

ENSAYO SOBRE LA
MARGINACIÓN DE LA MUJER EN
EL MUNDO LABORAL COMO
CAUSANTE DE LA INEQUIDAD DE
GÉNERO.

LIC. INGRID NOVOA AGUILAR.
Mes de abril del año dos mil nueve.

Es cierto que la institución del matrimonio es desde tiempos remotos aquélla que ha servido como fundamento de la familia, y en consecuencia, de la sociedad, y también lo es que ha servido como base para la procreación de los hijos, no obstante, desde la óptica de la equidad entre varón y mujer, existe la teoría de que es esta misma figura la que ha impulsado el gran desequilibrio entre ambos géneros.

Así, se habla de que antes de que los individuos contraigan matrimonio éstas tienen, hasta cierto punto, una vida relativamente equitativa en términos sociales y culturales, lo que puede deducirse ya que ambos subsisten para sí mismos; no dependen el uno del otro, ni viven para satisfacer las necesidades de un hijo o hija.

Ahora bien, el problema de la desigualdad de género que se pretende abordar en este ensayo, empieza a acrecentarse una vez que la pareja decide contraer nupcias, situación de hecho que pone a la mujer en una circunstancia de vulnerabilidad frente a su pareja.

Esta situación de vulnerabilidad femenina no es tan aguda cuando los consortes viven sin hijos, cosa muy diferente una vez que deciden formar una familia.

Lo anterior es así, toda vez que en las sociedades de corte tradicional es la mujer quien está destinada al cuidado de los hijos, mientras que el varón tiene el rol de proveedor económico, sin mayor intervención en la educación y crianza de aquéllos.

Ahora bien, ¿qué pasa en los casos en lo que ambas partes deben trabajar, ya sea por mera proyección profesional, o, como en la mayoría de

las parejas contemporáneas, por necesidad económica, y están los menores presentes?

En el 90% de los casos, es la mujer quien debe sacrificar su trabajo con el argumento de que seguramente tiene un sueldo más bajo, ya que, como es muy sabido, las mujeres ganan en el mundo laboral hasta un treinta por ciento menos que los varones por los mismos trabajos, luego entonces, partiendo de esta premisa, es lógico pensar que el sueldo que debe prevalecer es el mayor, el que en la mayoría de los casos, se insiste, es el del hombre.

En relación a lo anterior, es que el Estado Español promulgó la “Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, identificable con el número 3/2007, en cuyo preámbulo se señala que la igualdad formal es insuficiente para abarcar el problema de la inequidad laboral entre mujeres y varones.

Esto es, no obstante que la legislación se ha ido modificando para aparentemente solucionar el obstáculo de la inequidad legal, lo cierto es que prevalece un problema de discriminación indirecta consistente en que, si bien existe ya en la legislación española (así como en la de varios países desarrollados como Austria, Suecia, entre otros) una igualdad formal, lo cierto es que en la práctica las mujeres siguen siendo discriminadas en sus trabajos.

Dicha cuestión se acentúa en los trabajos pertenecientes a la iniciativa privada, razón por la cual la Ley Orgánica 3/2007 busca incentivar a esta rama de trabajo a erradicar la desigualdad indirecta antes mencionada.

En este orden de ideas, es conveniente hablar acerca de la igualdad *ante* la ley, y la igualdad *en* la ley.

Así, en la Monarquía Absoluta no existía la idea de igualdad formal, toda vez que el ordenamiento jurídico trataba en forma distinta a los tres estamentos o clases sociales, a saber, el clero, la nobleza y la burguesía.

Con la Revolución Francesa de 1789 y junto con el primer constitucionalismo, se terminó con esta desigualdad formal al considerar que la ley debía ser igual para todos los individuos, razón por la que se buscó alcanzar una igualdad ante la ley.

Lo anterior no quiere decir que la legislación en sus articulados no pudiera dar un trato diferenciado a las distintas clases sociales, o a hombres y mujeres, pero se insiste, ya se hablaba de una ley para todos que se traducía en una igualdad formal.

La igualdad *ante* la ley, distinta de la igualdad *en* la ley, se caracteriza por su proceso de creación, esto es, la norma emanada por los representantes de toda la sociedad, ésta se aplica siempre, y a todos. En consecuencia, esta igualdad se reduce al principio de legalidad entendido como proceso de creación.

Dicho principio se encuentra inmerso en el ordinal 14 de la Constitución Española, en el que de manera expresa señala que “los españoles son iguales ante la ley”, agregando que se prohíbe la discriminación por motivos de raza, ideas políticas, religión, origen social, sexo, entre otros, elementos todos éstos que se conocen como “sospechosos”:

Así las cosas, la igualdad ante la ley por sí misma no es suficiente para alcanzar su objetivo, por lo que ésta debe de ir de la mano con *igualdad en la aplicación de la ley*.

Retomando el concepto de igualdad *ante* la ley, desde el punto de vista del principio de legalidad, entendido éste como creación de leyes, se entiende como que el legislador se encuentra supeditado a no crear leyes que sean discriminatorias, en aras de lo dispuesto en el precepto 14 de la Constitución Española.

Por lo que respecta a la igualdad *en* la ley, se destaca que el legislador se encuentra asimismo limitado a respetar la Carta Fundamental traducido esto último como un control de constitucionalidad.

En este punto cabe mencionar al italiano Hugo Basi (1947), quien con su corte socialista y marxista es considerado como padre de la cláusula de los poderes públicos en la cual se establece que son éstos quienes deben crear las provisiones para que exista la igualdad y la libertad, esto se traduce en un mandato a los poderes públicos.

Este principio fue recogido en el artículo 9.2 de la Constitución Española, y se entiende como que los poderes públicos deberán hacer lo que esté en sus manos para erradicar todos aquellos obstáculos que impidan el correcto y entero desarrollo del principio de igualdad y libertad. En concreto, lo anterior se traduce en medidas como la ley de cuotas laborales a que se refiere la sentencia RTC 128/1987¹.

¹ Cfr. RTC 128/1987.

Por otro lado, conviene destacar que, desde el punto de constitucional, existe una tenue línea entre lo que se entiende como trato diferenciado, y lo que se conoce como discriminación.

Así, el trato diferenciado debe ser siempre razonable, proporcionado, y debe contener licitud en el fin perseguido, mientras que por su parte, la medida discriminatoria nunca se justifica.

En esta misma línea, cabe mencionar que las medidas conocidas como “tuitivas” son inadmisibles hoy en día, ya que, con un disfraz de ser paternalistas (pues consideran por ejemplo, que las mujeres no deben ser contratadas en ciertos empleos por su “debilidad física”, o porque “deben dedicarse un mayor tiempo al cuidado de los hijos”) engendran situaciones de clara discriminación, que no de trato diferenciado.

Por otro lado, el trato diferenciado puede ser constitucional, para lo cual se requiere que, además de lo establecido en el párrafo anterior, el control constitucional sea sumamente cuidadoso para justificar los tratamientos diferenciados por razones de sexo, para no caer en razones sin fundamento que únicamente perpetrar la discriminación, la cual, se insiste, nunca es justificable.²

Retomando lo mencionado en torno a la “Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, es importante resaltar algunos preceptos reflejan la esencia de esta ley, como por ejemplo el artículo 1º, el que prohíbe las discriminaciones directas e indirectas.

² En este tema, se sugiere leer la sentencia del Tribunal Constitucional Español conocida como “Caso Ávila”, ubicable con los datos de identificación 128/1985. Asimismo, es recomendable leer la sentencia STC 7/1983, relativa a las “Telefonistas” que perdían su trabajo por contraer nupcias.

Hubo un caso distintivo en el que el Tribunal Constitucional Español determinó que era discriminatorio el que las mujeres no pudieran trabajar en las minas, lo que se tradujo en una discriminación de tipo directa por perpetrarse un trato inequitativo entre mujeres y varones, sin justificación jurídica alguna.

Ahora bien, por lo que respecta a la discriminación indirecta, en primer término hay que señalar que es mucho más frecuente que la directa, y puede verse de manera clara en las situaciones tanto de acoso sexual, como de acoso por razón de sexo³.

Así, se habla de que existen en el trabajo dos tipos de realidades diferentes entre sí, por un lado, se entiende que en el acoso sexual conlleva un fin o propósito de índole estrictamente sexual; por otro lado, se entiende que el acoso por razón de sexo implica un trato degradante por el hecho de pertenecer al sexo femenino, así como un abuso de situación de jerarquía superior sobre una mujer.

Dentro de esta clase de acoso se ubica el acoso ambiental, el cual tiene verificativo con cuestiones a la vista en el ambiente laboral como calendarios de contenido pornográfico, comentarios o bromas de corte sexista, entre otras.

Así las cosas, se estima que el acoso sexual en el trabajo conlleva repercusiones físicas y psicológicas que se traducen en insomnio, baja autoestima, y más grave aún, renuncias en el trabajo.

¿Cuáles son las reacciones de los empleadores frente a estas situaciones de acoso?

³ Véase la Directiva 2006/54/CE en la que establecen estos dos tipos de acoso en el trabajo.

Por un lado la respuesta del empleador puede ser activa, y puede manifestarse en acciones como el despido del responsable; elaboración de normas de actuación; o cambio del responsable a otra área de trabajo.

Desafortunadamente en la práctica, el actuar del patrón no suele ser la descrita en el párrafo anterior, sino tiende a ser pasiva, y ello se traduce en situaciones como ocultar que hay una situación de acoso; cambio de área de la persona que está sufriendo este hostigamiento; tomar esta situación como algo común, o, como sucede en la mayoría de los casos, no hay reacción alguna ni voluntad de resolver este grave problema, sin soslayar que un gran número de empresas ni siquiera tiene conocimiento de esta situación pues no se denuncia, quedando las cifras de la siguientes:

En 2006, el 8.3% de los patrones que tuvieron conocimiento de actos de acoso tuvieron una respuesta activa al respecto; el 49.8% tuvieron una respuesta pasiva, e incluso no hicieron nada al respecto, y el resto no tuvo conocimiento de ello.⁴

Aquí conviene relatar las medidas que la Comisión Europea ha tomado en contra de la lucha para erradicar la discriminación analizada.

Este órgano colegiado ha emitido mecanismos de “soft law”, entendidos como mecanismos abiertos de coordinación que trabajan en conjunto con la legislación para abordar estas situaciones de discriminación laboral, lo que en la práctica se traduce en planes de igualdad que ponen en marcha las políticas de igualdad.

⁴ Esta estadística fue publicada por el Instituto de la Mujer en España (MTAS), el 26 de abril de 2006.

Luego entonces, las empresas deberán tener planes de igualdad si tienen un número mayor a doscientos cincuenta trabajadores, o cuando, a partir de una inspección se hayan encontrado problemas derivados de desigualdad o de acoso, deberán indefectiblemente implementar los planes de igualdad en mención.

Ahora bien, en relación al contenido de los planes de igualdad, se destaca:

- a) Un diagnóstico, esto es, una radiografía de la empresa desde la óptica de la igualdad, atendiendo a factores sensibles como los salarios, los complementos, etc.
- b) Medidas que se hacen consistir, por ejemplo, en marcas de igualdad, las cuales denotan si la empresa inspeccionada es o no responsable y cumple con las políticas de igualdad; aquéllas que regulen un equitativo acceso al empleo; las que creen órganos paritarios para la contratación; las relativas al horario, retribuciones, conciliación en caso de conflictos, y de prevención y reparación.

Antes de retomar el análisis de la Ley 3/2007, cabe mencionar otro tipo de discriminación de la mujer, distinta de la directa e indirecta anteriormente esbozadas.

Se trata de la discriminación múltiple, la cual posee una dimensión colectiva, esto es, dentro de un colectivo de mujeres, se entiende que no todas tienen las mismas oportunidades.

El efecto de la discriminación múltiple es superior al efecto acumulado de las distintas causas de discriminación, toda vez que ésta llega a producir una total exclusión social. Ejemplos de lo anterior son el ser mujer, de origen étnico africano, y que vive en condiciones de pobreza⁵, todos estos factores unidos en una misma persona son susceptibles de causar una discriminación múltiples.

Por lo que respecta a las consecuencias de este tipo de discriminación, se destaca que hay un mayor acoso sexual y acoso por razón de género, agregándose además que las mujeres divorciadas o separadas, las de recién ingreso al mercado laboral, las que se encuentran en una situación precaria, las discapacitadas, las que pertenecen a minorías raciales o sexuales, y las jóvenes, son especialmente vulnerables a ser discriminadas.

Como parte de las soluciones que ha implementado el entorno Europeo a este respecto, se destacan las siguientes:

1. La creación de un organismo público que vele por erradicar las discriminaciones múltiples, como sucede en países como Irlanda del Norte.
2. La formación en contra de la discriminación en las empresas, como por ejemplo en la formación y perfeccionamiento de altos ejecutivos, como acontece en la práctica en el Reino Unido.

⁵ Un caso emblemático en relación a la discriminación múltiple es el “Caso Bahl”, el cual tuvo verificativo en el Reino Unido, y cuya sentencia versó sobre un caso de una mujer que no fue contratada en un empleo por pertenecer al sexo femenino, y por tener origen indio. Esta resolución fue muy controversial al estimar que no hubo discriminación alguna.

3. El servicio público de empleo como un plan individual de inserción que existe en países como Bélgica.

Una vez explicado todo lo anterior, es pertinente volver al análisis de la “Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, es de destacar el artículo 11 de la citada ley, el cual permite y acepta la incorporación jurídica de las llamadas acciones “positivas” o “afirmativas”, entendidas estas últimas como aquéllas que otorgan un beneficio o una ventaja a un determinado grupo social que se encuentra en desigualdad, todo esto como una previsión constitucional⁶.

En este punto, es importante señalar que estas acciones, para que sean constitucionalmente válidas, deberán ser temporales, toda vez que, de lo contrario, podrían llegar a una situación de discriminación a la inversa, esto es, quien discriminaba en un principio puede ser el que sea discriminado al final.

En apoyo de dichas acciones se emitió la Directiva 76/207/CEE, en la que se busca fomentar la igualdad entre mujeres y varones en el empleo, la formación y promoción de profesionales, así como en las condiciones de trabajo.

Por otra parte, se menciona que en los artículos 3º al 13 de la ley en comento, se establecen las definiciones, reglas de interpretación, cuestiones de orden procesal como las cargas de la prueba, entre otros, que cobran especial importancia y trascendencia, al ser todo un compendio de derecho antidiscriminatorio.⁷

⁶ Cfr. el recurso de amparo RTC 128/1987 antes citado, para ver con un caso en el que se reconoció por primera vez la validez constitucional de una acción afirmativa.

⁷ Para mayor abundamiento de estos ordinales, entendidos como un compendio de derecho antidiscriminatorio, cfr. la sentencia del Tribunal Constitucional Español STC 200/2001.

Ahora bien, en relación directa con el problema de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, cabe señalar lo siguiente.

Atento a este grave problema que se perpetra en todos los países, desarrollados y subdesarrollados, es que la Organización de las Naciones Unidas emitió una agenda sobre “trabajo decente” cuyos objetivos fueron los que a continuación se destacan.

1. Concientización del problema de discriminación laboral por razón de género perpetrado en todos los países, por lo que, al ser un problema de índole global, requiere una solución asimismo global.
2. Ratificación de los convenios de la OIT, de nueva cuenta, instrumentos de carácter global. Ahora bien, el problema que siempre se suscita en este punto es que si bien estos instrumentos jurídicos son de carácter universal, requieren ser ratificados por cada Estado para que sean vinculatorios.
3. Diálogo social, el cual busca ser potencializado en la agenda de mérito, de manera que exista una mayor comunicación entre patrones y trabajadores. Lo anterior no debe entenderse como negociaciones colectivas.

Siguiendo esta idea, no está de más explicar el panorama de las relaciones laborales en un escenario globalizado.

Debido a la existencia de las multinacionales, así como a la gran circulación de personas entre los diversos Estados, es que se considera que la regulación nacional ya no es suficiente, y por ello se necesita una regulación internacional, a saber, los convenios de la OIT.

En relación a este último punto surge la interrogante de cómo presionar a los Estados a ratificar los convenios de la OIT, si éstos dependen en gran medida de las multinacionales, y al ratificar estos tratados, aquéllas amenazarían con irse de estos países.

Es evidente que ésta es una situación que se vive en países subdesarrollados, en donde el reconocimiento y respeto de derechos es muchos menor que en Estados de “primer mundo”, y al parecer, desde nuestra óptica, este problema no vislumbra una solución pronta.

Ahora bien, por lo que respecta al Derecho Transnacional del Trabajo, se entiende que éste va más allá del Derecho Internacional, toda vez que acumula Derecho Internacional del Trabajo así como, en el caso de Europa, Derecho Comunitario del Trabajo, en el que se entiende que hay una cesión de soberanía del Derecho Regional, y todos estos modelos jurídicos laborales actúan de manera interrelacionada con el Derecho del Trabajo de corte Nacional.

Por lo que respecta al papel de los jueces en la aplicación de todas estas normas de derecho del trabajo, se manifiesta que es cada vez más complejo su actuar, toda vez que la carga laboral es cada vez mayor, en proporción al tan creciente número de casos, lo que lleva a destacar el importante papel de los jueces en la materia, sin soslayar que existe una judicialización del sistema que lo complica.

Una vez relatado lo anterior, es preciso analizar el impacto de la modernización del Derecho del Trabajo en el escenario de la igualdad, tema toral de análisis en el presente estudio.

En primer término, destaca el concepto de flexiseguridad como nueva forma de regulación de las relaciones laborales, resaltando los siguientes elementos.

El de la flexibilidad, entendida como aquellas condiciones de trabajo y liberalización de los mecanismos extintivos, como por ejemplo, la extinción de contratos de trabajo, modificación de los mismos, etc.

La seguridad como empleabilidad sobre la formación profesional, lo que significa que quien quede desempleado en un lugar, será empleado en otro gracias a la formación profesional brindada; y por último, la cobertura por desempleo.

Precisado lo anterior, cabe mencionar las políticas de igualdad y no discriminación en el empleo, para las cuales se han emitido en el Estado Español diversas directrices, de las cuales se destacan las que, desde nuestro parecer, son las más emblemáticas.

1. La Directiva 75/117/CCE, en la que se introduce el concepto de trabajo de igual valor.
2. La Directiva 76/207/CEE de seis de febrero de mil novecientos setenta y seis, en la que se habla de discriminación indirecta.

3. Directiva 97/80/CEE de quince de diciembre de mil novecientos noventa y siete, en la que se establece la inversión de la carga de la prueba, a cargo del empresario o empleador.
4. Directiva 79/7/CEE. Dicha directiva aclara diversos puntos acerca del principio de igualdad en materia de seguridad social, en razón de diversas situaciones, como por ejemplo, el que la edad de jubilación fuera distinta para hombres que para mujeres.
5. La Directiva 54/2006/CEE, en la que, al igual que en la 76/207/CEE, se trata lo referente a la discriminación indirecta, en relación a disposiciones y criterios relativos a prácticas “neutras”.
6. Directiva 92/85/CEE de diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos. Esta directriz nos parece especialmente relevante, razón por la cual se esbozan los siguientes puntos que regula:
 - a) Regula la mejora en la salud de la trabajadora encinta.
 - b) Busca una adaptación de las condiciones de trabajo a su estado de gravidez.
 - c) Incluye el riesgo durante el embarazo y la lactancia.
 - d) Regula el permiso de maternidad, con un mínimo de catorce semanas distribuidas antes o después del parto, con dos semanas obligatorias.
 - e) Determina lo relativo a permisos para llevar a cabo exámenes prenatales.

f) Se prohíbe el del despido por gravidez.

g) Se mantienen los derechos inherentes al contrato de trabajo, como por ejemplo, la antigüedad, las capacitaciones, entre otros.

7. La Directiva 2000/43/CE, destaca por prohibir la discriminación por origen racial y/o étnico.

8. Directiva 2000/78/CE, prohíbe la discriminación por preferencias religiosas, convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual.

9. La Directiva 2006/54/CE retoma y abunda en el principio de igualdad entre mujeres y varones.

En este punto es importante mencionar que las tres directrices antes sintetizadas, desarrollan ampliamente lo establecido en el Tratado de Ámsterdam de mil novecientos noventa y nueve, el cual se caracteriza por regular la prohibición de discriminación por razones de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Siguiendo con el tema de la discriminación de la mujer en el campo laboral, se estima importante observar las cuestiones relativas a los sistemas de seguridad social.

Así, la “Estrategia Lisboa” emitida por la Unión Europea, analiza desde la perspectiva de género (entendida también como el “gender mainstreaming” o transversalidad de género) hace un análisis de todas las

políticas implementadas en torno a los diversos temas tratados, destacando lo que a continuación se plasma.

En ella se desarrolla el tema de la sostenibilidad de pensiones públicas y del envejecimiento de la población, de manera que lo que se busca es que las mujeres permanezcan más tiempo en el empleo, pero sin que la Unión Europea desatienda y resuelva lo relativo a la sostenibilidad de las pensiones.

Dicha estrategia también busca prestar especial atención a las personas dependientes, como lo son en gran medida las mujeres, de manera que lo que se busca es la inserción y la permanencia de éstas en el mercado de trabajo.

A mayor abundamiento, se menciona el concepto relativo al “empowerment” o empoderamiento, el cual se traduce en la falta de presencia o incluso baja de mujeres en ciertos sectores, para lo cual se pretende revisar si las políticas de igualdad han cambiado o no esa falta de presencia, esto es, se revisa si las políticas en este sentido son o no efectivas.

Otras cuestiones relevantes que fueron tomadas en cuenta en la elaboración de la “Estrategia Lisboa”, son las directivas sobre igualdad de trato, así como las directivas sobre permisos parentales y de atención a la maternidad.

Estas últimas reconocen, por un lado, el derecho del padre y de la madre de atender al recién nacido, esto es, dichos permisos son individuales, sólo se les reconoce a los que tienen el carácter de trabajador o trabajadora, y es un derecho intransferible.

Por otro lado, se regula lo relativo a la atención de la maternidad, lo que tiene una íntima vinculación con la salud laboral, de manera que la maternidad se asimila a una enfermedad para efectos laborales, se trata como un riesgo.

Regresando a los puntos torales que trata la “Estrategia Lisboa”, se señala el referente al método de coordinación abierta y descentralización de la regulación de la atención al cuidado.

Cabe recordar el caso particular de España en relación a una disposición emitida durante el gobierno franquista, en la que se estableció que las mujeres que eran trabajadoras debían ser despedidas si contraían matrimonio, ley que se conoció como de “excedencia forzosa”.

Como una clara reacción a esta legislación completamente irracional y en consecuencia discriminatoria, es que las mujeres demandaron dicha reglamentación ante el Tribunal Constitucional Español, quien en mil novecientos noventa declaró que esta normatividad devenía inconstitucional, no obstante, la sentencia no tuvo un alcance retroactivo, de suerte que a aquellas mujeres que fueron despedidas en términos de esta ley, no les fue computado el tiempo que no trabajaron, esto para efectos de seguridad social.

En este mismo orden de ideas, destaca también el concepto de discriminación por razón de género, entendida como aquélla que se manifiesta por atender a valoraciones culturales.

Ahora bien, la siguiente interrogante es, desde nuestro parecer, el punto neurálgico para entender la inequidad entre mujeres y varones, y

consiste en determinar si ¿la expulsión de la mujer del mercado laboral por contraer matrimonio es o no un problema superado?

Para dar respuesta a este planteamiento, conviene explicar que la suspensión por maternidad en el Estado Español es de dieciséis semanas o cuatro meses, derecho el cual es titular la mujer, y en caso de así decidirlo, ésta puede ceder algunas semanas para que su pareja también goce de esta licencia.

La realidad en la práctica es que normalmente son las mujeres quienes ocupan este período de maternidad, ya que en términos generales, son ellas las que perciben un sueldo menor.

Luego así, existen opiniones acerca de que este término de dieciséis semanas es demasiado extenso, además de que debiera existir este derecho también para los varones padres para que de igual manera pudieran hacerse cargo del recién nacido.

En esta misma línea, quienes sostienen lo anterior consideran que este período aunado al de la lactancia hacen que el tiempo en el que la mujer permanece separada de su trabajo se vuelva muy largo, lo que trae como consecuencia que la mujer se margine del mercado laboral por tanta ausencia, lo que al final se traduce en una desigualdad que no acaba.

Por tanto, la fuga de la mujer del mercado laboral es, atento a nuestro punto de vista, el problema toral de la desigualdad de la mujer frente al hombre, y para erradicar esta situación es necesario que los Estados desarrollen un modelo de corresponsabilidad en la maternidad.

En este mismo sentido, y por lo que respecta a la excedencia, se entiende como una prórroga de las dieciséis semanas hasta por tres años, en los que, como se ha venido explicando, la mujer no trabaja, y regularmente acaba por quedar resagada del mundo laboral.

En conclusión, sostenemos entonces que la mejor solución para este grave problema que incita la desigualdad de género es el impulsar los sistemas “quota father”, entendidos como aquel período en el que el padre puede ejercer su derecho de licencia de maternidad, pero el que indefectiblemente debe de ser distinto del derecho que tiene la mujer para este efecto.

