

# Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz\*

JUAN TORRES LÓPEZ<sup>1</sup>, MAURICIO MATUS LÓPEZ<sup>2</sup>,

FRANCISCO CALDERÓN VÁZQUEZ<sup>3</sup>, ANA GÓMEZ NARVÁEZ<sup>4</sup>

**E**n el presente artículo se plantea una reflexión sobre los sesgo de género que se aprecian en la negociación colectiva de medidas o instrumentos orientados a lograr la conciliación entre la vida labo-

ral y familiar, partiendo del caso analizado en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Esta reflexión se ha basado en el análisis de las connotaciones, consideraciones y contenidos de género subyacentes, implícita o explícitamente, en diversos aspectos de la negociación colectiva andaluza. Se trata, generalmente, de elementos poco visibles pero latentes y que, a nuestro juicio, tienen una importancia bastante significativa puesto que condicionan en gran medida la orientación y la instrumentación efectiva de la práctica de la conciliación laboral-familiar.

A partir de la consideración de ese sesgo se pueden deducir algunas recomendaciones encaminadas a hacer que la concepción y, sobre todo, la aplicación, de los mecanismos de conciliación laboral-familiar permitan alcanzar efectivamente la igualdad de género y, en consecuencia, eliminar las discriminación de esta naturaleza tan injustificada como nociva para el óptimo funcionamiento de los mercados laborales.

\* Este artículo es resultado de las investigaciones que se vienen realizando en el marco del proyecto Equal-in-red que cuenta con financiación de la iniciativa europea Equal.

<sup>1</sup> Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Málaga y responsable del Grupo de Investigación Equal/Seminario de Economía Política.

<sup>2</sup> Doctor en CC. Económicas e Investigador contratado en la Universidad de Málaga y miembro del Grupo de Investigación Equal/Seminario de Economía Política

<sup>3</sup> Doctor en CC. Económicas e Investigador contratado en la Universidad de Málaga y miembro del Grupo de Investigación Equal/Seminario de Economía Política

<sup>4</sup> Licenciada en CC. Económicas, Directora de Políticas de Empleo de la Diputación de Málaga y miembro del Grupo de Investigación Equal/Seminario de Economía Política.

## INTRODUCCIÓN: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar aparece cada vez con mayor fuerza como una base esencial para conseguir que desaparezca la discriminación a que han estado sometidas durante decenios las mujeres a la hora de incorporarse a la actividad laboral y sobre cuya nocividad no vamos a detenernos aquí.

Lo que nos interesa poner de relieve es que, cuando se le concede un papel fundamental a la negociación colectiva para lograr la conciliación, es muy importante asegurar que las partes negociadoras afronten el asunto, y en consecuencia propongan medidas, desde una perspectiva realmente capaz de garantizar la conciliación que no esté generando, al mismo tiempo, y aunque sea de modo muy sutil, un nuevo tipo de fuentes de discriminación entre hombres y mujeres en la vida laboral.

En los últimos años parece haberse dado un feliz confluencia de intenciones sociales que se resuelve en un aparente convencimiento común sobre la exigencia de articular medidas de conciliación. Pero ha de tenerse en cuenta que en esta materia, como en general siempre que se trata de establecer medidas que tienen que ver con comportamientos humanos, con incentivos y desincentivos y, sobre todo, con instrumentos que cuando nacen están muy condicionados por la cultura y los patrones de comportamiento dominantes, es muy importante dilucidar si no se están generando efectos perversos que reproducen la situación problemática de partida.

Aunque no sea un asunto sobre el que se suele debatir, no se puede olvidar que la problemática de la igualdad de género se enfrenta a una dificultad intrínseca al propio mercado laboral. Nunca ha sido fácil ni simple abordarla en el ámbito sociolaboral. Más bien resulta fácil comprobar que la equidad de

genero se conjuga con dificultad con los valores, conductas y actitudes muy masculinizados tradicionalmente presentes en el mercado laboral, un espacio en donde las mujeres, a pesar de sus conquistas y de su cada vez mayor presencia, son, desde una perspectiva histórica, prácticamente unas recién llegadas.

Creemos que se puede establecer que, incluso con independencia de que la legislación fuese muy por delante, la negociación colectiva va a desempeñar siempre un rol muy importante en la problemática de la equidad de género en sus diversas vertientes, actuando como una suerte de motor de cambios y como promotor, desde abajo, de las conductas y actitudes *pro equalitas*. Y por eso es tanto más necesario tratar de encontrar el sesgo que pueda afectar a las medidas que se negocian y procurar evitarlo para no reproducir pautas de comportamiento, incentivos y conductas en realidad generadoras de la desigualdad que aparentemente se desea combatir.

Entre otras cosas, porque si resultase que la negociación colectiva es excesivamente permeable a un sesgo de esa naturaleza habría que pensar en fórmulas alternativas para garantizar una conciliación igualadora y no reproductora de la discriminación de género que hoy día existente.

## SEXO Y GÉNERO COMO CATEGORÍAS DISCRIMINANTES EN LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Una primera aproximación a la problemática del género en el contexto sociolaboral distingue los conceptos referenciales de sexo y género. Siguiendo a Le Feuvre (2000), el sexo hace referencia a las peculiaridades físicas y anatómicas que distinguen al hombre de la mujer, tratándose, por tanto, de una categoría biológica, genéticamente determinada en función de la cual se clasifica a los seres vivos en machos o hembras. El género, por su

parte, se refiere a una categoría cultural mediante la cual se asignan roles y estereotipos planteados como diferencias de conducta, valores o costumbres, derivados de la diferencia sexual (Cabildo Insular, 2005).

La visión tradicional, anclada en el determinismo biológico, considera la existencia de dos sexos, explícita y tajantemente diferenciados y como compartimientos estancos, entendiendo que el comportamiento de los miembros de cada sexo está fuertemente condicionado o predeterminado por su diferencia esencial genético-biológica (Le Feuvre, 2000).

Esta visión tradicional, dominante en el pensamiento occidental desde la revolución industrial hasta la aparición de los enfoques de género en los sesenta, ha sido profusamente empleada desde distintas perspectivas para justificar hipótesis que en realidad son de origen cultural, como la pretendida superioridad masculina (fisiológica, psicológica y mental) y para sostener otros aspectos derivados que terminan por imponer jerarquías y espacios sociales, laborales y familiares en donde se impera la desigualdad.

Gracias a ese determinismo, se han podido establecer lugares comunes, estereotipos e imágenes culturales y antropológicas que han alimentado, a partes iguales, gran parte del ideario colectivo del mundo occidental en los siglos XIX y XX. Y así se ha justificado la discriminación por razón de sexo, como práctica social aceptada unánimemente, para generar una *socialización diferenciada*, es decir, la asignación de roles y espacios sociales en función de unas supuestas *capacidades naturales* de cada uno de los sexos (Le Feuvre, 2000).

Sobre tales fundamentos se ha cimentado también la visión académica tradicional que focalizaba su análisis en torno a la denominada familia nuclear<sup>5</sup>, caracterizada por una

<sup>5</sup> Estructurada en torno a la figura del cabeza de familia, su cónyuge, unidos por vínculo matrimonial e hijos, o bien pareja sin hijos o uno de los conyuges con hijos.

diferenciación de roles entre los sexos tan nítida que inevitablemente conduciría a la especialización de las tareas sociales de todo tipo por razón de género.

Gracias a esa especialización la figura masculina se orientó hacia el espacio público, hacia la esfera exterior al grupo familiar y más concretamente hacia la esfera laboral-productiva, para erigirse en «varón sustentador», proveedor de bienes económicos para la familia, cuya supervivencia parece depender solamente de él.

Por el contrario, el rol femenino se encerró en el espacio privado, en la esfera interior familiar-reproductiva, cuya función fundamental es la generación, cuidado y atención de los miembros de la unidad familiar (hombre, niños y ancianos), es decir, al cuidado del hogar como una actividad o, mucho mejor dicho, como un trabajo (el doméstico) no retribuido. Y una vez que se detecta esa tendencia «natural» de las mujeres hacia la especialización absoluta en el trabajo del hogar, el paso subsiguiente es considerar lo positivo de su permanencia en esa actividad dado que allí han alcanzado, como diría Becker (1987), su mayor ventaja comparativa.

Lógicamente, manteniéndose los postulados tradicionales del modelo del varón sustentador, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es dificultosa y, cuando se da, precaria. Por un lado, debido a los obstáculos puramente materiales o fisiológicos (maternidad, cuidado de la prole...) que genera su «especialización» en el abanico de las tareas sociales. Y, por otro, porque tener a su cargo el cuidado de los hijos y la responsabilidad del hogar le lleva a poder invertir menos en formación, lo que las obliga a optar por trabajos «simples» que no exijan mucha preparación y que, además, proporcionen la flexibilidad necesaria para conciliarlos con las tareas domésticas.

La progresiva incorporación de las mujeres a la población activa y al mercado de tra-

bajo, a pesar de su muy positiva evolución, no ha logrado alterar definitivamente estas coordinadas discriminantes porque la determinista visión tradicional sigue estando, al menos en los casos andaluz y español, muy presente. Eso es lo que ha producido que, en términos generales, la participación de las mujeres en el mercado laboral se haya traducido en términos de una doble presencia en ambos espacios, laboral y familiar, y, en consecuencia, con una doble jornada para las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares, lo que lógicamente les impone una enorme y constante presión en todos los ámbitos de su vida.

## EL SESGO DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Aun cuando todavía no se ha realizado un estudio exhaustivo de la negociación colectiva en España, el rasgo más relevante que parece afectar a la negociación colectiva española de instrumentos para la conciliación de la vida familiar y laboral es la tendencia a *feminizar* el problema, es decir, a considerar que se trata de un asunto *de las mujeres* que, en el mejor de los casos, hay que resolverles, pero que no afecta o implica a los hombres, salvo de manera muy tangencial.

Aunque en principio tal tendencia pudiera considerarse, hasta cierto punto lógica, no deja de resultar preocupante. Cuando se *feminizan* derechos que, como tales, deberían ser universales, pero que están vinculados a responsabilidades que no lo son, sino que nacen de una injustificada especialización *de género* (sociocultural y cambiante), lo que se manifiesta, aunque esos nuevos derechos existan, es la pervivencia de consideraciones que son claramente sexistas porque atribuyen roles diferenciados y discriminatorios sólo en función del género.

Y puesto que esos roles afectan a la división de tareas en el interior de la unidad familiar, resulta que las propias medidas

conciliatorias reproducen la situación desigual de partida y, en consecuencia, y aunque se adopten con el objetivo de conciliar las esferas laborales y las familiares o personales, lo que hacen es evitar que pueda disfrutarse en toda su plenitud.

La tendencia a la *feminización* de las figuras de conciliación laboral-familiar se ha constatado en diferentes estudios y trabajos, entre los que se pueden citar «*Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva*» (Carrasquer; Massó; Martín Artiles, 2005), «*Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*» (Instituto de la Mujer, GPI Consultores, 2005), «*Tiempo de Trabajo y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar*» (Otaegui, 2004), *Informe Randstad (2004)* o diversas aportaciones realizadas desde el Consejo Económico y Social de España (CES, 2004) en sus memorias y documentos de trabajo.

También se ha podido comprobar que esos patrones feminizadores de la conciliación laboral-familiar se reproducen igualmente en el ámbito territorial de las comunidades autónomas como ha evidenciado, por ejemplo, el «*Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la Perspectiva de Género. Revisión*» (De la Fuente Vázquez, Galindo Sánchez, Quintanilla Navarro y Sánchez García, 2005), un trabajo particularmente interesante por cuanto que se trata de la actualización de un estudio anterior (De la Fuente et alia, 1998) que permite constatar la evolución de la temática en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid. En el mismo sentido cabe destacar las aportaciones realizadas por los estudios «*Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género, Aragón un caso de estudio*» (Elosegui, Carnicer, De la Fuente, Martínez, Pérez del Río, 2005), «*Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra, desde la perspectiva de Género,*» (De la Fuente Vázquez, 1998), el

Proyecto de Investigación *La familia en la negociación colectiva de Navarra* (Barrios Baudor, 2005) y el «*Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad de la Rioja* (Pérez del Río, 1994).

Y tendencias semejantes han puesto de relieve los informes provenientes de los agentes sociolaborales: los de la Secretaria Confederada de la Mujer del Sindicato Comisiones Obreras, (Comisiones Obreras 2003), los informes sobre contratación colectiva del 2001 de CCOO, UGT o la CEOE, cuyas principales conclusiones han sido sintetizadas por Caprile (CIREM, 2002).

Tanto los estudios genéricos como los autonómicos coinciden en detectar que las figuras referidas a la atención de responsabilidades familiares, ya se trate de la orientación de los permisos familiares (maternidad, paternidad, lactancia, etc.), o de la regulación de figuras análogas (excedencias), aparecen como figuras de derecho, goce o uso exclusivamente femenino, cuando en la legislación se reconoce la titularidad de ambos progenitores o la posibilidad de cesión.

En el caso de la comunidad madrileña (De la Fuente, Galindo, Quintanilla y Sánchez García, 2005) incluso las formas expresivas y el lenguaje empleado redundan en dicha orientación feminizadora cuando se utilizan expresiones como «*alumbramiento y gestación*» que refuerzan esa idea latente de que la conciliación familiar-laboral es un asunto exclusivo de mujeres trabajadoras con todos sus corolarios.

Y refuerza esta circunstancia el hecho de que haya podido observar una ausencia casi total de medidas para incentivar el uso o goce de estos derechos por el progenitor masculino (De la Fuente Vázquez, coord., 2005).

También se observan situaciones análogas en la negociación colectiva realizada en Aragón, donde se han detectado limitaciones en el ejercicio de determinados derechos

exclusivamente a la madre (Elosegui, Carnicer, Martínez y Pérez, 2004) y en la navarra, donde también se ha destacado que las mujeres aparecen como destinatarias casi exclusivas de las medidas y derechos de la conciliación familiar-laboral (Barrios Baudor, 2005).

## EL SESGO DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ANDALUCÍA

En el caso andaluz se ha realizado un análisis exhaustivo de los convenios colectivos vigentes en 2004 y 2005 que ha permitido detectar cuáles son los instrumentos de conciliación que la negociación colectiva mejora respecto a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores o que incluye sin que estén previamente incluidos en dicha norma legal.

Se ha tratado, pues, de determinar en qué medida la negociación colectiva, en el caso andaluz, va o no por delante de la legislación y qué tipo de medidas son las que resultan preferidas una vez que se va más allá de lo establecido en la ley<sup>6</sup>.

Los resultados obtenidos, que se resumen en el cuadro N° 1, muestran claramente que en los convenios andaluces predominan unas pautas de comportamiento en el campo de la conciliación muy similares a las que han sido observadas para el conjunto nacional y para las comunidades autónomas.

La conciliación laboral-familiar en los convenios colectivos andaluces parece seguir las tendencias y patrones de comportamiento existentes en el conjunto nacional, puesto que muestran un claro sesgo de género, es decir, una concepción que da por hecho que determinadas responsabilidades (a las que van añadidas los correspondientes derechos) son principalmente inherentes a las mujeres.

<sup>6</sup> La totalidad de la investigación y sus conclusiones puede consultarse en [www.oees.net](http://www.oees.net)

**CUADRO 1. INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN ANALIZADOS Y PORCENTAJES DE LOS CONVENIOS ANDALUCES QUE MEJORAN LOS ESTABLECIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

<b>I. INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN PRESENTES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>Número de convenios que los mejoran</b>	<b>Porcentaje sobre el total de convenios (864)</b>
<b>AUSENCIA DURANTE LA JORNADA LABORAL</b>		
por nacimiento de hijo prematuro	13	1,5%
por lactancia materna de menor de 9 meses	18	2,1%
<b>REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL</b>		
por nacimiento de hijo prematuro	7	0,8%
por lactancia materna de menor de 9 meses	224	25,9%
por cuidado directo de familiar	16	1,9%
por guarda legal de menor o discapacitado	25	2,9%
<b>EXCEDENCIA FORZOSA</b>		
por cuidado de hijo	9	1,0%
por cuidado directo de familiar	45	5,2%
<b>EXCEDENCIA VOLUNTARIA</b>		
excedencia voluntaria legal	233	27,0%
<b>PERMISOS RETRIBUIDOS</b>		
por matrimonio del trabajador,	239	27,7%
por traslado de domicilio	310	35,9%
por nacimiento de hijo (sin desplazamiento)	545	63,1%
por nacimiento de hijo (con desplazamiento)	196	22,7%
por fallecimiento, accidente... (sin desplazamiento)	353	40,9%
por fallecimiento, accidente... (con desplazamiento)	205	23,7%
<b>SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD</b>		
semanas por maternidad	46	5,3%
semanas adicionales por parto múltiple	18	2,1%
<b>II. OTROS INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN QUE NO ESTÁN PRESENTES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>Número de convenios andaluces que los contienen</b>	<b>Porcentaje sobre el total de convenios (864)</b>
<b>FLEXIBILIDAD DE ENTRADA Y SALIDA MAYOR A TREINTA MINUTOS</b>	9	1,0%
<b>EXCEDENCIA VOLUNTARIA</b>		
excedencia voluntaria adicional	179	20,7%

Fuente: Torres y otros (2006), Análisis de la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía, [www.oees.net](http://www.oees.net).

Como puede comprobarse en el cuadro anterior, los instrumentos de conciliación que se mejoran y, en consecuencia, los que tienen un tratamiento privilegiado en la negociación colectiva, son precisamente aquellos que tienen que ver con el reforzamiento de las estructuras familiares convencionales que de por sí implican una división sexual del trabajo muy perjudicial para las mujeres.

Así, los permisos retribuidos, en particular por nacimiento de hijo (un instrumento que se mejora en el 63% del total de convenios analizado), fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes (40,9%), o cambio de domicilio (35,9%) aparecen como especialmente destacados en cuanto a la mejora que representan respecto a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Al igual que ocurre con reducción de jornada laboral por motivos familiares, en particular lactancia materna (25,9%) y con las excedencias por razones familiares, en particular las voluntarias para el cuidado de los hijos (27,%).

La predominancia de estos instrumentos implica que claramente existe lo que llamamos un *sesgo de género* que tiende a privilegiar como instrumentos de conciliación aquellos derechos que en realidad suponen un alejamiento de las mujeres del trabajo. Y ello en detrimento de las medidas o derechos que estrictamente deben ser considerados como auténticos instrumentos de conciliación entre la vida familiar y laboral (la posibilidad de que las trabajadoras se ausenten circunstancialmente del trabajo, reduzcan su jornada, suspendan su contrato por maternidad o hagan más flexible su tiempo de trabajo).

Puede decirse, por lo tanto, que la lógica conciliatoria que parece dominar preferentemente la negociación colectiva andaluza es la que consiste en facilitar el alejamiento del trabajo de las mujeres para hacer frente a «sus» deberes familiares, en lugar de la que supone una efectiva combinación de las responsabilidades laborales y familiares no solo de las mujeres, sino de hombres y mujeres.

Es una lógica que, como ya ha sido señalado, coincide con las tendencias y patrones descubiertos a nivel nacional y territorial, como se evidencia de los estudios y trabajos anteriormente citados.

## LA IGUALDAD DE GÉNERO, PRERREQUISITO DE LA CONCILIACIÓN

Si la conciliación entre la vida laboral y la familiar, o entre las responsabilidades que cada una de ellas comporta, se considera y se trata como un asunto que se resuelve simplemente a base de permisos, excedencias o reducciones de jornada, que a la postre implican el alejamiento efectivo del trabajo –con las secuelas profesionales que ello inevitablemente comporta– no se puede alcanzar el objetivo final que debe tener una auténtica política de conciliación: generar un *continuum vital* como resultado de la combinación armónica y flexible de las lógicas diferenciadas que gobiernan la actividad laboral y la vida familiar.

Es realmente significativo que, en el caso andaluz (que creemos sería perfectamente extrapolable al caso español) sólo un 5% del total de los convenios incorporan una preocupación singular, en forma de medidas que vayan más allá de lo establecido en el marco legal general, hacia la posibilidad de que los trabajadores puedan ausentarse circunstancialmente del trabajo, reduciendo voluntariamente su jornada o adaptándola flexiblemente de la forma que más convenga a sus circunstancias personales y familiares.

El diseño de los mecanismos y figuras de conciliación entre la vida laboral y la familiar parece responder a un concepto de familia tradicional inspirada en los principios del *breadwinner system*, lo que explica que los mecanismos de conciliación que aparecen con mayor nivel de mejora respecto al mínimo legal tengan como referencia, implícita pero bastante evidente, la unidad familiar mono-

nuclear (matrimonios, nacimientos de hijos, fallecimientos, etc.), lo que se constata al comprobar que las referencias a medidas conciliatorias referidas a un tipo de estructura familiar que no sea la nuclear beckeriana, consustancial al modelo del varón proveedor, son prácticamente inexistentes.

El problema que plantea el sesgo de género que se percibe en la negociación colectiva es que, bajo una retórica conciliatoria, lo que en realidad se produce es la reproducción e incluso potenciación de la asignación de roles familiares y sociales en virtud del género, reiterando la tradicional compartimentación en espacios estancos del trabajo y del hogar.

Lo que se logra, en todo caso, es que incluso «concilie» mejor el hombre que las mujeres y, además, que no se logre alterar las pautas de comportamiento, incentivos y valores tradicionales para ir hacia otras que realmente impliquen una distribución igualitaria de responsabilidades entre los trabajadores y trabajadoras.

Lo que puede interpretarse es que la actual negociación colectiva está privilegiando una estrategia, deseada o no es otra cosa, dirigida a que las mujeres puedan afrontar de la mejor manera posible «sus» responsabilidades familiares. Siguiendo a Junter-Loiseau (1999) tal conceptualización de la conciliación implicaría una visión unilateral o monofocal de una temática que necesariamente tiene que presentar un planteamiento, al menos, bilateral.

Desde la perspectiva unilateral, al plantearse como un conflicto básicamente femenino, se aborda sólo desde esta perspectiva. Así no se cuestiona en ningún momento la estructura y configuración de la secuencia de tiempos, ni se modifica el papel de las mujeres en la configuración social, sino que más bien lo que tiende a producirse es una revitalización de los roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres, obviándose la problemá-

tica de la desigualdad, verdadero corazón del problema<sup>7</sup>.

No cabe duda de que se trata de una estrategia que tiene un aspecto positivo pero que, en la medida en que no altera las bases que generan la discriminación en el seno de la familia y, por ende, en la vida laboral, no puede considerarse como una estrategia que lleve consigo una verdadera conciliación laboral-familiar puesto que esta no puede entenderse sino como la superación de los factores que generan una distribución desigual y discriminatoria de las responsabilidades y los derechos familiares y laborales.

De generalizarse una comprensión de la conciliación con este sesgo la consecuencia será un claro efecto perverso de las medidas adoptadas, pues terminarán por perpetuar roles y estereotipos basados en categorías de género, al seguir atribuyendo en exclusiva a las mujeres, implícita o explícitamente pero en cualquier caso de forma discriminatoria, los comportamientos, conductas, responsabilidades y obligaciones principales de la vida familiar y que más claramente dificultan su plena y enriquecedora inserción en la vida laboral.

Las razones que puedan explicar estas tendencias y sesgos han tratado de encontrarse en factores diversos. Unos autores (Carrasquer, Massó y Martín Artiles, 2005; Elósegui, Carnicer, Martínez y Pérez, 2004; Barrios Baudor, 2005) entienden que tienen su origen en la todavía escasa presencia de mujeres en los procesos de negociación colectiva, ya sea en la parte sindical, ya sea en la parte empresarial. En este sentido, se piensa que los temas considerados «femeninos» no

<sup>7</sup> En palabras textuales de esta autora: «la conciliation procède moins d'une révolution dans l'approche des temps sociaux que d'une nouvelle manière de nommer les inégalités temporelles entre les femmes et les hommes dans la famille et le travail. Loin d'être une révolution temporelle, elle serait une métaphore des discriminations». Ibidem.

tienen una consideración prioritaria sino más bien secundaria o de complemento en la jerarquía de prioridades de los negociadores, lo que en determinadas situaciones o condiciones podría provocar su ausencia de la mesa de negociación. Como señala Martín Artilles (2005), las cuestiones esenciales típicas de la negociación colectiva («masculinizada», añadiríamos nosotros) suelen ser las relativas al salario y al empleo, y el énfasis sindical se centra en la continuidad, expansión y ampliación del empleo.

Otros estudios han interpretado que el sesgo de género dominante en la conciliación laboral-familiar y la subsiguiente feminización de la misma son la consecuencia de que no exista corresponsabilidad masculina en la asunción y ejecución de tareas domésticas y en el cuidado de personas dependientes (Cabildo Insular, 2005), lo que lleva a que el establecimiento de medidas conciliatorias se encamine a «hacer más llevadera» la doble responsabilidad femenina en la familia y en el trabajo.

Todo ello es lo que nos lleva a establecer que la ruptura en la asignación de roles que suponen un reparto desigual y discriminatorio de las responsabilidades en la esfera privada, lo que implica el necesario cambio de mentalidad y la implicación directa de los hombres en el trabajo doméstico considerado hasta ahora como función exclusiva de las mujeres, es el prerrequisito primario de la auténtica conciliación. Sólo a partir de ahí se puede llegar al objetivo al que aspiran alcanzar la legislación nacional o las directivas europeas: la igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, impensable si antes no se produce en el espacio privado.

Puesto que el sesgo de género que se detecta en los resultados de la negociación colectiva se constituye, en consecuencia, como una limitación importante para que las políticas de conciliación sean un instrumento coherente y efectivo para conseguir la igualdad en el mercado laboral, es preciso combatirlo con

inteligencia y eficacia, lo que obliga, a nuestro entender, a abordarlo desde una triple pero entrelazada vertiente. En primer lugar, la del establecimiento de criterios legales imperativos. En segundo lugar, la promoción de los valores y de las prácticas de la equidad en el campo sociolaboral. Y, finalmente, la de la promoción de la corresponsabilidad de género en todos los ámbitos de la vida social.

En el campo legislativo, habría que partir del hecho, hoy día claramente constatable y mucho más en el ámbito al que nos venimos refiriendo, de que la autonomía de la voluntad no garantiza soluciones satisfactorias frente a esta dimensión del problema de la equidad en el marco laboral. En su virtud, parece, pues, imprescindible potenciar el imperativo categórico legal como forma de garantizar que se avance hacia la igualdad y contra la discriminación, algo que actualmente no parece ni mucho menos asegurado en la negociación colectiva, a la vista de sus resultados reales en los convenios negociados.

Naturalmente, esto implica, a su vez, una reconsideración del propio alcance imperativo de la legislación, de su capacidad de establecer condicionantes más efectivos no sólo en el campo puramente material sino también en el de los valores y en el conjunto de las prácticas sociales.

En concreto, y desde la perspectiva de la organización empresarial, la necesaria asimilación de la «cultura» de la conciliación en el ámbito sociolaboral va a exigir que las propias organizaciones reconfiguren su concepción de los tiempos y del uso de los recursos a partir de una obligada atención flexible de las responsabilidades familiares por los trabajadores sin distinción de sexos. Junto a otros requerimientos, eso supone un cambio profundo en el abanico de valores y de la cultura dominante para establecer otros que hagan posible promover, desde dentro de la propia organización, la educación en equidad de género, la corresponsabilidad y el respeto a los valores de la feminidad.

Por lo que respecta a la promoción de la equidad de género en el medio sociolaboral se requiere un esfuerzo sostenido en el tiempo por parte de los agentes sociolaborales en su conjunto (Administración Pública, sindicatos y organizaciones empresariales, principalmente) de cara a la divulgación y difusión de los elementos esenciales de la «cultura» de la igualdad, con particular atención a la corresponsabilidad. Para ello es decisivo plantear las adecuadas estrategias de difusión que ayuden a dinamizar su implantación y aplicación. Estrategias que deberían fundarse en la generación de estados de opinión colectivos, favorables o receptivos a la equidad de género, a partir de toma de conciencia de la relevancia del problema para la calidad de vida de los trabajadores, de sus familias y de la sociedad en su conjunto.

## BIBLIOGRAFÍA

- BARRIOS BAUDOR, G., L. (Coord.) BIURRUN A., GUTIÉRREZ, M.J.; GOÑI, N (2005): La familia en la negociación colectiva de Navarra. Proyecto de Investigación. Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud del Gobierno de Navarra – UGT Navarra. Pamplona.
- CABALLERO BELLIDO (2001): Políticas Empresariales de conciliación de la vida familiar y laboral. Buenas Practicas.Emakunde Infopolis 2000. Documento electrónico disponible en [www.emakunde.es/images/upload/concilia\\_4\\_c.pdf](http://www.emakunde.es/images/upload/concilia_4_c.pdf)
- CABILDO INSULAR DE TENERIFE (2005). Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Ed. Servicio de Juventud, Educación y Mujer. Serie: Apuntes para la igualdad. Documento Telemático disponible en: <http://www.interregvioleta.org/guiaMetodologica.asp>
- CAPRILE, M. (2002): Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral. Avances en estos temas en la negociación colectiva del 2001. Fundación CIREM. Documento Telemático disponible en: [www.eiro.eurofound.eu.int/2002/09/word/es0209103fes.doc](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/09/word/es0209103fes.doc)
- CARRASQUER, P.; MASSÓ, M.; MARTÍN ARTILES, A. (2005): Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Revista Papers, Número monográfico, en imprenta.
- CALVO ESCARTÍN, P. (1996): Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià. Ed. Tirant Lo Blanch. Secretaría de la Dona CCOO-PV, 1996. Valencia.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2004): Memoria sobre la situación socioeconómica de España. Ed. CES. Madrid.
- ELÓSEGUI ITXASO, M.; DE LUIS CARNICER, P.; MARTINEZ SÁNCHEZ, A.; PÉREZ PÉREZ, M., (2004): La sensibilidad de género en la negociación colectiva: El caso de Aragón. Universidad de Zaragoza. Documento electrónico disponible en: [www.ucm.es/info/ec/jec9](http://www.ucm.es/info/ec/jec9)
- FUENTE VÁZQUEZ, D. de la (Coord.) (1998): «Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género». (2 tomos) Publicaciones Dirección General de la Mujer. (DGM).
- FUENTE VÁZQUEZ, D. de la (Coord.); GALINDO SÁNCHEZ, J.; QUINTANILLA NAVARRO, B.; SÁNCHEZ GARCÍA, D. (2005): Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la Perspectiva de Género. Revisión. Comunidad de Madrid Consejería de Empleo y Mujer Dirección General de la Mujer.
- FUENTE VÁZQUEZ, D. de la, PÉREZ DEL RÍO, ELÓSEGUI ITXASO (2005): Análisis legal de los convenios colectivos de Aragón. Conciliación entre vida familiar y laboral. En *Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género: Aragón, un caso de estudio / coord. por*, ISBN 84-7426-801-X, pags. 167-210.
- FUENTE VÁZQUEZ, D. de la (Coord.) (1998): Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva del género. Instituto Navarro de la Mujer. Pamplona.
- GPI Consultores (2005): Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Instituto de la Mujer. Madrid.
- Informe Randstad Instituto de Estudios Laborales (IEL) (2004): Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. Las Políticas de Conciliación. Capítulo 4 *Análisis de contenido en convenios*

- colectivos (septiembre 2003-febrero 2004). Cláusulas de conciliación.* ESADE-Randstad. Documento Telemático disponible en [www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/3%20informe%20IEL%20políticas%20conciliación.pdf](http://www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/3%20informe%20IEL%20políticas%20conciliación.pdf)
- Informe CEIM (2004): Proyecto «Madrid: una ciudad para la conciliación». Informe Conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas madrileñas. Jornada sobre fórmulas y experiencias concretas. Documento electrónico disponible en: <http://www.ceim.es/scripts/docs/90302/1equal20.pdf>
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1994): Guía para la Negociación Colectiva No Discriminatoria. Sevilla.
- INSTITUTO DE LA MUJER, (1995): Guía práctica para el diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas. Barcelona.
- (1995): Catálogo De Acciones Positivas. Barcelona.
- JUNTER-LOISEAU, A. (1999): La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale Révolution temporelle ou métaphore des discriminations. En revista Cahiers du Genre, monografico, LANGEVIN, A. (Coord.) *Temporalités du social et sexuation*. N° 24. [http://www.iresco.fr/revues/cahiers\\_du\\_genre/numero24.htm](http://www.iresco.fr/revues/cahiers_du_genre/numero24.htm)
- LE FEUVRE, N., (2000): «Trabajo y empleo «de las mujeres en Europa» capitulo del Informe Las mujeres en la Unión Europea. <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wes/wes22.html>
- MARTIN ARTILES, A. (2006): Balance de la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva. Documento electrónico disponible en [www.eiro.euofound.eu.int/2005/07/word/es0507204fes.doc](http://www.eiro.euofound.eu.int/2005/07/word/es0507204fes.doc)
- OIT (2003): La Hora de la Igualdad en el Trabajo. Informe global. 91ª Conferencia Internacional del Trabajo. Informe I(B) Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Documento electrónico disponible en <http://www.ilo.org/declaration>
- OTAEGUI, A., (2004): El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. En ESCUDEIRO, R. (coordinador) *La negociación colectiva en España*. Ed. Tirant Lo Blanc. Valencia.
- PROGRAMA ÓPTIMA (1995): Guía de desarrollo de acciones positivas. Instituto de la Mujer. Barcelona.
- QUESADA SEGURA, R. (1991): Los Principios de Igualdad de Trato y de Oportunidades en la Negociación Colectiva. Un estudio sobre discriminación y acción positiva. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M. (1999): «La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras (I)», en revista *Relaciones Laborales*, N° 17 pp. 1-9.
- (1999): «La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras (II)», en revista *Relaciones Laborales*, N° 18 pp. 1-9.
  - (1999): «La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras (III)», en revista *Relaciones Laborales*, N° 19 pp. 1-9.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO (2003): Negociación Colectiva y Género. Una Apuesta de Futuro. Evaluación provisional del impacto del Acuerdo de Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002) sobre la igualdad de oportunidades (Septiembre 2002) Documento telemático disponible en [http://www.ccoo.es/pdfs/NC\\_genero.pdf](http://www.ccoo.es/pdfs/NC_genero.pdf)
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2003): Informe El género de la negociación colectiva. Documento telemático disponible en [http://www.ccoo.es/pdfs/NC\\_genero.pdf](http://www.ccoo.es/pdfs/NC_genero.pdf)
- (1998): Ariadna: guía para la negociación colectiva en igualdad. Secretaría de la Mujer CC.OO, FOREM, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Fondo Social Europeo. [http://www.ccoo.es/pdfs/NC\\_genero.pdf](http://www.ccoo.es/pdfs/NC_genero.pdf).
- Sindicato UGT (2005) Documento «Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje» 8 de marzo de 2005. Secretaría para la igualdad - Dpto. Confederal de la Mujer
- (2005) Documento «Apuesta por una política integral de conciliación laboral y familiar» Comunicado de Prensa de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- SIERRA HERNÁIZ, E. (1997): «Igualdad de oportunidades y acción positiva en la negociación colectiva»

va española» En *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo*. X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

TORRES y OTROS (2006): Análisis de la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía. Universidad de Málaga, [www.oees.net](http://www.oees.net).

**RESUMEN** El artículo plantea una reflexión sobre los sesgos de género que se aprecian en la negociación colectiva de medidas o instrumentos orientados a lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar. Para ello, se parte del análisis de los contenidos relativos a conciliación laboral y familiar presentes en los convenios colectivos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La reflexión surge de la percepción de claros sesgos de género subyacentes, implícita o explícitamente, en diversos aspectos de la negociación colectiva andaluza. Se trata, generalmente, de elementos poco visibles pero latentes y que, a juicio de los autores, tienen una importancia significativa puesto que condicionan en gran medida la orientación y la instrumentación efectiva de la conciliación laboral-familiar en la práctica cotidiana.

El artículo relaciona los mecanismos pro-conciliación con el entorno sociológico y cultural donde deben ser aplicados, en este caso el mercado laboral, un espacio muy masculinizado. De ahí, la lentitud y las dificultades observadas en el proceso de implantación de la equidad de género en el ámbito sociolaboral.

Lo analizado en el artículo lleva a considerar que la negociación colectiva no parece estar actuando con suficiente fuerza como un factor dinamizador de la equidad de género, posiblemente porque la negociación colectiva no puede trascender a su masculinizado entorno cultural.

Ello lleva a que los autores planteen la necesidad de introducir fórmulas legales alternativas para evitar que el disfrute de los derechos laborales sin discriminación dependa exclusivamente de la negociación colectiva que, como se analiza, no permite por sí misma garantizarlos en condiciones de igualdad.