

Ética jurídica familiar y principio de igualdad. Problemas interpretativos

Family legal ethic and principle of equality. Interpretative issues

Liliana Mijancos Gurruchaga

Universidad de las Islas Baleares
Facultad de Derecho. Profesora Asociada

Resumen: Desde la aprobación de la Constitución Española de 1978, la igualdad entre el hombre y la mujer ha ido avanzando, llegando a constituirse como Derecho Fundamental y como Principio General del Derecho. Queremos aportar una reflexión sobre la aplicabilidad de este principio a la vida familiar y su interpretación, dado que no basta enunciarlo para comprender su calado. La ética en la institución familiar, exige la correcta interpretación del principio de igualdad en sus distintas facetas: la igualdad entre el padre y la madre, entre hijos e hijas, igualdad en la educación, en el acceso al trabajo, etc. La mayor implicación del padre y la madre en la educación y cuidado de la prole desde el principio, contribuirá a fortalecer los vínculos familiares y rebajar la conflictividad familiar. Es necesaria la sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como la erradicación de la violencia contra la mujer, y su participación en los ámbitos políticos, económicos y sociales. Algunas propuestas.

Palabras clave: igualdad, igualitarismo, educación, familia, conciliación.

Abstract: Since the adoption of the Spanish Constitution of 1978, equality between men and women has progressed, reaching established as fundamental right and as a general principle of law. We provide a reflection on the applicability of this principle to family life and their interpretation; enunciating since not enough to understand its depth. Ethics in the family institution requires the correct interpretation of the principle of equality in its different facets: equality between the father and mother; children and daughters, equality in education, access to work, and so on. The greater involvement of father and mother in the education and care of the offspring from the beginning, will contribute to strengthening family ties and reducing family conflict. It's very important sensitize people about conciliation and co-responsibility, as well as on the eradication of violence against women and their participation in political, economic and social spheres is necessary. Some proposals.

Keywords: equality, egalitarianism, education, family, conciliation.

1. Introducción

La familia es la institución más importante en la vida de una persona. Hablamos de ética familiar porque en la familia debe existir una ética conyugal, una ética filial y una ética social. El principio de igualdad y el consiguiente de no discriminación, afecta a todas las dimensiones de la ética familiar. Por ello, se hace necesaria una correcta interpretación de dicho principio, es decir, una construcción hermenéutica a partir de formulaciones normativas, elaboraciones teóricas de la doctrina, y de interpretaciones jurisprudenciales. Dicho principio ha ido evolucionando hasta convertirse en un derecho fundamental, y un principio general del Derecho, a partir del cual se desarrollará la prohibición de toda discriminación como una escisión del primero entendida también como un derecho fundamental. Por esta razón, la doctrina¹ entiende que ambos son conceptos vivos y dinámicos, cuya interpretación ha evolucionado y aún lo sigue haciendo. Bobbio², afirma que los derechos no son realidades eternas, situadas fuera del tiempo y del espacio; son, al contrario, fenómenos históricos y, por lo mismo, en la historia han de ser ubicados y desde ella ha de ser analizada su formación, así como su desarrollo y sus vicisitudes, a lo que acaba concluyendo que, tras una mirada a lo largo de la historia de la filosofía, podemos afirmar que nos encontramos en “el tiempo de los derechos”.

El principio de igualdad³ no es absoluto, sino que requiere de elementos de comparación para determinar si un acto puede considerarse discriminatorio o no, por ello es un concepto relacional. Además, tal como expone Rubio Llorente⁴, el principio de igualdad es una concepción valorativa en función de la *razonabilidad*, tal como lo expresa el TC; esto significa que cualquier desigualdad no supone intrínsecamente un ataque al principio de igualdad, pero para ello debe estar provista de justificación objetiva y razonable. Surge el problema de determinar qué elementos hacen no razonable una desigualdad existente. Son los llamados criterios de diferenciación o *tertium comparationis*. La aplicación plana del principio de igualdad,

¹ PÉREZ DEL RÍO, T., (2006), *Discriminación indirecta, acción positiva y transversalidad de género*, Conferencia pronunciada en la V Asamblea de AMIT, Noviembre, Sevilla, pág. 2. (www.amit-es.org).

² BOBBIO, Norberto, (1960), *Teoría general del Derecho*, Traducción castellana de Eduardo Roza Acuña, Madrid, España: Debate, pág. 57 y ss.

³ En opinión de FIGUEROA BELLO, A., “La Directiva 2002/73 y sus innovaciones de gran trascendencia” en *El principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la Unión Europea: especial referencia a las Directivas europeas*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, pág. 181. (www.biblio.juridicas.unam).

⁴ RUBIO LLORENTE, F., (1991), “La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal constitucional” en *Revista española de Derecho constitucional*, N° 31, Madrid, España, pág. 16-23.

es decir, la aplicación de criterios de igualdad en cualquier caso, da lugar a lo que llamamos igualitarismo, que viene a ser una aplicación injusta del principio de igualdad por desconocimiento o desconsideración de la complejidad del ser humano y de las realidades sociales. Por tanto, es necesario que la aplicación de dicho principio requiera en la mayoría de las ocasiones de interpretación doctrinal.

2. Aplicación del principio de igualdad a la vida familiar

La igualdad exige la necesidad de poner a todos los individuos en igualdad de condiciones para que puedan desarrollar su excelencia. Así entendía Ortega la igualdad, como igualdad de oportunidades⁵. La aplicación del principio de igualdad a la mujer casada es la aplicación del principio de igualdad a la familia. Cualquiera que fuese el origen de la familia, ya sea por matrimonio o unión de hecho, no podría existir una buena y pacífica convivencia, si no existiera un respeto a la dignidad de ambos, considerándose iguales en derechos y en deberes. Esta igualdad en el seno familiar la entendemos *en paralelo*; es decir, en el seno de la familia existe una igualdad total entre los padres entre sí, como personas físicas y jurídicas y existe también una igualdad entre los hijos, cualquiera que sea su sexo o procedencia, natural o adoptiva, matrimonial o extramatrimonial (art. 39.2 CE). Partiendo de afirmar la igualdad en dignidad de padres, madres, hijas e hijos, no debemos caer en el falso igualitarismo que viene a poner en duda la autoridad de los progenitores; por el contrario, entendemos que, el deber de cuidado y protección al menor, se corresponde con el deber de obediencia de los segundos a los primeros (art. 155 Cc); por eso hablamos de *igualdad en paralelo*.

El concepto de igualdad entre el hombre y la mujer, se desarrolla en nuestro Derecho, a la luz de la Constitución. Tal como recoge Fayos Gardó⁶, la Constitución ha influido en todas las reformas del Código civil relativas a la incorporación de la no discriminación; en cualquier caso, si alguna norma discriminatoria por razón de sexo, no hubiese sido modificada, habría de entenderse derogada por la Constitución. El Tribunal Europeo de Derecho Humanos (TEDH), en la interpretación que hace del concepto de vida familiar del art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos⁷, dice que la noción de vida familiar no se

⁵ ORTEGA Y GASSET, J., (2010), *El hombre y la gente (original 1957)*, Madrid, España: Alianza Editorial, págs. 114 y ss.

⁶ FAYOS GARDÓ, A., (2014) "La importancia del principio de igualdad en el Derecho civil y en especial en la regulación de las relaciones familiares", en *La Ley Derecho de familia*, 5 mayo 2014, pág. 8.

⁷ La Ley 7640/1950.

limita únicamente a las familias matrimoniales, sino que abarca otras relaciones *de facto*. Para decidir cuándo una relación puede entenderse comprendida dentro del concepto “vida familiar”, pueden ser relevantes diversos factores tales como si los miembros de la pareja viven juntos, la duración de su relación, si demuestran un compromiso hacia la otra persona, bien teniendo hijos o por cualquier otro medio –apunta Fayos Gardó–. La vida familiar, abarca distintos ámbitos, como son la educación, la maternidad, la vida laboral, conciliación de trabajo dentro y fuera de casa, y en caso de disolución familiar, la tutela judicial efectiva. En este artículo, tan solo daremos unas pinceladas en cuanto a la educación, la maternidad y la conciliación.

2.1. El principio de igualdad en la educación: clave para superar las desigualdades

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, centra en la educación a todos los niveles, como la herramienta más importante para acabar con la discriminación por razón de sexo, teniendo en cuenta que uno de los pilares fundamentales de socialización, desde edades tempranas, es la educación; ésta se convierte en una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres, en todas las áreas de actuación. El sistema educativo, debe contribuir a superar las limitaciones estereotipadas de los roles, permitiendo un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad y el acceso a las mismas oportunidades, ayudando a construir relaciones entre los sexos basadas en el respeto y la corresponsabilidad e impulsando la participación de hombres y mujeres en todos los espacios de la sociedad.

Erróneamente a nuestro juicio, entre los objetivos estratégicos del antiguo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011⁸ se planteaba implementar la coeducación en los proyectos educativos, entendiendo como tal en dicho documento, la educación mixta. Este estudio no pretende demostrar cual es el mejor sistema educativo; simplemente aclarar que, tanto la educación mixta como la educación diferenciada, son opciones factibles y respetables para educar éticamente a los hijos en el principio de igualdad y respeto a las personas de otro sexo.

La coeducación, es un método educativo que parte del principio de la igualdad entre sexos y la no discriminación por razón de sexo. Coeducar, significa no establecer relaciones de dominio que

⁸ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, Objetivo 3. www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/PlanEstrategico2008-2011, pág. 40. Sin embargo, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, explicita en su Eje 5 medidas educativas para fomentar la igualdad en el ámbito educativo; no se incluye la coeducación.

supediten un sexo a otro, incorporar en igualdad de condiciones las realidades y la historia de las mujeres y de los hombres, para educar en la igualdad desde la diferencia. Por tanto, es una utilización impropia la palabra coeducar, para referirse a la educación mixta, que hace referencia a la educación de hombres y mujeres en la misma institución. El antiguo Plan Estratégico se refería a la imposición de la educación mixta como único sistema pedagógico capaz de acabar con las desigualdades. Estos planteamientos son falsos y resultan trasnochados y superados. Considerar la educación diferenciada, en sí misma, como contraria a la educación en la igualdad y no discriminación, responde a planteamientos de los años 60, lejanos a la realidad⁹. Es muy importante explicar el concepto de educación diferenciada, porque atendiendo a uno u otro criterio, puede considerarse discriminatoria o, por el contrario, ajustada al derecho y al principio de igualdad. La educación diferenciada¹⁰, puede ser discriminatoria si significa dar un trato de inferioridad a partir de hechos diferenciales. Si la educación separada produjera consecuencias desventajosas o perjudiciales, que se manifestaran en la negación o en la especial dificultad de disfrutar de bienes y derechos, entonces sí sería discriminatoria. Podemos definir el concepto de educación diferenciada¹¹, como un sistema pedagógico que, partiendo de la igualdad de niños y niñas en derechos y deberes, dignidad y humanidad, reconoce, sin embargo, la existencia de una serie de diferencias innatas propias de

⁹ La Convención internacional relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, adoptada en París el 14 de diciembre de 1960 y aceptada por España el 20 de agosto de 1969 (BOE de 1 de noviembre), por la Conferencia General de la UNESCO, con rango de Tratado internacional y plenamente vigente, que por referirse de manera general a derechos fundamentales ha de ser tenido en cuenta a la hora de interpretar la Constitución española en materia de libertad e igualdad en materia educativa, en su artículo 2 a), considera que la enseñanza separada para niños y niñas no discrimina por razón de sexo “siempre que esos sistemas y establecimientos ofrezcan facilidades equivalentes de acceso a la enseñanza, dispongan de un personal docente igualmente cualificado, así como de locales escolares y de un equipo de igual calidad y permitan seguir los mismos programas de estudios o programas equivalentes.” En 1999, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU ratificó este artículo 2 en su Observación general n° 13 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, relativo al derecho a la educación, en sus apartados 31 y 33. El Comité de la ONU aprobó en diciembre de 1999 un importante Comentario General a dicho artículo 13, en el que expresamente recuerda el contenido del artículo 2 de la Convención de la UNESCO de 1960 y el carácter plenamente legítimo y no discriminatorio de las escuelas de un solo sexo. La trascendencia de esta Convención y de este precepto ha sido expresamente reconocida ya por el Tribunal Supremo en sentencia de la Sala 3ª de 26 de junio de 2006, reiterándose en otra de 11 de julio de 2008, FJ 2.

¹⁰ Me remito a un estudio de mi autoría sobre el tema (2013) “El derecho a la educación diferenciada no debe ser privativo de las rentas más altas”, en *El principio de igualdad ante el Derecho privado: una visión multidisciplinar*, dirigida y coordinada por Beatriz Verdura Izquierdo, Madrid, España: Dykinson, págs. 113 y ss.

¹¹ Definición de la *European Association Single-Sex Education (EASSE)*-España. Dossier 2009.

cada sexo y las aprovecha para optimizar sus posibilidades y garantizar una igualdad material. Consiste en dar una educación personalizada a niños y niñas, atendiendo a las necesidades propias de cada sexo. La Directiva 2004/113/CEE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, al acceso a bienes y servicios y a su suministro, señala en su Considerando 13 que la prohibición de discriminación por razón de sexo (...) “no se aplicará a la enseñanza pública o privada” y añade en el Considerando 17 que “el principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, no exige que se ofrezcan en todos los casos prestaciones o instalaciones compartidas para hombres y mujeres, toda vez que no se ofrezcan de manera más favorable a uno de los sexos”. Así mismo, el art. 3.3 prevé que la presente Directiva “no se aplicará (...) a la educación.” Igualmente, los países de nuestro entorno, al trasponer la Directiva 2004/113/CEE, y por virtud de lo dispuesto en la misma, han excluido la educación en el ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación por razón de sexo, y consideran que la educación diferenciada, como modelo pedagógico, no puede considerarse un supuesto de discriminación por razón de sexo.¹² Así se expresa el

¹² La Convención internacional relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, adoptada en París el 14 de diciembre de 1960 y aceptada por España el 20 de agosto de 1969 (BOE de 1 de noviembre), por la Conferencia General de la UNESCO, con rango de Tratado internacional y plenamente vigente, que por referirse de manera general a derechos fundamentales ha de ser tenido en cuenta a la hora de interpretar la Constitución española en materia de libertad e igualdad en materia educativa, en su artículo 2 a), considera que la enseñanza separada para niños y niñas no discrimina por razón de sexo “siempre que esos sistemas y establecimientos ofrezcan facilidades equivalentes de acceso a la enseñanza, dispongan de un personal docente igualmente cualificado, así como de locales escolares y de un equipo de igual calidad y permitan seguir los mismos programas de estudios o programas equivalentes.” En 1999, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU ratificó este artículo 2 en su Observación general n° 13 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, relativo al derecho a la educación, en sus apartados 31 y 33. El Comité de la ONU aprobó en diciembre de 1999 un importante Comentario General a dicho artículo 13, en el que expresamente recuerda el contenido del artículo 2 de la Convención de la UNESCO de 1960 y el carácter plenamente legítimo y no discriminatorio de las escuelas de un solo sexo. La trascendencia de esta Convención y de este precepto ha sido expresamente reconocida ya por el Tribunal Supremo en sentencia de la Sala 3ª de 26 de junio de 2006, reiterándose en otra de 11 de julio de 2008, FJ 2. La Directiva 2004/113/CEE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro, señala en su Considerando 13 que la prohibición de discriminación por razón de sexo (...) “no se aplicará a la enseñanza pública o privada” y añade en el Considerando 17 que “el principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios no exige que se ofrezcan en todos los casos prestaciones o instalaciones compartidas para hombres y mujeres, toda vez que no se ofrezcan de manera más favorable a uno de los sexos”. Así mismo, el art. 3.3 prevé que la presente Directiva “no se aplicará (...) a la educación.” Igualmente, los países de nuestro entorno, al trasponer la Directiva 2004/113/CEE, y por virtud de lo dispuesto en la misma Directiva, han excluido la educación en el ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación por razón de sexo, y consideran que la educación diferenciada, como

Dictamen del Consejo de Estado¹³ sobre el Proyecto de Ley integral de igualdad de trato y no discriminación.

La elección de un sistema pedagógico u otro, debe ser libre, no impuesta, y mucho menos que la educación diferenciada, sea una opción exclusiva para las rentas más altas, porque no existen institutos públicos de educación no mixta. En España, la Ley Orgánica 8/2013¹⁴ de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, (en adelante LOMCE), ha dado por fin un paso definitivo en este sentido, rompiendo con la imposición de un modelo educativo mixto y apoyando la libertad de elección del modelo educativo por los padres; para ello, dispone en su Artículo Único, apartados b) y l) y q), la modificación de la antigua Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo de Educación, consagrando la garantía de la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades, que ayuden a superar cualquier discriminación y que actúe como elemento compensador de las desigualdades, así como el desarrollo en la escuela de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género; así mismo, se recoge la libertad de enseñanza, que reconozca el derecho de los padres, madres y tutores legales a elegir el tipo de educación y el centro para sus hijos, en el marco de los principios constitucionales.

La Disposición Transitoria segunda LOMCE suprime por fin, la obsoleta norma que prohibía el concierto a Centros de educación diferenciada. No se trata por tanto de que la educación diferenciada sea en esencia, discriminatoria; en este sentido se ha pronunciado ya la jurisprudencia constitucional¹⁵. Y es que siendo el derecho a la educación un derecho fundamental, solo puede regularse por Ley Orgánica. Negar la existencia de educación pública diferenciada, imponiendo un modelo único, quiebra el principio de igualdad y no discriminación determinado en el artículo 14, con la particular gravedad de referirse además a derechos fundamentales del artículo 27 de la Constitución. Los recursos públicos deben dirigirse a favo-

modelo pedagógico, no puede considerarse un supuesto de discriminación por razón de sexo. Así se expresa el Dictamen del Consejo de Estado (Dictamen del Consejo de Estado (Expediente 625/2001) sobre el proyecto de Ley Integral de Igualdad de trato y la no discriminación, de 26 de mayo de 2011-05-31) sobre el Proyecto de Ley integral de igualdad de trato y no discriminación.

¹³ Dictamen del Consejo de Estado (Expediente 625/2001) sobre el proyecto de Ley Integral de Igualdad de trato y la no discriminación, de 26 de mayo de 2011-05-31.

¹⁴ Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, (LOMCE) BOE núm. 295, págs. 97858 y ss.

¹⁵ Cfr. la STC 19/1982, de 5 de mayo, FJ 3. Reconoce que el principio de igualdad y la prohibición de discriminación del artículo 14 CE no proscriben todo trato desigual entre los individuos, sino el trato desigual que no venga objetiva y razonablemente justificado por razón de una desigual situación medida a la luz de un término de comparación

recer o a hacer efectiva la igualdad en la libertad, pero no pueden emplearse para restringir la libertad al servicio de preferencias políticas de la mayoría o de los gobernantes, tal como sostiene Fernández Farreres¹⁶. Ello es particularmente aplicable al caso de la financiación pública de la enseñanza básica obligatoria y gratuita (CE, art. 27.4), donde existe ese mandato constitucional de gratuidad general, que en modo alguno podría aprovecharse para tratar de imponer opciones pedagógicas discutidas y discutibles, tan legítimas como otras alternativas, que pueden ser preferidas por los ciudadanos, siempre que sean suficientes para cubrir los mínimos numéricos que demanda la racionalidad de la asignación de la financiación pública¹⁷. La libertad se consigue haciendo uso de la posibilidad electiva¹⁸. La supresión de fondos públicos impide esta facultad. Tal como recoge nuestro Tribunal Supremo¹⁹, se trata de una opción que no puede ser impuesta. Especialmente cuando la Constitución reconoce a los padres el derecho de elegir la educación que desean para sus hijos, garantiza la libertad de creación de centros docentes y a partir de las previsiones de sus artículos 16 y 27, la LODE ampara el derecho de los titulares de los centros privados a definir su carácter²⁰.

2.2. El principio de igualdad en la maternidad

Otra de las cuestiones que levanta diferencias doctrinales, se refiere a la maternidad. Tal como recoge Valpuesta²¹, la exigencia constitucional contenida en el art. 14 CE de no discriminación por razón de sexo, que se ha impuesto al Derecho de familia tradicional, encuentra

¹⁶ FERNÁNDEZ FARRERES, G., (1983), *La subvención: concepto y régimen jurídico*, Madrid, España: Instituto de Estudios Fiscales, pág. 243-245.

¹⁷ En EEUU Hillary Clinton presentó una enmienda donde pedía que la educación diferenciada estuviera al alcance de todos los padres, no solo de quienes dispusieran de \$20.000.00 para educar a sus hijos en la privada. Desde entonces, en EE.UU, los centros públicos separados por sexos pasaron de 11 a 540. (www.Educación.diferenciada.Org. En el mismo sentido www.Hispanidad.com).

¹⁸ De esta manera, resultan discriminadas aquellas familias de renta baja que no se pueden permitir el lujo de pagar un colegio privado y se les está imponiendo de forma obligatoria la educación mixta como único modelo posible, basados en razones más políticas que científicas.

¹⁹ Sentencia TS de 26 de junio de 2006, Sala de lo contencioso-administrativo, Fundamento Jurídico octavo.

²⁰ En el mismo sentido TSJ de Asturias. Sentencia 12 de mayo de 2011, Recurso 1326/09, Sala de lo contencioso-administrativo, Fundamento Jurídico tercero: "...tenemos que partir de la plena constitucionalidad de la educación separada por sexos, cuestión que no se discute dada la multitud de resoluciones que así lo vienen a reconocer...". También Sentencia TSJ Castilla y León. Sentencia 2340/2010 Fundamento jurídico 4, pág. 29. No existe una prohibición ni limitación constitucional a dicha financiación, antes bien, no cabe duda de la conformidad de la educación separada con la Constitución.

²¹ VALPUESTA FERNÁNDEZ, R., *ibídem*, pág. 342.

difícil aplicación. El género es algo más que la mera diferencia sexual; no podemos obviar los diferentes roles que desempeñan el padre y la madre de familia, y son unos roles basados en el sexo de uno y otro. La prueba más clara, es la maternidad, pues es evidente que solo las mujeres pueden tener esta experiencia, al igual que la lactancia y entendemos que la presencia de la madre a temprana edad del menor, es indispensable²². Esto no significa que el desarrollo de los hijos y su formación, añaden a las madres en mayor medida que a los padres, pues esta idea que durante siglos se ha afirmado como científica, está siendo desmentida por los expertos²³, que entienden imprescindible la presencia de ambos, cada cual desempeñando su propio rol, de tal manera que el desarrollo afectivo, socializador e incluso intelectual de un niño que carece de la debida atención de su padre o de su madre, crece con una carencia cuyo alcance varía en función de las circunstancias y la personalidad de cada uno.

Quizá el avance más importante de la Ley de Igualdad²⁴ estriba en reconocer que la maternidad concierne a la sociedad en su conjunto, tal como recoge el art. 14 LI, de tal forma que las complicaciones que de la misma se derivan para la madre, esencialmente, deben ser asumidas por todos los actores sociales y económicos, además de los poderes públicos. En este sentido, la Disposición Adicional 11, que modifica importantes artículos del Estatuto de los Trabajadores (arts.

²² Contradiendo tan solo en este punto a VALPUESTA, que afirma no ser imprescindible la presencia de la madre. No podemos estar de acuerdo en este punto que, aunque no trata de un tema estrictamente jurídico, tiene mucho que ver con el origen de la marginalidad de la mujer. Si se refiere a que no es imprescindible la presencia de la madre para que un niño sobreviva, entonces, lo podemos aceptar; pero si se refiere a que no es imprescindible la madre para el desarrollo óptimo y deseable de un niño recién nacido, no podemos estar de acuerdo. Los estudios más recientes de los expertos afirman que la presencia de la madre es "crucial" para el recién nacido. A los pocos días del nacimiento, -afirma BOWLBY- el sistema sensorial del bebé ya está en funcionamiento y tiende a orientarse hacia la figura materna, de esta manera se irá formando el apego, que es condición necesaria para una futura socialización. Tampoco resulta lo mismo la alimentación del recién nacido por lactancia natural que la artificial (también en esta necesita de la madre, pues no recibe solo alimento), siendo ésta la opinión generalizada de los expertos en cuanto a tolerancia alimentaria, aumento de defensas así como estimulación de la inteligencia, tal como mantienen la Organización Mundial de la Salud, la Academia Americana de Pediatría, el Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría, reconociendo la lactancia como un derecho de la madre y del niño. La vinculación de la madre y el niño no puede negarse como especial y no comparable a la del padre en los primeros años de vida, siendo ambas imprescindibles para el desarrollo social y afectivo del niño. PELLEGRINI SPANGENBERG, Mariel y VIANA MOLDES, Inés, (2008), "Desarrollo social y juego infantil" en *Terapia ocupacional en la infancia: Teoría y práctica*, Madrid, España: Médica Panamericana, pág. 58.

²³ Entre otros, ANATRELLA T., (2008), *La diferencia prohibida. Sexualidad, educación y violencia*, Traducción por Lázaro Sanz, Madrid, España: Encuentro; MESEGUER VELASCO, J., (2008), *La familia que viene*, Madrid, España: Rialp.

²⁴ Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres (BOE nº 71 de 23 de Marzo de 2007) (En adelante LI).

34, 37, 48, 53, 55...) en lo referente a la protección de la maternidad y paternidad y los posibles despidos, vacaciones, lactancia, etc.

La reforma introducida por la Ley de Igualdad, ha reconocido por primera vez en nuestro ordenamiento, con carácter general, un permiso de paternidad que los padres pueden disfrutar durante quince días, además de la posibilidad ya existente, de compartir con la madre la segunda fase de su licencia por nacimiento de un hijo. Tal como recoge Valpuesta²⁵, llama la atención que todavía la regulación impositiva mantenga unas diferencias por razón de sexo que resultan de todo punto insostenibles, puesto que nadie discute que los gastos de atención a los hijos corresponde a ambos progenitores y no solo a la madre; nos referimos al RD Legislativo 3/2004 por el que se aprueba el TR de la Ley de Impuestos de Personas Físicas que permite a las madres trabajadoras con hijos menores de tres años la deducción del IRPF de 1.200 € (art. 83.1 TR) en el que se identifica de manera preferente la maternidad con la mujer y la Ley 35/2007 de 15 de noviembre por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único a la Seguridad Social por nacimiento o adopción, cuyo art. 2 refleja esa preferencia por la madre. Esta preferencia normativa responde a la asunción femenina de manera preferente del cuidado y atención de los hijos, cuestión ésta que no criticamos, tan solo entendemos que la legislación debe tender a involucrar a los padres en el cuidado de los hijos, con idéntica responsabilidad. La mayor implicación de los padres en la educación y cuidado de la prole desde el principio, contribuirá a fortalecer los vínculos familiares y rebajar la conflictividad familiar. La LI nació con la intención de elevar las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a pilar básico de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, considerando además que aquellas son una finalidad prioritaria de la protección social de la familia, tal como recogen Estévez González y Mesa Marrero²⁶. Desde esta perspectiva, en la medida en que la maternidad coloca a la mujer en un plano de dificultad para competir laboralmente con los hombres y realizar su actividad laboral sin problemas, no se está avanzando en la dirección adecuada para alcanzar la igualdad orteguiana citada. La Ley de Igualdad, en su Disposición Adicional décimo primera, nueve, regula las excedencias por hijos, tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, las excedencias

²⁵ VALPUESTA FERNÁNDEZ, R., *ibídem*, pág. 344 y 345.

²⁶ ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C. y MESA MARRERO, C., (2012), "Tratamiento y protección de la familia en una realidad cambiante: una aproximación desde la perspectiva del principio de igualdad" en *Iguales y diferentes ante el Derecho privado*, Valencia, España: Tirant lo Blanc, pág. 383 y ss.

solicitadas para el cuidado de los hijos, siguen siendo mayoritariamente de mujeres²⁷.

En cuanto al permiso de lactancia, tal como comenta Llodrà²⁸, la evolución de la normativa y la jurisprudencia²⁹ española muestran como el permiso de lactancia se ha desvinculado del hecho biológico de la lactancia y se considera un mero tiempo de cuidado en favor del hijo, y como medida conciliadora de la vida laboral y familiar tras el disfrute del permiso de maternidad. Sin embargo, entendemos que el permiso de lactancia viene a ser totalmente distinto a un permiso parental; si la madre desea ejercerlo de forma natural, debe facilitarse, dado que es la opción más saludable para la madre y el bebé, según informan los estudios médicos³⁰, la OMS, UNICEF³¹, la Academia Americana de Pediatría³², etc. No debe plantearse como una cuestión puramente ideológica, sino científica. No se trata de convertir el “permiso de lactancia” en un “permiso para el cuidado de hijos recién nacidos”, tal como lo plantea Lousada Arochena³³, pues ello consistiría en una operación de maquillaje para proponer el disfrute de ese derecho con titularidad de progenitor, padre o madre en plano de igualdad, como si fuera indiferente para la madre y el bebé el ejercicio de la lactancia natural o artificial. Entendemos que la elección entre ambas opciones de lactancia, debe concernir exclusivamente a la madre y que la titularidad del derecho de lactancia, corresponde al recién nacido, y su ejercicio prioritario por la madre, si decide dar lactancia natural. En la misma línea se sitúa Llodrà³⁴, al entender el derecho de

²⁷ INE Excedencias solicitadas por hijos en España, año 2012. (www.INE.es). Durante el año 2012 las mujeres pidieron 28.163 mientras que los hombres tan solo las pidieron 1.488; podríamos decir que se registra un ligero aumento tras la publicación de la LI, ya que en el año 2006 fueron 30.135 las madres que lo solicitaron frente a 1.223 hombres.

²⁸ LLODRÁ GRIMALT, F. (2014), “Aproximación a las bases para promover la defensa de mecanismos de discriminación inversa de la mujer-madre lactante desde la reivindicación del derecho a la lactancia materna como paradigma del desarrollo sostenible” en *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Valencia, España: Tirant lo Blanc, pág. 254 y ss.

²⁹ Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid. Sentencia de 14 noviembre 2007 AS 2008\448. En su Fundamento de Derecho segundo.... Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre biológicos o adoptivos en el caso de que ambos trabajen.

³⁰ Dra. Mary Fewtrell, encabeza los estudios de un grupo de pediatras del Instituto de Sanidad Infantil del University College London (UCL). Londres, 14 enero 2011. Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría. Recomendaciones para la lactancia materna. Imonografía en Internetl. Asociación Española de Pediatría; 2008.

³¹ Organización Mundial de la Salud, (2002). Estrategia mundial para la alimentación del lactante y el niño pequeño. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

³² American Academy of Pediatrics Section on Breastfeeding, (2005). Breastfeeding and the use of human milk. Pediatrics. 2005 Feb;115 (2):496-506 .

³³ LOUSADA AROCHENA, J F, *ibidem*.

³⁴ LLODRÁ GRIMALT, F., *ibidem*, pág. 274.

la lactancia materna como un derecho del niño o la niña y no de los progenitores.

La maternidad y, por tanto, el embarazo, el parto y la lactancia, son una realidad biológica diferencial objeto de protección, derivada directamente del art. 39.2 de la Constitución y, por tanto, las ventajas o excepciones que determine para la mujer, no pueden considerarse discriminatorias para el hombre, y así lo reconocía la STC 109/1993. La legislación debe proteger el derecho de la mujer a decidir dar lactancia natural a su hijo, por el bien de ambos, por lo que se justifica a todas luces una discriminación positiva a favor de la mujer lactante. En cuanto a la protección jurídica de la mujer embarazada, cabe señalar el fallido Anteproyecto de Ley Orgánica para la protección de la vida del concebido y de los derechos de la mujer embarazada³⁵, en el que se defendía la doctrina proteccionista de la vida del *nasciturus*, y proponía por primera vez la protección de la mujer embarazada. La vida del *nasciturus*, como bien constitucionalmente protegido y protegible, en algunas ocasiones, entra en colisión con la vida de la mujer, y otras con los intereses de la madre, en una situación que no tiene parangón con otra alguna, dada la especial relación del feto respecto de la madre, así como la confluencia de bienes y derechos constitucionales en juego. Tampoco los derechos de la mujer pueden tener primacía absoluta sobre la vida del *nasciturus*, dado que dicha prevalencia supone la desaparición, en todo caso, de un bien no sólo constitucionalmente protegido, sino que encarna un valor central del ordenamiento constitucional. Tal como mantiene Herrera Jaramillo³⁶, el feto es una realidad totalmente dependiente de la madre, pero no es parte de la madre, sino un ser distinto e individualizado, dotado de automovimiento. Desde la concepción, es ya una unidad con un código genético único e irrepetible, al que solo le falta desarrollarse³⁷. No obstante, entendemos que resulta esencial garantizar el mayor grado de libertad de la mujer, en el momento de la adopción de una decisión tan grave. Además, se echa de menos en nuestra legislación la intervención del padre, como si el *nasciturus* y el embarazo fueran un problema exclusivo de la mujer. Nuestra legislación actual, adolece de falta de implementación de medidas para ayudar a las mujeres que no quieren o no pueden tener hijos, mediante la conexión rápida, ágil y eficaz de la mujer con una familia adoptiva que se encargue de

³⁵ Anteproyecto de Ley Orgánica para la protección de la vida del concebido y de los derechos de la mujer embarazada, aprobado el 23 de diciembre de 2013. (www.ministerio-dejusticia.es)

³⁶ HERRERA JARAMILLO, FJ, (1999), *El derecho a la vida y el aborto*, 2ª edición, Bogotá, Colombia: Centro editorial Universidad del Rosario, pág. 207 y ss.

³⁷ JIMÉNEZ VARGAS, J, (1982), "La reproducción en los metazoos" en *Apuntes de Biología*, Pamplona, España, 1982, pág. 45. Recoge HERRERA JARAMILLO, Francisco José, *ibídem*, pág. 209.

ayudar a la mujer a llevar a término su embarazo, y adopte al menor recién nacido. De esta manera, la mujer embarazada no se sentiría sola y desamparada ante un embarazo no deseado, o en situación de dificultad que le impida llevar adelante las obligaciones que conlleva el nacimiento de un hijo. De ésta manera, se podrían evitar abortos que resultan muy lesivos para la salud física y mental de la mujer.

2.3. El principio de igualdad en el hogar: necesaria conciliación de la vida familiar y laboral. La igualdad de oportunidades

Un estudio realizado por el MMME³⁸ recoge la opinión de las mujeres europeas acerca de las políticas conciliación. El estudio revela que la mujer europea desea estar activa dentro del mercado laboral y, a la vez, tener tiempo para sus hijos; solicitan, entre otras cosas, más trabajo a tiempo parcial, y aumentar la duración de la baja maternal. La mayoría de las mujeres, desea pasar los primeros meses del recién nacido con ellos, y después, dedicar más tiempo a la familia, ellos y ellas³⁹.

a. La LI y las políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades

El proyecto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016⁴⁰, contiene entre sus objetivos generales la lucha contra las desigualdades por razón de sexo en el mercado de trabajo, especialmente en la lucha contra la discriminación salarial, la incorporación del principio de igualdad en las políticas públicas e impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en distintos ámbitos de actuación. En temas educativos, claves para el avance en la erradicación de la mentalidad discriminatoria, se plantea la formación y sensibilización en la educación en igualdad en las familias y en los centros educativos. Se plantea la sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como la erradicación de la violencia contra la mujer, y la participación de la mujer en los ámbitos políticos, económicos y sociales.

³⁸ Movimiento Mundial de Madres de Europa. Informe de 3 de mayo de 2011, Bruselas, presenta los resultados de «Lo que importa a las madres en Europa». Basada en las respuestas de más de 11.000 madres en 16 países europeos, la encuesta relata las prioridades de las madres, sus dificultades y las recomendaciones que formulan a los decisores políticos respecto a su bienestar y el de sus familias. (www.amit-es.org).

³⁹ Los datos del Instituto Nacional de Estadística nos dicen que en Europa, el trabajo a tiempo parcial según composición del hogar, lo desempeñan el 39,0 % de mujeres y solo un 4,9% de hombres; pero en España un 26,8% de mujeres y un 3,9% de hombres, y son datos del año 2012. (www.INE.es).

⁴⁰ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, proyecto del Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e igualdad, (www.inmujer.gob.es, consultado 9/04/2014).

El logro de la creación de más y mejores empleos en los próximos años se conseguirá en parte con la promoción de una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo, que facilite una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, lo que promoverá una mayor igualdad entre sexos y una mayor participación de la población en edad laboral, para contribuir al crecimiento y a la cohesión social. La Estrategia Europa 2020⁴¹, propone tres prioridades para los próximos años: crecimiento inteligente, crecimiento sostenible y crecimiento integrador. El crecimiento integrador implica una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial. Nuestro Derecho recoge el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, cuestión que desarrolla la Ley 39/1999⁴², fruto de la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, que consideró como objetivo estratégico, fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres; en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso. Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 y los planes de igualdad de oportunidades autonómicos, desarrollan una importante labor en materia de conciliación en la vida personal, familiar y laboral. Igualmente, son importantes los planes de la infancia y/o la familia para llevar a cabo políticas públicas comprometidas y eficaces en la ayuda a la conciliación, de manera que acaben siendo modelo para las empresas privadas. Este papel ejemplarizante es fundamental, porque es la manera de ir cambiando una mentalidad y unas estructuras que han ahogado el desarrollo de la mujer en libertad.

Ciertamente se critican estos planes por su excesivo carácter programático y poco eficaz; tal como apunta Juaristi, en muchas ocasiones carecen de aplicabilidad directa por lo que acaban siendo

⁴¹ Europa 2020 es la estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la próxima década, cuya finalidad no es solo superar la crisis que continúa azotando a muchas de nuestras economías, sino también subsanar los defectos de nuestro modelo de crecimiento y crear las condiciones propicias para un tipo de crecimiento distinto, más inteligente, sostenible e integrador. Para ello ha fijado cinco objetivos clave que la UE debe alcanzar al final de la década en los ámbitos de empleo, educación, investigación e innovación, integración social y reducción de la pobreza, y cambio climático y energía. (www.ec.europa.eu).

⁴² Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE núm. 266 de 06 de Noviembre de 1999.

meras declaraciones de intenciones, papel mojado ausente de imperatividad, por lo que urgen medidas más prácticas y concretas que lleven a la acción. La concreción debe llegar de la mano de medidas legislativas que establezcan procedimientos de aplicación efectiva. Uno de los casos más interesantes, dada la escasa presencia femenina en el mundo científico, es la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación⁴³, cuya Disposición Adicional décimo tercera, implanta la perspectiva de género, imponiendo que la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Más interesante resulta el punto 4 cuando dispone que los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. No obstante, tal como comenta Sánchez de Madariaga⁴⁴, se avanza muy lentamente. Sólo un 15% de las cátedras de este país las ocupan mujeres. En el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, el porcentaje aumenta hasta el 23%. Esto es el resultado de la composición paritaria de las comisiones evaluadoras desde el año 2005, en un período de crecimiento de la plantilla del CSIC.

En opinión de Casado⁴⁵, el hecho constatable es que, habiéndose aprobado políticas de igualdad de género en UE y en todos sus países miembros, estas se han implementado tan escasamente y han obtenido tan malos resultados, que nos obligan a reconocer que la representación femenina en el ámbito de la ciencia, ha subido de forma insuficientemente significativa. Sin embargo, la infrarrepresentación de las

⁴³ Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, BOE nº 131 de 2 de junio de 2011, págs. 54387 y ss.

⁴⁴ SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I., (2010) "La escasa presencia de mujeres en puesto de liderazgo en el mundo académico y de la ciencia es una pérdida de talento que el país no se puede permitir" en *Revista de divulgación científica UAB*, junio 2010, (www.uab.es).

⁴⁵ CASADO, M., (2011), "Sobre la persistencia del desequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo de la ciencia" en *Revista de Bioética y Derecho*, nº21, enero 2011, pág. 7. (www.bioeticayderecho.ub.es).

mujeres en la ciencia, pone en peligro los objetivos de excelencia científica, al desperdiciar vanamente la mitad del talento formado.

b. Ll y la conciliación

Mediante la presente Ley, se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria. Esta ley facilitó a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple, estableció la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares, que por razón de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores, declaró expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación y se ampliaron los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

Aunque la intención de la ley era buena, no ha producido los cambios en las estructuras sociales esperados. Tal como comenta Juaristi⁴⁶, los roles estereotipos masculino y femenino existentes en las familias, no han cambiado de manera sustantiva, para llegar a una mayor implicación de los padres en las tareas del hogar y en la labor educativa y emocional de los hijos.

c. Es necesario el desarrollo de medidas a favor de la conciliación. Algunas propuestas

En España, en opinión de Chinchilla⁴⁷, se dan una serie de factores que hacen necesario e imprescindible el desarrollo de medidas a favor de la conciliación:

⁴⁶ JUARISTI BESALDUCH, E., (2014), "Políticas públicas en promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral" en *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Valencia, España: Tirant lo Blanc, pág. 810.

⁴⁷ CHINCHILLA, N. y otros (2001), "Cómo armonizar trabajo y familia en el nuevo siglo", en *Paradigmas del liderazgo, claves de la dirección de personas*, Nueva York, USA: Mc Graw-Hill profesional. Recoge MARTÍN, P., (2009), "La cuestión de la conciliación en

1. Retraso en el proceso de transición, de la familia clásica con un único trabajador mantenedor/ama de casa dedicada en exclusiva, a la familia moderna con parejas de doble ingreso, lo que aumenta el conflicto entre sexos para la atención de la casa.
2. Bajos índices de natalidad y prolongación de la esperanza de vida, lo que supone un envejecimiento de la población que repercutirá en la falta de personal en algunos sectores del mercado laboral.
3. Una cultura empresarial de horarios partidos con una prolongada jornada laboral que hace muy difícil la conciliación entre trabajo y familia.
4. La gran importancia que la familia sigue teniendo como institución, para la sociedad española.

El informe del Consejo Económico y Social español de 1/2011⁴⁸, recogía los resultados de las últimas encuestas del INE en cuanto al tiempo de dedicación a las tareas del hogar u horarios laborales de ambos cónyuges, concluyendo que si bien se nota una cierta evolución en las pautas de administración del tiempo en hombres y mujeres, la asunción de compromisos laborales por parte de éstas, no se ha traducido automáticamente en un mayor equilibrio en el reparto de las tareas domésticas que habría de ser el reflejo de un mayor compromiso familiar masculino. Las mujeres contribuyen en mayor medida al sostén económico familiar, pero los hombres no terminan de asumir su responsabilidad en el ámbito privado, lo que supone una carga de responsabilidad superior en muchas mujeres y una enorme desigualdad de género en cuanto a calidad de vida. Tres años después, a pesar de las políticas de género, no ha cambiado mucho el panorama. Un informe reciente del CIS⁴⁹ demuestra que el 82% de los españoles asegura que es la madre quien se encarga fundamentalmente del cuidado de su primer hijo en los tres primeros años de vida. La principal razón por la que la mujer lleva la mayor parte de las labores domésticas y atención a los hijos, es que su incorporación al mercado laboral, no se ha visto acompañada por el reparto de responsabilidades familiares, a pesar de que las nuevas generaciones de padres, participen en algunas tareas que antiguamente eran impensables, como puede ser cambiar pañales o bañar a los niños.

España”, en *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial*, Murcia, España: Universidad de Murcia, pág. 69.

⁴⁸ *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Consejo Económico y Social España, Informe 01/2011, pág. 51.

⁴⁹ En el informe se presentan los rasgos técnicos más relevantes del estudio “Familia y género”, que el CIS ha llevado a cabo en el marco del *International Social Survey Programme* (ISSP). Publicación ABC 9 de abril de 2014, pág. 52 y www.a3tsu.org.

Juaristi⁵⁰ propone una serie de medidas para mejorar la conciliación; con un grupo de medidas propuestas estamos de acuerdo y con otro no. De este último, propone como medidas de ayuda a la conciliación, entre otras, la ampliación del número de plazas en guarderías públicas, fomento de la contratación indefinida, ayudas de comedor y de transporte, ayudas a centros educativos para la implantación de actividades extraescolares, planes de fomento de recolección, aumento de plazas y abaratamiento de transporte escolar, reducción del IVA y productos dirigidos a la infancia o extensión de las ayudas escolares.

No podemos estar de acuerdo en que la conciliación de la vida familiar llegue de la mano de medidas como alargar las horas de estancia de los menores en el colegio, programando actividades extraescolares, añadiendo al horario establecido horas de estancia lejos de sus padres y hermanos, ni aparcar el niño en la guardería hasta que terminen los extenuantes horarios de trabajo que existen en España. Los padres entienden que conciliar es, entre otras cosas, poder pasar más horas con los hijos o el familiar enfermo, cuando éstos les necesiten.

Sí nos parecen acertadas para la conciliación otras medidas que propone la autora, como pueden ser el fomento de residencias de día para personas mayores o dependientes, o la promoción de medidas de flexibilidad en el horario laboral (quizás de las más importantes). Proponemos además otras medidas:

1. Poder disponer de tiempo ambos progenitores es la mejor manera de facilitar la conciliación. La promoción de horarios a mitad de jornada durante los años que los padres y madres estimen conveniente dedicar más horas a la familia, sin necesidad de desvincularse del mundo laboral, de tal manera que un puesto de trabajo lo cubran dos personas en lugar de una, y posibilidad de reincorporación al horario completo cuando termine la situación de necesidad; deducciones fiscales a las empresas que lleven a cabo políticas efectivas de conciliación, etc. En muchas ocasiones, los trabajadores se ven forzados a pedir excedencias, permisos o suspensiones que implican una desvinculación profesional no querida.

Conviene abandonar los horarios de 9 a 2 y de 5 a 8. Las tres horas intermedias libres alargan la salida del trabajo y dificulta enormemente la conciliación; tal como defiende Buqueras y Bach⁵¹, urge la modificación de horarios y hábitos para hacerlos más racionales

⁵⁰ JUARISTI BESALDUCH, E., (2014), "Políticas públicas en promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral" en *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Valencia, España: Tirant lo Blanc, pág. 810.

⁵¹ BUQUERAS Y BACH, I., (2005), Conferencia pronunciada el 1 de junio de 2005 en la Real Academia de Doctores de España, recogido en Libro Blanco Comisión Nacional para

al tiempo que normalizarlos con los de la Unión Europea. Hace unos años, la calidad de vida de los españoles era sinónimo de buena alimentación, una vivienda y un buen coche; hoy en día la calidad de vida se mide por una buena conciliación de la vida laboral y familiar o personal, al conseguir rebajar los niveles de estrés, mejorar nuestras relaciones sociales y familiares, así como el tiempo libre para deporte o aficiones, para el descanso y la reflexión.

2. Probablemente una de las medidas más importantes, desde nuestro punto de vista, sea la de fomentar un cambio en la cultura empresarial y sindical. Es necesario que las mujeres tengan mayor representación sindical y empresarial, tomando parte en el proceso negociador para defender sus propios intereses. La negociación de los convenios colectivos debe hacer mayor hincapié en incrementar la flexibilidad de las jornadas laborales, tanto para adaptar en lo posible la producción empresarial a la demanda, de manera que la empresa tenga mayor rentabilidad, como para que el trabajador pueda atender necesidades familiares puntuales. Para ello se proponen novedosas estrategias de recursos humanos como pueden ser bolsas de horas, jornadas semanales que se complementen en forma de tiempo libre y no en dinero, estrategias que fomenten el control y la planificación detallada, incluyendo las necesarias horas de descanso de los trabajadores y el cumplimiento de horarios riguroso, siendo las horas de trabajo fuera del horario una excepción y no una norma, pues ello redundará en una mayor satisfacción familiar y personal del trabajador y por tanto en un mayor rendimiento laboral y empresarial. En este sentido resultan esclarecedoras las indicaciones de Lechuga Santillán⁵², cuando define cómo debe ser el perfil de un alto directivo y advierte: “Cuidado, pues, con ser un directivo que trabaja en forma extenuante conforme a un elevado horario que ni siquiera le permite desarrollar adecuadamente la tarea de pensar; puede que esté realizando un trabajo bien intencionado y hasta conmovedor, pero que, sin embargo, como directivo, lejos de ser una solución, sea una carga para la empresa”. Y es que, tal como recoge Bellón⁵³, existe una tradición cultural que hace pensar a las personas que, por no estar en la oficina, no se está haciendo bien el trabajo. Por ello, se hace necesaria la proliferación empresarial de la llamada política de “luces apagadas”. Aquí es donde entra lo que se llama la “cultura de la organización”.

la Racionalización de Horarios en España, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid, España: Fundación Independiente, pág. 145-164.

⁵² LECHUGA SANTILLÁN, C.P. (2006), *El Perfil del Directivo de Alto Rendimiento (DAR)*, 3ª edición, México DF, México: Ediciones Fiscales ISEF, pág. 234.

⁵³ BELLÓN SÁNCHEZ DE LA BLANCA, T., y OSORIO ITURMENDI, M. A., (2011), “Una educación para la conciliación” en *Horarios y sociedad: una visión multidisciplinar*, Madrid, España: Dykinson, págs. 50 y ss.

Por último, nos gustaría destacar las conclusiones del informe elaborado por la Fundación Alares⁵⁴ tras analizar las más de 1.200 candidaturas presentadas por las empresas a los Premios Nacionales Alares a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y la Responsabilidad Social Corporativa. La flexibilidad horaria y disfrutar de servicios asistenciales que cuiden de toda la familia son las medidas de conciliación ofrecidas por las empresas que más valoran los trabajadores. También se valora muy positivamente la posibilidad de reducción de jornada durante los 3 primeros años del bebé, los permisos para asistir a las reuniones del colegio, y permisos para acompañar a familiares enfermos, jornada intensiva de verano, reuniones por videoconferencia para evitar viajes innecesarios, etc.

Referencias

- ANATRELLA T., (2008). *La diferencia prohibida. Sexualidad, educación y violencia*. Madrid: Encuentro.
- BELLÓN SÁNCHEZ DE LA BLANCA, T., y OSORIO ITURMENDI, M. A., (2011). “Una educación para la conciliación” en *Horarios y sociedad: una visión multidisciplinar*, Madrid: Dykinson.
- BOBBIO, NORBERTO, (1960). *Teoría general del Derecho*, Traducción castellana de Eduardo Roza Acuña, Madrid: Debate.
- FERNÁNDEZ FARRERES, G., (1983). *La subvención: concepto y régimen jurídico*, Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- HERRERA JARAMILLO, FJ, (1999). *El derecho a la vida y el aborto*, 2ª edición, Bogotá, Colombia: Centro editorial Universidad del Rosario.
- JUARISTI BESALDUCH, E., (2014). *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Valencia: Tirant lo Blanc.
- LECHUGA SANTILLÁN, C.P. (2006). *El Perfil del Directivo de Alto Rendimiento (DAR)*, 3ª edición, México DF, México: Ediciones Fiscales ISEF.
- MESEGUER VELASCO, J., (2008). *La familia que viene*, Madrid: Rialp.
- RUBIO LLORENTE, F., (1991). “La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal constitucional” en *Revista española de Derecho constitucional*, N° 31, Madrid, España, pág. 16-23.

⁵⁴ Medidas para la Conciliación más implantadas en las Empresas Españolas. Evolución 2007-2013”. (http://www.fundacionalares.es/estudios_y_divulgacion.html).