 de

noviembre, que promovió medidas de conciliación como la mejora de la seguridad laboral para embarazadas y la ampliación de permisos y excedencias.

Después de esto, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reforzó estas políticas al impulsar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y establecer la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en las empresas.

2.2. Corresponsabilidad: concepto y evolución

El concepto de corresponsabilidad va más lejos de la conciliación al referirse a la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado de personas dependientes entre hombres y mujeres. A diferencia de la conciliación, que busca un equilibrio individual entre lo laboral y lo personal, la corresponsabilidad se centra en la igualdad de participación en el ámbito privado, como define el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020: 7):

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Esta distinción es importante, ya que una política de conciliación mal enfocada podría, reforzar los estereotipos de género si se centra solo en flexibilizar el trabajo de las mujeres, sin fomentar activamente la participación de los hombres en el hogar. Por ello, la corresponsabilidad es fundamental para alcanzar un equilibrio real entre el trabajo, la vida familiar, la salud y la vida social para ambos géneros. Por ello, la falta de corresponsabilidad y la división sexual del trabajo, que son construcciones sociales y no diferencias biológicas, tienen un impacto directo en la vida profesional de las mujeres, lo que dificulta su capacidad para conciliar.

2.2.1. Consecuencias de la falta de corresponsabilidad:

La división sexual del trabajo ha generado desequilibrios históricos que la corresponsabilidad busca mejorar. La existencia de un pensamiento sexista que asigna "tareas de mujeres" dificulta la implementación de una corresponsabilidad real, lo que tiene consecuencias directas y negativas en la vida profesional de las mujeres (Moreno, 2025).

La ausencia de un apoyo equitativo en el hogar afecta a las mujeres para conciliar su vida laboral y personal. Esta situación las lleva, en muchos casos, a tomar decisiones que limitan su desarrollo profesional, como optar por jornadas reducidas, solicitar excedencias, o incluso abandonar sus empleos. La menor dedicación al trabajo, impulsada por las responsabilidades domésticas, dificulta su acceso a puestos de mayor responsabilidad y a altos cargos que exigen una mayor disponibilidad de tiempo. Por ello, el Instituto de la Mujer (s.f.) subraya la importancia de que las empresas implementen políticas de igualdad que promuevan la corresponsabilidad, ya que sino puede considerarse una forma de discriminación.

2.3. Roles de género y división sexual

La desigualdad de género constituye un fenómeno social que refleja la existencia de discriminación en función del género de las personas (EDUCO, s.f.). Este problema estructural es, uno de los principales obstáculos para lograr una conciliación real entre la vida familiar y laboral. La desigualdad no se encuentra únicamente en términos de participación en el mercado laboral, en las diferencias salariales o en limitaciones para acceder a posiciones de mayor poder; también en los roles de género asociados a determinadas ocupaciones tradicionalmente feminizadas, como el trabajo doméstico no remunerado, las tareas de cuidado y el rol de "amas de casa".

Según Eurostat (2018), aproximadamente el 80% de trabajadores de residencias de cuidados a personas mayores eran mujeres, lo que muestra una importante

presencia femenina en el ámbito de los cuidados. La baja presencia masculina en este tipo de sectores refuerza la división sexual del trabajo y reproduce un patrón cultural que pone a las mujeres la responsabilidad de atender a las personas dependientes.

Esto se encuentra profundamente vinculado a un sistema patriarcal que, históricamente, ocultó a las mujeres a la esfera privada. Tradicionalmente, se esperaba que ellas asumieran el cuidado de los niños, de las personas mayores y de las tareas del hogar, sin que este trabajo fuera considerado como una actividad productiva ni valorada económicamente. Mientras tanto, los hombres desempeñaban funciones remuneradas. Con la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral, no se produjo una redistribución equitativa de las responsabilidades, sino una doble carga: además del empleo remunerado, las mujeres continuaron asumiendo la mayor parte de las tareas de cuidado y del hogar, mientras que los hombres continuaban desempeñando funciones remuneradas.

Según Connell (2006), esta división no es natural, ha sido construida socialmente: “Las diferencias de género no son simplemente el resultado de atributos individuales, sino que están organizadas en torno a estructuras sociales que legitiman relaciones de poder desiguales”.

Estas desigualdades se siguen viendo en la sociedad, leyes, en empresas. El *techo de cristal* dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Si bien ha habido avances en los últimos años, el aumento en la presencia femenina en cargos directivos continúa siendo lento, y en áreas como operaciones o tecnologías de la información (IT) las mujeres siguen siendo minoría. A ello se suma la dificultad para aplicar medidas efectivas de corresponsabilidad. Como señala Capell (s.f):

Muchas de las medidas que se han puesto en marcha para que los hombres también se hagan cargo de los cuidados y no sean siempre las mujeres quienes abandonen sus puestos de trabajo no funcionan. Y esto se debe a que están pensadas para grandes empresas y el sector público, mientras que España tiene un tejido empresarial fundamentalmente compuesto por pymes.

Estas carencias tienen un impacto directo en el reparto desigual de las cargas familiares. Según datos del Observatorio de Recursos Humanos (2015), el 83,5 % de las reducciones de jornada son solicitadas por mujeres, frente a solo un 16,5 % por hombres. Este dato muestra cómo la conciliación continúa siendo percibida y gestionada socialmente como un “problema de mujeres”, cuando en realidad constituye un desafío colectivo que afecta a la sociedad en su conjunto.

En definitiva, las desigualdades de género siguen condicionando la posibilidad de alcanzar una conciliación plena entre la vida laboral y familiar. La asignación sexista de roles, la división sexual del trabajo, la persistencia del techo de cristal y la falta de corresponsabilidad masculina reproducen un modelo social en el que las mujeres siguen viéndose obligadas a asumir la mayor parte de las cargas. Solo a través de políticas inclusivas y de una transformación cultural que cuestione las estructuras patriarcales será posible avanzar hacia una igualdad efectiva y sostenible.

2.4. La segunda jornada y el techo de cristal

Actualmente, la conciliación entre la vida laboral y familiar sigue siendo un desafío para millones de mujeres que deben tener una doble posición con dos trabajos a desarrollar, frente a una sociedad que avanza muy lentamente y unas políticas públicas que intentan disminuir el impacto desfavorable a nivel personal y social. De acuerdo con los estudios realizados hace más de 15 años por Martínez y Yago (2009), se consideraba un reto muy difícil de superar, especialmente por la situación de vulnerabilidad de las mujeres.

Uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres en la actualidad es la de sostener lo que se ha denominado *la segunda jornada laboral*, que para Sabater (2014) era un escenario donde se apreciaban nuevos modelos en las relaciones laborales que impactaban la productividad, pero que afectaban de manera significativa a la sociedad, ya que solo eran las mujeres la que sufrían esa segunda jornada laboral.

Estos problemas los podemos ver en las estadísticas presentada por INE (2024), en donde se resalta que en España en 2023 fueron registrados 320.656 nacimientos por lo que hay una reducción del 2,6% en relación con el 2022, es decir, 8.595 nacimientos menos. El principal problema es que esta tendencia se ha venido manteniendo desde hace más de una década, considerando que desde el 2013, el número de nacimientos ha descendido en 24,7% (INE, 2024).

Hay que tener en cuenta que estas labores del hogar y de cuidado parental sin remuneración realizadas fuera de jornada laboral afectan de muchas maneras la estabilidad física, mental y económica de las mujeres (Saavedra, 2017). De acuerdo con la investigación realizada por Musarella y Discacciati (2020), este doble trabajo perjudica el desarrollo profesional de las mujeres y limita sus posibilidades de avanzar laboralmente debido a la falta de tiempo para capacitación y promoción es lo que se denomina en las investigaciones de género como “techo de cristal”. El techo de cristal es una de las formas de discriminación hacia las mujeres. Este tipo de discriminación es de carácter vertical lo que impide la igualdad de posibilidades en los cargos de dirección, liderazgo y gestión empresarial. Otra es la discriminación de carácter horizontal que se constituye en una desigual distribución de los puestos de trabajo en los que se da mayor oportunidad a los hombres en algunos sectores del mercado laboral. Una investigación de Fleta-Asín y Pan (2017) ha revelado que en el sector de la educación española existen ambos tipos de segregación, tanto la horizontal como la vertical.

Este término fue nombrado primeramente por Marilyn Loden hace casi cuatro décadas (BBC, 13/12/2017; Patzi, 2025), pero sigue siendo un dilema para las organizaciones que deben luchar por equilibrar las capacidades profesionales con la igualdad de oportunidades. Para Urdiales (2021) es posible enfrentar este fenómeno de una manera tal que permita reconocer la dignidad de las personas promoviendo la integración familiar y social y brindando mayores oportunidades de desarrollo para disminuir la inequidad intergénero.

3. CONTEXTO ACTUAL EN ESPAÑA

3.1. Situación laboral de las mujeres

De acuerdo con el informe sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en España durante el 2024 presentado por el Ministerio del Trabajo y Economía Social, la tasa de actividad de las mujeres de entre 16 a 64 años fue del 71,8%. Esto equivale a un incremento de 0,1 puntos porcentuales (pp) respecto de la participación laboral de las mujeres en 2023 (Gobierno de España, 2025). Este porcentaje es muy parecido a la media de la Unión Europea que se estima en 70,8 durante el mismo año (Eurostat, 2025).

En relación con la participación laboral del 2015, estas cifras de 2024 significan un incremento de 1,8 pp. Además, la diferencia de las tasas de actividad masculina y femenina en 2015, que estaban en 10,8 pp, se ha reducido a 8,2 pp en 2024, es decir 2,6 pp menos en los últimos 9 años. Una reducción del 24% de la diferencia de participación laboral entre hombres y mujeres.

No obstante, esto lo podemos ver desde hace más de 30 años. En los estudios realizados por Alcañiz (2016: 244) se evidencia un incremento del 20 pp en la participación de las mujeres. Sin embargo, también se puede observar que existen diferencias respecto a la participación femenina y masculina que suponen “una mayor discontinuidad temporal y sectorial, puestos de trabajo más precarios”.

Respecto al nivel de formación de las mujeres, el 49,8% de las trabajadoras tienen estudios superiores, mientras que el 24,0% de ellas cuentan con un nivel de estudios medios y el 26,2% tienen un nivel bajo (Gobierno de España, 2025). Esto evidencia un gran porcentaje de profesionalización de las mujeres en el país.

La legislación española demanda una formación que refleje igualdad de género a través de las diferentes fases educativas. Uno de los principios que sustentan la educación en España, establecido en el art. 1.b) de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación tiene que ver con:

La equidad, que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades, también entre mujeres y hombres, que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación, y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales.

El análisis de las competencias, contenidos y objetivos de la educación española realizado por Resa (2023: 270) ha permitido evidenciar que aún no se ha dado una implementación efectiva de la norma, alejándose de la formación profesional inclusiva que deberían tener los profesores dentro de “una perspectiva de género de manera transversal”.

En España las mujeres son mayoría entre el total de personas trabajadoras que tienen un nivel de estudios alto, alcanzando el 52,3%. Esto hace que la diferencia de género entre la tasa de empleo de los hombres y las mujeres sea menor entre las personas que tienen niveles de formación más adelantados, llegando a constituirse en una diferencia de 2,3 pp, mientras que en los niveles medios se sitúa en 9,3 pp, y en los niveles de educación más bajos alcanza los 18,4 pp (Gobierno de España, 2025).

Las mujeres parecen estar entrando de manera más positiva a las actividades independientes. De acuerdo con el informe ampliamente citado, en 2024 se registraron 1.241.568 afiliadas medias como autónomas, lo que significa un incremento del 1,7% respecto de 2023. Pese a estas cifras que muestran un avance en la ocupación de las mujeres en el mercado del trabajo en España, Ramirez (2024: 647) ha podido comprobar que:

La brecha de género salarial y en materia de pensiones constituye un importante problema en nuestro país que viene dado por la perpetuación de unos roles de género que, realmente, han sido hasta ahora consustanciales a la historia de la humanidad: la mujer viene asociada al rol del cuidado de los hijos e hijas y del hogar, y el hombre

a la figura que debe proveer el sustento económico de la unidad familiar.

Sin embargo, Ramírez (2024) reconoce que España va por buen camino y parece que las cosas se vienen mostrando de una manera diferente en virtud de las políticas públicas y la legislación nacional que aporta herramientas para cerrar la brecha de género de una manera más efectiva. En el siguiente apartado se pueden observar otras cifras que permiten valorar cómo se avanza en este propósito.

3.2. Datos estadísticos

En relación con los sectores de actividad que más desarrollan las mujeres, de acuerdo con el informe del Gobierno de España (2025), estas desarrollan su actividad de forma mayoritaria en el sector servicios, con 8.910.200 de puestos de trabajo, lo que supone el 88,6% de todas las mujeres ocupadas, especialmente en áreas sanitarias y de servicios sociales.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), del cuarto trimestre de 2024, el año cerró con récord de ocupación y la tasa más baja de paro registrada desde 2008, alcanzando el 10,61% (INE, 2025). Según esta encuesta, el número de ocupados se situó en 21.857.900 personas, 34.900 más que en el tercer trimestre de 2024. Sin embargo, entre 2019 y 2024 la participación de mujeres asalariadas temporales disminuyó 8,8 puntos porcentuales. En 2024, el 18,4% de mujeres tenía un contrato temporal respecto del total de asalariados.

En cuanto al nivel salarial de las mujeres, el ingreso medio bruto mensual a tiempo completo se ubicó en 2.403,2 euros, representando un incremento del 6,6% respecto del 2022. Sin embargo, está por debajo del incremento de los hombres que representó un 8% (Gobierno de España, 2025).

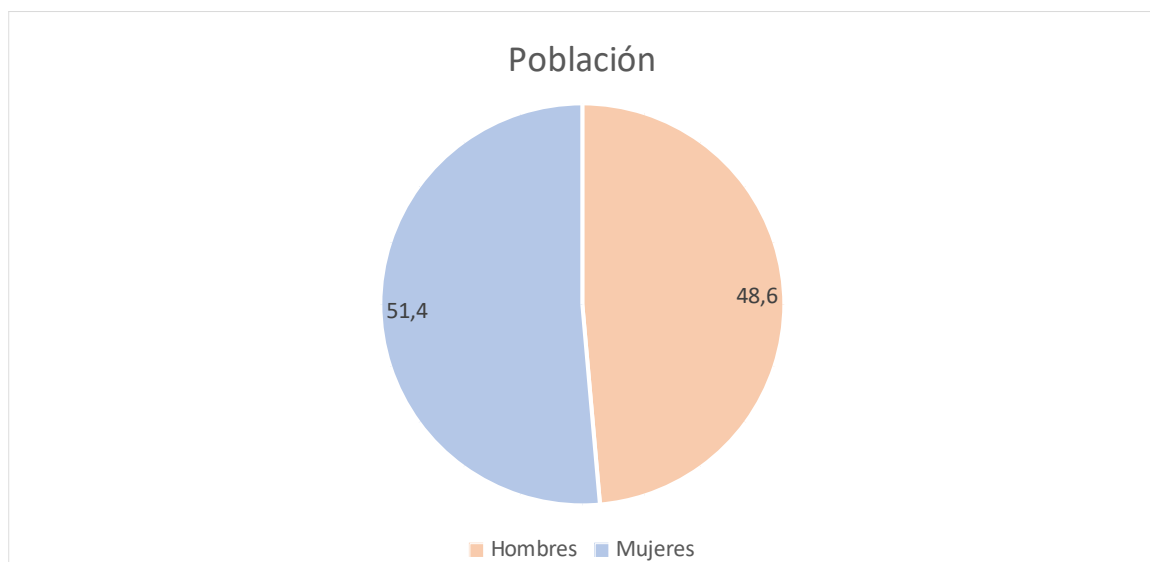
Respecto del nivel de desempleo en las mujeres mayores de 16 años, en 2024 se produjo un descenso del 7,6% equivalente a 119.825 desempleadas menos, pero existe una diferencia porcentual que beneficia a los hombres, debido a que la tasa de desempleo es de 2,5 pp menos que en las mujeres.

Ahora bien, la inactividad de las mujeres en 2024 alcanzó a 9.844.725. Esto equivale a un incremento del 1,7% sobre la cifra de 2023 (Gobierno de España, 2025). Esto quiere decir que, en 2024, el 46,1% de todas las mujeres españolas se encontraban inactivas, representando un grave daño para la economía y el desarrollo del país y afrontando un riesgo de exclusión social mayor que el de los hombres (Arroyo, 2022).

Especialmente si se tiene en cuenta que una de las causas de esta inactividad que afecta al 15,1% de las mujeres españolas inactivas tiene que ver con el cuidado de niños y familiares. Aspecto esencial dentro de nuestro objeto de estudio.

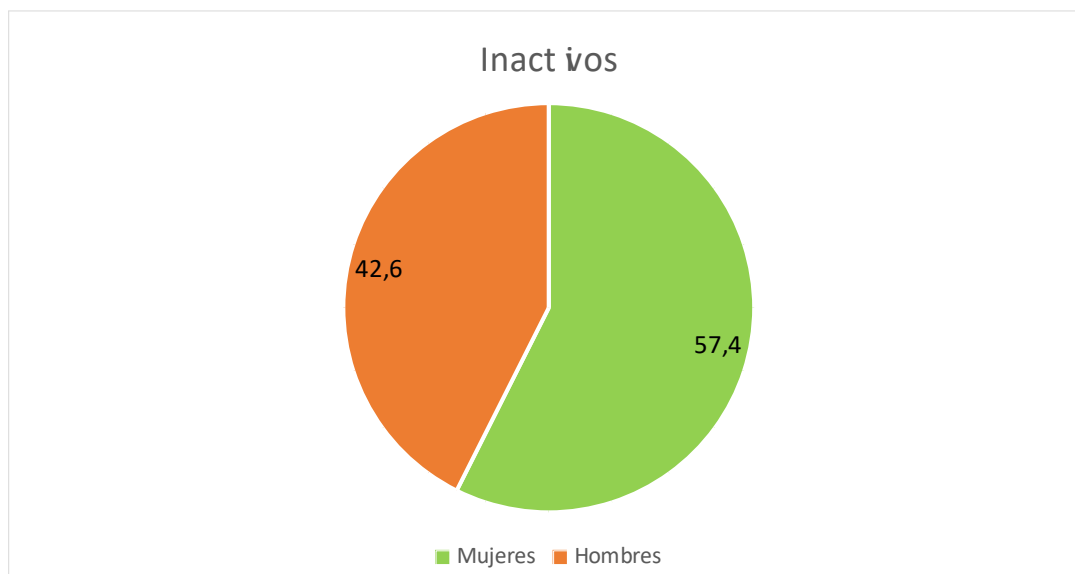
Observemos gráficamente la situación de las mujeres en España con respecto a los hombres en 2024: en el gráfico 1 puede verse que la población española está compuesta mayoritariamente por mujeres, y en el gráfico 2 puede verse que una mayoritaria parte de las mujeres se encuentran en paro.

Gráfico 1. La población española está compuesta mayoritariamente por mujeres



Elaboración propia. Fuente: Gobierno de España (2025).

Gráfico 2. Población inactiva



Elaboración propia. Fuente: Gobierno de España (2025).

Se ha establecido que una de las causas de la inactividad de las mujeres es la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar (Cabezón, Cases y Feliú, 2023). Esto podría superarse con un marco de políticas públicas que promuevan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En el caso de España, las políticas públicas para favorecer a las mujeres en el mercado laboral están centradas en la paridad de género, buscando garantizar los derechos de las mujeres (Instituto de las Mujeres, 2024).

4. ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

De acuerdo con el informe del Instituto de las Mujeres (2024), en el ámbito educativo, desde el 2007, cuando se aprobó la Ley sobre igualdad que será objeto de análisis en el siguiente apartado, se ha registrado un mayor acceso a la educación y formación académica del sector femenino. Este Instituto considera que se ha producido un avance significativo en la cantidad de mujeres que cursan estudios. Sin embargo, reconoce que sigue persistiendo un sesgo de género que influye para que las mujeres busquen trabajos y estudios feminizados.

Pese a que existe un mayor enfoque para fomentar e impulsar la participación de las mujeres en las carreras de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (STEM), sigue presentándose un esquema en el que se ven subrepresentadas. El Instituto de las Mujeres (2024: 24) detalla que:

En Formación Profesional en el curso 2020-21 el alumnado femenino supone un 92,2% en el Grado Superior de Imagen Personal, 77,7% en Textil, confección y piel o 76% en Sanidad, frente a un 4,2% en Instalación y mantenimiento, o un 4% en el Grado Medio de Fabricación mecánica y 3,4% en Transporte y mantenimiento.

Lo mismo parece suceder a nivel de universidades. La mayoría de los estudiantes universitarios son mujeres, alcanzando un 56% del total; sin embargo, se sigue manteniendo una distribución por sexos según sea la carrera que se estudia. De esta forma, en Informática las mujeres representan solamente el 14,2% del total de estudiantes en este ámbito educativo. Lo mismo sucede en otras carreras como Ingeniería en donde llegan a ocupar el 26,1% de las plazas, mientras que en carreras que han sido tradicionalmente femeninas, como la Enseñanza Infantil, alcanzan a copar el 91,6% del total.

Esta misma tendencia se ve reflejada en Trabajo Social donde tienen un 83,3% de participación, en Enfermería con el 81,8% y en Educación Infantil con el 97,6%. Carreras que están asociadas indefectiblemente al cuidado de personas, labores que tienen a las mujeres subyugadas dentro de las actividades del hogar

y que, de acuerdo con García (2024: 178), puede superarse con “el diseño de unas políticas públicas de atención a la familia asumiendo la necesidad de perspectiva de género que permita avanzar hacia la eliminación de los estereotipos y roles de género”.

En el ámbito del empleo se presentó un periodo de crisis económica y recesión en 2008 que provocó un descenso en las tasas de empleo a nivel general. Según lo describe el informe del Instituto de las Mujeres (2024: 24), al principio esta circunstancia afectó en mayor grado a la población masculina debido a que tenían mayor participación en la construcción y sectores afines. Sin embargo, posteriormente impactó por igual a la población femenina, “incluso de forma más acusada, lo que supuso en estos años un retroceso en la igualdad de género con relación al empleo” (Instituto de las Mujeres, 2024: 24).

No obstante, después de superada la crisis del 2008, se ha venido presentando un índice de recuperación de la tasa de empleo de las mujeres de manera más consistente que la de los hombres. Según el Instituto de las Mujeres (2024), en el periodo comprendido entre 2007 y 2022, la brecha de género en las tasas de empleo de hombres y mujeres decreció de manera muy fuerte, pasando de 20,8 a 10,7 puntos. Estas nuevas dinámicas en las relaciones laborales y la mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral pueden estar fuertemente influenciadas por la legislación nacional que debe estar armonizada con el Derecho de la Unión Europea.

4.1. Leyes relevantes

La regulación española sobre la conciliación de la vida laboral y familiar para las mujeres está centrada en asegurar que se cumplan los principios constitucionales y el derecho a la igualdad de oportunidades, así como fomentar la corresponsabilidad en las labores familiares, de tal forma que los hombres puedan asumir su rol dentro de la familia.

Son varias las normas especiales y específicas que han sido aprobadas desde el poder legislativo en cabeza de las Cortes Generales, así como Reales

Decretos expedidos por el Gobierno central con el fin de facilitar que las mujeres puedan conciliar sus labores profesionales con sus responsabilidades y actividades familiares.

También existen preceptos legales que han sido incluidos en la norma laboral por excelencia, esto es, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), gracias a las modificaciones realizadas en diversas ocasiones, cuestión que será abordada en el apartado siguiente.

Dentro de las leyes que más relevancia tienen para las mujeres, se encuentra la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (Ley de igualdad), cuyo objetivo primordial es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres” conforme se establece en el art. 1 de esta, especialmente a través de la eliminación de las conductas discriminatorias hacia las mujeres, teniendo en cuenta que todas las personas, independientemente de su sexo o género, son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

Es preciso tener en cuenta que este objetivo de la norma debe cumplirse sin importar la circunstancia o condición en que se encuentren los hombres y las mujeres, sea que se trate del ámbito laboral, social, político o cultural, conforme a los principios constitucionales contemplados en el art. 9.2 y 14 de la Constitución Española (CE) de tal forma que se pueda lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria.

Desde ese contexto y para dar cumplimiento a la Ley de Igualdad, se establecen una serie de principios que deben regir las actuaciones de los Poderes Públicos, las personas físicas y jurídicas, las entidades públicas y privadas para evitar cualquier forma de discriminación por razón de sexo. También incorpora medidas dirigidas a eliminar y corregir cualquier indicio de discriminación hacia las mujeres:

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 (art. 3 de la Ley de igualdad).

Este principio significa que no deben existir acciones discriminatorias, sea directa o indirectamente, que estén fundadas en el sexo de las personas, pero principalmente aquellas que se deriven de “la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (Art. 4 de la Ley de igualdad).

Vale la pena señalar la existencia de otras normas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida familiar y profesional, tales como la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, en la que se modifican diversas leyes y se transpone la Directiva (UE) 2022/2381 con el fin de alcanzar la participación igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En ese mismo sentido, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica varias normas con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en la Ley de igualdad que no han podido alcanzarse, y debido a que no se ha logrado “garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, ya que subsisten una serie de desigualdades que no se pueden tolerar, especialmente en el ámbito laboral.

En ese mismo contexto, la Ley de Igualdad establece en la disposición adicional 11ª las medidas adaptación y distribución de la jornada de trabajo del TRLET que se comentan a continuación.

4.2. Permisos parentales y reducciones de jornada

Como se había indicado en el apartado anterior, el TRLET ha sido modificado por diferentes normas con el fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres, por ejemplo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, o el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, entre otros. En conclusión, los descansos, permisos y fiestas se encuentran reglados en el art. 37 del

TRLET. El art. 37.3.f) establece que las trabajadoras podrán ausentarse del trabajo justificadamente y con derecho a remuneración:

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En ese mismo sentido, de acuerdo con el art. 37.4 del TRLET, las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora a efectos de lactancia en aquellos casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Este derecho puede prolongarse hasta cuando el lactante cumpla nueve meses y es válido indistintamente para cada uno de los hijos. Es decir, que si la mujer desea adoptar tres hijos, tendrá derecho a ausentarse por tres horas para cumplir con esta tarea.

Es preciso entender que estos derechos son aplicables a los hombres de tal suerte que, gracias a esta reducción de jornada, pueden corresponsabilizarse junto a las mujeres en las labores de cuidado, apoyando y fomentando la conciliación de la vida profesional y familiar. No obstante, este es un “derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora” (art. 37.4 TRLET).

Pese a la existencia de varias normas y regulaciones respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral; que es un derecho que ocupa a todo ser humano; el principio de igualdad tiene como propósito impedir que las cargas de las tareas del hogar recaigan sobre las mujeres y fomentar la participación y corresponsabilidad del hombre, por ello Martínez (2023, p.191) considera que:

La mayoría de estas medidas son de voluntaria solicitud, de forma que en la realidad práctica encontramos que, en las parejas de distinto sexo de

nuestra sociedad, sigue siendo más frecuente que sea la mujer quien solicite una reducción de jornada para ocuparse de las cargas familiares mientras que el hombre continuaría trabajando.

5. CONCLUSIONES

A través de este estudio se ha logrado visibilizar que las estructuras sociales y culturales siguen sosteniendo una división sexual del trabajo, cuestión que viene acompañada de graves consecuencias para la vida familiar, laboral, social y personal de las mujeres españolas.

Se logró estudiar las dificultades estructurales que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de liderazgo y responsabilidad, que tienen que ver con la discriminación de género que sigue perviviendo en la sociedad española, especialmente en el ámbito laboral, toda vez que en los puestos de dirección se hace más patente la presencia de personas del sexo masculino, pese a que la profesionalización de las mujeres está casi a la par.

Se ha podido evidenciar la falta de corresponsabilidad, vista más allá de los modelos de conciliación, que tienen que construirse con base en una distribución equitativa de las responsabilidades del hogar, el cuidado de familiares dependientes y la crianza de los hijos.

La división sexual del trabajo en España sigue generando desequilibrios que deben ser superados con base en la corresponsabilidad. La persistencia de un pensamiento sexista involucra una ideología de género negativa para seguir asignándoles tareas a las mujeres en función del simple hecho biológico, sin contar con sus capacidades personales y profesionales.

Este paradigma que ha sido difícil de erradicar en su totalidad, conforme se ha evidenciado en los estudios analizados, dificulta la implementación de una corresponsabilidad real y efectiva, produciendo consecuencias nefastas para la vida profesional de las mujeres.

La carencia de un apoyo equitativo en las labores familiares afecta negativamente la capacidad de las mujeres para lograr una conciliación efectiva de su vida profesional y personal. La falta de compromiso real en la distribución de las tareas del hogar ocasiona, en muchos casos, que las mujeres tomen decisiones que limitan su desarrollo profesional, optando por jornadas laborales reducidas o el abandono de los puestos de trabajo.

El análisis de los diferentes estudios permite observar que la desigualdad de género sigue presentándose como un fenómeno social en España, reflejando la coexistencia de normas en favor de la igualdad y actitudes discriminatorias en función del género de las personas, lo que dificulta la conciliación real entre la vida familiar y laboral de las mujeres.

El objetivo general de este trabajo se ha logrado, al comprobar que existe una desigualdad en el ámbito laboral y familiar respecto de las mujeres y los hombres. En la actualidad, la conciliación entre la vida laboral y familiar persiste como un gran desafío para millones de mujeres españolas que deben cumplir con una doble labor, una doble jornada que no es reconocida.

Pese a que en las últimas décadas de manera continuada se ha venido presentando una mayor participación de las mujeres en el campo del trabajo, esta participación sigue siendo sectorial. Se pudo evidenciar que, a nivel global, profesionalmente las mujeres están en igualdad de condiciones que los hombres, aunque algunas profesiones siguen manteniendo una participación mayoritaria de los hombres y otras de las mujeres.

España cuenta con las herramientas legislativas para hacer frente a los fenómenos discriminatorios, a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo o Ley de igualdad, cuyo principal objetivo ha sido hacer que el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sea realmente efectivo. Falta un mayor compromiso de toda la sociedad, incluidas las mujeres mismas, para hacer realidad los postulados de esta norma.

6. BIBLIOGRAFÍA

Alcañiz Moscardó, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(46), 244-285.

BBC (13/12/2017). Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión "techo de cristal". Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736> Consulta [14/08/2025].

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Connell R (2006) *Gender and Power*. Polity Press

Eurostat (2025). Estadísticas de género. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics Consulta [14/08/2025].

Fleta-Asín, J., & Pan, F. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e investigaciones sociales*, (37), 187-214.

Gobierno de España. (1999) *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Boletín Oficial del Estado, nº 266, 6 de noviembre de 1999, pp. 38934–38938.

Gobierno de España (2025). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo de 2024. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf Consulta [14/08/2025].

Hochschild, A. R. (1989). *The second shift: Working families and the revolution at home*. New York: Viking.

Instituto Nacional de Estadística (2024). *Movimiento Natural de la Población / Indicadores Demográficos Básicos. Año 2023*. Nota de prensa, 20 de noviembre de 2024. Disponible en: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Martínez, M. d C, y Yago, C. (2009). El discurso de las mujeres sobre la conciliación y distribución de las tareas domésticas y de cuidado. In *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial* Servicio de Publicaciones Universidad de Murcia Edit,um (pp. 143-166).

Musarella, N., & Discacciati, V. (2020). Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa. *Evidencia, actualizacion en la práctica ambulatoria*, 23(3), e002046-e002046.

Moreno, S. (2025). *La corresponsabilidad: el camino hacia la igualdad real entre mujeres y hombres*. La Voz del Sur, 24 marzo.

Patzi, V. D. (2025). La vigencia del techo de cristal en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. *Themis*, 1(1), 11-22.

Resa Ocio, A. (2023). Igualdad de género y formación inicial del profesorado en España: entre la utopía y la realidad. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 27(1), 255-275.

Saavedra, L. D. (2017). Género y salud: estudio sobre la doble jornada laboral en las mujeres y su relación con el autocuidado de su salud. In *IX Congreso Internacional de Investigación y práctica profesional en Psicología XXIV Jornadas de investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Sabater Fernández, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (30), 163-198.

Urdiales Méndez, E. (2021). Techos de Cristal, dilema contemporáneo para las organizaciones. *A&H Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*, (13), 97-119.