

Almudena Santaella Vallejo

La corresponsabilidad entre el
hombre y la mujer: propuesta de
una asignatura sobre la igualdad
jurídica en el Derecho español
entre la vida laboral y familiar

Director/es

Elosegui Itxaso, María
Martínez Priego, Consuelo

<http://zaguan.unizar.es/collection/Tesis>

© Universidad de Zaragoza
Servicio de Publicaciones

ISSN 2254-7606



Tesis Doctoral

LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE EL HOMBRE Y
LA MUJER: PROPUESTA DE UNA ASIGNATURA
SOBRA LA IGUALDAD JURÍDICA EN EL DERECHO
ESPAÑOL ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Autor

Almudena Santaella Vallejo

Director/es

Elosegui Itxaso, María
Martínez Priego, Consuelo

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
Escuela de Doctorado

2019



FACULTAD DE DERECHO

Departamento de Filosofía del Derecho

(Programa de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales)



TESIS DOCTORAL

LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER: PROPUESTA DE UNA
ASIGNATURA SOBRE LA IGUALDAD JURÍDICA EN EL DERECHO ESPAÑOL ENTRE
LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR

Almudena Santaella Vallejo

Directora: Dra. María Elósegui Itxaso

Co-directora: Dra. Consuelo Martínez Priego

Zaragoza 2019

A toda mi familia

Agradecimientos:

Quiero agradecer a la Dra. María Elósegui Itxaso y a la Dra. Consuelo Martínez Priego, Directora y Co-directora de la Tesis doctoral, sus consejos, su paciencia, su apoyo y dedicación que he recibido desde el primer momento. Muchas gracias por vuestra confianza.

CONTENIDO

Resumen.....	11
---------------------	-----------

Abstract.....	11
----------------------	-----------

INTRODUCCIÓN.....	13
--------------------------	-----------

1. Hipótesis y objetivos	15
2. Estado de la cuestión y debate teórico	18
3. Relevancia y aspectos novedosos de esta tesis	26
4. Metodología.....	29
5. Estructura de la tesis y visión global	30

CAPÍTULO I

MARCO DEL CONTEXTO HISTÓRICO: CORRELACIÓN CON DERECHOS EDUCATIVOS

1. Derechos que se reclaman y avances legislativos: S.XX	38
2. Modelos de relación varón-mujer.	40
2.1. El modelo de diferencia sin igualdad	41
2.2. El modelo de igualdad sin diferencia o modelo asimilacionista.....	43
2.3. Modelo de corresponsabilidad, igualdad en la diferencia	46
3. Análisis diacrónico entre modelos de relación varón- mujer y derechos conseguidos en España durante el S.XX. Fases de evolución	47
3.1. Fase transitoria (1900-1939).....	49
3.2. Fase regresiva (1939-1978)	69
3.3. Fase evolucionada. Género (1978-1999)	90
3.4. Fase de igualdad real (1999- actualidad)	102
4. Conclusiones del capítulo I.....	118

CAPITULO II

ANÁLISIS DE LAS FUENTES LEGISLATIVAS SOBRE EL MODELO DE CORRESPONSABILIDAD (REALIDAD JURÍDICA)

1. Normativa Internacional. ONU	129
1.1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948	130
1.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC - ACNUDH)	133
1.3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979. (CEDAW).....	134
1.4. Conferencia de las naciones Unidas sobre Derechos Humanos En Viena de 25 de Junio de 1993	138
1.5. Conferencia de Beijing 1995	140
1.6. Plataforma de Acción de Beijing	142
1.7. ONU Mujeres.....	147
2. Perspectiva de la igualdad desde la legislación comunitaria	148
2.1. Directivas de la Unión Europea en materia de corresponsabilidad	155

2.2. Estrategia Europea igualdad entre mujeres y hombres.....	168
2.3. Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019	173
2.4. Modelos Europeos Comparados	176
3. Legislación española	182
3.1. Perspectiva Constitucional de los logros en materia de igualdad.....	182
3.2. Desarrollo legal del principio de igualdad en España en materia de corresponsabilidad.....	205
4 Situación y Perspectivas del Sistema español	258
5	258
4.1. Servicios educativos y de atención a la primera infancia.....	258
4.2. Cuidados de larga duración.....	261
4.3. Permisos parentales y ayudas económicas para la conciliación laboral y familiar	265
4.4. Ayudas económicas.....	270
6 Conclusiones	272
5.1. Objetivo Primero: la génesis histórica y la génesis conceptual.....	272
5.2. Objetivo Segundo: valoración del apoyo de la legislación española al modelo corresponsable varón/mujer:	281

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA REALIDAD CULTURAL EN ESPAÑA SOBRE EL MODELO DE CORRESPONSABILIDAD. (REALIDAD SOCIAL)

1. Génesis y teorías en torno a la corresponsabilidad	288
1.1 Evolución conceptual: de tareas domésticas a "social care"	290
1.2 Definición y características corresponsabilidad mujer-varón.	299
1.3. Intercambio de roles. Origen de tensión de rol	303
1.4. Teorías económicas de modelos familiares	308
2. Análisis sincrónico ad intra: datos sobre corresponsabilidad en España	319
2.1 Estudios sobre usos del tiempo	320
2.2. Estudio sobre corresponsabilidad en el hogar. Reparto de tareas	326
2.2. Datos sobre Maternidad y trayectoria profesional	330
2.3. Estudio de Micro-machismo en la relación de pareja.....	332
2.4. Estudio de las barreras que dificultan la armonía entre la vida profesional y familiar	334
2.5 Estudio de corresponsabilidad desde la perspectiva de la infancia.....	334
2.6. Padres, paternidad, cuidados parentales.....	336
2.8. Nueva paternidad: la paternidad activa.....	337
2.9. Perspectiva de los hombres respecto a la paternidad en España.....	338
2.10. Corresponsabilidad y concepto de auto-eficacia parental	342
3. Análisis sincrónico ad extra: Datos sobre la situación laboral y familiar.....	345
3.1 Participación laboral de las mujeres en España	345
3.2. Indicadores demográficos del Instituto Nacional de Estadística.....	349
3.3. La cuestión de la natalidad: ¿asunto público o privado?	353
3.4. Teorías sobre las motivaciones para la maternidad.	355
3.5. Teorías económicas sobre la fecundidad	356
4. Análisis diacrónico: Estudio sobre la evolución de la corresponsabilidad entre parejas de dos generaciones (1995-2013).....	359

5. Conclusiones. El camino hacia la corresponsabilidad	366
5.1. Génesis y teorías	366
5.2. Análisis de los datos y los estudios	368

CAPÍTULO IV PROPUESTA EDUCATIVA

1. Marco constitucional sobre los derechos educativos en España:	374
2. Contenidos educativos	378
3. Educación sobre la igualdad jurídica en el Derecho del derecho español entre la vida laboral y la vida familiar	382
4. Desarrollo	389
BLOQUE 1.	389
BLOQUE 2.	395
BLOQUE 3.	403
Conclusión de la propuesta.....	412
Referencias Bibliográficas	413
CONCLUSIONES	415
REFERENCIAS.....	425

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general estudiar y analizar el modelo de corresponsabilidad en España a nivel legislativo y su realización social, con la finalidad de realizar una propuesta educativa, consistente en la presentación de contenidos curriculares para la educación efectiva de mujeres y hombres en el marco del Derecho español.

El modelo de corresponsabilidad entre varón y mujer consiste en el reparto equilibrado de derechos y deberes productivos -asignados tradicionalmente al varón-, y reproductivos, -asignados tradicionalmente a la mujer-; esto es las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto a las personas dependientes dentro del hogar, a fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres. Hablar del modelo de corresponsabilidad en España, supone adentrarse en una de las metas y aspiraciones para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres del siglo XXI.

Se parte de la hipótesis de que, en la actualidad, la realidad jurídica española sobre el modelo de corresponsabilidad está más avanzado que la realidad social por lo que se justifica y propone la necesidad de una intervención en la educación formal con el propósito de alcanzar un cambio cultural para lograr una mayor justicia social.

ABSTRACT

The general objective of this research is to study and analyze the model of co-responsibility in Spain at the legislative level and its social realization, with the aim of making an educational proposal, consisting of the presentation of curricular contents for the effective education of women and men in Spain within the Spanish law framework.

The model of co-responsibility between men and women consists of the balanced distribution of productive rights and duties-traditionally assigned to men-and reproductive rights, traditionally assigned to women; this is domestic chores and family responsibilities, such as

their organization, care, education and affection for household dependents, in order to fairly distribute the lifetimes of women and men. Talking about the model of co-responsibility in Spain, involves entering into one of the goals and aspirations to achieve real equality between women and men of the XXI century.

It is based on the hypothesis that, at present, the Spanish legal reality on the co-responsibility model is more advanced than the social reality, so it justifies and proposes the need for an intervention in formal education with the purpose of accelerating a cultural change to achieve greater social justice.

INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales producidos en España los últimos cuarenta años, motivados por el avance de las teorías feministas, que cuestionan los roles sociales tradicionales asignados a varón y a mujer en materia de derechos productivos y reproductivos, han tenido una repercusión en el ámbito legislativo¹. Por este motivo, se han llevado a cabo una serie de luchas inicialmente contra la discriminación directa e indirecta en el acceso a puestos laborales², que han ido transformando el Derecho Civil para lograr la igualdad formal y jurídica, y posteriormente tratamientos diferenciales o acciones positivas³ a la hora de legislar para intentar la igualdad real de hecho o de *facto*.

Según los estudios realizados⁴, las mujeres en España han irrumpido hace más de tres décadas en el ámbito laboral, espacio reservado tradicionalmente al varón; pero el hombre no llega a corresponsabilizarse en el ámbito doméstico en la misma proporción que la mujer, lo que deriva en unas consecuencias negativas casi siempre para estas: dobles jornadas laborales -en el trabajo y en el hogar-, la existencia de lo que se ha denominado “techo de cristal”⁵ -no llegan a ocupar puestos de responsabilidad en las empresas, existiendo una brecha entre la presencia de mujeres en la universidad y los cargos que posteriormente ocupan en el mundo laboral- y desencuentros en el ámbito doméstico que repercuten en la convivencia familiar,

¹ Cfr. LOUSADA AROCHENA, J.F., *El Derecho Fundamental a la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres*, Madrid, Tirant lo Blanc, 2014.

² Cfr. ELÓSEGUI ITXASO, M., *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres*, Madrid, Ministerio de Presidencia, Colección estudios constitucionales, 2003.

³ Cfr. BARRÉRE UNZUETA, M^a A., *Discriminación Derecho Antidiscriminatorio y Acción Positiva a favor de la mujeres*. Madrid, IVAP/ Civitas, 1997.

⁴ Consejo Económico y Social de España, *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en realidad sociolaboral española*, Madrid, Departamento de Publicaciones, Colección informes, número 01-2011.

<http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>

⁵ http://www.eldiario.es/zonacritica/Techos-Cristal-Espana_6_463413688.html. (Última consulta 22/10/2015)

entre otros motivos, por la falta de implicación del varón en las realización de las tareas educativas y domésticas que en ocasiones derivan en pequeñas crisis cotidianas, deterioro de la salud de la mujer, estrés, rupturas del matrimonio y en los casos más extremos, se producen situaciones de violencia situacional y/o de género⁶.

El objetivo de la conciliación es deseable para la sociedad en su conjunto y se constituye como una meta a alcanzar en cualquier tipo de unidad familiar con independencia de las personas que la integren. Esta Tesis, incluye a cualquiera de las formas de estructura familiar que componen la realidad social española: familias con dos progenitores y/o monoparentales, familias con custodia compartida -en que los progenitores tienen dos núcleos familiares distintos-, familias de adopción, familias de acogida, familias de dos progenitores del mismo o distinto género, familias con distinto origen geográfico o cultural -provenientes de la inmigración-, o cualquier otro modelo familiar que no sea contrario a la Ley. El ordenamiento jurídico español sobre temas de igualdad y de género incluye del mismo modo a todas las personas tanto en el Derecho civil como en el Derecho laboral.

La situación de las mujeres en España del 2019 dista de ser homogénea, ya que el colectivo referido incluye a la mitad de la población española, (en torno a veintitrés millones de personas), con situaciones sociales, culturales, educacionales y habitacionales muy diversas. La realidad del mundo rural difiere a la del mundo urbano, las diferencias de mentalidad y experiencias entre mujeres de distintas generaciones y de distintas Comunidades Autónomas, o las mujeres de diferentes culturas minoritarias procedentes de países de Latinoamérica o de países de cultura islámica que conviven en España, hacen que experiencias de igualdad de oportunidades entre varón y mujer se distingan entre unas y otras.

La igualdad entre varón y mujer la encontramos en el terreno del discurso y en materia legal⁷, pero parece que su consecución en el mundo real se está implementando más lentamente

⁶ GRAÑA, J.L., CUENCA, M., "Prevalence of psychological and physical intimate partner aggression in Madrid (Spain): A dyadic analysis", *Psicothema*, 26, 2014, pp. 343-348. En dicho artículo recoge la distinción de dos tipos de violencia en la pareja la violencia coactiva y la violencia situacional asociada a la gestión de los problemas cotidianos. Dicha clasificación fue propuesta por JOHNSON, M.P., *A typology of domestic violence: Intimate terrorism, violent resistance, and situational couple violence*, Northeastern University Press, 2008.

⁷ Cfr. FERNANDEZ PRIETO, M., LOUSADA AROCHENA, J.F., "El PEIO 2014-2016, igualdad en el trabajo y discriminación salarial (eje 1), y conciliación y corresponsabilidad (eje 2)", *Aequalitas*, nº 34, 2014, pp. 15-25.

que lo demandado; puesto que el paro femenino es mayor que el paro masculino, las mujeres perciben menor remuneración por el mismo trabajo; las horas de dedicación al trabajo doméstico que realizan las mujeres triplican a las que dedica el varón al hogar⁸, el acoso sexual en el ámbito laboral⁹ y las agresiones domésticas son noticia a diario. Lo que nos lleva a cuestionar si se ha producido la igualdad real y si los cambios sociales han evolucionado en la dirección adecuada.

1. HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

Dada esta situación, proponemos como *hipótesis de trabajo* que, si bien, la legislación ha avanzado hacia el modelo de corresponsabilidad, la realidad social avanza lentamente. Las medidas adoptadas en las leyes que impulsan la igualdad de género centradas en la conciliación laboral-familiar, se han dirigido hacia la regulación de los permisos parentales para el cuidado de los hijos y familiares dependientes, para facilitar periodos de tiempo de carácter excepcional, pero no dan solución a los problemas cotidianos: no han tenido suficiente repercusión directa sobre la corresponsabilidad en el hogar. El actual modelo de reparto de responsabilidades domésticas juega un importante papel a la hora de insertar a la mujer en el mundo laboral, por lo que se requiere un esfuerzo educativo.

El fin de este estudio es confirmar esta hipótesis en orden a realizar una propuesta educativa. Es en la escuela -el segundo ámbito de socialización más importante de la personas después de la familia-, donde se impulsan y se generan los cambios sociales, el lugar idóneo para fomentar la igualdad de derechos y oportunidades entre varones y mujeres, tanto en el mundo laboral como en las responsabilidades domésticas¹⁰.

⁸ Cfr. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), Encuesta de Empleo del Tiempo del año 2014. Demuestra que las mujeres dedican, diariamente, a tareas vinculadas con el hogar y la familia una media de 4 horas y 7 minutos, mientras que los hombres destinan 1 hora y 54 minutos. Las mujeres disponen de casi una hora menos de tiempo libre que los hombres cada día.

⁹ Cfr. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, Instituto de la Mujer, pp. 5.

http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/1informe_acoso_sexual.pdf (Última consulta 09.01.2013).

¹⁰ En el primer Capítulo de esta tesis se establece la correlación entre la educación formal y el modelo de relación varón mujer que prevalece en cada sociedad.

Este trabajo de investigación tiene como *objetivo general* estudiar y analizar el modelo de corresponsabilidad en la relación varón- mujer en España a nivel legislativo y su realización social, con la finalidad de realizar una propuesta educativa. Esta consiste en generar unos contenidos curriculares de educación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desde el marco del Derecho español, aplicable en el nivel de enseñanza de Cuarto de ESO y Primero de Bachillerato¹¹. Del mismo modo se podría incluir en el plan de estudios como materia a desarrollar en las Facultad de Educación y en el Master Universitario de Formación del Profesorado en Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas¹².

Para alcanzar este objetivo, las *preguntas de investigación* serán las siguientes:

1. ¿Existe correlación entre la educación formal y el modelo de relación varón-mujer que predomina en la sociedad?
2. ¿Los cambios y acciones positivas en materia legislativa están dando los resultados esperados –su realización social– en materia de igualdad?
3. ¿La legislación es suficiente para alcanzar el objetivo propuesto?
4. ¿Se está construyendo una sociedad donde la relación entre varón y mujer se basen en los principios de justicia y equidad?

¹¹ Puesto que los contenidos históricos son referentes a la Edad Contemporánea, materia incluida en la Asignatura de Historia de 4º ESO y 1º de Bachillerato.

¹² El artículo 94 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, supedita el ejercicio de la docencia en las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato a dos requisitos de formación. En primer lugar, será necesario tener un título oficial de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, o un título de Educación superior de Graduado, sin perjuicio de la habilitación de otras titulaciones que, a efectos de docencia pudiera establecerse. Además, será necesario estar en posesión de un título oficial de Máster que acredite la formación pedagógica y didáctica de acuerdo con lo exigido por el artículos 94 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia en la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato en los centros públicos quedaron establecidas mediante el Real Decreto 1834/2008, de 8 de noviembre, por el que se definen las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato, la formación profesional y las enseñanzas de régimen especial y se establecen las especialidades de los cuerpos docentes de enseñanza secundaria. La disposición transitoria primera de este Real Decreto preveía que, mientras tanto no se actualicen las exigencias de titulación, continuarán siendo de aplicación las contenidas en la Orden de 24 de julio de 1995.

REAL DECRETO 860/2010, de 2 de julio, por el que se regulan las condiciones de formación inicial del profesorado de los centros privados para ejercer la docencia en las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria o de Bachillerato.

5. ¿De qué recursos disponemos para hacer efectiva la corresponsabilidad –por ejemplo en el reparto de tareas– en el ámbito doméstico? ¿Y en la responsabilidad frente a los hijos, por ejemplo, en la tarea educativa?
6. ¿Es la educación el camino para el efectivo cambio cultural? ¿Sería pertinente su inclusión en la educación formal, en los ciclos obligatorios?
7. ¿Cómo debe ser la propuesta educativa para el ciclo académico de la E.S.O. y Bachillerato en la Comunidad de Madrid y qué formación requieren los profesores de estos niveles educativos?

Los objetivos específicos que se desarrollarán en los siguientes capítulos.

1. Analizar la correlación existente entre los diferentes sistemas educativos y los diferentes modelos de relación varón- mujer imperante en la sociedad española del siglo XX.
2. Evaluar las carencias educativas del sistema educativo actual -regulado en la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa 8/2013 de 9 de diciembre (LOMCE)-, ante la educación para la igualdad real de mujeres y hombres, -ejemplarizada en la comunidad de Madrid-.
3. Describir la realidad legal vigente en España en torno al modelo de corresponsabilidad.
4. Estudiar la génesis histórica legislativa para la consecución de la igualdad real -modelo corresponsable-.
5. Establecer la génesis conceptual desprendida de la legislación en torno a la consecución de la igualdad real para poder establecer un orden conceptual científico y un orden curricular didáctico, -a fin de justificar la lógica interna de la propuesta educativa-.
6. Enunciar las políticas familiares existentes en España que impulsan la corresponsabilidad.
7. Describir la realidad social española relativa a la implementación de la corresponsabilidad.
8. Incorporar la perspectiva de los campos académicos de la Sociología y la Economía sobre las teorías científicas en torno al concepto de corresponsabilidad.
9. Analizar los datos y estudios sobre corresponsabilidad y relaciones intrafamiliares que describen la realidad social en España.

10. Establecer y consensuar los requisitos que establece la ley y la jurisprudencia sobre el contenido curricular en torno a la educación en valores .
11. Proponer el contenido de "Educación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desde el marco del Derecho español".

Todas las sociedades se sustentan en un modelo antropológico que culturalmente se transmite de generación a generación como sustrato que da sentido y orienta sus vidas. En función a este modelo se crean las capacidades humanas entendidas como el modo posible de ser persona, lo cual es el resultado, según Nussbaum¹³, de las *capacidades internas/básicas*, que no son lo mismo que las innatas, y posibilitan el desarrollo y formación posterior de las personas; así como de las *capacidades combinadas* entendidas como las posibilidades de funcionamiento de esas facultades personales en el entorno político, social y económico que nos ha tocado vivir.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN Y DEBATE TEÓRICO

El estudio y debate acerca de la corresponsabilidad, la conciliación del empleo y de la vida personal y familiar de mujeres y varones cuenta con una sólida tradición en las Ciencias Sociales. En Estados Unidos los análisis sobre el trabajo doméstico se consolidan en los años noventa, como explica Coltrane¹⁴, y actualmente abarcan estudios longitudinales y comparativos que analizan la división del trabajo remunerado y no remunerado según género, grupos sociales y contextos institucionales, como el que realizaron Cooke y Baxter¹⁵. En España contamos con importantes estudios sobre el trabajo doméstico, el cuidado de personas dependientes y las nuevas formas de maternidad y paternidad, estudios realizados por Durán¹⁶, Subirats¹⁷, Meil¹⁸, Carrasquer¹⁹, Callejo²⁰, Tobio²¹, Alberdi²², Brullet y Roca²³, González y

¹³ Cfr. NUSSBAUM, M., *Crear capacidades, propuesta para el desarrollo humano*, Madrid, Ed. Paidós Ibérica, 2012.

¹⁴ Cfr. COLTRANE, S., "Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of Routine Family Work", *Journal of Marriage and the Family*, *Journal of marriage and the family*, 6, 2000, pp.1208-1233.

¹⁵ Cfr. COOKE, L. P. y BAXTER, J., "Families in international perspective: Comparing institutional effects across Western societies", *Journal of Marriage and Family*, 72,3, 2010, pp. 516-536.

¹⁶ Cfr. DURÁN, M. A., *De puertas adentro*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1998.

¹⁷ Cfr. SUBIRATS, M., *El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad*, Madrid, Alianza, 1993.

Jurado²⁴o Iglesias de Ussel²⁵, entre otros.

El Instituto de la Mujer cuenta con una serie temporal de datos sobre las diferencias en el uso del tiempo que permite observar la evolución de la dedicación al tiempo personal y familiar distinguiendo la situación de la mujer y el varón. También el Consejo Económico y Social de España realiza estudios periódicos sobre la situación social y laboral de la mujer en España publicados en los años 1994, 2003 y 2011.

En ellos se muestra la limitada redistribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, así como la sobrecarga de las responsabilidades familiares y domésticas asumidas por las mujeres, incluso entre las más jóvenes. Todo esto sucede coincidiendo con el aumento de la ocupación en el mercado laboral de las mujeres españolas, que en muchos casos es a tiempo completo y lo largo de todo su ciclo vital. Esta paradoja parece contradecir los pronósticos de las teorías económicas sobre la división del trabajo doméstico, según las cuales la igualación de las pautas de empleo entre hombres y mujeres debería conceder un mayor

¹⁸ Cfr. MEIL LANDWERLIN, G., "La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 80, 1997, pp. 69-93.

MEIL LANDWERLIN, G., "El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales", *Revista española de investigaciones sociológicas*, 111, 2005, pp. 163-180.

¹⁹ Cfr. CARRASQUER, P., "El trabajo reproductivo", *Papers*, 55, 1998, pp. 95-114.

²⁰ Cfr. CALLEJO, M.J., "Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico", *Cuadernos de relaciones laborales*, 23, 2005, pp. 175-204.

²¹ Cfr. TOBIO, C., *Mujeres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid, Cátedra, 2005.

²² Cfr. ALBERDI, I. y ESCARIO, P., *Los hombres jóvenes y la paternidad*. Bilbao, Fundación BBVA. 2007.

²³ Cfr. BRULLT, C. Y ROCA, C., "Tener y cuidar hijos. Estrategias, tiempos, redes sociales y políticas de apoyo a la crianza", en BRULLET, C. y GÓMEZ-GRANELL, C., *Malestares: infancia, adolescencia y familias*. Barcelona, CIIMU, 2008, pp. 21-86.

²⁴ Cfr. GONZÁLEZ LÓPEZ, M.J., DOMÍNGUEZ, M. y BAIZÁN, P., "Why do some parents invest more time in their children than others? Couples' time availability, relative resources and social mobility aspirations", Documento presentado en *Workshop of the Working Group on Time-Use*, EQUALSOC (Network of Excellence funded by the European Union's Sixth Framework Programme), Oxford (RU), Nuffield College, 17 de septiembre de 2009.

²⁵ Cfr. IGLESIAS DE USSEL, J., MARÍ-KLOSE, P., MARÍ-KLOSE, M., GONZÁLEZ BLASCO, P., *Matrimonios y parejas jóvenes*, Madrid, Fundación SM, 2009.

poder de negociación a las mujeres en el seno de las parejas y reducir la rigidez de una división del trabajo tradicional.

La contradicción se encuentra entre unas pautas de empleo y de actitudes en mujeres y hombres cada vez más simétricas y unas prácticas de división del trabajo doméstico y de cuidados aun mayoritariamente tradicionales. Se produce lo que el sociólogo americano Erik O. Wright²⁶, denomina “utopía real”, donde ideas y realidad presentan un contrasentido y reflejan la tensión entre los sueños y las prácticas. Es por ello que a raíz de la legislación sobre conciliación que lleva vigente más de diez años, surgen dudas sobre la repercusión real que estas leyes están teniendo sobre el modelo de corresponsabilidad entre varón y mujer.

Conciliación y corresponsabilidad no son términos sinónimos ni paralelos. Torns²⁷ apunta que los discursos sobre conciliación van dirigidos fundamentalmente a las mujeres, no a los varones. Las políticas desarrolladas por la U.E. basan la conciliación en dos tipos de actividades: los permisos laborales para el cuidado de las personas dependientes, y servicios de atención a la vida cotidiana como creación de guarderías o centros de día para mayores. Pero en España los esfuerzos legislativos se han orientado al primer objetivo sobre los permisos parentales que facilitan la conciliación en periodos de tiempo con carácter excepcional, sin embargo se han dejado de lado el segundo objetivo sobre la creación de servicios que faciliten la vida ordinaria de las personas y sus derechos reproductivos, no se da solución a los problemas cotidianos.

Esta idea también se deduce del último informe del Consejo Económico y Social de España, que analiza la realidad socio laboral de las mujeres entre los años 2004 y 2010²⁸:

“La conciliación de la vida laboral y familiar es otro objetivo que se ha consolidado durante estos años habiendo evolucionado desde un enfoque meramente centrado en el ámbito del

²⁶ Cfr. FUNG, A. y OLIN WRIHT, E., *Deepening Democracy. Institutional Innovations in Empowered Participatory Governance*, New York, Verso, 2003. Olin Wright, Erik. *Envisioning Real Utopias*. Disponible en: http://www.ssc.wisc.edu/~wright/ERU_files/ERU-full-manuscript.pdf (Última consulta 05/01/2017)

²⁷ Cfr. TORNS MARTÍN, T., *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad, ¿El mismo discurso?*, Rideg, 01/11, 2011, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.

²⁸ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en realidad socio-laboral española*, Departamento de Publicaciones, Colección informes, número 01-2011.

mundo laboral y, dentro de este, de los permisos, a un enfoque más vinculado a la igualdad efectiva de oportunidades ligado al concepto de corresponsabilidad y a la necesidad de una apuesta por una organización social que favorezca un reparto más equilibrado de los roles en las parejas, un terreno en el que la realidad todavía se encuentra muy alejada de los objetivos”²⁹.

Chinchilla apunta que el reto actual para una correcta ordenación de la sociedad consiste en buscar soluciones para el modelo de corresponsabilidad que facilite la armonía deseada. Tanto la vida personal, familiar y laboral constituyen y sustentan la vida humana, se complementan y deben ser irrenunciables³⁰, propone cuatro tipos de soluciones:

1. Soluciones a nivel de Derecho positivo: reorientar las políticas públicas hacia la sostenibilidad social. Legislar fundamentalmente en materia laboral, Civil, Fiscal. Precisamente la línea seguida por la ONU y la Unión Europea tras la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre la mujer en Pekín (China) del 4 al 14 de Septiembre de 1995, donde aparece por primera vez el concepto de corresponsabilidad entre varón y mujer, ha sido legislar y apoyar en la línea de este modelo como analizaremos en el presente trabajo.
2. Soluciones a nivel empresarial: ser capaces de buscar soluciones y buenas prácticas en empresas³¹; como por ejemplo medidas relativas al uso del tiempo, flexibilizar horarios, jornadas continuadas de trabajo que apoyen la conciliación, jornadas a tiempo parcial, permisos parentales, servicios de guardería y asistencia infantil, excedencias para cuidar a un familiar, flexibilizar el lugar de trabajo. En definitiva medidas que faciliten la conciliación y que respondan a las necesidades de la población donde los trabajadores puedan desarrollar también su vida personal y familiar.

²⁹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en realidad sociolaboral española*, Departamento de Publicaciones, Colección informes, número 01-2011. Pg. 17.

³⁰ Cfr., CHINCHILLA ALBIOL, N., POELMANS, S., LEÓN, C., TARRÉS, J.B., *Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*, Consejería de empleo y mujer, Comunidad de Madrid, Madrid, 2004.

³¹ Cfr., CHINCHILLA ALBIOL, N., LEÓN LLORENTE, C., *Diez años de conciliación en España. (1999-2009)*. Madrid, Editorial Grupo 5, 2011.

3. Soluciones a nivel familiar en las que hay que tener en cuenta la igualdad de ambos cónyuges dentro del ámbito doméstico: la necesidad de negociar y planificar entre los cónyuges el reparto de las tareas reproductivas y educar e involucrar a los hijos en este modelo como solución al contexto social y laboral actual, impulsar por tanto el cambio en la esfera personal y familiar donde tanto el varón como la mujer sean corresponsables de las tareas reproductivas.
4. Soluciones a nivel educativo en las escuelas ya que se hace imprescindible un cambio en las mentalidades tanto de los roles culturales, como un conocimiento de los instrumentos jurídicos que apoyan este modelo y en la enseñanza del uso del tiempo, la eficacia y la eficiencia. Elaboración de planes de estudio interdisciplinares en materias como Historia, Filosofía, Psicología o una asignatura propia de Educación Cívica que introduzca a los alumnos en los conceptos y la legislación sobre la igualdad y se conciencie a éstos sobre la necesidad de la corresponsabilidad³².

En este mismo sentido, apoyando la necesidad de implementar el modelo de corresponsabilidad en la construcción de una sociedad más justa, López López³³ apunta y argumenta la importancia que juega el reparto de responsabilidades dentro del hogar para que la mujer pueda insertarse en el mercado laboral en las mismas condiciones de igualdad que los varones.

Por otro lado, los autores Magento, Etxeberría y Porcel³⁴ realizan un estudio sobre la implicación de los varones en las tareas domésticas, educativas y de cuidado de personas dependientes señalando que el reparto de cargas se hacen en función de una serie de factores:

³² PEIO 2014-2016, Eje 5: Educación, pp. 92, [http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan de Igualdad/PLAN ESTRATEGICO IGUALDAD OPORTUNIDADES 2014-2016.pdf](http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan_de_Igualdad/PLAN ESTRATEGICO IGUALDAD OPORTUNIDADES 2014-2016.pdf) :“la pervivencia de diferencias, que se manifiestan desfavorables a las mujeres y que evidencian no solo una segregación horizontal sino también vertical. El origen de esta diferencia es, sin duda, múltiple, pero es obvio que en la misma subyace, todavía, una histórica asignación de los roles, que no responde únicamente a motivaciones personales, sino a un contexto general.”

³³ Cfr. LÓPEZ LÓPEZ, J., “Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad”, *Temas laborales* nº 67/2002, Universidad Pompeu y Fabra, Barcelona, pp. 47-70.

³⁴ Cfr. MAGENTO, J.M., ETXEBERRÍA, J., PORCEL, A. , “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación familiar”, , *Educación Siglo XXI*, Vol.28 nº 1, Universidad del País Vasco, 2010, pp. 69-84.

1. Factores económicos : a mayor diferencia de aportación económica entre el varón y la mujer menor implicación tendrá el varón en las tareas domésticas y educativas. El reparto se basa en el poder económico.
2. Factores educativos: a mayor nivel educativo de la mujer, menor será la incidencia del reparto de tareas en función de la discriminación por motivos de sexo.
3. Factores estructurales: los varones se implican más cuanto mayor sea la necesidad y más disponibilidad de tiempo tenga.
4. Características del sistema familiar: tiene en cuenta las relaciones entre la pareja como eje básico de la implicación parental.
5. Actitud ante el rol sexual: Las creencias del hombre y de la mujer en relación a los roles respectivos influyen decisivamente en el reparto de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos y ascendientes en la familia.

Otra perspectiva teórica que está empezando a tener fuerza recientemente, es la idea de que los roles y las estrategias de conciliación van a depender en gran medida de la fase del ciclo vital en el que se encuentran las personas y más concretamente las parejas. Por ello se impone el uso de una perspectiva longitudinal y de ciclo vital para entender mejor la paradoja actual. Se considera probable que los cambios en los roles laborales sí han producido cambios en el ámbito familiar, pero sólo durante la fase del ciclo vital en el que los cónyuges no tienen responsabilidades familiares³⁵. De hecho, aumentan los estudios que demuestran que, entre las parejas de jóvenes relativamente equitativas existe una “tradicionalización” de los roles solamente a partir del momento de la transición al primer hijo: los realizados por Fox³⁶, Grunow, Schulz y Blossfeld³⁷, Kühhirt³⁸; Miller³⁹ o Schober⁴⁰. Además, se ha podido observar

³⁵ Cfr. JURADO GUERRERO, T. “Corresponsabilidad antes y después del nacimiento del primer hijo en España”, Informe final 2012, nº 43/09 (2009-2012), Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2012, <http://Transparent.upf.edu/> (Última visita 7/01/2017).

³⁶ Cfr., FOX, B., *When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*. Toronto, University of Toronto Press, 2009.

³⁷ Cfr., GRUNOW, D., F. SCHULZ Y H.-P. BLOSSFELD, "Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf? Soziale Normen oder ökonomische Ressourcen", *Zeitschrift für Soziologie*, 36, 3, 2007, pp. 162- 181.

³⁸ Cfr., KÜHHIRT, M., “Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents’ Time Allocation in West Germany?”, *Oxford, European Sociological Review*, April, 2011. Doi:10.1093/esr/jcr026 <http://esr.oxfordjournals.org/content/early/2011/04/13/esr.jcr026.abstract> (Última visita 7/01/2017)

que las pautas de división de tareas que se establecen en la pareja al inicio de la paternidad y maternidad persisten después, durante fases posteriores del ciclo familiar como apunta Hays⁴¹, y Walzer⁴² en diferentes estudios. Por lo tanto, el reparto de los roles y la división del trabajo doméstico alrededor del nacimiento del primer hijo son la clave para entender la desigualdad en las familias y ésta a su vez tiene consecuencias a largo plazo en cuanto a las desigualdades en el mercado de trabajo como indica Mandel y Semyonov⁴³. Aunque tal vez, sea precisamente este contexto, el nacimiento de los hijos, donde se podría vislumbrar la articulación: es decir la que se da entre la disposición natural (neuroendocrina y reproductiva) y el rol social. De modo que siendo iguales en responsabilidades e implicación no son igualitarios, como no lo son la maternidad y la paternidad.

Los autores Torio López, Peña Calvo, Rodríguez Menéndez, Fernández García, y Molina Martín,⁴⁴ consideran que es necesario realizar esfuerzos de reorganización de los roles de hombres y mujeres en orden a crear nuevos compromisos en las tareas cotidianas, en el soporte económico, así como en el cuidado y educación de los hijos. Para ello han elaborado un programa educativo para padres y madres con el objetivo de proporcionar la oportunidad de unas relaciones más justas y nuevos modelos de socialización en la educación de los hijos e hijas. Ven la necesidad de crear nuevos compromisos en las tareas cotidianas, en el soporte económico, así como en el cuidado y educación de los descendientes. Señalan que sólo de forma minoritaria los varones han pasado de la mentalidad de colaboración a la de “reparto”,

³⁹ Cfr., MILLER, T., "Is This What Motherhood Is All About?': Weaving Experiences and Discourse through Transition to First-Time Motherhood", *Gender & Society*, 21, 3, 2007, pp. 337-358.

⁴⁰ Cfr., SCHOBER, P. S., "The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents", Oxford, *European Sociological Review*, Advance Access published June 8, 2011. DOI:10.1093/esr/jcr041

⁴¹ Cfr., HAYS, Sharon, *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT., Yale University Press, 1996.

⁴² Cfr., WALZER, S., *Gender and Transitions into Parenthood*, Philadelphia, Temple University Press, 1998.

⁴³ Cfr., MANDEL, H. y SEMYONOV, M., "A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries." *American Journal of Sociology*, 111, 6, 2006, pp. 1910-1949.

⁴⁴ Cfr. TORÍO LÓPEZ, S., PEÑA CALVO, J.V., RODRÍGUEZ MENÉNDEZ, M^ª C., FERNÁNDEZ GARCÍA, C.M^ª, MOLINA MARTÍN, S., *Hacia "la corresponsabilidad parental, construir lo cotidiano, un programa de educación parental"*, *Educatio siglo.XXI*, vol 28, nº 1, 2010, pp. 85-108.

aceptando más entre los más jóvenes, los más instruidos y, sobre todo, entre los hombres cuyas parejas trabajan fuera del hogar.

Hernández Prados y Lara Guillén tras analizar la situación socio-laboral de la mujer, entendida como una realidad dinámica en constante evolución, analiza la transformación que ha experimentado la familia y los modelos de organización interna mediante la distribución de roles y tiempos dedicados al trabajo doméstico y educativo y concluyen con la siguiente idea:

“Sin dar la espalda a la necesidad de abrir nuevas vías que posibiliten la conciliación, donde se persiga el equilibrio para atender eficaz y saludablemente lo familiar y lo laboral, consideramos fundamental la labor educativa en la corresponsabilidad, apostando por un modelo igualitario en lo que respecta a las funciones a desempeñar en la unidad familiar.”⁴⁵

La educación en el modelo de corresponsabilidad está contemplada en Ley Orgánica 3/2007 donde se introduce en el Título II lo referente a la educación, estableciendo los criterios de políticas públicas sobre la incorporación al sistema educativo la formación en materia de igualdad y el fomento de la enseñanza y la investigación en el ámbito de la educación superior. Lo que no se ha conseguido al día de hoy es una educación en y para la igualdad. Los autores Fernández Prieto y Fernández Prop consideran que es necesario la educación para realizar los ideales de igualdad⁴⁶.

Se puede afirmar que hay una insuficiencia en la formación inicial y continua del profesorado en esta materia y escasa atención sobre el tema en los contenidos curriculares. El cambio cultural, como observa el informe del Consejo Económico y Social, todavía no se ha producido a nivel doméstico, -a pesar del avance en materia de conciliación a nivel normativo laboral sobre permisos parentales-, lo que evidencia la falta de concienciación y educación en el valor de corresponsabilidad en el hogar.

⁴⁵ HERNÁNDEZ PRADOS, M^a A., LARA GUILLÉN, B.M^a., “Responsabilidad familiar, ¿Una cuestión de género?”, *Revista de Educación Social* nº 21, 2015, Universidad de Murcia. <http://www.eduso.net/res/21/articulo/responsabilidad-familiar-una-cuestion-de-genero-> (Última visita 7/01/2017). pp. 41.

⁴⁶ Cfr. FERNANDEZ PRIETO, M., FERNANDEZ PROP, F., “Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad”, *Aequalitas*, 35, 2014, pp. 32-46.

Los autores consultados coinciden en la necesidad de concienciar y de visibilizar derechos que se derivan de los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con el fin de lograr un mundo más justo y equitativo, donde la igualdad entre mujeres y varones sea una realidad en todos los ámbitos, especialmente en el seno de las familias, promoviendo el modelo de corresponsabilidad como meta a alcanzar.

3. RELEVANCIA Y ASPECTOS NOVEDOSOS DE ESTA TESIS

La educación formal es, después de la familia, el elemento más importante modelador de la persona y por ende de las relaciones con su entorno y sus expectativas vitales. Es por ello que el sistema educativo formal se constituye como uno de los instrumentos más valiosos para el progreso de las sociedades. De hecho así lo contempla el Informe de la Unesco de la Comisión Internacional para el siglo XXI⁴⁷, refiriéndose a la educación como un instrumento para el progreso de ideales, como son la paz, la libertad o la justicia social, considerándola la vía más armoniosa para acceder a estos.

En este trabajo de investigación resulta novedoso el contemplar la concreción del modelo corresponsable -la igualdad real- desde la perspectiva de la educación formal en España desentrañando las limitaciones o carencias del sistema educativo reglado actual, formalmente paritario, y proponiendo soluciones. Se detecta la necesidad de impulsar la evolución cultural de la sociedad española hacia modelos más justos tras constatar la existencia de una brecha entre la legislación y la realidad vivenciada por las mujeres; todo ello a pesar de tener reconocido por ley, tanto las mujeres como los hombres, el igual acceso a la educación y a las oportunidades, de hallarse implementada la coeducación en objetivos y contenidos curriculares de forma efectiva en España y de computarse la presencia paritaria de las mujeres en todos los niveles educativos como apuntan los datos proporcionados por el Consejo Económico y Social de España⁴⁸ y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte⁴⁹.

⁴⁷ DELORS, J., *La educación encierra un tesoro*, El Informe de la Unesco de la comisión Internacional para el siglo XXI, Ed. Unesco. 2015.

⁴⁸ Tercer informe del Consejo Social y Económico de España donde analiza la situación de las mujeres en la realidad socio laboral española y la evolución entre los años 2003 y 2011. Constata que a principios del siglo XXI se alcanzado la paridad en la Universidad española. Se detectan en la enseñanza obligatoria, diferencias con respecto a los varones: son las mujeres las que tienen mayor rendimiento académico, tanto en las tasas de idoneidad como en el menor porcentaje de fracaso y de abandono escolar temprano. Dicho informe señala que la elección de tipo de estudio en los niveles educativos

Se presenta las relaciones varón-mujer como una cuestión altamente influenciada por varios factores, como la educación recibida, -tanto en el contexto familiar como escolar-, la legislación civil y laboral existente o las políticas familiares impulsadas por el gobierno que construyen un determinado modelo económico de bienestar y apoyan un modelo social que establece relaciones entre mujer y hombre más o menos desiguales, asimilacionistas o corresponsables.

Por otro lado, resulta relevante que nuestro estudio platee la corresponsabilidad en un contexto interdisciplinar reconociendo de esta manera la complejidad de las relaciones varón-mujer y las limitaciones de interpretación desde el Derecho como única disciplina autorizada.

postobligatorios, es una elección en función del sexo, esto va a condicionar la futura trayectoria profesional.

⁴⁹ Según fuentes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pese a que el 54,3% del total de estudiantes universitarios son mujeres y llegan a alcanzar el 59,1% de las personas tituladas universitarias, existe una clara diferencia entre ambos sexos a la hora de elegir especialidades académicas. La presencia de las mujeres es mayoritaria en todas las ramas universitarias (70,5% en Ciencias de la Salud, 61,1% en Ciencias Sociales y Jurídicas, 61,7% en Artes y Humanidades y el 53,6% en Ciencias), con la excepción de las titulaciones técnicas, descendiendo la tasa de mujeres al 26,4% en la rama de ingeniería y arquitectura (Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012-2013, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General de Universidades, Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario). Igualmente, respecto a las enseñanzas de Régimen General, aunque la presencia femenina es del 48,6% y en enseñanzas de Régimen Especial es del 62,1%, se sigue manifestando una segregación horizontal. En el Bachillerato, la opción de Ciencias y Tecnología solo es escogida por el 37,2% de las alumnas. En Formación Profesional, tanto en el Grado medio como en el Grado superior, a pesar de constituir el 44,7% y el 50,2% del alumnado total matriculado respectivamente en especialidades tradicionalmente consideradas masculinas, como Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, las mujeres no alcanzan el 10% del alumnado total.

⁴⁹ Según fuentes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pese a que el 54,3% del total de estudiantes universitarios son mujeres y llegan a alcanzar el 59,1% de las personas tituladas universitarias, existe una clara diferencia entre ambos sexos a la hora de elegir especialidades académicas. La presencia de las mujeres es mayoritaria en todas las ramas universitarias (70,5% en Ciencias de la Salud, 61,1% en Ciencias Sociales y Jurídicas, 61,7% en Artes y Humanidades y el 53,6% en Ciencias), con la excepción de las titulaciones técnicas, descendiendo la tasa de mujeres al 26,4% en la rama de ingeniería y arquitectura (Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012-2013, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General de Universidades, Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario). Igualmente, respecto a las enseñanzas de Régimen General, aunque la presencia femenina es del 48,6% y en enseñanzas de Régimen Especial es del 62,1%, se sigue manifestando una segregación horizontal. En el Bachillerato, la opción de Ciencias y Tecnología solo es escogida por el 37,2% de las alumnas. En Formación Profesional, tanto en el Grado medio como en el Grado superior, a pesar de constituir el 44,7% y el 50,2% del alumnado total matriculado respectivamente en especialidades tradicionalmente consideradas masculinas, como Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, las mujeres no alcanzan el 10% del alumnado total.

Las aportaciones recogidas desde diversos campos del saber nos amplía la visión y complementan diferentes aspectos de la vida de la persona, aportando nuevas reflexiones en torno a la educación para la igualdad real.

El análisis interdisciplinar por primera vez aporta aspectos históricos, legales, sociológicos, económicos, demográficos, psicológicos y educativos. Resulta trascendental destacar el hecho que desde todas las ciencias se indica la necesidad de un impulso cultural hacia la igualdad real. A través de la Ciencia histórica se establecen comparativas con diferentes sistemas educativos de otras épocas que permiten detectar tanto la evolución, las diferencias metodológicas y los elementos ausentes y presentes a tener en cuenta; se destaca la función educadora que ejerce el Derecho y la jurisprudencia sobre la sociedad; se incide en la importancia del campo de la Sociología al estudiar y poner en valor las tareas de cuidado - ignoradas por los estudios económicos pues carecían en sus inicios de carácter económico cuantificable-. La ciencia Económica se interesa por la igualdad real al incorporar las tareas de cuidado dentro del modelo económico de bienestar y al medir los impactos y consecuencias de signo diferente para unos y otras causados por la desigual distribución de las tareas productivas y reproductivas. La demografía refleja las consecuencias sobre la natalidad de la relación varón-mujer imperante en la sociedad. La psicología ofrece teorías sobre las motivaciones, la percepción y la posición de mujeres y de hombres ante la ampliación de roles productivos y reproductivos.

La aportación fundamental de este trabajo se concreta en los contenidos curriculares sobre la educación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desde el marco del Derecho español. Es importante destacar que dichos contenidos se presentan desde los valores que conforman nuestro sistema jurídico de convivencia legítimamente establecido en la Constitución Española de 1978; lo que significa que no trata de mostrar ideas filosóficas o posiciones ideológicas, sino el desarrollo de la igualdad como valor y derecho fundamental.

Se constata la ausencia de contenido curricular en torno a la igualdad real en la materia de Ciencias Sociales en el nivel de la ESO, y la necesidad de formación del profesorado sobre el valor de la corresponsabilidad ante el desconocimiento del significado positivo de igualdad real. Por ello, se plantea una asignatura sobre la educación corresponsable que se desarrolla en torno a tres bloques explicando la igualdad real en el marco de la Constitución y de los Derechos Humanos, introduciendo la legislación civil y laboral en torno a los derechos y

deberes productivos y reproductivos, todo ello siguiendo las pautas marcadas por el Consejo de Estado y el Tribunal Supremo sobre los contenidos considerados constitucionalmente lícitos y obligatorios.

En este trabajo, el protagonista es la persona, su aspecto relacional, su papel en la sociedad, su proyección laboral, familiar y personal junto con la interrelación de sus roles en el mercado laboral dentro del sistema de economía de bienestar. Para cada individuo la educación representa posibilidades de elecciones vitales que revertirán o no en la mejora de la sociedad. De este modo, al acercar el conocimiento de la Ley a los ciudadanos a fin de potenciar la libertad de las personas, estas podrán asumir responsablemente modelos más justos; en, otro orden de cosas, se considera que el ámbito educativo permite comprender y asumir la realidad personal del varón y la mujer .

4. METODOLOGÍA

Esta investigación aunque realizada desde la óptica del Derecho, es de carácter interdisciplinar y teórico. La intencionalidad de la tesis es claramente pedagógica en orden a su fin; esto es la elaboración de contenidos para la propuesta educativa sobre el valor de la igualdad y su desarrollo legal.

Somos conscientes de que este método de trabajo multidisciplinar, nos lleva a correr el claro riesgo de parecer reduccionistas al plantear un tema tan complejo, -la relación varón-mujer-, a través de múltiples disciplinas: la Historia, la Sociología, la Economía, la Psicología y la Educación. Por este motivo sólo se contempla el objeto de estudio focalizando una única perspectiva: el reparto de derechos y deberes productivos y reproductivos entre mujeres y hombres desde el derecho positivo. De esta manera se pretende conseguir por un lado el perfeccionamiento de la visión jurídica en torno al valor de la igualdad y su desarrollo legal; y por otro, excluir de forma expresa el debate filosófico y antropológico existente en torno al tema, ya que por su amplitud no cabría en un único estudio.

Para realizar el estudio de investigación se aplicará una metodología multidisciplinar: teórica, análisis bibliográfico, análisis legislativo, indagación e interpretación de la materia objeto de estudio referente a cada capítulo. Debido a la complejidad de la materia tratada y ante la dificultad evidente para aportar la totalidad de los datos y de la literatura académica se han

escogido a los autores expertos en la materia atendiendo al prestigio e incidencia de sus estudios en el debate académico.

5. ESTRUCTURA DE LA TESIS Y VISIÓN GLOBAL

Se presenta la estructura y la visión global de la Tesis, entrelazando las conclusiones por la necesidad de clarificar el enfoque multidisciplinar. El trabajo está configurado en cuatro capítulos. En todos ellos se realiza una revisión bibliográfica y análisis crítico en torno al tema, -la relación mujer-varón-, desde la perspectiva del Derecho:

El primer capítulo, con una clara intención pedagógica, recoge una revisión histórica de los modelos de relación varón mujer, teorizados por Elósegui, existentes en España durante el siglo XX. La hipótesis de la que partimos presupone que en cada época histórica el Estado ha apoyado un determinado modelo de relación mujer-varón: modelo desigualitario, modelo igualitario o modelo corresponsable, con el reconocimiento de unos derechos civiles, laborales y políticos (pudiendo ser derechos y obligaciones diferentes por sexos, iguales para los dos sexos o aplicando acciones positivas en determinadas circunstancias) junto a un determinado sistema educativo que fomentaba cada uno de dichos modelos de relación. De esta manera, el Estado a través de la Ley, ordenaba la sociedad sacando adelante las dos esferas o dimensiones relacionales de la persona:

1. La dimensión social: ligada a la actividad pública y a los derechos productivos; lo que supone presencia en lo político, en lo económico y en lo laboral, con reconocimiento social y económico.
2. La dimensión familiar: asociada a la actividad privada y a los derechos reproductivos; lo que implica presencia en lo familiar, en lo doméstico y en las tareas de cuidado, con escaso reconocimiento social y nulo reconocimiento económico.

El objetivo de esta revisión histórica consiste en establecer la correlación existente entre los derechos reconocidos, los diferentes sistemas educativos y el modelo de relación varón mujer imperantes en la sociedad española, durante el siglo XX; a fin de dilucidar qué carencias tiene nuestro sistema educativo actual y poder dar consistencia a la hipótesis inicial sobre la necesidad de una intervención educativa en materia del valor de la corresponsabilidad mujer-varón.

Tras la revisión de las leyes educativas del siglo XX, se constata su incidencia en cada modelo educativo acerca del rol del varón y de la mujer en la sociedad. Esto se consigue legislando sobre tres aspectos sobre los que basan su aplicación: 1. Medidas referentes a la ordenación, gestión y gobierno de los recursos materiales y humanos docentes. 2. La finalidad y los objetivos del aprendizaje a través de los contenidos culturales y curriculares seleccionados. 3. El sistema axiológico de los valores que justifican y sostienen cada uno de los sistemas educativos.

Se demuestra cómo la educación formal sirve de catalizador de los cambios sociales e influyen en el modelo de relación varón-mujer imperante en la sociedad. Del mismo modo se evidencia la existencia de un vacío educativo formal, a día de hoy, en materia de corresponsabilidad tanto en los contenidos curriculares de la ESO y Bachillerato, como en la formación inicial del profesorado sobre el significado positivo de la igualdad real, referido fundamentalmente al valor de corresponsabilidad en la dimensión familiar. Esto sucede a pesar de que en las dos últimas leyes educativas estatales: La Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo (LOE) y La Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa 8/2013 de 9 de diciembre (LOMCE), mencionan entre sus principios la obligación de educar en igualdad real. Se constata que la aplicación práctica de dichas leyes se focaliza en resolver la igualdad en la coeducación - referidos a contenidos curriculares-, de varones y mujeres para el desarrollo de la vida profesional, pero se obvia la educación para la dimensión familiar de unos y de otras.

El segundo capítulo trata de describir la realidad jurídica actual vigente en España en torno a la corresponsabilidad. Parece evidente que el estado español apoya el modelo corresponsable de varón y mujer puesto que artículo 68 del Código Civil declara: "Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo".

De esta manera, a través del desarrollo de la legislación en torno a este concepto, buscaremos analizar primero la génesis histórica y en segundo lugar la génesis conceptual; a fin de justificar la lógica interna de la propuesta educativa. Esto significa clarificar conceptos básicos que preceden y fundamentan la corresponsabilidad, para poder establecer un orden conceptual científico y un orden curricular didáctico a la hora de explicar la corresponsabilidad al nivel

escolar de la ESO y Bachillerato, de manera que la corresponsabilidad sea comprendida como un valor que es propio de la justicia. También se analizarán los nuevos conceptos surgidos en la legislación, derivados de la implementación de medidas que facilitan la corresponsabilidad.

El desarrollo y la concreción legal del concepto de corresponsabilidad en España se irá desentrañando en este trabajo a través de la normativa nuclear de tres niveles legislativos: ONU, Unión Europea y Legislación Española y estableciendo tres periodos sobre un eje cronológico:

1º Periodo 1948- 1995: se presenta la Declaración Universal de los Derechos Humanos como el punto de partida de los fundamentos o fuentes primarias que van gestando la idea de corresponsabilidad. Considerados hoy como rudimentos legislativos surgidos tras la Segunda Guerra Mundial, principios ya conocidos: la universalidad de los derechos humanos, la dignidad humana, la igualdad entendida como ausencia de discriminación. Seguido de otros recogidos en diferentes documentos internacionales donde se declara la necesidad de modificación de los patrones socio-culturales que fomentan la discriminación entre mujeres y hombres, el reconocimiento del derecho de la mujer a participar en el ámbito público en condiciones de igualdad, la cuestión de flexibilizar los roles culturales que consideraban el ámbito público como exclusivamente masculino y el ámbito doméstico como exclusivamente femenino; van configurando las nociones y derechos que se incluyen en diferentes acuerdos internacionales; unos meramente declarativos y actuando como simples recomendaciones y otros con fuerza de ley. De esta forma se va a ir apuntalando el modelo legal de corresponsabilidad en España.

2º Periodo 1995-2006: Reconocimiento expreso del modelo de corresponsabilidad como el más justo en documentos oficiales. Partimos en nuestro análisis de las conclusiones y de las posteriores recomendaciones de la Conferencia de Beijing de 1995, que, a pesar de carecer de fuerza legal, se podría afirmar que incluye dos aportaciones fundamentales a la idea de corresponsabilidad: la primera es la inclusión en documentos oficiales de la categoría género, referido a "las relaciones entre mujeres y hombres basadas en los roles definidos socialmente que se asignan a uno y otro sexo". La segunda aportación recoge la idea del desigual uso del tiempo entre mujeres y varones aplicado a los deberes reproductivos; hecho que supone un impedimento para la incorporación de la mujer al ámbito laboral. Es este el motivo por lo que se requiere, por primera vez en documentos oficiales -aunque sea en forma de

recomendación-, la incorporación del hombre para afrontar conjuntamente con la mujer las tareas de cuidado.

Siguiendo un orden cronológico, el Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor el 1 de mayo de 1999 supuso para nuestro sistema jurídico el reconocimiento de las acciones legales positivas y la aplicación del principio de *mainstreaming*, con el objetivo de lograr la igualdad social y alcanzar la paridad en el ámbito público.

Posteriormente la proclamación en la legislación nacional, con la modificación del artículo 68 del Código Civil Español conforme a la Ley 13/2005 de 1 de Julio que declara la justicia del modelo corresponsable en el matrimonio, adelantándose a la Directiva comunitaria 2006/54/CE, que desarrolla los permisos parentales voluntarios, facilitadores de la corresponsabilidad.

3º Periodo: 2007- hoy: Por último, su implementación social a través de una serie de medidas legales, que amplían la connotación del concepto de corresponsabilidad abarcando nuevas dimensiones referentes a la nueva masculinidad o paternidad activa/presencial, los permisos parentales obligatorios e intransferibles. Esto implicaría la flexibilización de los roles tradicionales y la reflexión sobre que funciones vienen dadas al varón y a la mujer por estar asentadas en su naturaleza sexuada -regulación de los permisos de baja por maternidad-, y qué funciones son culturales y por ende intercambiables -los permisos parentales-.

En España, se alcanzó la igualdad formal de mujeres y hombres con la aprobación de la Constitución de 1978, y se desarrolló la igualdad de oportunidades mediante la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se aprobó con el objetivo de alcanzar la igualdad material y real (laboral y familiar) de mujeres y varones en distintos ámbitos, desarrollando la tutela antidiscriminatoria. Dicha ley incide en la generalidad de las políticas públicas, -estatales, autonómicas o locales. En ella se exponen medidas que tratan de responder a las necesidades comunes y ordinarias de las mujeres en lo que respecta en a su vida cotidiana: las relaciones intersubjetivas y familiares. Para lograr su fin, la Ley adopta una postura de transversalidad y contempla las acciones positivas en situaciones de desigualdad fáctica constatables que no se resuelvan con la formulación del principio de la igualdad jurídica formal.

Tras la revisión de los autores expertos en la materia se concluye que los principales instrumentos para articular políticas de conciliación de la vida laboral y de apoyo a la familia y a la corresponsabilidad son: 1. la provisión de servicios públicos, 2. la regulación de permisos parentales y de cuidados, 3. las transferencias, prestaciones y subsidio (ayudas directas) junto con desgravaciones fiscales normalmente ligadas a los mismos (ayudas indirectas). Estas medidas pueden tener incidencia directa sobre las decisiones de la pareja en el fomento de la corresponsabilidad. Por esta razón mencionaremos lo legislado en España al respecto de las políticas familiares, para poder valorar el apoyo del Estado español al modelo corresponsable.

El tercer capítulo trata de describir la realidad social española en materia de corresponsabilidad a través de estudios recientemente publicados referidos a las relaciones intrafamiliares.

Establecemos la hipótesis de que las normas legales por si mismas no cambian los hábitos de la población. Esta idea se destaca en el caso de la corresponsabilidad, ya que un gran número de normas son facultativas y no prescriptivas. A esto se añade el peso de la tradición y los usos sociales en torno al reparto de los derechos y deberes productivos y reproductivos en función del sexo que se remontan a generaciones anteriores.

Como hemos señalado, la reforma del Art. 68 del Código Civil por la Ley 13/2005 de 1 de Julio, incluye el deber de corresponsabilidad entre los cónyuges, pero este carece de eficacia jurídica puesto que no viene acompañada de la correspondiente sanción en caso de incumplimiento. Por esta razón se consideraría este deber de corresponsabilidad como una norma natural y no jurídica, lo que significa que es meramente declarativa sobre las obligaciones conyugales.

El objetivo perseguido es describir la realidad social española relativa a la implementación del modelo de corresponsabilidad apoyado por ley, a día de hoy, a fin de comprobar si se realiza dentro del modelo jurídico español corresponsable. De este modo, si la realidad jurídica se haya en desacuerdo con la realidad social, se podría afirmar la necesidad de acelerar el cambio cultural para fomentar el avance hacia una sociedad más justa a través de una intervención educativa formal.

Para alcanzar nuestro objetivo atenderemos la cuestión en primer lugar desde el ángulo de la literatura académica sobre corresponsabilidad: su definición, sus características, roles a los

que atender en los deberes reproductivos y los modelos familiares que se derivan en función del reparto de los mismos entre varón y mujer; con esto se clarifica por un lado, a la elección de los estudios incluidos en esta tesis y por otro, la comprensión de los datos existentes sobre la corresponsabilidad y las relaciones intrafamiliares. Del mismo modo nos ayudará a completar conceptos que se incluirán en el orden curricular didáctico-pedagógico de la propuesta educativa para el nivel de la ESO en el valor de corresponsabilidad.

En segundo lugar, observaremos los datos existentes en diferentes estudios sobre la corresponsabilidad, relaciones intrafamiliares en España y las consecuencias demográficas que justifican el planteamiento de que la natalidad y la dimensión familiar es también un asunto público por constituirse como un bien para el Estado. Para ello revisaremos estudios recientes sobre el tema que enfocan diferentes perspectivas, sincrónicas y diacrónicas, a fin de medir con mayor exactitud la necesidad o no de la renovación cultural en esta materia. Entendiendo que las estadísticas no reflejan de forma completa la realidad personal de cada uno de los individuos que componen la sociedad.

En el cuarto y último capítulo se argumenta y propone una intervención educativa formal. Una vez comprobada que la realidad jurídica no se corresponde con la realidad fáctica familiar y social, se expone la necesidad de impulsar la transformación cultural desde la escuela, segundo protagonista del rol educativo y socializador, durante los ciclos obligatorios de la ESO y Bachillerato.

Partimos de la hipótesis establecida como conclusión en el Capítulo primero, referida a la existencia de un vacío legal en el actual modelo educativo formal sobre los derechos y deberes reproductivos en la dimensión familiar tanto para varones como para mujeres. Se podría deducir que dicho vacío educativo se suple, -al menos en el caso de las mujeres-, mediante la educación familiar e informal, ya que el rol doméstico familiar y las tareas de cuidados han sido y son tradicionalmente desarrolladas por ellas. Por tanto, como parecen indicar los estudios sobre corresponsabilidad, el déficit educativo sobre derechos y deberes reproductivos recae principalmente en el varón con respecto al papel tradicional ejercido por las mujeres.

Establecida la necesidad de educar en igualdad para impulsar una mayor justicia social, se persiguen dos objetivos: el primero referido a reflexionar sobre los contenidos que debe y

puede legislar el Estado en materia educativa. El segundo objetivo consiste en la elaboración de una propuesta educativa incluyendo la corresponsabilidad como un valor de justicia en el marco de los Derechos Humanos y de la Constitución española para los niveles de 4º de ESO y 1º de Bachillerato.

Al esclarecer, a través de bibliografía científica, los argumentos que sostienen la intervención estatal en la educación de la dimensión familiar, y a fin de justificar la articulación del derecho de los padres a educar en valores, afectos y actitudes a sus hijos, se concluye con la constatación de que las personas tienden a reduplicar los roles recibidos en su familia. Por este motivo, el Estado, como elemento educador subsidiario de los padres, a través de la escuela, puede intervenir ampliando la visión y presentando nuevas realidades al alumnado mediante el estudio de los derechos fundamentales.

Para ello revisaremos el marco constitucional español que actúa como orientador y límite del papel de los agentes educativos: padres, maestros, escuela y Estado. Al contemplar que la educación conlleva la trasmisión de enseñanzas y estas a su vez siempre encierran valores, encontramos en la selección de la materia curricular el óbice del asunto. Por ello se mostraría el modelo de corresponsabilidad como un valor propio de la justicia. Dicho planteamiento difiere de la intención de crítica o desautorización a la educación paterna, así como del posible adiestramiento o adoctrinamiento ideológico.

La segunda parte, a modo de conclusión describe la propuesta educativa formal en materia de corresponsabilidad incluyendo dicho valor dentro del desarrollo de una asignatura "Educación sobre la igualdad jurídica en el Derecho español entre la vida laboral y la vida familiar", puesto que la corresponsabilidad ha sido investigada bajo criterios de justicia, dentro de los derechos y deberes fundamentales, no como asunto meramente social o ideológico; desarrollando la corresponsabilidad incluyendo los conceptos fundamentales, siguiendo el orden conceptual científico aplicado el orden curricular didáctico, visto a lo largo de esta tesis.

CAPÍTULO I

MARCO DEL CONTEXTO HISTÓRICO: CORRELACIÓN CON DERECHOS EDUCATIVOS

El objetivo perseguido es clarificar los antecedentes a través del estudio del contexto histórico español del siglo XX, para poder entender las causas que han derivado en el problema expuesto, es decir, la dificultad real de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y social existente hoy en la realidad de las mujeres en España.

Este primer capítulo, con una clara intención pedagógica, realiza una revisión histórica de los modelos de relación varón mujer, teorizados por Elósegui, existentes en España durante el siglo XX. La hipótesis de la que partimos presupone que en cada época histórica el estado ha apoyado un determinado modelo de relación mujer-varón: modelo desigualitario, modelo igualitario o modelo corresponsable, con el reconocimiento de unos derechos civiles, laborales y políticos (pudiendo ser derechos y obligaciones diferentes por sexos, iguales para los dos sexos o aplicando acciones positivas en determinadas circunstancias); y de esta manera, ordenaba la sociedad sacando adelante las dos esferas o dimensiones relacionales de la persona:

1. La dimensión social: asociada a la actividad pública y a los derechos productivos: lo que supone presencia en lo político en lo económico y en lo laboral; con reconocimiento social y económico.
2. La dimensión familiar: asociada a la actividad privada y a los derechos reproductivos, lo que implica presencia en lo familiar y en lo doméstico y en las tareas de cuidado; con escaso reconocimiento social y nulo reconocimiento económico.

El objetivo de esta revisión histórica consiste en establecer la correlación existente entre los diferentes sistemas educativos y el modelo de relación varón mujer imperantes en la sociedad

española, durante el siglo XX; a fin de dilucidar qué carencias -"techos de arcilla"⁵⁰- tiene nuestro sistema educativo actual puesto que, como se comprueba, no consigue asentar el modelo de corresponsabilidad apoyado por la ley.

1. DERECHOS QUE SE RECLAMAN Y AVANCES LEGISLATIVOS: S.XX

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

Este modelo, según Elósegui, exigiría superar el modelo de reparto de roles basado en la manutención de la unidad familiar a cargo del varón proveedor y los cuidados domésticos gratuitos a cargo de la mujer, donde la mujer termina viéndose en una situación de dependencia y de desigualdad económica⁵¹.

Hablar del modelo de corresponsabilidad en España supone adentrarse en una de las metas y aspiraciones para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres del siglo XXI. Las pretensiones de las mujeres de las nuevas generaciones han evolucionado respecto a las de sus madres y abuelas, las vivencias y contexto han variado mucho. El escenario en el que vivimos hoy es formalmente paritario o simétrico, ya no existe la necesidad de vincularse a movimientos feministas para obtener el reconocimiento de unos derechos, sin embargo, todavía hay objetivos por alcanzar: el buscar la propia identidad a través del trabajo y la conciliación con una vida familiar, en la que no se tenga que posponer ni ocultar la maternidad y, por otro lado, ser capaces de construir un nuevo modelo de pareja basado en la equidad y en la comprensión, son los retos a los que se enfrenta la mujer al día de hoy.

Este modelo de relación entre el varón y la mujer, el modelo de corresponsabilidad, posibilitaría a ésta para la actuación en la esfera pública y el desarrollo profesional; para poder acceder a puestos de responsabilidad en las distintas empresas y organismos al igual que los

⁵⁰ Entendidos como límites educativos que impiden la igualdad real.

⁵¹ ELÓSEGUI, M., *Diez temas de género. Hombre y mujer ante los derechos productivos y reproductivos*, Madrid, Ediciones internacionales universitarias, 2011, pp. 288.

hombres, al poder compartir con estos los derechos y deberes doméstico y reproductivos de este modo quedarían enriquecidos ambos espacios, público y familiar, con la intervención y el modo propio de ser varón o mujer⁵².

El feminismo en España, movimiento social que reivindica la igualdad de derechos para mujeres y hombres, comienza a desarrollarse a finales del siglo XIX, tardíamente con respecto al feminismo Europeo. En todas las épocas, han sido cuestionados cada derecho reclamado y se ha generado polémica ante cada logro conquistado por las mujeres. Gómez Ferrer afirma que “el siglo XXI será el siglo de las mujeres, pero ha sido el siglo XX donde las mujeres han obtenido la plena ciudadanía”⁵³. Conviene apuntar en referencia al término “ciudadanía”, que no solo hace referencia a los derechos políticos, (al derecho de elegir y detentar el poder), sino también a los derechos civiles, (acceso a la justicia, al derecho a la propiedad y a disponer de sí misma y de los bienes propios), como a los derechos sociales, (acceso al trabajo o la educación⁵⁴).

Para una mejor comprensión de lo que se reclama hoy, se hace necesario reflexionar sobre la historia de las mujeres en España y los logros en materia de igualdad que se obtuvieron durante el pasado siglo, junto con los argumentos que se esgrimían tanto a favor como en contra de esa igualdad.

Entender de esta manera los tres modelos básicos de relación entre varón y mujer que coexisten actualmente: modelo desigualitario (diferencia sin igualdad) , modelo asimilacionista (Igualdad sin diferencia) y modelo de corresponsabilidad (Igualdad en la diferencia). Modelos de relación entre varón y mujer que se fueron forjando a lo largo de la Historia y se refrendaron por leyes que restringían el papel de la mujer en el ámbito público configurando su rol dentro de la familia y de la sociedad. Cada uno de estos modelos llevó aparejado un sistema educativo que los respaldaba e impulsaba.

⁵² CASTILLA, B., *Persona y Género. Ser varón y ser mujer*, Madrid Ediciones Internacionales Universitarias, 1997, pp. 123 y 124.

⁵³ MORANT, I. (Dir.), GÓMEZ FERRER, G., CANO, G., BARRANCOS, D., LAVRIN, A. (Coords.), *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del siglo XXI, Volumen IV.*, Madrid, Cátedra, 2006, pp. 13.

⁵⁴ JIMÉNEZ PERONA, A., “La construcción del concepto de ciudadanía en la modernidad”, *Arenal*, 2, 1995, pp. 25-40.

La hipótesis de partida es la afirmación de que históricamente el modelo educativo ha sido diseñado en función del rol atribuido a varones y mujeres en cada momento. Por tanto, orientaremos nuestra indagación a través de las leyes educativas existentes en España durante el siglo XX, que servían para sostener un modelo de relación varón-mujer determinado, con el objetivo de dilucidar el por qué, a día de hoy, a pesar de una educación igualitaria para unos y otras, continúan produciéndose desigualdades sociales en el seno de la relación conyugal. El análisis por tanto está orientado a detectar las limitaciones del sistema educativo formal actual que condicionan la implementación del modelo corresponsable.

Se hace necesario mencionar que lo que se presenta en este capítulo es una síntesis de la realidad, concretamente de España, que debido a su riqueza y amplitud deviene inabarcable en esta tesis. La intención es por tanto y fundamentalmente pedagógica, entendiendo que se dejan al margen multitud de matices y sin intención de realizar afirmaciones de forma rígida, pero siguiendo una línea histórica, con intención reflexiva y destacando contenidos ausentes de los libros de texto de la ESO y Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Madrid -donde se dirige nuestra propuesta educativa- a fin contemplar la posibilidad de inclusión de los mismos en la materia curricular.

2. MODELOS DE RELACIÓN VARÓN-MUJER.

Elósegui, en su obra *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres*⁵⁵, describe y desarrolla tres modelos teóricos coexistentes en la realidad actual de la población española sobre las relaciones entre varones y mujeres; modelos que conviven entremezclados y que no se dan en estado puro. Son una propuesta pedagógica, que no pretende englobar toda la realidad posible, pero que ilustra suficientemente tres posiciones generalizadas. Dichos modelos serán tomados como referencia, atendiendo exclusivamente la perspectiva del reparto de roles. en la pareja

2.1. Modelo desigualitario. Diferencia sin igualdad⁵⁶

2.2. Modelo igualitario. Igualdad sin diferencia.⁵⁷

⁵⁵ Cfr. ELÓSEGUI ITXASO, M., *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres*, Madrid, Centro de estudios políticos y constitucionales, 2003.

⁵⁶ Idem, pp. 24.

2.3. Modelo de la corresponsabilidad. Igualdad en la diferencia. (Masculinidad y feminidad, Psicología diferencial).⁵⁸

2.1. EL MODELO DE DIFERENCIA SIN IGUALDAD

Aunque este modelo se desarrolla desde el Neolítico, vamos a arrancar nuestra reflexión en la era postmoderna, tras la segunda guerra mundial; en ella la mujer estaba subordinada al varón: la diferencia se asienta sobre la inferioridad y la dependencia de la mujer con respecto al varón, diferencia biológica real que se interpretaba como inferioridad de la mujer. Esta diferenciación se explicaba desde la biología partiendo del punto de vista de que la sexualidad femenina aparecía por defecto, en ausencia de los factores que impedían que el feto se desarrollara como varón, esta cuestión ya está superada por los avances científicos sobre los conocimientos del desarrollo embrionario.

Las diferencias sexuales se extendían al ámbito socio-cultural determinando los diferentes papeles o roles que mujeres y varones desempeñaban en la sociedad: mientras al varón le correspondía, dentro de lo público, la presencia en lo político, el trabajo remunerado y el papel productor -los derechos productivos-, quedaba reservado a la mujer el ámbito familiar o privado, -el papel reproductivo-, con todas las tareas relacionadas a este: educación y crianza de los hijos, cuidado de los mayores, la economía doméstica, la distribución de los recursos, el orden del hogar, etc.

La mujer se consagra por completo a la vida matrimonial y cuidado de los hijos, en gran medida por la interiorización de la creencia de inferioridad sobre la propia capacidad femenina para interferir en los asuntos públicos y por la estimación de que, al quedarse soltera, se ponía en riesgo económico y social debido a la dependencia que tenía respecto al varón. A la mujer se la identificaba con unas actitudes como: sumisión, confort, cuidado, cariño, estabilidad, seguridad, hogar.

Este modelo fue explicado y apoyado, -como sistema más natural para el orden social-, por numerosos sociólogos del siglo XX⁵⁹. Una vez que fueron superado los desconocimientos del

⁵⁷ Idem, pp. 26.

⁵⁸ Idem, pp. 28,

desarrollo del feto femenino como una imperfección frente al feto masculino, gracias a los avances en los estudios en Biología durante el siglo XIX.

Entre otros sociólogos, tuvieron mucha influencia autores como Murdock⁶⁰ y Parsons⁶¹, seguidores de la teorías funcionalistas, aseguraban que este modelo de sumisión y dependencia femenina al varón, contractualmente consentida, estaba explicada por las limitaciones psicológicas y biológicas de la mujer; justificaban esta relación asimétrica, donde se asignaban roles específicos y complementarios, argumentando que era la mejor manera de asegurar el orden social y reducir la tensión y la competencia que podía suponer la participación de la mujer en el mundo laboral.

Esta corriente funcionalista de la década de los sesenta, consideraba la diferencia en términos de complementariedad y solidaridad, no de desigualdad basada necesariamente en la inferioridad, -aunque ese rol posicionaba a la mujer de hecho en una relación asimétrica por debajo del varón- y contemplaba la división del trabajo como algo natural, normal y positivo.

A modo de ejemplo, en España, las mujeres incorporadas en el periodo de la posguerra al mundo laboral del espacio urbano, eran mayoritariamente mujeres solteras, viudas, mujeres sin hijos o con hijos ya criados e independizados. En el momento en el que las escasas mujeres que estaban dentro del mercado laboral, -por necesidades económicas-, contraían matrimonio, se retiraban de su puesto de trabajo para dedicarse en exclusiva al hogar y a la familia. Las normas sectoriales durante la época franquista preveían excedencias voluntarias o forzosas por matrimonio, compensando a la mujer con una indemnización a cambio de su salida del mercado de trabajo. Podían recuperar el puesto en caso de fallecimiento o enfermedad del marido al dejar el espacio de "cabeza de familia"⁶². Este modelo se mantuvo

⁵⁹ Cfr. DEL VALLE LOROÑO, A. *Inercias de género en la gestión de la vida profesional y familiar. Dos generaciones de Familias de Doble Carrera*. Bilbao. Universidad de Deusto. 2015.

⁶⁰Cfr. MURDOCK, G. P., *Estructura social*, New York, McMillan, 1960.

⁶¹Cfr. PARSONS, T., *El sistema actual de parentesco en los Estados Unidos de Norteamérica. En Ensayos de Teoría Sociológica*, (Cap. IX, pp. 154-170). Buenos Aires, Paidós, 1967. [Edición original: *Essays in Sociological Theory*, Glencoe (Ill): The Free Press, 1954].

⁶² Cfr. LÓPEZ LÓPEZ, J., "Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad", *Temas Laborales* nº 67/2002, Barcelona, Universidad Pompeu y Fabra, pp. 45-70.

vigente, respaldado por la legislación española hasta el año 1978 cuando la *Constitución Española* reconoció la igualdad jurídica entre varón y mujer⁶³.

Aunque el modelo de desigualdad entre hombre y mujer se considera superado en el ámbito legislativo y teórico, todavía persiste en determinados ámbitos de la realidad social española: en núcleos generacionales educados en las décadas de los años cincuenta y sesenta; en áreas rurales; en núcleos culturales de inmigrantes provenientes de Latinoamérica o de países de cultura islámica o núcleos con bajo nivel educativo. En estos sectores de la sociedad se mantiene y se reproduce este modelo a través de la educación en el contexto familiar.

2.2. EL MODELO DE IGUALDAD SIN DIFERENCIA O MODELO ASIMILACIONISTA

En este modelo se defiende la premisa de la separación entre lo biológico y lo cultural. Este punto de partida tiene su origen en la autora Simone de Beauvoir, influenciada por las teorías comunistas de Marx y Engels y por el existencialismo de Sartre, en su libro *El segundo sexo*, de 1949⁶⁴, defiende la idea de que la mujer no nace, sino que se hace, llega a serlo, para ello no interviene la biología, ni la física o la economía; sino que es la civilización, lo cultural quien elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica como femenino. La autora Durán y Lalaguna, explica, interpretando esta teoría, lo que tendría que hacer la mujer para conseguir equipararse al varón era “prescindir de lo específicamente femenino, asumiendo como válidos los esquemas propuestos y desarrollados por los varones”.⁶⁵

⁶³ Cfr. *Constitución Española de 1978*, Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

⁶⁴ Cfr. De BEAUVOIR, S., *Le Deuxime Sexe*, París, Ed. Gallimard, 1949. Obra en la que la autora aborda la identidad sexual de las mujeres y la diferencia sexual desde diferentes puntos de vista: Psicología, Historia, Antropología, Biología, la reproducción y la relación afectivo sexual. Defiende que lo que se entiende como mujer es un producto cultural, las características no les vienen dadas por genética sino por la forma en las que han sido educadas y socializadas. Mantiene que la mujer se ha definido siempre en la Historia respecto a algo (como madre, hija, esposa, hermana) La frase que resume este teoría “ No se nace mujer , llega una a serlo”. El objetivo de la mujer es, por tanto, reconquistar su identidad específica según sus propios criterios.

⁶⁵ DURÁN Y LALAGUNA, P., *Los Límites del Derecho*, Granada, Editorial Comares,1996, pp.31.

Para Simone de Beauvoir la maternidad, el matrimonio y la familia supondrían un obstáculo para la equiparación con el varón, por lo que las medidas que exige son la aprobación del aborto, el amor libre y la abolición de la institución matrimonial.

A partir de la década de los sesenta, numerosos autores de psicología y antropología, recogen este punto de partida y utilizan el término “género” que proviene del campo de la Lingüística (género masculino/femenino y neutro) para distinguir el sexo biológico que nos viene dado por genética a la hora de la fecundación, del género que hace referencia a lo construido, al rol o estereotipo cultural que se le ha asignado tradicionalmente a cada uno de los sexos: varones y mujeres⁶⁶.

Es aquí donde arrancan las “teorías de género”. En ellas se define “género” como los roles o estereotipos que en cada sociedad se asignan a los sexos. Se desvincula biología y cultura, la masculinidad y la feminidad considerándolos dos conceptos culturales independientes al sexo biológico, por lo que son elegibles por la voluntad individual de cada persona.

Para el feminismo radical, este segundo modelo reclama la independencia frente al varón con la idea de que igualdad entre varón y mujer, supone ocupar el espacio público asignado tradicionalmente al rol masculino y renunciar al espacio privado y doméstico asignado al rol femenino. Es decir, liberarse del mandato de la biología con un doble fin: tener presencia en el mundo profesional/público y salir del estado de subordinación al que se ha visto sometida la mujer a lo largo de la historia. Implica negar la diferencia existente entre los dos sexos ya que la identidad hace que sus funciones sean absolutamente intercambiables. La consecuencia lógica de esta premisa, por lo que atañe al legislador, es que no debe haber ninguna diferencia basada en la diferencia sexual porque esta no existe⁶⁷. Los sexos se homologan en derechos.

Es en ese contexto ideológico, en los años sesenta, cuando se produce la primera Revolución sexual, es decir, un cambio radical que transforma la cultura y los comportamientos sexuales

⁶⁶ Cfr. FERNÁNDEZ, J., *Clarificación terminológica; el sexo, el género y sus derivados*, Departamento de Psicología evolutiva y de la educación, Facultad de Psicología, Campus de Somosaguas, Universidad Complutense, *Investigaciones psicológicas*, 9, 1991.

⁶⁷ Cfr. SÁENZ LARA, C., *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1994, Citado por SAENZ LARA, p.23. “La visión igualitarista o asimilacionista no da relevancia a las diferencias sexuales”.

de la época. A todo esto hay que añadir el desarrollo de la farmacología anticonceptiva, que divide la sexualidad en dos ámbitos que originariamente unidos: capacidad de engendrar/capacidad de obtener un placer específico.

La corriente hippie de la época con su lema "Paz y amor" defensores de teorías utópicas, del misticismo y orientalismo propulsores de un regreso a la naturaleza, del amor libre y la búsqueda del placer, el consumo de drogas, la necesidad de liberarse de las ataduras que la sociedad impone, ayuda a asentar esta idea en el discurso público y en la vida de numerosas personas.

En España, más tarde, en la década de los ochenta, se concreta y plasma en la legislación las reivindicaciones defendidas por las corrientes del feminismo radical: ley del divorcio⁶⁸ de 1981 y ley del aborto⁶⁹ de 1985.

⁶⁸ Ley 30/1981, 7 de Julio, por el que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación o divorcio. Vigente hasta el 8 de Enero 2001.

⁶⁹ Ley Orgánica 9/1985, de 5 de Julio, por lo que reforma el artículo 417 bis del *Código Penal*: despenalizando el aborto en tres supuestos: El artículo 417 bis del *Código Penal* queda redactado de la siguiente manera:

"1. No será punible el aborto practicado por un médico, o bajo su dirección, en centro o establecimiento sanitario, público o privado, acreditado y con consentimiento expreso de la mujer embarazada, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1ª. Que sea necesario para evitar un grave peligro para la vida o la salud física o psíquica de la embarazada y así conste en un dictamen emitido con anterioridad a la intervención por un médico de la especialidad correspondiente, distinto de aquel por quien o bajo cuya dirección se practique el aborto.

En caso de urgencia por riesgo vital para la gestante, podrá prescindirse del dictamen y del consentimiento expreso.

2ª. Que el embarazo sea consecuencia de un hecho constitutivo de delito de violación del artículo 429, siempre que el aborto se practique dentro de las doce primeras semanas de gestación y que el mencionado hecho hubiese sido denunciado.

3ª. Que se presuma que el feto habrá de nacer con graves taras físicas o psíquicas, siempre que el aborto se practique dentro de las veintidós primeras semanas de gestación y que el dictamen, expresado con anterioridad a la práctica del aborto, sea emitido por dos especialistas de centro o establecimiento sanitario, público o privado, acreditado al efecto, y distintos de aquel por quien o bajo cuya dirección se practique el aborto.

2. En los casos previstos en el número anterior, no será punible la conducta de la embarazada aun cuando la práctica del aborto no se realice en un centro o establecimiento público o privado acreditado o no se hayan emitido los dictámenes médicos exigidos."

2.3. MODELO DE CORRESPONSABILIDAD, IGUALDAD EN LA DIFERENCIA

En este tercer modelo que propone Elósegui⁷⁰ como el más justo, considera que la perspectiva de género es adecuada para describir los aspectos culturales que rodean la construcción de las funciones del hombre y de la mujer en el contexto social, y que las funciones que históricamente han sido atribuidas culturalmente a cada sexo, son intercambiables en algunos aspectos, ya que dependen de los estereotipos formados por el grupo social, por costumbres o por la educación.⁷¹ Pero en otras ocasiones, el género, lo cultural, se asienta y se fundamenta en la condición sexuada original de cada persona.

Esta autora reivindica la convivencia de los dos sexos varón y mujer, tanto en el mundo de lo privado como de lo público, es necesaria más presencia de la mujer en el ámbito laboral, pero también es necesaria la presencia del varón en el ámbito doméstico, de este modo, también el varón debería reivindicar su derecho y mayor participación en la educación de sus hijos.

En los Estados de Bienestar, los modelos socialdemócratas de Estado, con el que se identifica España, existe una relación directa entre los agentes económicos, -Estado, mercado y familia-, y los derechos sociales, fiscales y laborales reconocidos a la población, y su incidencia en las decisiones que adoptan las personas físicas⁷². Con esto se afirma que los Derechos productivos y reproductivos están íntimamente ligados por lo que la verdadera igualdad entre los sexos se alcanzará cuando se consiga la armonización de la vida laboral, familiar y personal.

Las nuevas generaciones en España, los que se encuentran en el periodo de ser padres y educadores, el rango de edad entre 30-45 años, tienen actualmente serias dificultades para atender a sus responsabilidades familiares y a su desarrollo profesional. Unido a esto, debido al aumento de la esperanza de vida de las personas, también han de atender a sus mayores, en muchos casos, personas dependientes. Esta labor, tarea de cuidado, fue acometida

⁷⁰ Cfr. ELÓSEGUI ITXASO, M., "Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. La igualdad necesaria". *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 20 (2009), pp. 1-28.

⁷¹ ELÓSEGUI ITXASO, M., *Diez temas de género. Hombre y mujer ante los derechos productivos y reproductivos*, Madrid, Ediciones Internacionales Universitarias, 2011, pp. 85-86.

⁷² Cfr. SOJO, A., *Mujer y Política. Ensayo sobre el feminismo y el sujeto popular*, DEI, San José, 2ª edición, 1998.

tradicionalmente por las mujeres, pero éstas ya se han integrado al mercado laboral; por eso la búsqueda de soluciones debe tener en cuenta, no solo la igualdad de la mujer en derechos y deberes productivos sino también la igualdad del hombre en los derechos y deberes reproductivos.

En España, se ha legislado en este sentido: La Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (LOIEMH) adaptan las directivas comunitarias sobre conciliación⁷³ a la normativa española⁷⁴. La cuestión de fondo recogida en la exposición de motivos es la necesidad de un reparto de roles más equilibrado ante la nueva realidad social haciendo coparticipes a los padres de las responsabilidades familiares y educativas.

3. ANÁLISIS DIACRÓNICO ENTRE MODELOS DE RELACIÓN VARÓN- MUJER Y DERECHOS CONSEGUIDOS EN ESPAÑA DURANTE EL S.XX. FASES DE EVOLUCIÓN

La hipótesis de la que partimos presupone que en cada época histórica el estado ha apoyado un determinado modelo de relación mujer-varón: modelo desigualitario, modelo igualitario/asimilacionista o modelo corresponsable, con el reconocimiento de unos derechos civiles, laborales y políticos (pudiendo ser derechos y obligaciones diferentes por sexos, iguales para los dos sexos o aplicando acciones positivas en determinadas circunstancias); y de esta manera, facilitaba el orden social sacando adelante las dos esferas o dimensiones relacionales de la persona: la dimensión asociada a la actividad pública y a los derechos productivos y la dimensión familiar-privada, asociada a la actividad privada y a los derechos reproductivos.

Para ello analizaremos el pasado siglo XX, estableciendo un análisis diacrónico entre los derechos conseguidos y el modelo de relación varón-mujer predominante; diferenciando

⁷³ Cfr. ORTIZ LALALLANA, M^a. C., “La política comunitaria de empleo sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Síntesis)”, *Aequalitas*, 1, mayo, 1999, pp. 6-13.

⁷⁴ La directiva del consejo 92/85/CEE, de 19 de Octubre : Contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de Junio 1996, es un acuerdo marco sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

cronológicamente cuatro fases en la trayectoria vivida para la consecución de la igualdad real entre varón y mujer. Esto ayudará a una mejor comprensión del estado de la cuestión, de las dificultades planteadas y las medidas a adoptar. El objetivo, -antes de entrar a profundizar sobre el modelo de corresponsabilidad- es el de contextualizar, con intención pedagógica, la evolución histórica e ideológica de las relación varón-mujer como cuestión previa, vinculándolo a una realidad educativa formal determinada, expresada en las leyes.

La finalidad y propósito de esta revisión histórica consiste en establecer la correlación existente entre los diferentes sistemas educativos y el modelo de relación varón mujer imperantes en la sociedad española, durante el siglo XX; a fin de dilucidar qué carencias tiene nuestro sistema educativo actual puesto que, como se comprueba, no consigue asentar el modelo de corresponsabilidad apoyado por la ley.

La fase Inicial o punto de partida, finales del S. XIX y principios de XX en la que a la mujer no se le reconocía ningún derecho de ciudadanía, considerándola una eterna menor de edad, en la que la situación de inferioridad y dependencia de la mujer con respecto al varón, concebido éste como jefe de familia, dieron paso a la toma de conciencia feminista. La idea de domesticidad, que posicionaba y recluía a la mujer a la esfera privada, todavía no era cuestionado abiertamente en España. El acceso al mundo laboral retribuido se limitaba al trabajo en el servicio doméstico, al campo o a la fábrica, de escaso reconocimiento social y salarial; la prohibición expresa a la esposa de redactar o escribir obras científicas sin la autorización del marido como señalaba la Ley de Matrimonio Civil de 1870, para que no descuidara los deberes que le imponían sus cualidades de esposa y madre es un claro ejemplo de esta situación que creaba una profunda desigualdad justificada con la necesidad de defender a los hijos y a la familia. Paradójicamente sorprende la existencia, en España, de Reinas y de Regentes mujeres durante el siglo XIX que no se identificaron con la situación de las mujeres de su época y no defendieron sus derechos.

Desarrollaremos la consecución de la igualdad real entre varones y mujeres durante el pasado siglo clasificando esta evolución en cuatro fases:

1. *Fase transitoria* que coincide con el primer tercio del siglo XX que abarca la etapa política del reinado de Alfonso XIII y La Segunda República (1900-1939), donde la mujer consigue obtener inicialmente acceso a la educación formal obligatoria, a la ciudadanía política y algún avance

en el reconocimiento de derechos civiles y sociales. Se comienza a cuestionar el modelo de relación desigualitario.

2. *Fase regresiva* coincidiendo con el Régimen franquista (1939- 1978). Se constata la pérdida de ciudadanía política (a la par que los varones) y de derechos sociales y civiles reafirmando los roles consuetudinarios o clásicos. España evoluciona de esta manera desligándose de la realidad del feminismo europeo por el sistema político existente. Afianza el modelo de relación desigualitario considerándose, de esta manera, como una regresión respecto a los derechos obtenidos en la fase anterior y en el camino hacia la corresponsabilidad.

3. *Fase evolucionada*: Etapa constitucional de 1978 (1978-1999). Consecución de plena ciudadanía política, civil y social de la mano del artículo 14 de la Constitución de 1978. Las teorías de género que surgen a mediados del siglo XX en Europa, que introducían un nuevo sesgo al debate sobre qué podemos considerar propiamente característico de los sexos varón y mujer y la consideración sobre qué es lo que viene determinado por la cultura y la educación provocan la aparición del modelo igualitario o "asimilacionista" entre varón y mujer. Esto supone la presencia y participación de la mujer de forma masiva en el ámbito público, en el mercado laboral asalariado, que estaba regulado y organizado históricamente con las normas y funciones propias del varón.

4. *Fase de igualdad real*: Iniciando el siglo XXI, la consecución del modelo de corresponsabilidad, -igualdad en la diferencia-, sobre el que se comienza a legislar en España a partir de 1999, es la meta a lograr a corto plazo, la consecución de que la igualdad debe realizarse tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, el reto de la integración en la equidad en el seno de las familias y de las parejas en la organización interna de las familias en la relación varón mujer, ámbito donde el estado sólo debe intervenir concienciando o a través de la educación en las escuelas.

Las fases referidas, a nuestro entender, tienen una relación directa con el grado de desarrollo social en la que se encuentra cada país en función de los derechos reconocidos y vivenciados de forma real por las mujeres.

3.1. FASE TRANSITORIA (1900-1939)

Breve análisis del contexto político, social y económico:

En 1902 comienza en España el reinado de Alfonso XIII, tras la regencia de su madre María Cristina de Habsburgo. Como es sabido, la vigente Constitución de 1876, confería al soberano gran responsabilidad política que compartía con las Cortes por lo que gran parte del descontento social de la época recayó sobre la figura del monarca.

Maroto Fernández⁷⁵ explica como el sistema bipartidista de la época, entra en crisis en 1914, fecha internacionalmente marcada por el inicio de la Primera Guerra Mundial, comenzando en España la quiebra del sistema político, que se reflejaban en la huelgas y protestas que alcanzaron su punto álgido en 1917, influenciado por la Revolución Rusa del mismo año. La crisis culmina con el golpe de estado en 1923 que da paso a la dictadura de Primo de Rivera, suspendiendo la Constitución de 1876 y consiguiendo poner fin a los conflictos sociales y las protestas mediante la represión militar, pero una vez solucionados los problemas que motivaron la dictadura, Primo de Rivera continuó en el poder lo que da lugar a nuevos descontentos sociales que obligan a este a abandonar el cargo en 1930. Alfonso XIII, intenta entonces reponer el sistema político anterior, sin embargo las elecciones municipales del 12 de Abril de 1931, los republicanos obtienen una importante victoria que provoca el exilio del rey y el comienzo de una nueva etapa en la historia de España: La Segunda República.

A principios del S. XX, las mujeres conforman la mayoría de la población del Estado español (19 millones de personas aproximadamente, con una media de edad de 28,2 años), con una gran proporción de mujeres solteras, seguidas de las casadas y, finalmente, las viudas. Educadas, desde niñas, para la dedicación al cuidado del hogar, los hijos y a la atención al esposo. Gran parte de los matrimonios eran concertados por los padres y en todo caso se requería de forma consuetudinaria, la autorización paterna para contraerlo.

La vida de las mujeres difería en función de su estatus social y de su hábitat rural o urbano: las mujeres de clase alta y media transcurre, básicamente, en la casa, donde dirigían o realizaban las tareas domésticas, arduas en aquella época por la falta de electricidad, gas y agua. Dependiendo, del estatus económico, contaba con ayuda en la realización de todo este trabajo, de otras mujeres más desfavorecidas económicamente que se empleaban como servicio doméstico con condiciones que hoy se considerarían indignas ya que, además de trabajar fuera de casa, cumplían jornadas de diez a doce horas por salarios irrisorios.

⁷⁵ MAROTO FERNÁNDEZ, J., *Historia de España*, Madrid, Almadraba, 2003.

3.1.1 REALIDAD JURÍDICA EN CUANTO AL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CIVILES: ACCESO A LA JUSTICIA, A LA PROPIEDAD Y A LA ADMINISTRACIÓN DE BIENES PROPIOS

Con el objeto de delinear los contornos jurídicos y legales que, en el marco del Derecho privado, afectan a la mujer durante el primer tercio del siglo XX y donde la relación entre varón y mujer está configurada dentro un modelo falto de equidad en el que la mujer se situaba en un rango de inferioridad y subordinación con respecto al varón, -modelo desigualitario-, tomamos como punto de partida el *Código Civil* español del 24 de julio de 1889. En este se presenta la realidad de la existencia de dos órbitas jurídicas completamente distintas de los derechos privados reconocidos a mujeres y varones.

La mujer, -fundamentalmente la casada-, queda en situación de dependencia con respecto al varón⁷⁶, especialmente en el ámbito privado o doméstico: El marido se constituye como el representante legal de la mujer, por lo que su situación se asemeja a los menores de edad o a los incapaces. La esposa tiene obligación de obedecer al marido⁷⁷, seguirle allá donde éste establezca su residencia⁷⁸ y adquiere, automáticamente, al contraer matrimonio, la nacionalidad que él ostenta⁷⁹.

La "inferioridad" física e "intelectual" que se le atribuía a la mujer frente al hombre, dada su naturaleza más "débil", constituye el discurso interiorizado por la mayor parte de la sociedad que inspiran al legislador con afán paternalista a restringir la capacidad de administrar los bienes propios. Por tal motivo, sin licencia marital, la mujer no puede obligarse ni disponer

⁷⁶ *Código civil 1889*, Art. 57: "El marido debe proteger a la mujer, y ésta obedecer al marido".

⁷⁷ *Código civil 1889*, Art. 60: "El marido es el representante de su mujer. Esta no puede, sin su licencia, comparecer en juicio por sí o por medio de Procurador. No necesita, sin embargo, de esta licencia para defenderse en juicio criminal, ni para demandar o defenderse en los pleitos con su marido, o cuando hubiere obtenido habilitación conforme a lo que disponga la Ley de Enjuiciamiento Civil."

⁷⁸ *Código civil 1889*, Art. 58: "La mujer está obligada a seguir a su marido donde quiera que fije su residencia. Los Tribunales, sin embargo, podrán con justa causa eximirla de esta obligación cuando el marido traslade su residencia a ultramar o a país extranjero."

⁷⁹ *Código civil 1889*, Art. 22: "La mujer casada sigue la condición y nacionalidad de su marido. La española que casare con extranjero, podrá, disuelto el matrimonio, recobrar la nacionalidad española, llenando los requisitos expresados en el artículo anterior."

autónomamente de su propio patrimonio⁸⁰.

En lo que a los hijos se refiere, la patria potestad la ostenta el padre y, en su defecto, pero solo en su defecto, la madre⁸¹; argumento que dará pie a la defensa de los derechos de ciudadanía política para aquellas mujeres que ostenten la patria potestad y ejerzan como cabeza de familia en ausencia de varón.

En cuanto al régimen económico matrimonial permite, en el artículo 1.315 del Código civil, otorgar capitulaciones antes de celebrarlo, estipulando las condiciones de la sociedad conyugal relativos a los bienes presentes y futuros⁸². En virtud de esta norma, la mujer también puede, por tanto, administrar los bienes conyugales en igualdad al hombre de hecho, tal como señala Imaz Zubiaur⁸³. Ha de anotarse que el régimen de gananciales es escogido como el supletorio por el legislador español, principalmente, para favorecer la situación del cónyuge económicamente más desfavorecido: en su mayoría, la mujer; de ahí, que el artículo 59 del Código civil⁸⁴ disponga, en su redacción originaria, que es el marido el administrador del patrimonio conyugal, en "defecto de pacto" y salvo lo dispuesto en el artículo 1.384 Código civil⁸⁵, con relación a los bienes parafernales o privativos de la esposa.

⁸⁰ *Código civil 1889*, Art. 61: "Tampoco puede la mujer, sin licencia o poder de su marido, adquirir por título oneroso ni lucrativo, enajenar sus bienes, ni obligarse, sino en los casos y con las limitaciones establecidas por la Ley."

Código civil 1889, Art. 62: "Son nulos los actos ejecutados por la mujer contra lo dispuesto en los anteriores artículos, salvo cuando se trate de cosas que por su naturaleza estén destinadas al consumo ordinario de la familia, en cuyo caso las compras hechas por la mujer serán válidas. Las compras de joyas, muebles y objetos preciosos, hechas sin licencia del marido, sólo se convalidarán cuando éste hubiese consentido a su mujer el uso y disfrute de tales objetos."

⁸¹ *Código civil 1889*, Art. 154: "El padre, y en su defecto la madre, tienen potestad sobre sus hijos legítimos no emancipados" (...)

⁸² *Código civil 1889*, Art. 1.315: "Los que se unan en matrimonio podrán otorgar sus capitulaciones antes de celebrarlo, estipulando las condiciones de la sociedad conyugal relativamente a los bienes presentes y futuros, sin otras limitaciones que las señaladas en este Código."

⁸³ *Mujeres y Derecho: Pasado y presente I*. Congreso multidisciplinar de la sección de Bizkaia de la Facultad de Derecho. Octubre de 2008. II. Panel. Las mujeres ¿titulares de derechos? En el Derecho privado. Moderadora: Clara Asua González

⁸⁴ *Código civil 1889*, Art. 59: "El marido es el administrador de los bienes de la sociedad conyugal, salvo estipulación en contrario y lo dispuesto en el artículo 1.384."

⁸⁵ *Código civil 1889*, Art. 1.384: "La mujer tendrá la administración de los bienes parafernales, a no ser que los hubiera entregado al marido ante un Notario con intención de que los administre. En este caso,

Se podría afirmar por tanto, que la mujer no llega a perder del todo la posibilidad reconocida por ley de ser titular del derecho de propiedad, pero las limitaciones encontradas para ejercer dicha titularidad resultaban tan complicadas que no han sido más que formas indirectas de vaciar de contenido el derecho "formalmente" reconocido, hasta dejarlo inerte.

En cuanto a otras restricciones jurídicas a las que se ve sometida la mujer equiparándola a menores de edad, ciegos, sordos, mudos o enajenados mentales, están la de la imposibilidad de ser tutora (art. 237), de formar parte del consejo familiar (art. 294), o ser testigo en los testamentos otorgados por otras personas (art. 681). La razón de sexo, emulando al Derecho romano, cuando la mujer no es más que "una cosa sometida al poder del *pater familias*", es la que refrenda esta legislación.

Es la Constitución de la II República de 1931, donde se superan estas concepciones, proclamando, entre otros principios enmarcados en el Derecho de familia, los siguientes: la igualdad de derechos para ambos sexos como fundamento del matrimonio; la disolución del mismo mediante divorcio (art. 43)⁸⁶; iguales deberes de los padres frente a los hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio (art. 25)⁸⁷ y la reglamentación de la investigación de la

el marido está obligado a constituir hipoteca por el valor de los muebles que recibiere o a asegurarlos en la forma establecida para los bienes dotales."

⁸⁶ *Constitución de 1931*, Título III, Capítulo segundo, Artículo 43: "La familia está bajo la salvaguardia especial del Estado. El matrimonio se funda en la igualdad de derechos para ambos sexos, y podrá disolverse por mutuo disenso o a petición de cualquiera de los cónyuges, con alegación en este caso de justa causa.

Los padres están obligados a alimentar, asistir, educar e instruir a sus hijos. El Estado velará por el cumplimiento de estos deberes y se obliga subsidiariamente a su ejecución.

Los padres tienen para con los hijos habidos fuera del matrimonio los mismos deberes que respecto de los nacidos en él.

Las leyes civiles regularán la investigación de la paternidad.

No podrá consignarse declaración alguna sobre la legitimidad o ilegitimidad de los nacimientos ni sobre el estado civil de los padres, en las actas de inscripción, ni en filiación alguna.

El Estado prestara asistencia a los enfermos y ancianos, protección a la maternidad y a la infancia, haciendo suya la "Declaración de Ginebra" o tabla de los derechos del niño."

⁸⁷ *Constitución de 1931*, Título III, Capítulo primero, Artículo 25: "No podrán ser fundamentos de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas.

paternidad.

De estos principios, enunciado en la Constitución de 1931, solo se va a desarrollar legislativamente el de la disolubilidad del matrimonio. En efecto, en la Ley de 2 de marzo de 1932, se admite el divorcio por mutuo consenso, o a petición de cualquiera de los cónyuges, con alegación de justa causa en este último caso. De esta forma, como explica Morcillo Gómez⁸⁸, del total de demandas de divorcio que se formularon entre los años 1932 y 1933, el 56% fueron presentadas por mujeres, alegando como causa: el abandono por más de tres años, desamparo, malos tratos y la conducta inmoral.

Es por tanto en este momento donde legislativamente en el ámbito doméstico se comienza a legislar hacia la tendencia del modelo entre varón y mujer igualitario - asimilacionista⁸⁹, que no llega a cuajar por el inicio de la Guerra Civil de 1936. En el posterior Régimen Franquista se va a legislar en esta materia en dirección contraria.

3.1.2 OBTENCIÓN DE DERECHOS POLÍTICOS.

La ciudadanía política para las mujeres, -entendido tanto el derecho al voto como el ejercicio de poder, comienza a reclamarse en España a finales del siglo XIX-, a pesar de no considerarse en ese momento prioritario por la debilidad de los regímenes liberales decimonónicos y la escasa importancia del voto como agente de cambio político, controlado principalmente por los caciques. Tampoco había organizados movimientos feministas, como explica Adolfo Posadas, en su obra datada en 1889, *Feminismo*⁹⁰. El feminismo era considerado como una red organizativa existente en diferentes lugares del mundo, pero en España únicamente se percibía una “conciencia feminista”, entre muchas mujeres y escasos varones, entre los que se

El Estado no reconoce distinciones y títulos nobiliarios."

⁸⁸ Estadística de divorcios y separaciones, Madrid, Ministerio de Justicia, 1936. MORCILLO GÓMEZ, A. "Feminismo y Lucha Política durante la II República y la Guerra Civil", FOLGUERA, P. (Coord.), *Feminismo en España. Dos siglos de historia*, Madrid, Editorial Pablo Iglesias, 2007, pp. 68-69.

⁸⁹ Razón por la que se denomina a esta fase transitoria, puesto que evoluciona legislativamente del modelo desigualitario al igualitario. Como es sabido, este hecho fue considerado por muchos, en su época, como un desorden social.

⁹⁰ Cfr. POSADA, A., *Feminismo*, Madrid, Librería de Fernando Fé, 1889, -reeditado y anotado por Olivia BLANCO, O., Ed. Cátedra, en 1994-.

contaba dicho autor, Adolfo Posadas. Más que un movimiento se trataba una percepción o sensación de que las mujeres formaban un colectivo discriminado dentro de la sociedad en función de su sexo y subordinada con respecto al varón.

En cuanto al derecho elector de las españolas, Capel⁹¹ explica que fue sometido a votación en las Cortes únicamente en tres ocasiones antes de ser aprobado por primera vez en España en el año 1931.

La primera vez que se debatió en 1877, traído a colación cuando se busca reponer la Ley electoral de 1865 se propuso añadir: “Las madres de familia, viudas o mayores de edad, a quienes corresponda el ejercicio de la patria potestad según la Ley del 20 de Junio de 1862, y la de enjuiciamiento Civil reformada, gozarán del Derecho electoral con arreglo a las condiciones referidas, debiendo emitir su voto por escrito o por medio de apoderado en la forma que los reglamentos lo determinen”. La enmienda la firmaban seis diputados de la Unión Católica, entre ellos Perier y Alejandro Pidal Y Mon.

Los alegatos a favor se basaban en la dimensión internacional de la medida, -por la aprobación del sufragio femenino en Inglaterra cinco años antes-, así mismo en el principio de justicia, ya que las mujeres al detentar la patria potestad, en los casos en los que faltaba el varón, ya se les reconocía unos derechos civiles por lo que no se les podría privar de ciudadanía y dejar sin voz a las familias que constituían la sociedad y que los inconvenientes que acarrea la asistencia de la mujer al foro público quedaban minorados al hacerlo a través de escrito o apoderado⁹².

Quienes se oponían, la mayoría, señalaban la falta de aptitudes femeninas. Alegaban que si obtenían el derecho las viudas, luego lo reclamarían las mujeres mayores de veinticinco años, por lo que era preferible no crear aspiraciones que “dichosamente” no existen. Otro argumento en contra era el hecho de que al exceder las mujeres numéricamente “podrá llegar a ser un sistema representativo en que serían soberanas de derecho”, dada su influencia sobre

⁹¹ CAPEL, R. M^a., “El sagrado Derecho de votar”, en MORANT, I. (Dir.), GÓMEZ FERRER, G., CANO, G., BARRANCOS, D., LAVRIN, A. (Coords.), *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del siglo XXI*, Vol. IV., Madrid, Cátedra, 2006, pp. 77- 100.

⁹² PERIER, C.M^a., Intervención en el congreso de sesiones, 5 de Junio de 1877, *Diario de sesiones de Cortes*, Congreso de los Diputados. Pp.66-601 y 603.

el ánimo masculino. Aluden también a su débil naturaleza, que está conforme con sus hábitos, sus costumbres, su educación y con los verdaderos intereses de la familia⁹³. La enmienda fue rechazada por el Congreso.

La narración de Capel indica que la segunda ocasión en que se debate es en el año 1907, a raíz de la ley electoral en el Senado. El voto masculino era ya universal, se presentan dos enmiendas solicitando el voto restringido: en una, Odón de Buen, defiende el voto femenino a las elecciones municipales; en la segunda, Palomo, lo pide para las viudas que pagasen la contribución de cien pesetas; Sólo el conde de Casas-Valencia es el que se atreve a solicitar la igualdad en el ejercicio de ciudadanía política. En 1908, a raíz del proyecto de Ley de Régimen de Administración Local, Pi y Arsuaga presenta la enmienda donde vincula el pago de impuestos con la ciudadanía femenina por lo que las mujeres mayores de edad, emancipadas y cabezas de familia podrían votar pero no ser elegidas. Los conservadores lo rechazaron por considerarlo alejado de la atmósfera social del país y apelan al papel de la mujer dentro del hogar y los izquierdistas manifiestan que entregar el voto a la mujer supone “entregarlo al cura”. Así, el argumento clerical pasa a ser el más relevante esgrimido desde los idearios de izquierdas para oponerse al sufragio femenino en España.

Más tarde, a partir de de 1919, se registran varias peticiones de voto femenino en el Registro del Congreso: por el Ministro Manuel Burgos y Mazo, escritos de la “Liga Española para el Progreso de la Mujer” en 1920 y “La Cruzada de Mujeres Españolas”. Dichos escritos precedieron al Estatuto Municipal de 8 de Marzo de 1924 y al Real Decreto de 12 de Abril de 1924, donde Primo de Rivera insta a elaborar un nuevo censo electoral que incluya a las mujeres españolas, mayores de veintitrés años y jurídicamente libres para que sean electoras y elegibles.

Esto supuso un reconocimiento de un derecho vacío, puesto que se hacía dentro de un régimen dictatorial. Si bien, conviene destacar, que Miguel Primo de Rivera instaura, en 1927, la llamada Asamblea Nacional. Por vez primera, quince mujeres obtienen su escaño. Esto será la referencia cuando se proclame el derecho del voto femenino durante la II República (1931-1936), momento en el que se producen los avances en el reconocimiento de los derechos de la

⁹³ RODA, A., Intervención en el Congreso, 5 de Junio de 1877, *Diario de sesiones de Cortes*, Congreso de los Diputados, pp. 602-603.

mujer y su incorporación a la vida política.

Estos debates le resultaban indiferentes a un gran número de mujeres de la época y a muchos hombres les provocaba una actitud de recelo. Pero a los gobernantes les interesaba presentarse como paladines de derechos y libertades, de esta manera se unían a la moda democrática europea. Al mismo tiempo que se albergaba el temor por parte de los partidos liberales de que el sufragio femenino beneficiara a las derechas por el argumento clerical.

El 14 de Abril de 1931 se proclama la Segunda República sustituyendo al régimen monárquico de Alfonso XIII. Es en esta etapa donde se consigue el sufragio universal femenino tras un amplio debate sobre la forma y el fondo en el que se tenía que conceder este derecho a las mujeres. De este modo, el artículo 36 de la Constitución de la República Española de 9 de Diciembre de 1931 establece: “Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales en cuanto determinen la leyes”.

El debate del Proyecto de Ley respecto este artículo, en el que participaban las tres únicas abogadas de Madrid colegiadas: Clara Campoamor, del partido Radical, Victoria Kent, radical-socialista y Margarita Nelken, socialista; (por el Decreto del 8 de Mayo de 1931 se declaraba a las mujeres elegibles en las Cortes), no estuvo libre de polémica: Se centró en argumentos a favor, donde, Clara Campoamor lo defendió como “un ideal irrenunciable, el de la igualdad, la forma de que la mujer se exprese libremente, que pueda actuar en derecho y que así se eduque en él.”⁹⁴

Las enmiendas en contra a este derecho alegan también cuestiones de fondo: el voto femenino suponía un arma en manos de las mujeres que podía acabar con la República (el argumento clerical). En cuanto a su rol social: la mujer merecía todo el respeto dentro del hogar, como ama de casa, por lo que su inclusión en asuntos políticos podría acabar con la paz en el hogar.

Se discutía, reconociendo el derecho democrático, en cuanto a la forma: conceder el sufragio femenino activo, -ser elegidas y elegir, votar-, o pasivo -poder únicamente elegir, -votar-.

⁹⁴ CAMPOAMOR, C., Intervención en el Congreso, 1 de Septiembre de 1931, *Diario de Sesiones de Cortes*, Congresos de los Diputados, pp. 1339-1342.

Consideraron establecer soluciones distintas, “con arreglo a las posibilidades históricas y políticas del momento”. Propusieron elevar la edad electoral a los cuarentaicinco años, alegando que a esa edad es cuando la mujer alcanza el equilibrio psíquico y la madurez personal para ejercer la ciudadanía. Plantearon escalonar el acceso de la mujer según el tipo de consulta, -a nivel municipal-. Otros ofrecieron posponer el voto de las mujeres hasta que las beneficiarias convivan el tiempo suficiente con la República ya que se aludía a su falta de capacidad por la incultura política de las españolas. También ofrecieron limitar el voto en función del ejercicio de un trabajo asalariado, por independencia económica, o el nivel cultural, o limitarlo con el principio de “sub iudice” de este modo sólo acudirían las solteras mayores de edad, viudas y divorciadas.

A pesar de los argumentos en contra y de la cifra elevada de los diputados ausentes a la hora de votar estas enmiendas, en torno al 40%, lo que indica un interés relativo por esta cuestión acerca del voto femenino. Las españolas, al fin, vieron reconocidos su derecho al voto en la Constitución en igualdad de derechos con respecto al varón.

3.1.3 OBTENCIÓN DE DERECHOS SOCIALES: TRABAJO Y EDUCACIÓN

a) Trabajo

A principios del S. XX comienzan a incorporarse al mundo laboral remunerado las mujeres de las clases populares que, por necesidad, se empleaban en el sector agrícola -más de la mitad de la población femenina activa-, la fábrica y el servicio doméstico. Todas ellas actividades de baja cualificación, careciendo de aspiraciones a ocupar puestos de responsabilidad y percibiendo menor remuneración que el varón por lo que muchos lo vieron como una solución para ahorrar costes.

Siguiendo el estudio de Capel⁹⁵, al finalizar el reinado de Alfonso XIII, el 31,6% de la población activa femenina se ocupaba en la industria, el 30,7% en el servicio doméstico y el 23,6% en la agricultura. Los sectores que menos mujeres empleaban eran la construcción, la pesca, la minería (no llegaban al 1% de las mujeres trabajadoras).

⁹⁵ CAPEL MARTÍNEZ, R. M^a, “Mujer y Trabajo en la España de Alfonso XIII”, en VVAA, *Mujer y Sociedad en España (1700-1975)*, Madrid, Dirección General de Juventud y Promoción Socio-Cultural, 1982.

La legislación laboral existente no sólo no favorecía el acceso de la mujer al trabajo remunerado, sino que más bien lo limitaba. El código Civil de 1889, reproducía el modelo de sumisión matrimonial, incluyendo el deber de obediencia de la esposa al marido (art. 57⁹⁶) y la administración por éste de los bienes de la mujer, a no ser que hubiera una expresa estipulación de lo contrario (arts. 61⁹⁷, 995⁹⁸, 1.387⁹⁹).

Conviene recordar que a finales de siglo XIX, el contrato de trabajo se encontraba regulado por el Código Civil, pero existían otras normas legales incluidas en él que tenían una repercusión en el ámbito laboral; por ejemplo, la situación jurídica de las casadas, con la necesidad de autorización marital para celebrar contratos (art. 1.263¹⁰⁰) o el hecho de que los salarios de ambos cónyuges constituían bienes gananciales administrados por el marido.

El Código de Comercio de 1885 refrendaba la incapacidad para contratar sin la autorización marital. Según los Artículos 6¹⁰¹ y 9¹⁰², la mujer requería de la autorización del marido para

⁹⁶ *Código Civil 1889*, "Art. 57: El marido debe proteger a la mujer, y ésta obedecer al marido".

⁹⁷ *Código Civil 1889*, "Art. 61: Tampoco puede la mujer, sin licencia o poder de su marido, adquirir por título oneroso ni lucrativo, enajenar sus bienes, ni obligarse, sino en los casos y con las limitaciones establecidas por la Ley".

⁹⁸ *Código Civil 1889*, "Art 995: Cuando la herencia sea aceptada sin beneficio de inventario por persona casada y no concurra el otro cónyuge, prestando su consentimiento a la aceptación, no responderán de las deudas hereditarias los bienes de la sociedad conyugal".

⁹⁹ *Código Civil 1889*, "Art 1387: La administración y disposición de los bienes de la sociedad de gananciales se transferirá por ministerio de la ley al cónyuge que sea tutor o representante legal de su consorte".

¹⁰⁰ *Código Civil 1889*, "Art. 1263: No pueden prestar consentimiento:

1.º Los menores no emancipados, salvo en aquellos contratos que las leyes les permitan realizar por sí mismos o con asistencia de sus representantes, y los relativos a bienes y servicios de la vida corriente propios de su edad de conformidad con los usos sociales.

2.º Los que tienen su capacidad modificada judicialmente, en los términos señalados por la resolución judicial".

¹⁰¹*Código de Comercio 1885*, "Art. 6: En caso de ejercicio del comercio por persona casada, quedarán obligados a las resultas del mismo los bienes propios del cónyuge que lo ejerza y los adquiridos con esas resultas, pudiendo enajenar e hipotecar los unos y los otros. Para que los demás bienes comunes queden obligados, será necesario el consentimiento de ambos cónyuges".

¹⁰²*Código de Comercio 1885*, "Art. 9: El consentimiento para obligar los bienes propios del cónyuge del comerciante habrá de ser expreso en cada caso".

ejercer comercio, pudiendo este último revocar dicha autorización cuando lo considerase oportuno.

Este tipo de normativa se reproducía también en el Código de Trabajo (1926). En el Art. 4¹⁰³ se estipulaba que la mujer casada debería tener autorización marital para firmar contratos de trabajo aunque no la mujer separada. Lo mismo ocurrió con la Ley de Contrato de Aprendizaje de 1911, normativa que sería integrada en el Código de Trabajo; el Art. 65¹⁰⁴ establecía la exigencia de un permiso marital para el acceso a su propio aprendizaje, y en el Art. 64¹⁰⁵ también se estipulaba un permiso similar para que la mujer patrona pudiera cerrar tratos con aprendices.

El reglamento de 13 de Marzo de 1900 concedía la protección de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, reconociendo un tiempo de descanso de seis semanas, con reserva del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral se permite una hora de descanso.

En el Decreto de 25 de Enero 1908, se enumeran los trabajos prohibidos para hombres menores de dieciséis años y mujeres menores de veintiún años, por ser considerados peligrosos.

¹⁰³ *Código de Trabajo* 1926, "Art. 4.4. Podrán contratar individualmente la prestación de sus servicios:

a) Los mayores de diez y ocho años, por sí mismos, vivan o no vivan con sus padres.

b) Los mayores de catorce años y los menores de diez y ocho, con autorización, por el orden siguiente: M padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, a falta o en ausencia de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo la manutención o el cuidado M menor; o de la Autoridad local.

c) Se reputarán emancipados, a los efectos del presente título, y no necesitarán autorización alguna, los mayores de catorce años y menores de diez y ocho años, solteros, que, con consentimiento de sus padres o abuelos, vivieran independientes de éstos.

d) La mujer casada, con autorización de su marido, salvo el caso de separación de derecho o de hecho, en el que se reputará concedida por ministerio de la ley para todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de la remuneración".

¹⁰⁴ *Código de Trabajo* 1926, "Art. 65: Para contratar su aprendizaje, la mujer casada necesita el permiso de su marido".

¹⁰⁵ *Código de Trabajo* 1926, "Art. 64: La mujer casada necesita el permiso de su marido, a menos de estar autorizada para ejercer un comercio que necesite aprendices".

La Ley del 27 de Febrero de 1912, más conocida como “La Ley de la silla”, obligaba al empleador a poner a disposición de sus trabajadoras un asiento para cada una de ellas en su puesto de trabajo.

El Real Decreto de 21 de Agosto de 1923, reitera el reconocimiento de la mujer embarazada a un periodo de descanso y además de recibir un subsidio que sustituyera a las rentas que iba a dejar de percibir.

La Constitución española de 1931 busca mejorar las condiciones de vida y laborales otorgando nuevos derechos de los trabajadores: en su Art 46¹⁰⁶ reconoce el derecho a disfrutar de una vida digna al trabajador, el trabajo de las mujeres y en especial la protección a la maternidad junto con el derecho a sindicarse; y en su Art. 47¹⁰⁷ reconoce la protección al campesinado.

Durante el bienio reformista el decreto del 24 de Junio de 1931, se reconoce el derecho de la mujer a acceder a un puesto de trabajo remunerado, prohibiendo por tanto la excedencia forzosa por matrimonio. Se protege la maternidad mediante descansos retribuidos durante el embarazo y la lactancia, se fomenta la creación de guarderías públicas y garantiza el acceso a la asistencia sanitaria de las trabajadoras. También se prohíbe el acceso a determinados trabajos considerados peligrosos para la maternidad.

¹⁰⁶ *Constitución Española de 1931*, Título III, Capítulo II, "Artículo 46. El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes.

La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas: las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación, la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores".

¹⁰⁷ *Constitución Española de 1931*, Título III, Capítulo II, "Artículo 47. La República protegerá al campesino y a este fin legislará, entre otras materias, sobre el patrimonio familiar inembargable y exento de toda clase de impuestos, crédito agrícola, indemnización por pérdida de las cosechas, cooperativas de producción y consumo, cajas de previsión, escuelas prácticas de agricultura y granjas de experimentación agropecuarias, obras para riego y vías rurales de comunicación. La República protegerá en términos equivalentes a los pescadores".

Durante el el bienio radical-cedista, como apunta Cabrera Pérez¹⁰⁸, se da un giro en la legislación laboral femenina de la mujer casada ya que consideran su deber prioritario el cumplimiento de sus obligaciones como esposa y madre, aparte de que les atribuían la causa del aumento del desempleo masculino. Se prohíbe a las mujeres el acceso a las carreras judicial, fiscal y aduanera.

Las voces opositoras se pronunciaron de modo que desde los sectores católicos se pidió el regreso al trabajo de las mujeres; desde la Asociación Nacional de las Mujeres de España, se reconoce la posibilidad de retirar a la mujer casada del mercado laboral en casos de alto índice de paro, y en caso de que se extendiera la medida a las mujeres solteras tendrían que aplicarla también a los solteros; Desde el PSOE se reclama el derecho al empleo con independencia al sexo o al estado civil. El debate llegó a su fin al comienzo de la guerra civil de 1936.

Mediante la aprobación del Reglamento de Colocación Obrera del 6 de Agosto de 1932, obliga a las oficinas de colocación a informar sobre los trabajos asociados al género femenino¹⁰⁹, (confección, lavandera, cigarrera, bailarinas, peinadoras), de forma que se evitara que las mujeres accedieran a trabajos considerados tradicionalmente como masculinos. En el reglamento aparecen las bases salariales con bases distintas para mujeres y hombres ante el mismo trabajo (en el sector textil, de la confección, o en el sector alimentario), siendo inferior el salario de la mujer. En lo que respecta a las trabajadora agrícolas, no se les reconoce su condición de trabajadoras al considerar su labor como una ayuda a la familia.

Por todo ello surgen distintas asociaciones para defender los intereses de las trabajadoras empleadas en un mismo sector como la Asociación de Obreros y Obreras del hogar, la asociación católica Sindicato de Servicio Doméstico.

Educación. Correlación educativa

¹⁰⁸ Cfr. CABRERA PÉREZ, L.A., *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*, Madrid, Ediciones Sinsentido, 2005.

¹⁰⁹ *Decreto del 6 de Agosto de 1932*, TITULO III, Del funcionamiento de los Centros y Oficinas de Colocación, art 55.:Dentro de las anteriores clasificaciones, las inscripciones se agruparán por categoría y especialidades profesionales, así como por grupos de sexos, edades y obreros readaptados o defectuosos, estableciéndose cuantas divisiones convenga a la mayor eficacia del servicio, a los efectos estadísticos o de información.

El modelo educativo de las niñas se ha diseñado en función del rol que en cada momento de la historia se ha atribuido a las mujeres. Durante muchos siglos este rol fue exclusivamente la crianza y el cuidado de los hijos y la eficaz ayuda y apoyo al esposo por ello a finales del S. XIX, la cuestión consistía en dilucidar si el educar a las futuras madres aportaba alguna utilidad social. Las constituciones decimonónicas, como hemos apuntado, privaron a la mujer del ejercicio de los derechos de ciudadanía, pero al mismo tiempo las teorías que desde la medicina, la antropología o la biología intentaron demostrar la inferioridad intelectual y física de las mujeres, recomendaban que, como educadoras, y por su influencia sobre las futuras generaciones, ellas deberían acceder a una instrucción mínima.

En esta línea, Fernando de Castro, a finales del S.XIX, desarrolló una importante labor para concienciar sobre la necesidad de instruir a las mujeres que se materializó en las *Conferencias Dominicales para la educación de la mujer* impartidas por destacadas personalidades del mundo político y universitario. Aunque fueron avanzados a su época, este movimiento krausista no cuestionaba la división de roles masculino y femenino ocupando el espacio público o privado respectivamente. Se limitaba exclusivamente a reconocer el derecho de las mujeres a la educación, argumentando que la mayor instrucción de las mujeres redundaría en un mejor desempeño de su papel social.

Como indica Ballarín¹¹⁰, la educación de las mujeres variaba en contenido y forma en función del grupo social y de las expectativas vitales de la familia con respecto a las hijas: la clase popular, la clase media o la clase alta -alta burguesía y aristocracia-.

Sánchez Blanco y Hernández Huerta¹¹¹ explican el desarrollo de la educación femenina en España coincidiendo en la descripción como un proceso “lento y tardío”.

Del Amo en su estudio sobre la escolarización y alfabetización de las niñas antes del siglo XX también lo calificó como lento y donde los contenidos, los espacios y horarios fueron diferentes a los de los varones. Aunque la Ley establecía desde mediados del siglo XIX, que todas las niñas debían acudir a la escuela primaria la realidad era un elevadísimo absentismo escolar y la escasez de las escuelas.

¹¹⁰ Cfr. BALLARÍN DOMINGO, P., “La educación de la mujer española en el S.XIX”, *Historia de la Educación*, Universidad de Salamanca, volumen 8. 1989.

¹¹¹ SANCHEZ BLANCO, L., HERNÁNDEZ HUERTA, J.L., “La educación femenina en el sistema educativo español (1857-2007)”, *El futuro del pasado*, nº 3, 2012, pp. 255-281.

“Una minoría empieza a frecuentar las aulas de los institutos, algunas jóvenes cursan estudios musicales, de magisterio o de matrona y unas pocas se atreven a pisar las aulas universitarias. Una vez que algunas consiguieron concluir con éxito los estudios superiores, todavía fue necesario esperar más tiempo para que se aceptase que los conocimientos adquiridos se pusieran al servicio del ejercicio profesional”¹¹².

El derecho de las niñas a una educación formal se reconoce por primera vez en nuestro país en el año 1857 en La Ley de Instrucción Pública de 9 de septiembre de 1857, (Ley Moyano). Establecía la obligatoriedad de la enseñanza primaria tanto para los niños como para las niñas, de 6 a 9 años. Ordenó la creación por los ayuntamientos de una escuela dual, de niños y niñas - ésta podía ser incompleta- en todos los municipios con una población superior a los 500 habitantes. Por otra parte, el gobierno se comprometía a impulsar el establecimiento de escuelas normales de maestras “para mejorar la instrucción de las niñas” (art. 114). Los currículos estaban diferenciados para niñas o niños: las disciplinas básicas eran comunes, (lectura, escritura, cálculo, principios de gramática castellana y reglas de ortografía y doctrina cristiana), pero diferenciadas en las materias formativas. A las niñas se les impartían labores, dibujo e higiene doméstica, (a estas, se sumaban, en el caso de las niñas de clases acomodadas, los llamados “saberes de adorno” música, pintura, bordado, etc., muchas veces impartidos por profesoras e institutrices particulares en el propio domicilio de las alumnas). A los niños se les impartían nociones de agricultura, industria, comercio, agrimensura, física e historia.

La incidencia de esta Ley Moyano sobre la realidad de la educación femenina en España se traduce en el esfuerzo de las autoridades para establecer escuelas elementales completas de niñas, sin embargo no fue suficiente para cubrir la demanda, por lo que fue atendida por la enseñanza privada seglar y religiosa, concentrándose un mayor grado de analfabetismo en las zonas rurales que en las ciudades.

Un momento crucial fue a principios del siglo XX, con una tasa de analfabetismo femenino del 69% entre la población mayor de 10 años, la publicación del Real Decreto de 26 de octubre de 1901, siendo Ministro de Instrucción Pública D. Álvaro Figueroa, implantaba programas comunes para ambos sexos en la enseñanza primaria y, por Real Decreto de 2 de septiembre

¹¹² DEL AMO DEL AMO, M^a C., “La educación de las mujeres en España, de la amiga a la universidad”, CEE, *Participación educativa*, 11, 2009, pp. 8-22.

de 1902, se nombran, por vez primera, vocales mujeres en las Juntas provinciales y municipales de Instrucción Pública. Más tarde, con la Ley de 23 de junio de 1909 se extiende la escolaridad obligatoria hasta los 12 años, gracias a ella se favoreció la caída progresiva de las tasas de analfabetismo femenino. Por Real Decreto de 3 de junio se creaba la Escuela de Estudios Superiores de Magisterio. De gran importancia es la Real Orden de 8 de marzo de 1910, pues deroga la anterior de 11 de junio de 1888 que exigía a las mujeres permiso previo de las autoridades académicas para poder matricularse en los centros de enseñanza oficial, con lo que se abrían las puertas de acceso a la universidad para las mujeres. La coeducación se inició con una Real Orden de 1911, su aplicación estuvo muy limitada debido a la presión social en contra, que en unos casos exponía razones morales y en otros motivos prácticos.

En 1915, se inaugura la *Residencia de Señoritas* en Madrid, la primera institución social con carácter universitario establecida en España para mujeres graduadas y en 1918, el mismo organismo creaba el *Instituto-Escuela*, “Centro de estudios primarios y secundarios de carácter mixto”.

Capel¹¹³ explica cómo, en los años veinte, ante el aumento del número de alumnas en la segunda enseñanza, se comienza a dificultar la separación de sexos dentro del mismo aula. Los Institutos Nacionales que emitían el título de bachiller, eran de carácter mixto. Las primeras alumnas que asistieron a ellos, eran hijas de profesionales liberales y su presencia en centros antes masculinos provocó algunos problemas prácticos que las autoridades académicas solucionaron manteniendo la distancia física entre alumnos y alumnas: entraban al aula acompañadas por el profesor y ocupaban los bancos más próximos a su mesa separadas del resto de los alumnos. En parte para solventar el debate público abierto en torno a la coeducación, pero también para atender la demanda de las muchachas que querían seguir sus estudios tras la educación primaria. También, en los años 20, se fundaron centros privados exclusivamente femeninos como el Liceo Femenino de Madrid que impartía simultáneamente estudios de Bachillerato y Magisterio. El Real Decreto de 1927, durante el mandato de Primo de Rivera, fue el primer paso para la separación de sexos en el bachillerato y en 1929 se crearon los dos primeros institutos femeninos, el Infanta Beatriz de Madrid y el Infanta Cristina en Barcelona, (Real Decreto de 14 de noviembre).

¹¹³ Cfr. CAPEL MARTÍNEZ, R. M^a., *El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930)*, Madrid, Ministerio de Cultura, 2^a edición, 1986.

Durante la Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930) continuó el incremento de las mujeres en las universidades. Las pocas que accedían al título de Bachiller, las pioneras que entraban en las facultades, tuvieron que hacer frente a muchos inconvenientes sociales: la oposición familiar, la actitud contraria de profesores y compañeros, las dificultades para el ejercicio profesional de los conocimientos adquiridos, entre otras. De esta manera, en el curso 1927-28 las alumnas matriculadas en la Universidad representaban el 4,2 % del alumnado universitario¹¹⁴.

El gobierno de la II República consideró la educación como asunto prioritario: creación de escuelas por el Ministerio de Instrucción Pública, atención social a la infancia, apoyo a la educación femenina durante el bienio republicano-socialista que consiguió igualar el número de niños y niñas matriculados, es una muestra de ello. El debate se centraba en la coeducación, -asunto apoyado más en ideología política que en pedagogía científica- apoyado por institucionalistas, anarquistas y socialistas y rechazada por los sectores conservadores. Sin embargo, el modelo de escuela mixta no se llegó a instaurar.

Mejóro notablemente la formación del profesorado. En septiembre de 1931 se implantó el "plan profesional" con tres cursos de formación lectiva y uno de prácticas docentes que reformaba las Escuelas Normales, con el objetivo de elevar la formación de los maestros y maestras, titulados en bachillerato, y que unificaba los dos sexos en una sola escuela Normal mixta. Por otro lado, se reformó la Inspección de Primera Enseñanza, mediante Decreto del 2 de diciembre de 1932, con la finalidad de hacer del cuerpo de inspectores un agente de la dinamización y asesoramiento de los maestros.

En cuanto a la presencia de mujeres universitarias esta fase culmina con el incremento cuantitativo, que se había iniciado en los años veinte. Las matrículas femeninas se realizaban fundamentalmente en Farmacia, Filosofía y Letras, Ciencias y Medicina. Pero, lo más significativo de estos años consiste en que, por primera vez, se acepta con naturalidad que la titulación universitaria de las mujeres puede implicar un ejercicio profesional. Aparecen las primeras profesoras de bachillerato y universitarias así como inspectoras de educación.

¹¹⁴ CAPEL MARTÍNEZ, R. M^a., *El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930)*, Madrid, Ministerio de Cultura, 2a edición, 1986, pp. 429.

3.1.4 SIÍNTESIS DE LA FASE TRANSITORIA

En síntesis, en esta etapa primera, que abarca el primer tercio del siglo XX, la hemos denominado “de transición”, por ser el momento histórico que en España se eleva a nivel consciente la desigualdad e injusticia vivenciada por las mujeres. Es por ello que se cuestiona el paradigma de relación varón-mujer desigualitario y dependiente.

La legislación vigente reforzaba dicho modelo con la existencia de dos órbitas jurídicas distintas en función del sexo, creando un ecosistema social donde la mujer se situaba respecto al hombre en una posición de subordinación que la limitaba en su acción en casi todos los ámbitos. Así:

1. En el *plano ideológico*, la corriente de pensamiento dominante consistente en el determinismo biológico que consideraba a la mujer por naturaleza más débil física e intelectualmente, inspiraba al legislador, en su afán paternalista, a acotar y tutelar sus actos, intensificándose en función de su estado civil: mayor en la mujer casada que en las solteras o las viudas.
2. *El rol social* destinado a la mujer, era de ordinario el ámbito doméstico: la crianza de los hijos y el apoyo al marido, que se constituía como cabeza de familia, detentor de la patria potestad, administrador patrimonial de los bienes conyugales y representante legal de su esposa. Generaba la total dependencia refrendada por ley en la obligación de la obediencia al marido.
3. El acceso de la mujer al *ámbito laboral* se produce a principios de siglo en las clases populares y por necesidades económicas, siempre en actividades de baja cualificación, sin aspiraciones a ocupar puestos de responsabilidad y con menor remuneración que el varón. Se limitaba este acceso mediante el requerimiento de la autorización marital para la firma de contratos. La legislación laboral reconoce la necesidad de protección de la maternidad, durante el embarazo y la lactancia, regulando periodos de descanso y más adelante subsidios económicos durante estos periodos y se establece un listado de trabajos prohibidos para las mujeres por su peligrosidad. Por otro lado la ley estipulaba la obligatoriedad de la autorización marital para la firma de contratos. La razón era reforzar el rol doméstico de la mujer priorizándolo a su presencia en el mundo laboral. Simultáneamente que los trabajadores varones comienzan a percibir a la mujer como rival a la hora de acceder al empleo.

4. La *educación femenina* experimenta una gran evolución en esta fase de transición, siendo el mayor detonante para los cambios que se van a producir en la consecución de derechos. Se evoluciona en cuanto al debate sobre educación femenina que partiendo del modelo educativo funcional (destinado a afianzar el rol de madre y esposa), pasa a debatir la utilidad social que conlleva la educación femenina (en cuanto a su papel educativo de ciudadanos, esto implica una educación dual por sexos con diferentes aulas y materias), y terminar exigiendo la coeducación, la igualdad de currículum académico que lleva a la necesidad de compartir aulas, materias y profesores en el nivel bachiller (por las limitaciones económicas). Ante la existencia de las primeras licenciadas universitarias se plantean que esto implica el ejercicio de la profesión, sin embargo, la ideología imperante del determinismo biológico, veta algunas profesiones, ya no sólo por su peligrosidad, también por considerar a la mujer más emocional y con falta de objetividad como por ejemplo ejercer como juez o fiscal.

Teniendo en cuenta que una vez que ha sido reconocido el derecho a la educación de las mujeres, este va a variar en contenido y forma en función del grupo social y de las expectativas vitales de cada una de ellas. Las mujeres de esta época tuvieron que enfrentarse en muchos casos a la oposición familiar, de sus compañeros de aula y a los usos sociales.

4. En cuanto los *derechos políticos de ciudadanía* se evoluciona desde la existencia de una conciencia feminista sin estructura, a la aparición de los primeros grupos organizados para reclamar los principios de igualdad y justicia para finalizar con el reconocimiento del sufragio pasivo y activo en la Constitución de la II República de 1931.

El desarrollo de la controversia evolucionó reclamándose inicialmente como el reconocimiento de un derecho a las mujeres que por ser cabeza de familia ejercían la patria potestad o vincularlo al pago de impuestos realizado por las solteras mayores de edad y viudas.

En último término la repuesta basada en las creencias biológicas sobre la mujer acerca de su falta natural de aptitudes, de interés, su naturaleza débil que la hacía psicológicamente manipulable e influenciado por el clero, el peligrar la paz en el hogar, el rol doméstico al que les predisponía la naturaleza así como la falta de capacidad por incultura y educación en democracia, son las razones de fondo que esgrimían los que recelaban de la concesión de ciudadanía política,

Las aspectos formales también se debatieron tratando de rebatir estas objeciones se cuestionó la concesión del sufragio pasivo o activo, participación de la mujer a través de representante o apoderado, la edad indicada (45 años para que la mujer alcanzara su madurez psicológica), o vincular los derechos sufragistas al trabajo asalariado o al estado civil (subiudice) .

Llamativo es el bajo interés que la cuestión suscitaba entre muchas mujeres que, hijas de su época, habían interiorizado su situación de subordinación como orden más natural. Mientras otras comenzaban a borrar las fronteras que mantenían los roles separados entre el ámbito doméstico y el público planteando una incipiente relación varón-mujer en términos más igualitarios.

3.2. FASE REGRESIVA (1939-1978)

Breve descripción del contexto social, político y económico:

Tras finalizar la guerra civil, como explica González Julián¹¹⁵ se establece en España una dictadura personal en la que Franco personalizaba la soberanía nacional concentrando todos los poderes: Jefe de Estado, Jefe de Gobierno, Jefe de las Fuerzas Armadas y Jefe del partido único, denominado Movimiento Nacional. Los pilares ideológicos del régimen: tradicionalismo, anticomunismo y el nacional-catolicismo, con una estructura de estado unitaria y centralista, incluía el rechazo de cualquier ideología contraria al régimen.

Las consecuencias demográficas de la contienda civil (1936-1939): el descenso de población - por fallecimiento o exilio de cerca de un millón de personas-, la disminución de natalidad - debido a la escasez-, unido a la grave situación económica, -reducción de la producción agraria e industrial, destrucción de las infraestructuras, endeudamiento del Estado y falta de reservas financieras-, derivan en una realidad social desesperanzadora, ya que la división social existente entre las dos Españas que se veía agravada por políticas represivas¹¹⁶ dificultaba la reconciliación entre vencedores y vencidos. Esto se refleja en un descenso en el nivel de vida y en un estancamiento de la población que obligó a recurrir en los primeros años al racionamiento de productos básicos.

¹¹⁵ GONZALEZ JULIÁN, J., MONTERO MARTÍNEZ, I., LÓPEZ VIZCAÍNO, D., ORTEGA MAARTÍNEZ, A., VILLANUEVA FERNÁNDEZ, M., *Historia de España*, Madrid, Ed. Coloquio, 2011.

¹¹⁶ *Ley de Responsabilidades Políticas* (1939), *Ley sobre la Supresión de la Masonería y el Comunismo* (1940), *Ley para la Seguridad del Estado* (1941) y la *Ley de Represión del Bandidaje y el Terrorismo* (1947).

Franco institucionaliza entonces el Estado de Derecho a través de las Leyes Fundamentales: *Ley de Cortes* (1942), *El Fuero de los Españoles* (1945), *Ley de Referéndum Nacional* (1945), *Ley de Sucesión a la Jefatura del Estado* (1947).

La evolución política internacional durante la dictadura franquista, pasa por numerosas fases, inicialmente se produce un alineamiento con los países del eje (1939-1942), posteriormente un acercamiento a los aliados (1943-1945); al finalizar la II Guerra Mundial, España queda relegada al aislamiento internacional que se concretó en su no admisión en la ONU (1945-1950). Es durante la guerra fría, cuando se logra el reconocimiento internacional ya que Franco se presentó como un aliado frente a la URSS, por lo que fue revocado la resolución de bloqueo contra España y consigue ingresar en la ONU en 1955 y en el FMI en 1957, lo que permite a Franco abandonar la autarquía cuyo objetivo de auto-suficiencia económica, casi lleva a la economía española al colapso.

La consolidación del régimen con los síntomas de recuperación conlleva la promulgación de leyes como: *La Ley de Principios del Movimiento Nacional* de 17 de mayo de 1958, donde se define al Régimen como “una Monarquía, tradicional, católica, social y representativa”; La puesta en marcha del Tribunal del Orden Público, (TOP) para juzgar delitos políticos en 1963; *La Ley de Prensa e Imprenta* de 17 de Marzo de 1966, donde se suprime la censura previa; *La Ley Orgánica del Estado* de 1967, pseudo-constitución que prepara el postfranquismo y que fue votada en referéndum y deriva con la designación de Don Juan Carlos de Borbón como sucesor de Franco con título de Rey.

En los años sesenta, se elabora el *Plan de Estabilización Económica* de 1959, se liberaliza la economía española y se sientan las bases del despegue económico, son los años del desarrollismo, con un crecimiento explosivo pero desequilibrado, poniendo en marcha los planes de desarrollo, (tres planes, de cuatro años de desarrollo cada uno que terminan en 1975).

Los cambios sociales producidos en esta década marcados por el crecimiento demográfico, por las migraciones exteriores que afectaron a más de 1.500.000 de personas desplazadas principalmente a Alemania, Francia, Bélgica y Suiza y el éxodo rural interior, -población rural desplazada a las ciudades para trabajar en las fábricas-, conlleva la modernización de la

población activa disminuyendo los trabajadores del campo y aumentando los de la industria y sector terciario, lo que significa un predominio de la clase media.

Los modos de vida y la mentalidad cambiaron entre los jóvenes urbanos, con la difusión de la televisión y la influencia del turismo europeo. Poco a poco comienza a incorporarse la mujer al mundo laboral. Mejora la calidad de vida y aparece la sociedad de consumo; transformaciones sociales que contrastan con el inmovilismo y la represión políticas.

La etapa final del régimen está marcada por varios factores: El cambio de mentalidad, la oposición que reivindicaba libertad y democracia donde destacan el movimiento obrero (U.S.O., CC.OO, ELA-STV, liderando huelgas en las áreas industriales desde 1967); el movimiento estudiantil; el movimiento vecinal en barrios obreros de las grandes ciudades; la Iglesia Católica (como consecuencia del Concilio Vaticano II); la oposición dentro del ejército (UMD); la oposición política tradicional (PCE, liderado por Santiago Carrillo y el PSOE, liderado por Felipe González); los políticos moderados que participaron en el *contubernio de Munich* de 1962; los grupos terroristas (ETA, el FRAP, los GRAPO, de extrema izquierda).

El escándalo METESA en 1969, produce una crisis de gobierno y da lugar al *gobierno monocolor*, con Carrero Blanco en la vicepresidencia. En 1973, por primera vez, al ocupar este el cargo de presidente de gobierno, se separan los cargos de Jefe del Estado y Presidente de Gobierno.

El final vino provocado por la enfermedad de Franco, que junto con una serie de acontecimientos: la crisis económica de 1973, el aumento de la conflictividad social, la Marcha Verde y la invasión del Sahara por Marruecos, devinieron en el fin del Régimen franquista. Franco muere el 20 de noviembre de 1975. Dando paso a la etapa constitucional de 1978.

El concepto que se tenía de la mujer estaba imbuido ideológicamente en los postulados de la Falange española que a través de la Sección Femenina del Movimiento, liderado inicialmente por Pilar Primo de Rivera, se convirtió en un instrumento de difusión del régimen encargándose de la educación social, política y doméstica de las mujeres, cuyo fin social más natural era el matrimonio basado en la obediencia y sumisión al varón.

En esta línea se expresó José Antonio Primo de Rivera, ideólogo del régimen y fundador de la Falange en 1935 durante un mitin celebrado en Don Benito, (provincia de Badajoz):

“Tampoco somos feministas. No entendemos que la manera de respetar a la mujer consista en sustraerla a su magnífico destino y entregarla a funciones varoniles...

El hombre... es torrencialmente egoísta, en cambio la mujer, casi siempre acepta una vida de sumisión, de servicio, de ofrenda abnegada a una tarea.

El verdadero feminismo debiera consistir en querer para las mujeres las funciones que hoy se estiman superiores, sino en rodear cada vez de mayor dignidad humana y social a las funciones femeninas.”¹¹⁷

3.2.1 DERECHOS CIVILES

El marco jurídico que regula la interacción de varón y mujer, vuelve a situar a esta en el modelo patriarcal de relación desigualitaria, de subordinación y dependencia respecto del varón, -padre o esposo-, existente a principios del siglo XX. Es por lo que se produce una regresión, tras la contienda, en cuanto los derechos de ciudadanía que ya habían sido reconocidos en la Constitución de 1931 en materia civil. Derechos que se verán levemente ampliados a partir de la década de los sesenta con la apertura internacional de España, la llegada del turismo extranjero y el despegue económico que requería de mano de obra, entre otras causas.

La aprobación de la Ley de 12 de marzo de 1938, declara la vigencia del Título IV del Libro I del Código Civil de 1889, derogado durante la Segunda República, en este se contempla la discapacidad jurídica de la mujer como principio general. Deroga la Ley de 28 de junio de 1932, (abolición del matrimonio civil con efectos retroactivos). Posteriormente la Ley de 23 de septiembre de 1939 derogó la Ley de divorcio de 1932. Asimilan la familia al matrimonio canónico legalmente constituido, cualquier otra forma de relación, no legitimada, estaba excluida de cualquier protección jurídica y en algunos casos llegaba a estar penalizada -los supuestos de adulterio-. Las consecuencias recaían directamente en los hijos que, gozaban de más o menos derechos, al relegar el Código Civil a los hijos ilegítimos, y no admitir la investigación de la paternidad.

¹¹⁷ PRIMO DE RIVERA, J.A., *Obras Completas. Tomo I, Discursos fundamentales y otros discursos de propaganda*, Madrid, FET y de las JONS, pp. 179-183.

El gobierno de la familia recaía en el marido, quien ostentaba la autoridad y la patria potestad dentro del ámbito familiar. El Art. 57¹¹⁸ disponía que la mujer estaba además sometida a la tutela del marido y obligada unilateralmente a obedecerle. La mujer tenía por tanto prohibido ejercer la patria potestad de sus hijos, ostentando sólo de forma subsidiaria, en defecto de padre, según disponía el artículo 154 del Código Civil. Hasta tal punto se le privaba de la patria potestad, que el padre podía llegar a dar a sus hijos en adopción sin consentimiento de la madre, mientras que la mujer tenía prohibido adoptar por sí sola. Aun en el caso de que la mujer enviudara y contrajera nuevas nupcias, perdía la patria potestad sobre los hijos del matrimonio anterior, salvo, que su difunto esposo -padre de los hijos- hubiera dispuesto en el testamento la autorización previa, estableciendo que en tal caso conservara la patria potestad sobre sus hijos.

La denominada "licencia marital" disponía que la mujer casada bajo régimen de gananciales, el que regía en el derecho común¹¹⁹, debía solicitar la autorización de su marido para realizar actos como abrir una cuenta corriente, firmar una escritura pública, o cualquier tipo de contrato, o solicitar un pasaporte. Incluso para la disposición de sus bienes propios, la mujer casada requería de la autorización marital, como si se tratara de una menor de edad. Sin dicho permiso la mujer no podía aceptar herencias, ni se le reconocía capacidad para ser albacea, ni tutora. Tampoco podía ejercer actividades comerciales, ni tan siquiera realizar pagos en obligaciones de dar. Así disponían los artículos 6 a 9 del Código de Comercio.

El marido ostentaba la representación de su mujer, lo que suponía que ésta no podía comparecer por sí misma en juicio, ni tampoco designar abogado o procurador que la representase, ni tan siquiera para defender sus propios intereses según indicaba el Art. 60¹²⁰. Dicha *licencia marital* estuvo vigente durante toda la Dictadura Franquista y no fue derogada hasta la aprobación de la Ley 14/1975, de 2 de mayo, pocos meses antes del fallecimiento del dictador.

En cuanto a las relaciones patrimoniales entre los cónyuges se sustentaban en la

¹¹⁸ Artículo 57 del Código Civil : "el marido debe proteger a la mujer y esta obedecer al marido".

¹¹⁹ Una vez contraído el matrimonio bajo el régimen de gananciales, ya no se podía modificar éste. Art...

¹²⁰ El Artículo 60 del Código Civil disponía que: «El marido es el representante de su mujer. Esta no puede, sin su licencia, comparecer en juicio por sí o por medio de Procurador».

subordinación total al marido, ya que la mujer carecía incluso del derecho de administración y disposición de su propio patrimonio. El artículo 1.413 del Código Civil facultaba al marido para enajenar a título oneroso los bienes de la sociedad ganancial, ya que tenía encomendada la administración de los bienes de la sociedad conyugal.

A tenor de lo dispuesto en el Decreto de 2 de mayo de 1938 la mujer debía adoptar la nacionalidad del marido al contraer nupcias, asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 del Código Civil¹²¹, estaba obligada a seguir el domicilio de su cónyuge, allá donde éste fijase su residencia.

En el supuesto de separación de los cónyuges, el domicilio conyugal era considerada como "*la casa del marido*", donde la mujer era "*depositada*", por lo que era ella la obligada a salir del domicilio, llevándose únicamente consigo la cama, la ropa de uso diario y a los hijos menores de tres años. Una vez dictada sentencia en el proceso de separación, el culpable perdía los hijos, pero la mujer perdía, además, la administración de los bienes parafernales que hubiese entregado al marido en escritura pública, la dote y la mitad de sus gananciales, que conservaba el marido en administración como si fueran dotales, pudiendo ella reclamar sólo el derecho de alimentos. Esta situación se mantuvo hasta la reforma del Código Civil, mediante la Ley de 24 de Abril de 1958, por la que se adecuó este al Concordato de 1953 en materia matrimonial. Asimismo, reforma la institución de la adopción, el *status* de la mujer casada y el régimen económico matrimonial.

Esta reforma fue impulsada a petición de la letrada Mercedes Formica en su artículo *El domicilio Conyugal*¹²², al denunciar en el periódico ABC, el caso de violencia familiar que acabó cobrándose la vida de una mujer, víctima de los malos tratos de su marido y que a pesar de las múltiples denuncias y peticiones de socorro que realizó, no recibió ninguna protección, ya que el derecho amparaba al marido y en caso de huida de la mujer ante el agresor quedaba expuesta a la indigencia por la incapacidad de encontrar otro domicilio.

¹²¹ Artículo 58 del Código Civil: "La mujer está obligada a seguir a su marido donde quiera que fije su residencia. Los Tribunales, sin embargo, podrán con justa causa eximirla de esta obligación cuando el marido traslade su residencia a ultramar o a país extranjero". Esta restricción no desapareció hasta la aprobación de la Ley 14/1975, de 2 de mayo.

¹²² FORMICA, M. "El domicilio conyugal", ABC, Madrid, 7 de noviembre de 1953.

A raíz de la reforma se sustituyó la consideración de la vivienda familiar como “casa del marido” por la de “hogar conyugal”. Así, en caso de separación, y en interés de la familia, cabía la posibilidad de que la mujer continuase en el domicilio conyugal, en la fase de medidas provisionales, mientras durase el procedimiento judicial y se dictara sentencia. También se eliminó la expresión “depósito de la mujer”, por el cual, en caso de petición de separación o de nulidad matrimonial, la esposa debía ser “depositada” en casa de sus padres, en un convento, etc. A partir de entonces el juez podía adjudicarle incluso el uso de la vivienda conyugal.

La reforma más importante que efectuó dicha Ley fue la del artículo 1.413 del Código Civil añadiendo el “consentimiento uxoris” para la enajenación o gravamen de los bienes gananciales, limitando el omnímodo poder del marido y en especial la facultad de disposición que éste tenía sobre los bienes gananciales. Asimismo, tras dicha reforma, se permitió a la mujer casada ser albacea y ocupar cargos tutelares, aunque se le seguía exigiendo para ello la autorización del marido, a tenor de lo dispuesto en el número 7 del artículo 237 del Código Civil. Incluso tras la reforma, a la mujer que era considerada “culpable” en caso de separación, se le reconocía el derecho a administrar sus bienes propios y la mitad de los gananciales. También se eliminó la pérdida de la patria potestad de sus hijos para la viuda que contrajese nuevas nupcias (artículo 168 del Código Civil).

La licencia marital continuó siendo requerida, justificada de la siguiente manera en la exposición de motivos de la Ley de 24 de Abril de 1958: *“la posición peculiar de la mujer casada en la sociedad conyugal en la que, por exigencias de la unidad matrimonial, existe una potestad de dirección que la naturaleza, la Religión y la Historia atribuyen al marido”*.¹²³

La mujer soltera, que accedía a la mayoría de edad a los veinticinco años gozaba de mayor, casi plena, capacidad de obrar con ciertas limitaciones: como la necesidad del permiso paterno para abandonar el hogar -a no ser para tomar estado-, o para ejercer la patria potestad sobre sus hijos naturales, aun cargando con el reproche social por no tener un marido.

¹²³ Ley de 24 de abril de 1958

En la década de los setenta, la evolución de la sociedad española, contrastaba con el inmovilismo ideológico del régimen franquista, esto motivó un cierto debate social que junto con los avances en el derecho comparado en materia de igualdad fueron produciendo diversas reformas en el Código Civil.

La Ley de 4 de julio de 1970, excluyó la posibilidad de que el padre entregase en adopción a los hijos sin el consentimiento de la madre; y con la Ley de 22 de julio de 1972, se estableció la mayoría de edad en los veintiún años para ambos sexos; y además permitió a las hijas mayores de edad, pero menores de veinticinco años, abandonar la casa paterna sin su permiso y sin necesidad de contraer matrimonio o ingresar en un convento.

Cuando el año 1975, fue declarado por la Organización de las Naciones Unidas “Año Internacional de la Mujer”, en España se aprobó la Ley 14/1975, de 2 de mayo. Esta Ley supuso la reforma de cincuenta y nueve artículos del Código Civil y de nueve artículos del Código de Comercio que afectaban a la situación jurídica de la mujer casada y a los derechos y deberes de los cónyuges. Significó, por lo tanto, un avance considerable en la posición jurídica de la mujer en el ámbito del derecho civil. Los puntos principales de la reforma fueron los relativos a la nacionalidad, el régimen económico dentro del matrimonio y la capacidad de obrar en el orden jurídico: la mujer casada ya no perdía su nacionalidad al casarse con un extranjero; Se suprimió la “licencia marital”, vigente hasta ese momento, al reconocer en el artículo 62 que “El matrimonio no restringe la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges” y estableciendo en el precepto siguiente, 63, que ninguno de los cónyuges podía atribuirse la representación del otro.

Con la modificación del artículo 1.387 del Código Civil, se habilita a la mujer para disponer por si sola de los bienes propios y para, tras la reforma del artículo 1388, poder comparecer en juicio y litigar sobre estos. En cuanto al deber de obediencia al que refería el antiguo artículo 57 del Código Civil, fue sustituido disponiendo en su lugar que “el marido y la mujer se deben respeto y protección recíprocos, y actuarán siempre en interés de la familia”. Además se recogió algo que los regímenes forales ya contemplaban, como era la posibilidad de poder pactar capitulaciones matrimoniales después de celebrado el matrimonio.

En el Código de Comercio, las reformas supusieron la eliminación de las trabas de la mujer casada para celebrar contratos, así como para ejercer actividades mercantiles, al suprimirse la

licencia marital. Sin embargo el Código Civil seguía conservando importantes limitaciones para la mujer, como por ejemplo, el mantener la preferencia del marido sobre la mujer respecto a la atribución de la patria potestad de los hijos, o el atribuirle a éste la exclusiva administración de los bienes matrimoniales.

3.2.2 DERECHOS POLÍTICOS

El primer gobierno de la posguerra se constituyó el 8 de agosto de 1939. A partir de esta fecha, hablar de derechos políticos en España carece de sentido, sin sufragio universal ni libertades públicas no se puede hacer una valoración seria sobre los únicos tres referéndums convocados en España entre 1947 y 1976, dos elecciones para procuradores en Cortes de representación familiar y ocho elecciones municipales para elegir concejales del mismo tercio, pero los tres referéndums se desarrollan en un clima de ausencia de libertades y de coacción psicológica, y en las elecciones municipales y legislativas el cuerpo electoral resulta bastante reducido.

En 1942 fueron creadas las Cortes Españolas, parlamento de representatividad popular que estaba acorde con su escaso papel legislativo. El Decreto – Ley del 3 de marzo de 1956 permitió votar a las mujeres en el referéndum nacional celebrado el 7 de junio de 1947 para refrendar la Ley de Sucesión, pero la propia Ley excluía específicamente a las mujeres de la sucesión.

3.2.3 DERECHOS SOCIALES: TRABAJO Y EDUCACIÓN

Trabajo.

Tras la guerra civil España queda sumida en la más absoluta miseria, bajo estas circunstancias el modelo económico, la autarquía, motivada por el aislamiento internacional al que fue sometido el régimen franquista y la aplicación al trabajo femenino de los principios básicos del nacional-catolicismo (división de roles donde al hombre se le asigna la manutención económica de la familia, mientras a la mujer se la expulsa del empleo formal, pasando a desempeñar el papel de madre y esposa), queda reflejado en el Fuero de Trabajo de 9 de

Marzo de 1938, donde se establece que “El Estado liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”.¹²⁴

Durante este primer periodo se mantiene la legislación laboral anterior a la República, limitando el acceso de la mujer casada al mundo laboral asalariado, este principio rector queda sancionado en la Ley de Bases de 18 de Julio de 1938, en la que, para favorecer el crecimiento demográfico en la posguerra y mantener a la mujer en el espacio doméstico creaba los subsidios familiares¹²⁵.

Otras medidas tomadas por la administración pública, empresas estatales y alguna empresa privada fue el reestablecer las excedencias forzosas por matrimonio o la prohibición de contratar mujeres casadas, también se apartó a las mujeres que habían cursado estudios, no sólo de las fábricas sino también de las profesiones liberales, prohibiendo el acceso a la abogacía del Estado, Servicio de Aduanas, Inspección Técnica del Trabajo, juez o fiscal, dejando abierta la profesión peor remunerada: magisterio. Esta decisión obligó en muchas ocasiones a las mujeres, a desarrollar su trabajo en la economía sumergida; y el hecho de trabajar fuera de la ley, aumentaba su vulnerabilidad.

Con el avance de la dictadura el modelo económico va cambiando: en los años cincuenta comienza a asentarse el sector secundario, las mujeres poco a poco empiezan a hacerse visibles en el mercado laboral, en profesiones feminizadas como el servicio doméstico, enfermera, profesora o trabajando en las fabricas. Se produce por tanto un cambio de actitud del régimen franquista respecto al trabajo de la mujer ya que la revisión de la política económica -Plan de Estabilización de 1959 y el Plan de Desarrollo de 1961-, junto con la necesidad de la expansión industrial del país hacía necesario el aumento de la población

¹²⁴*Fuero del Trabajo de 9 de Marzo de 1938*. Título II, "Art. 1. El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica".

¹²⁵ El subsidio ascendía a 30 Ptas. mensuales a partir del segundo hijo y aumentaba progresivamente en 15 Ptas. por hijo hasta un máximo de 12 hijos. El pago se realizaba al cabeza de familia. Mediante la Orden de 26 de marzo de 1946 se privaba a todos los hombres del cobro del subsidio familiar en el caso de que su mujer trabajase.

activa. La mano de obra masculina ya había tocado techo así que se relajó el discurso de la domesticidad.

El aumento de la tasa de crecimiento de la economía española durante los años sesenta hizo que se incrementase el número de trabajadores, principalmente debido al desarrollo del sector terciario (turismo). Las mujeres cada vez tienen más cabida en el mercado laboral. Se va modificando la ley y se les concede el derecho a trabajar.

La Ley 56/1961 de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer del 22 de julio, se recogió el principio de no discriminación por sexo ni estado civil en el ejercicio de los derechos mencionados en el título de la ley (Art. 1 y 2)¹²⁶. También se garantizaba el derecho de la mujer a prestar servicios laborales en plena igualdad jurídica con el hombre, así como a percibir un salario idéntico por igual trabajo (art. 4)¹²⁷. La ley, sin embargo, seguía limitando el acceso de la mujer a aquellos trabajos peligrosos, insalubres o penosos recogidos por los convenios internacionales, a los cuerpos del ejército, la marina mercante y la administración de justicia.

¹²⁶ *La Ley 56/1961 de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer del 22 de jul.*

"Artículo primero. La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley.

Artículo segundo.

Uno. La mujer puede participar en la elección y ser elegida para el desempeño de cualquier cargo público.

Dos. La mujer puede ser designada asimismo para el desempeño de cualquier cargo público del Estado, Administración Local y Organismos autónomos dependientes de uno y otra".

¹²⁷ *La Ley 56/1961 de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer del 22 de jul.*

"Artículo cuarto.

Uno. La mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo.

En las reglamentaciones de trabajo, convenios colectivos y reglamentos de empresa no se hará discriminación alguna en perjuicio del sexo o del estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

Las disposiciones reglamentarias determinarán los trabajos que, por su carácter penoso, peligroso o insalubre, deben quedar exceptuados a la mujer.

Dos. Las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual".

El cambio de estado civil no podía alterar la relación laboral, aunque al contraer matrimonio, la mujer podía optar entre continuar trabajando, rescindir el contrato de trabajo o acogerse a una excedencia voluntaria de entre uno y tres años.

Esta Ley sólo aborda los temas de capacidad jurídico-pública de la mujer, -los derechos del trabajo, los contratos, y los derechos y obligaciones derivados de las partes firmantes- y no los de su capacidad jurídico-privada. Significa que la capacidad jurídica y de obrar civil y mercantil de la mujer -soltera o casada-, continúan rigiéndose por las disposiciones del Código Civil (con las modificaciones introducidas por la Ley del 24 de Abril de 1958) y de Comercio.

La última etapa del régimen franquista se legisló abriendo las posibilidades profesionales de la mujer: La Ley 33/1966 de 28 de noviembre admitía finalmente a la mujer en la carrera judicial y fiscal. El principio de igual salario a igual trabajo fue ratificado mediante el Decreto de 27 de octubre de 1967 y el Decreto de 20 de agosto de 1970 eliminaba la discriminación en relación con los períodos de aprendizaje, facilitando a la mujer trabajadora que quería casarse la opción de seguir haciéndolo o poner fin a su contrato mediante una dote compensatoria. El decreto también otorgaba a la mujer embarazada la posibilidad de darse de baja temporalmente durante un periodo no inferior a un año ni superior a tres. Aún así, la discriminación se mantuvo y la realidad era que las mujeres obtenían salarios más bajos por idéntico trabajo que el varón.

Educación.

La educación femenina en la época franquista se caracteriza por ser obligatoria, diferenciada, orientada a la reafirmación del rol de la mujer como madre y esposa y fuertemente impregnada de la religión y moral católica. Esta educación obligatoria se garantizaba a través de la escolarización y las leyes educativas y a través de la Sección Femenina dirigida inicialmente, por Pilar Primo de Rivera.

El pedagogo e inspector de primera enseñanza, Adolfo Maillo, expone en *Educación y revolución*¹²⁸, la visión educativa donde fundamenta los principios de la Falange al ámbito educativo: “Es cierto que con la supresión de esa inmundicia moral que es la co-educación hemos dado el primer paso hacia una verdadera formación de la mujer.”

¹²⁸ MAILLO, A., *Educación y revolución*, Madrid, Editorial Nacional, 1943.

Moragas¹²⁹ explica como en los primeros años del franquismo, se aprueban las primeras medidas que revocan las implantadas durante la Segunda República a favor de la escuela laica, obligatoria y co-educativa, consolidando el modelo conservador a través de la Ley del 20 de Septiembre de 1938, siendo Ministro de educación Nacional D. Pedro Sáenz Rodríguez, dicha Ley estuvo en vigor hasta 1953. Estipulaba el ingreso a Bachillerato con diez años, duraba siete cursos, teniendo el alumno que pasar un examen de Estado para ingresar en la Universidad. En el preámbulo se detallan las razones de esta reforma considerando esta etapa educativa el ombligo del sistema educativo

"Iniciase con la reforma de la parte más importante de la Enseñanza Media - el Bachillerato Universitario - porque el criterio que en ella se aplique ha de ser norma y módulo de toda la reforma, y porque una modificación profunda de este grado de Enseñanza es el instrumento más eficaz para, rápidamente, influir en la transformación de una Sociedad y en la formación intelectual y norma de sus futuras clases directoras."¹³⁰

Se establecía de nuevo la enseñanza diferenciada, la separación de niños y niñas en las escuelas justificado por "razones de orden moral y eficacia pedagógica" y restituyendo la facultad educativa a las órdenes religiosas que tradicionalmente había asumido esa función y a la que se les había prohibido durante la Segunda república por el art. 26 de la Constitución de 1931¹³¹. La separación no era exclusivamente física, en diferentes aulas, también implicaba

¹²⁹ MORAGAS GARCÍA, M^a A., "Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo", *Feminismo/s* 12, Universidad de Alicante, Diciembre 2008, pp. 229-252.

¹³⁰ B.O.E de 23 de Septiembre de 1938.

¹³¹ *Constitución de la Segunda República Española de 1931*. Título III. "Artículo 26. Todas las confesiones religiosas serán consideradas como Asociaciones sometidas a una ley especial.

El Estado, las regiones, las provincias y los Municipios, no mantendrán, favorecerán, ni auxiliarán económicamente a las Iglesias, Asociaciones e Instituciones religiosas.

Una ley especial regulará la total extinción, en un plazo máximo de dos años, del presupuesto del Clero.

Quedan disueltas aquellas Ordenes religiosas que estatutariamente impongan, además de los tres votos canónicos, otro especial de obediencia a autoridad distinta de la legítima del Estado. Sus bienes serán nacionalizados y afectados a fines benéficos y docentes.

Las demás Ordenes religiosas se someterán a una ley especial votada por estas Cortes Constituyentes y ajustada a las siguientes bases:

1. Disolución de las que, por sus actividades, constituyan un peligro para la seguridad del Estado,

una diferenciación en las materias y contenidos específicos para unas y otros, en función del rol social asignados a mujeres, tarea reproductiva y varones tarea productiva.

Las niñas, cuyo lugar natural será el hogar, cursaban asignaturas dirigidas a formar buenas esposas y madres como Hogar o Economía doméstica, y en materias comunes como Educación Física o Formación del Espíritu Nacional, diferían el contenido según el sexo del alumnado. La Orden Circular de 5 de Marzo de 1938, sobre la educación de las niñas enunciaba “En las escuelas de niñas brillará la feminidad más rotunda, procurando las maestras con labores y enseñanzas apropiadas al hogar, dar carácter a sus escuelas, tendiendo a una contribución práctica favor de nuestro glorioso ejército.”

Posteriormente, el 29 de Julio de 1943 se promulga la siguiente Ley Educativa afectaba a la Universidad, considerada como católica. El rector debía ser miembro de la FET y de las JONS y los profesores universitarios requerían, para ejercer, una certificación de la Secretaría General del Movimiento que acreditase su adhesión a los principios del Estado.

La última etapa educativa en ser reformada, Primaria, por La Ley de Educación Primaria de 17 de Julio de 1945. Es el único nivel obligatorio, por lo que afectaba a toda la población. Se diferencian dos etapas: la general de 6 a 10 años, y una especial de 10 a 12 años. Esta disposición estableció una rígida diferenciación, ya que, habría alumnos que con diez años, al terminar la etapa general, pasarían al bachillerato, mientras que otros, cursarían la etapa especial para terminar su vida escolar e ingresar en el mercado laboral, siendo obligación de la escuela orientar en un sentido u otro a los alumnos. Esta Ley dejó muy claro el derecho de la familia en relación con la educación: La familia tenía el deber de proporcionar esa educación a los hijos, para ello podría elegir las personas o centros donde los niños y niñas recibirían su

2. Inscripción de las que deban subsistir, en un Registro especial dependiente del Ministerio de justicia.
3. Incapacidad de adquirir y conservar, por sí o por persona interpuesta, más bienes que los que, previa justificación, se destinen a su vivienda o al cumplimiento directo de sus fines privativos.
4. Prohibición de ejercer la industrial el comercio o la enseñanza.
5. Sumisión a todas las leyes tributarias del país.
6. Obligación de rendir anualmente cuentas al Estado de la inversión de sus bienes en relación con los fines de la Asociación.

Los bienes de las Ordenes religiosas podrán ser nacionalizados".

educación primaria. La escuela era definida como una comunidad activa de maestros y escolares, instituida por la familia, la Iglesia o el Estado, “como órganos de la educación primaria para la formación cristiana, patriótica e intelectual de la niñez española”. Habría tres tipos de escuelas: las públicas nacionales, las de la Iglesia y las privadas.

La Ley de formación profesional Industrial de 1949, recoge parte del ideario en esta materia de una disposición de la época de la Dictadura de Primo de Rivera. Esta ley consagraba las tradicionales escuelas de artes y oficios, acorde con la situación económica española todavía lejos de la industrialización y de la necesidad de formar trabajadores cualificados y especializados.

Entre los años 1953 y 1970, el fuerte adoctrinamiento ideológico de la etapa de la postguerra tiende a menguar. La Ley sobre Ordenación de la Enseñanza Media de 1953, generaliza la educación secundaria hasta los catorce años, pero se mantiene la diferenciación entre sexos. Se accedía al nivel medio educativo pasando una prueba de ingreso y estaba organizada en dos etapas: Cuatro años de Bachillerato Elemental y posteriormente dos años de Bachillerato Superior después de superar una reválida. Para acceder a la Universidad se cursaba un curso de preparación, con una prueba de madurez. Este era el denominado plan general, porque luego había un plan especial de tipo laboral con cinco cursos y dos reválidas.

En el mismo año de 1953 se aprobó la Ley de Construcciones Escolares, que establecía un sistema de convenios entre el Estado, las Diputaciones provinciales y los Ayuntamientos para construir escuelas.

La Ley de julio de 1957 sobre enseñanzas técnicas incorporó a la Universidad las escuelas de ingeniería y arquitectura. En los años sesenta se dieron otras disposiciones sobre bachilleratos laborales y se modificaron algunas cuestiones sobre la enseñanza media.

Más adelante, la Ley General de Educación de 1970 refleja los cambios sociales producidos en España, tras el desarrollo industrial de los años sesenta, reconociendo la escolaridad obligatoria para niños y niñas hasta los catorce años y la igualdad de ambos sexos en el sistema escolar.

Como explica De Fuelles¹³² Los orígenes de esta ley habrá que buscarlos en Villar Palasí, Ministro de Educación y Ciencia en 1968. Tomando como base el Libro Blanco, elevaba al Consejo de Ministros el proyecto de ley general de Educación y de Financiamiento de la Reforma Educativa. Triunfaba de este modo, el principio de integración social a través de la escuela, en el que las puertas de los centros de enseñanza se abrirían, sin limitaciones ni discriminación alguna para ningún español. Nace en este momento, la Ley 14/1970 de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (LGE), en la que se regula y estructura, por primera vez en este siglo, todo el sistema educativo español. Supuso un reordenamiento total de los niveles de enseñanza, dentro de los postulados ideológicos del régimen franquista; conjugó, por un lado, el principio de la confesionalidad católica propugnado por el Fuero de los Españoles, con el principio de libertad religiosa afirmado en la Declaración del Concilio Vaticano II. Se modificaron los tres niveles de educación tradicionales para establecer otros cuatro: Preescolar, Educación General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente y Enseñanza Universitaria. El periodo básico de enseñanza obligatoria se unificó en la Educación General Básica (desde los 6 a los 13 años) y el Bachillerato en un solo modelo con contenido técnico-profesional. Se incorporó la Formación Profesional al Sistema Educativo. Se crearon las Escuelas Universitarias para integrar en la Universidad diversas enseñanzas que se encontraban dispersas.

En resumen¹³³, las características más destacables del sistema regulado por la LGE:

- a) Generalización de la educación de los 6 a los 14 años para toda la población, en el doble sentido de integración en un sistema único, no discriminatorio, de todos los niños comprendidos en estas edades, y de escolarización plena.
- b) Preocupación por la calidad de la enseñanza. Así, no sólo supuso la extensión de la educación, sino que procuró una enseñanza de calidad para todos.
- c) Fin del principio de subsidiariedad del Estado, presente hasta 1970. Esta ley reconoce la función docente del Estado en la planificación de la enseñanza y en la provisión de puestos escolares.
- d) Presencia notable de la enseñanza privada en los niveles no universitarios.

¹³² Cfr. De Fuelles Benítez, M., *Educación e ideología en la España contemporánea (1767-1975)*, Barcelona, Politeia, 1980.

¹³³ https://www.upct.es/seeu/as/divulgacion_cyt_09/Libro_Historia_Ciencia/web/mapa-centros/La%20Ley%20Villar-Palasi%20de%201970.htm recuperado 21/07/2017.

- e) Un sistema educativo, pretendido teóricamente con esa estructura, poco selectivo en comparación con otros países.
- f) Preocupación por establecer relaciones entre el sistema educativo y el mundo del trabajo, en el sentido de que la educación prepare para el trabajo.
- g) Configuración de un sistema educativo centralizado, que trajo consigo una uniformidad en la enseñanza.

Dicha Ley General de Educación de 1970 supuso un antecedente de la política educativa democrática que se plasmará en la Constitución de 1978. Se tradujo en la afirmación del Derecho a la Educación, del Principio de Igualdad de Oportunidades y de la nueva concepción del Sistema Educativo, que en sus líneas maestras permaneció vigente hasta 1990.

En cuanto al papel formativo de la Sección Femenina, como explica Del Rincon¹³⁴ el decreto del 28 de diciembre de 1939 regulaba las funciones de la Sección Femenina, confiándole la formación político y social de las mujer española y adjudicándole el Servicio Social.

Importante es entender el significado de formar y educar a las mujeres españolas y por qué era tan trascendente la formación de la misma. Para la Sección Femenina, el lugar natural de la mujer era el hogar, su destino la maternidad “mujer es ansia de maternidad” y si tenía cierto acceso a la cultura era como decía Pilar Primo de Rivera para:

“...ayudar al marido en sus tareas y poder entenderlo mejor y hacerle la vida, dentro de la casa más atrayente e interesante. Además, si la mujer es culta, puede también intervenir directamente en la formación cultural de los hijos, ayudándoles en los estudios que deben realizar. Ahora, si la cultura se lleva hasta el punto de que la mujer queda en un ávido producto intelectual, sin una sola de las condiciones humanas que debe tener para alcanzar sus fines naturales, entonces la cultura es totalmente negativa, pero gracias a Dios en España no suele darse ese tipo de mujer puramente intelectual”¹³⁵.

Había necesariamente que formar, reeducar y adoctrinar a las vencidas porque como decía

¹³⁴ DEL RINCÓN, M^a F., “Mujeres azules de la sección femenina: formación, libros y bibliotecas para el adoctrinamiento político en España (1939-1945), *MEI II, vol.I*, 2010, pp.59-81.

¹³⁵ Entrevista con Pilar Primo de Rivera en el diario Pueblo en 1948, recogida en PRIMO DE RIVERA, P., *Discursos, Circulares Escritos Madrid: Sección Femenina FET Y JONS s/f* p. 259.

Pilar Primo de Rivera:

“En España, en este momento, la mayoría de mujeres están sin formar o están deformadas y muchos de los males que nos han sobrevenido han sido quizás por esa causa”¹³⁶.

La tutela ejercida sobre las mujeres era de gran importancia, ya que toda mujer debía de pasar por la organización al menos durante seis meses, asistir a sus locales, a sus cursos, sus actividades, además las alumnas en edad escolar tendrían como asignaturas impartidas por la Sección Femenina: Hogar, Educación Física y más adelante, Formación del Espíritu Nacional. Su objetivo era “formar a la mujer española” dentro de la escuela o en sus propios recintos: las Escuelas de Hogar, de Formación, Cátedras Ambulantes. Formarlas también con sus propios medios de comunicación: revistas, programas de radio, películas, edición de textos...

Bajo la dirección de la Nacional, como era conocida la organización, en las diferentes provincias, ubicada tras el fin de la guerra en Madrid, en la C/ Almagro 36, se estructuraban las diferentes Regidurías, aunque su organigrama fue cambiando y adaptándose a los tiempos, este organigrama jerárquico se reproducía a escala provincial, comarcal y local: Regiduría de Prensa y Propaganda. Regiduría Central de Personal. Regiduría Servicio Exterior. Regiduría de la Hermandad de la Ciudad y el Campo. Regiduría Central de Administración. Regiduría de Enfermeras. Regiduría de Formación y Cultura. Asesoría Jurídica.

La Regiduría de Cultura, dirigido por Elisa de Lara hasta 1942, año que tomará el relevo Ascensión Liaño de La Hoz, tenía como gran objetivo poner en marcha el plan de formación diseñado. Para ello, se crearon: Las escuelas de hogar, escuelas de formación, cátedras ambulantes y los Círculos Culturales Medina.

Las escuelas de hogar eran los centros para educar a la mujer urbana o que residiría en municipios grandes. Cada escuela de hogar se le dotaba de una biblioteca, con la colección bibliográfica “adecuada”¹³⁷. En 1939 se inauguran las primeras en Vitoria y Soria. En 1940 las

¹³⁶ Pilar Primo de Rivera discurso pronunciado en la FAE PRIMO DE RIVERA, *Pilar Discursos Circulares y Escritos Madrid: Sección Femenina de FET y de las JONS*, s/f p. 160.

¹³⁷ Siguiendo el artículo de Del Rincón y a modo de ejemplo, vamos a reproducir una guía de las lecturas que debían estar en todas las delegaciones:

"a) delegaciones locales: (ubicadas en pueblos):

escuelas llegan a Madrid y paulatinamente se irán abriendo escuelas a lo largo del país.

1. Formación Religiosa:

- *Catecismo* (Ripalda o de la Diócesis). *Historia Sagrada* (Padre Urbel). *Explicación dialogada del catecismo* (Daniel Llorente). *Curso de Religión* (Padre Urbel).

2. Formación Política

- *Obras Completas de José Antonio. Teoría de la Falange* (Pemartín).

- *26 puntos* (edición Sección Femenina). *Revolución* (edición Sección Femenina). *Escritos de Pilar* (edición Sección Femenina). *Libro de la Margarita* (edición Sección Femenina). Colección de la *Revista Consigna*¹³⁷.

b) Delegaciones comarcales (se establecían en aquellos pueblos importantes cabecera de la comarca).

Junto a las obras incluidas en la anterior lista tenían que añadir a las bibliotecas las siguientes:

1. Formación Religiosa

- *Evangelios* (Carmelo Ballester). *Vida de Cristo* (Padre Urbel). *Año cristiano* (Padre Urbel). *Santa Teresa su vida y sus obras*.

2. Lectura para flechas¹³⁷: *Quo Vadis. Fabiola. Ben Hur*.

3. Formación Política

- *El Imperio de España* (Antonio Tovar). *Obras Completas de Onésimo Redondo. Historia de FE de las JONS* (F. Bravo). *José Antonio el hombre. El Jefe. El Camarada* (F. Bravo).

La guía reseñaba bien claro que todos estos libros debían estar también en las escuela de hogar y en las Casas de la Flechas. Finalmente nos falta añadir junto a todas estas lecturas las que se añadían a la biblioteca de las Delegaciones Provinciales.

1. Formación Religiosa:

- *La Sagrada Biblia* (Nácar Colunga). *San Pablo* (Padre Urbel). *Confesiones de San Agustín. Santa Misa* (P. Rojo).

- *Apologética* (Marín Negueruela). *Manual de Liturgia* (P. Germán Prado). *Libro de Encíclica* (Ediciones de Acción Católica).

2. Formación Política:

- *Palabras del Caudillo* (Editora Nacional). *Antología de José Antonio* (Torrente). *Selección* (Ediciones SF). *Biografía de José Antonio* (X. de Sandoval). *7 discursos* (Serrano Suñer)

- *Discursos Completos* (Fernández Cuesta). *Historia de la tradición* (Oyarzun). *Obras Completas de Ruiz de Alda* (Editora Nacional). *Discursos de Giron*.

Esta guía se completaba con las revistas editadas por la Sección Femenina: y de carácter mensual, *Medina* de periodicidad semanal y *Consigna*, la publicación para las maestras falangistas".

Las escuelas de hogar impartían enseñanza sobre: Ideario Falangista, (formación nacional-socialista). Religión. Hogar: clases de economía doméstica, corte y confección, cocina y puericultura. Educación Física. Música: canto y folklore.

Rebollo Mesas¹³⁸, explica como los dos términos estructurales que definen la doctrina de la sección femenina son el nacional-catolicismo y nacional-sindicalismo. Los principios católicos asumidos desde antiguo en la conciencia colectiva de las españolas fueron incorporados a sus planes formativos. Los postulados sobre matrimonio, maternidad, función biológica, hogar, compartidos por la Iglesia y la sección femenina se priorizaban a las enseñanzas nacional-sindicalistas. Las instituciones de la sección femenina conservan y difunden la doctrina de José Antonio, conceptos de patria, Estado, folclore, Imperio, libertad, sociedad, educación, nacional-socialismo, individuo, economía son los valores que van a difundir a través de este medio de adoctrinamiento, socializador y de control de las mujeres.

El 1 de Abril de 1977 por el Decreto ley 23/77 desaparecía el movimiento Nacional y con él la Sección Femenina, el Servicio Social se mantuvo hasta el Decreto de 19 de Mayo de 1978 nº 1914/78, del Ministerio de Cultura, motivado por la “transformación de la sociedad española y de las normas de carácter fundamental que regulan la convivencia nacional aconsejan derogar las disposiciones reguladoras del Servicio Social Obligatorio, nacido en circunstancias políticas diferentes e inspiradas en principios superados en el momento actual”.

En el siguiente cuadro se representa la evolución de las mujeres en el ámbito universitario, durante el periodo franquista y tras la reforma educativa de 1970, reflejando la minoría, sólo un 13%, durante la postguerra, para constituir el 50% del alumnado, al finalizar el periodo franquista.

CUADRO 1

*Evolución de las mujeres en el alumnado universitario*¹³⁹

¹³⁸ REBOLLO MESAS, P., “Implantación rural del servicio social de la mujer de Sección Femenina”, coord. RUIZ CARNICER, M.A., FRÍAS CORREDOR, C., *Nuevas tendencias historiográficas e Historia Local de Aragón*, Huesca, del 7 al 9 de Julio de 1999, 2001, pp. 297-316.

¹³⁹ Fuente: Instituto de la mujer

Años(media)	1940-1945	1946-1950	1951-1955	1956-1960	1967-1968	1986-1987
Total	32.501	46.046	52.291	62.058	115.590	902.300
Mujeres	5.032	6.275	8.660	11.932	34.677	452.400
%	13,0	13,5	15,0	19,0	30,0	50,1

Fuente: Instituto de la mujer

Se puede concluir, que el sistema educativo estaba diseñado para disuadir a las mujeres y desistieran al acceso de educación universitaria como se traduce en el cuadro que refleja, hasta la década de los setenta, como un 70% se conformaba con una educación básica pero a pesar de la fuerte ideologización del sistema educativo al que estaban sometidas las mujeres de la burguesía española de la época franquista, fueron accediendo con un siglo de retraso respecto a sus homólogas, mujeres burguesas de Inglaterra, Francia o Alemania. El cambio de mentalidades se acelera a partir de la década de los sesenta, tras la gran reforma educativa de 1970, en esta década, todavía predominaba la idea de que la mujer culta debía dedicarse al cuidado de los hijos y que ello “era en muchos casos notablemente superior a la aportación al producto social que la mujer pudiera efectuar con su incorporación a las unidades económicas de producción”¹⁴⁰.

3.2.4. SÍNTESIS SOBRE LA FASE REGRESIVA

Esta fase a la que hemos denominado como regresiva respecto de la anterior, (en la que se produjo la toma de conciencia sobre la discriminación femenina y se legisló en consecuencia) se caracteriza por la fuerte ideologización de la sociedad donde imperaban las ideas tradicionales, el nacional-catolicismo y el pensamiento único impuesto por los vencedores de la contienda. Se experimentan varios pasos atrás respecto a los derechos de ciudadanía que habían logrado las mujeres. El modelo de relación varón-mujer que se implementa plenamente es el modelo desigualitario.

Se pueden apreciar dos grandes periodos dentro del franquismo: Un primer periodo, la década de los cuarenta y cincuenta, de intolerancia por parte de las autoridades y de la población del

¹⁴⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN, *La educación en España (Base para una política educativa)*, Madrid, 1969.

bando vencedor a cualquier idea contraria al recién inaugurado régimen militar. La realidad social y económica, el descenso de la población, sostienen la necesidad de adoptar medidas natalistas. Un segundo periodo, décadas de los sesenta y setenta, donde se produce una apertura y relajación ideológica en las nuevas generaciones, motivada por el progreso económico y la influencia internacional que contrasta con el inmovilismo de la ideología política; aún así comenzará el lento avance en la consecución de derechos de ciudadanía que llegará a su cenit en 1975, coincidiendo con la declaración por la ONU del Año Internacional de la mujer.

Ideológicamente a la mujer, por naturaleza, le correspondía su lugar en el mundo, dentro del hogar y la familia, al varón el soporte económico y cuidado de la misma. Dos roles absolutamente diferenciados, fundamentados no en la inferioridad sino en complementariedad biológica, psicológica y de idoneidad. Lo que se refleja en el marco jurídico que regula la interacción de varón y mujer, vuelve a situar a esta en el modelo patriarcal que con la intención proteccionista y paternalista, la sentencia a una relación desigualitaria, de subordinación y dependencia respecto del varón, (padre o esposo), existente a principios del siglo XX, como hemos señalado en las leyes civiles y laborales.

Respecto a la educación de la mujer, utilizada como arma ideológica en una primera etapa a través de las leyes educativas orientando a diferentes roles en función del sexo a través de una escolarización diferenciada por sexos en aulas y materias y de la obligatoriedad de la realización del Servicio Social organizado por la Sección Femenina del Movimiento, sufre un cambio y apertura en la década de los setenta al implementar un modelo educativo más realista y de calidad, que derivará ya en la década de los ochenta, en la matriculación del 50% de alumnado universitario femenino y en la transformación de la relación varón-mujer hacia el modelo igualitario.

3.3. FASE EVOLUCIONADA. GÉNERO (1978-1999)

Breve análisis del contexto político, social y económico

El cambio gradual y pacífico desde la dictadura franquista a la democracia, denominada “transición”, se desarrolla desde la muerte de Franco, hasta el triunfo del PSOE de 1982. Contó con el impulso del Rey Juan Carlos I, Adolfo Suárez, el apoyo de los partidos políticos,

sindicatos, organizaciones sociales y el apoyo del pueblo español. Todo ello favorecido por el contexto internacional (fin de las dictaduras de Grecia en 1973 y Portugal en 1974).

Los hechos políticos más relevantes según González Julián¹⁴¹son los siguientes:

- El 22 de Noviembre de 1975 D. Juan Carlos de Borbón asume la jefatura del Estado, aplicando las leyes de la dictadura franquista. En su investidura manifiesta su intención de ser rey de todos los españoles y restablecer la democracia¹⁴².
- El Rey confirma a Carlos Arias Navarro como presidente de gobierno, pero lo destituye en 1976 para nombrar a Adolfo Suárez, cuya primera medida fue proponer la Ley para la reforma política, aprobada por referéndum el 15 de Diciembre de 1975. Comienza la política de consenso: aprobando la ley de Amnistía, el desmantelamiento del Movimiento Nacional y la legalización de los partidos políticos, incluido el PCE.
- En Junio de 1977 se convocan las primeras elecciones democráticas, ganadas por UCD, partido fundado por Adolfo Suárez. Las Cortes comienzan a redactar la Constitución que se aprueba por referéndum el 6 de Diciembre de 1978. Adolfo Suarez tras ganar por mayoría simple las nuevas elecciones después de la promulgación de la nueva Constitución, gobierna entre 1979 y 1981, dimite acosado por la oposición tras el fracasado intento de golpe de Estado del 23 de Febrero de 1981 de Coronel Tejero.
- Calvo Sotelo gobierna entre 1981 y 1982, aprobando la Ley del divorcio, rechazada por la Iglesia y la Ley de integración de España en la OTAN, rechazada por la izquierda. Debilitado por las divisiones internas adelanta las elecciones.
- En 1982, el PSOE gana las elecciones por mayoría absoluta, el acceso de la izquierda al gobierno es un indicador de normalización democrática en España.

La Constitución de 1978 supone que por primera vez en la Historia de España la forma de gobierno no se debe a una imposición de un partido político sino al consenso de todos los partidos -a excepción de PNV que se abstuvo-. En ella se define a España como “un Estado social y democrático de derecho”, con una organización territorial descentralizada –“Estado de la autonomías”- bajo una Monarquía parlamentaria que atribuye al Rey las siguientes

¹⁴¹ GONZALEZ JULIÁN, J., LÓPEZ VIZCAÍNO, D. MONTERO MARTÍNEZ, I., ORTEGA MARTÍNEZ, A., VILLANUEVA FERNÁNDEZ, M^a L., *Historia de España*, Madrid, Coloquio, 2011, en pp. 305-318.

¹⁴² JUAN CARLOS I: *Discurso*, Madrid, Palacio de las Cortes, 22 de Noviembre de 1975.

funciones: Jefatura del Estado, representación de España, sanción de las leyes y jefatura de las fuerzas armadas. Establece la separación de poderes y reconoce los derechos individuales: Igualdad ante la Ley, propiedad y libertades, incluida la libertad religiosa dentro de un estado no confesional, y derechos sociales: educación.

Reseñar la escasísima contribución de las mujeres en la elaboración del texto constitucional. En la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas de un total de 36 miembros sólo participó una mujer, María Teresa Revilla, de UCD, y a diferencia de lo que sucedido en 1931, ninguna mujer formó parte de la ponencia constitucional, como refiere Cuenca Gómez¹⁴³, “...la Constitución tuvo siete padres pero ninguna madre y las mujeres como grupo tampoco tuvieron excesivo protagonismo en el proceso constituyente.”

Entre los primeros 700 parlamentarios también hubo 27 mujeres: 21 diputadas y seis senadoras. La senadora por designación real Belén Landaburu, fue la única mujer en la ponencia de la Ley para la Reforma Política del 77, el embrión del sistema democrático español.



Imagen 1¹⁴⁴

¹⁴³ CUENCA GÓMEZ, P., “Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la constitución española de 1978”, *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 8, julio 2008.

¹⁴⁴ ORTEGA, P., “Madres de la Constitución”, *Periódico El Mundo*, 6 de Diciembre de 2012. Recuperado 20 de Agosto 2017. Como figura más reconocida y representativa, Dolores Ibárruri, La Pasionaria, Asunción Cruañes Molina, Belén Landáburu, Soledad Becerril, Dolores Calvet Puig, Ana María Ruiz Tagle, Esther Tellado Alonso, Nona Inés Vilariño Salgado, María Dolores Pelayo Duque, Carlota Bustelo, Virtudes Castro García, María Izquierdo Rojo, Rosina Lajo Pérez, Amalia Miranzo Martínez y Mercedes Moll de Miguel, Gloria Begué Cantón, María Teresa Revilla, Inmaculada Sabater Llorens, Juana Arca Molina y Elena María Moreno González -que no pudieron participar, Dolores Blanca Morenas Aydillo, Palmira Plá Pechovierto Marta Molina, Pilar Brabo, María Victoria Fernández, Carmen García Bloise y María Rubiés Garrofé

En cuanto al contenido de nuestro texto constitucional se ha denunciado que, como consecuencia de lo anterior, la Constitución de 1978 no cuenta con una perspectiva de género y que esto se refleja en las contadas ocasiones en que aparece en su articulado una referencia explícita a las mujeres que ni siquiera son reconocidas como otros colectivos – las personas con discapacidad, las personas mayores, la juventud – como grupo necesitado de una especial protección en el disfrute de sus derechos y en la omisión del tratamiento de algunos temas especialmente importantes para la población femenina¹⁴⁵. Izquierdo Benito¹⁴⁶, se refiere, al tema de la coeducación o del trabajo doméstico.

Las cuatro legislaturas de gobierno democrático entre 1983 y 1996 se mantuvo en el poder el PSOE con Felipe González al frente del gobierno:

La legislatura de 1983-1986 estableció tres líneas de actuación: 1. Plan de estabilización económica 2. Reformas políticas y sociales (reforma de las fuerzas armadas, cierre del mapa autonómico, reformas educativas - LODE¹⁴⁷, y LRU, autonomía universitaria- Reformas sanitarias -sistema de salud gratuito y universal-, regulación de libertad de conciencia del servicio militar y aprobación de la Ley de despenalización del aborto. 3. Actuaciones en política exterior: ingreso en la CEE y se mantiene en la estructura política de la OTAN tras el referéndum de 1986.

La legislatura de 1986-1989: La expansión económica internacional favorece la creación de empleos, subida de salarios y una política de inversión pública que permite la modernización de las infraestructuras. La liberalización del mercado de trabajo provoca la huelga general de 14 de diciembre de 1988 -convocada por UGT y CC.OO-.

La legislatura de 1989-1993: La participación de España en la guerra del Golfo de 1991. La Exposición Universal de Sevilla y los Juegos Olímpicos de Barcelona en 1992, sirvieron para mostrar al exterior la modernización de España. A partir de 1993 comienza una grave crisis

¹⁴⁵ VENTURA FRANCH, A., *Las mujeres y la Constitución española de 1978*, pp.129 y ss. y pp.256 y ss.

¹⁴⁶ IZQUIERDO BENITO, M.J., “Los derechos de la mujer en la Constitución de 1978”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, núm. 2, 1979 (ejemplar dedicado a Los derechos humanos y la Constitución de 1978), pp. 205-222.

¹⁴⁷ Ampliación de la enseñanza obligatoria hasta los 16 años.

económica mundial coincidiendo con la aprobación del tratado de Maastricht, que establecía los criterios para la convergencia económica de Europa para establecer la moneda única.

La legislatura de 1993-1996: se firma el *Pacto de Toledo*, que garantiza el sistema público de pensiones, pero la legislatura estuvo marcada por los casos de corrupción (responsables del Banco de España y de la Guardia Civil) y la guerra sucia contra ETA (caso GAL) con la implicación del Ministerio de Interior. Por lo que Felipe González convoca elecciones anticipadas.

La legislatura de 1996-2000: gana las elecciones el PP con José María Aznar a la cabeza. Lleva a cabo una política económica liberal que deriva en un crecimiento económico y el aumento de la renta per cápita. España cumple las exigencias de Maastricht y entra en el euro. En política exterior se refuerza las relaciones con EE.UU. Los dos grandes desafíos políticos que se encuentran en esta etapa son el golpismo, por la nostalgia del franquismo de la extrema derecha y el terrorismo de ETA.

Ya hemos visto, por tanto, que en el aspecto político lo más importante es la instauración de la democracia, pero en el ámbito social se produce una profunda transformación de la sociedad. Los cambios sociales más importantes fueron: el descenso de la natalidad, España pasa a ser un país emisor de emigrantes a ser un país receptor de inmigrantes, la incorporación masiva de la mujer al ámbito laboral, el predominio de la clase media, los nuevos usos sociales con la incorporación de las TIC.

La democracia trajo consigo el aumento de oferta cultural, se incrementa la pluralidad ideológica con la aparición de nuevos medios de comunicación escritos -*El País* y *El Mundo entre otros*- también audiovisuales, las televisiones privadas Canal Plus, Antena 3, Tele 5. La libertad de expresión favorece la aparición de nuevas formas de cultura popular, relacionadas con el espectáculo, el ocio y la comunicación. Todo esto propicia la metamorfosis de las mentalidades que poco a poco van a transformar la sociedad que se seculariza, y comienza a tener actitudes más tolerantes hacia diversos comportamientos sociales, por ejemplo el modelo de familia clásico convive con otros nuevos.

3.3.1. DERECHOS CIVILES

La mujer logra la equiparación legal con el varón en materia civil, laboral y social, reconociéndole la igualdad de derechos por lo que hemos denominado a esta etapa en la que la relación varón-mujer es de paridad y simétrica en derechos como etapa igualitaria y asimilacionista porque asemeja la mujer al varón sin tener en cuenta las diferencias que generan el hecho del diferente papel que supone de paternidad -del varón que fecunda- y la maternidad -la mujer que concibe-.

3.3.2. CORRELACIÓN CON DERECHOS EDUCATIVOS

La Constitución de 1978 supone que por primera vez en la Historia de España la forma de gobierno no se debe a una imposición de un partido político sino al consenso de todos los partidos; es también la primera vez en que se recoge una proclamación, al unísono¹⁴⁸, sobre el derecho a la educación y a la libertad de enseñanza en el artículo 27¹⁴⁹. En este, se marca los

¹⁴⁸ En ocasiones anteriores en las que se mencionaba la enseñanza en las Constituciones históricas, éstas se limitaban a reconocer el derecho a fundar instituciones educativas y sólo la Constitución de 1931 impuso la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza primaria.

¹⁴⁹ "Artículo 27 de la Constitución española:

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.
3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.
4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.
5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.
6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.
7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.
8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.
9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca.
10. Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca".

principios generales de la legislación de este periodo igualitario en materia educativa. Su formulación da pie al desarrollo de una serie de leyes, como La Ley orgánica por la que se regula el estatuto de centros escolares (LOECE)¹⁵⁰, de 1980. Que no llegó a implantarse.

Es en 1982, con la llegada al poder del PSOE, cuando se encargan de dicha tarea aprobando cuatro leyes Orgánicas básicas, que junto con la Constitución van a regular el sistema educativo de las generaciones españolas que actualmente se encuentran con el problema de la conciliación entre vida familiar y laboral y la falta de corresponsabilidad en el seno de la pareja: la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria; la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE) ; la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo¹⁵¹ (LOGSE); y la Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los centros docentes.

Según la Constitución, el derecho a la educación garantiza el derecho de todos, nacionales y extranjeros, y al mismo tiempo, garantiza la prestación del Estado con la proclamación de la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza básica, obligando a los poderes públicos a facilitar un puesto escolar gratuito¹⁵², que también se proyecta también sobre la enseñanza no obligatoria.

Por otro lado, también reconoce un derecho de libertad de enseñanza, tratando de preservar el mayor pluralismo educativo posible. Se garantiza el derecho de los padres para que sus hijos

¹⁵⁰ Supone el primer intento normativo para ajustar los derechos, deberes y principios que reconocía la recién inaugurada Constitución, sin embargo esta Ley fue derogada pocos años más tarde.

¹⁵¹ Al ser aprobada la LOGSE como norma legal básica en materia educativa queda derogada la anterior Ley General de Educación de 1970. Sin embargo, todavía siguen vigentes algunos artículos de esta Ley como el 10, que hace referencia al calendario escolar, el artículo 11.3 sobre la información personal del alumno que se debe incluir en el expediente escolar, el 137 sobre Fundaciones y Asociaciones de carácter docente, y el artículo 144 sobre Inspección General de Servicios. Igualmente, siguen vigentes algunas enseñanzas, dado que en la actualidad no se ha completado aún el proceso de generalización de las enseñanzas reguladas por la LOGSE.

¹⁵² Los límites temporales de la enseñanza básica pueden variar como marca la tendencia a rebajar la edad de escolarización a los tres años, pero esto quedará en el margen de apreciación de legislador a quien podrá delimitar el alcance de las prestaciones a las que son acreedores los titulares del derecho (el artículo 15.2 de la LOE, en línea con la regulación anterior, extiende la gratuidad al segundo ciclo de la educación infantil -3 a 6 años- pero no impone su obligatoriedad). Por lo que siempre cabe mejorar las prestaciones como es propio del Estado social, contribuyendo a un aumento progresivo de la calidad de vida

reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones. Es una garantía sobre todo frente a colegios públicos y se ha manifestado, fundamentalmente, en la organización de la asignatura de religión y de la asignatura alternativa.

La libertad de enseñanza supone la libertad de creación de centros docentes que también reconoce la Constitución (artículo 27.6) y esta última entraña la imposición del ideario. La neutralidad sólo puede exigirse a los centros públicos puesto que el ideario equivale a tomar partido, en el momento que se expresan ciertas convicciones ideológicas o religiosas que a través de él se pretenden inculcar al educando. Esta libertad se limita expresamente en el respeto a los principios constitucionales, (artículo 27.6) expresión en apariencia más estricta que la empleada en el apartado 2 del artículo 27, pero con la que debe conectarse.

La Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación (LODE) desarrolla el artículo 27 de la Constitución. Desarrolla el derecho a la educación, incidiendo en la consecución de una enseñanza básica, obligatoria y gratuita, sin ningún tipo de discriminación. La actividad educativa persigue el pleno desarrollo de la personalidad del alumno, la formación en el respeto y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad como principios democráticos de convivencia, la adquisición de conocimientos, hábitos y técnicas que capaciten para la actividad profesional y la participación activa en la sociedad, así como la formación para la paz y la cooperación¹⁵³. Esta ley distingue así entre centros públicos, privados que funcionan en régimen de mercado, y centros de titularidad privada sostenidos con fondos públicos denominados centros concertados. También regula la participación en la programación general de la enseñanza de todos los sectores implicados en el proceso educativo desde el centro escolar hasta el Estado y reconoce la libertad de asociación, federación y confederación de los padres y de los propios alumnos.

La LODE en su art. 22 enuncia la posibilidad de dotar al centro educativo de ideario -al que

¹⁵³ La LODE enuncia en el artículo segundo los fines que ha de tener la actividad educativa, que son:

a) “El pleno desarrollo de la personalidad del alumno. b) La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. c) La adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, así como de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y estéticos. d) La capacitación para el ejercicio de actividades profesionales. e) La formación en el respeto de la pluralidad lingüística y cultural de España. f) La preparación para participar activamente en la vida social y cultural. g) La formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos.”

denomina como “carácter propio”,- respetando el marco constitucional, pero silencia en su redacción el deber expreso del profesorado de respetar dicho ideario del centro educativo; por lo que en la STC 77/85 de 27 de junio, que resuelve el recurso de inconstitucionalidad contra la LODE¹⁵⁴, se dictamina que el término ideario es sinónimo al de “carácter propio” y que los docentes deben respetarlo. A pesar de que se han formulado nuevas leyes educativas, la LODE continúa vigente actualmente en asuntos tan relevantes como es la financiación de los centros no estatales, a través de los conciertos educativos.

La Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) regula la estructura y organización del sistema educativo en sus niveles no universitarios. En ella se reiteran los principios y derechos reconocidos en la Constitución y en la LODE. Va encaminada a conseguir objetivos como la regulación efectiva de la etapa previa a la escolaridad obligatoria, la reforma profunda de la formación profesional, y la conexión entre las Enseñanzas de Régimen General y Especial.

La nueva estructura del sistema educativo establece en su régimen general las etapas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, que comprenderá la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional de grado medio; Formación Profesional de grado superior, y Educación Universitaria. También regula las Enseñanzas de Régimen Especial, que incluyen las Enseñanzas Artísticas y de Idiomas.

En el título preliminar se determina la duración de la enseñanza básica contemplada en el artículo 27.4 de la Constitución: esta enseñanza abarca la Educación Primaria y la Educación Secundaria Obligatoria, iniciándose a los seis años de edad y extendiéndose hasta los dieciséis, de forma que se establecen diez años de escolarización obligatoria y gratuita. Con el fin de garantizar una formación común de todo el alumnado.

La Ley determina los aspectos básicos del currículo en relación con los objetivos, contenidos, principios metodológicos y criterios de evaluación: así, en el preámbulo afirma, que la igualdad de los españoles ante el contenido esencial del derecho de la educación, demanda la necesidad de que los estudios que conducen a la obtención de títulos académicos y

¹⁵⁴ Presentado en su día por el extinto partido Alianza Popular.

profesionales de validez general, se deban tener unos contenidos comunes¹⁵⁵ y faculta al Gobierno para la fijación de los contenidos mínimos de los aspectos básicos del currículum¹⁵⁶.

La LOGSE favorece a su vez un amplio ejercicio de competencias en materia de educación por parte de las Comunidades Autónomas. Con esta Ley también se refuerza la diversidad e identidad cultural, lingüística y educativa de cada Comunidad, dando oportunidad desde el sistema al bilingüismo y a la inclusión de materias propias de la cultura de cada territorio. A su vez, la LOGSE prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores: la formación del profesorado, los recursos educativos y la función directiva, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, y la inspección y evaluación del sistema. También se aborda la compensación de desigualdades en educación desde la normalización e integración social, introduciéndose el concepto de “necesidades educativas especiales”.

En cuanto a los principios que se observan en esta Ley, incluye los valores que incluye la Constitución y en la LODE y en su artículo 2.3¹⁵⁷ c) La efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el respeto a todas las culturas.

¹⁵⁵ El agente educativo que detenta el poder de establecer el contenido, esto es la materia a estudiar, selecciona las enseñanzas y por ende los valores comunes que se presenta al alumnado.

¹⁵⁶ La LOGSE, en su art. 4, especifica lo que se entiende por currículum “el conjunto de objetivos, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo que regulan la práctica docente”

¹⁵⁷ Esta ley define los principios a los que debe atender la actividad educativa en el artículo 2.3 de la forma siguiente:

- a) "La formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores morales de los alumnos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar, social y profesional.
- b) La participación y colaboración de los padres o tutores para contribuir a la mejor consecución de los objetivos educativos.
- c) La efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el respeto a todas las culturas. d) El desarrollo de las capacidades creativas y del espíritu crítico. e) El fomento de los hábitos de comportamiento democrático.
- f) La autonomía pedagógica de los centros dentro de los límites establecidos por las leyes, así como la actividad investigadora de los profesores a partir de su práctica docente. g) La atención psicopedagógica y la orientación educativa y profesional. h) La metodología activa que asegure la participación del alumnado en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- i) La evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, de los centros docentes y de los diversos elementos del sistema. j) La relación con el entorno social, económico y cultural. k) La formación en el respeto y defensa del medio ambiente."

La Ley Orgánica 5/1995 de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes (LOPEG) adecua a la nueva realidad educativa aprobada en la LOGSE el planteamiento participativo y los aspectos referentes a organización y funcionamiento de los centros que reciben financiación pública establecidos en la LODE. Esta Ley ya no está vigente; sus contenidos se recogen en la LOE de 2006.

Es durante esta etapa donde se garantiza el pleno acceso a la educación de la población femenina reconocido por ley la igualdad de oportunidades y se impulsa el desarrollo hábitos y técnicas que capaciten para la actividad profesional y la participación activa en la sociedad. Queda por tanto descubierta la educación reglada para desarrollar los hábitos y técnicas que capacitan para la actividad en el ámbito privado, desarrollar una vida familiar y personal, un ámbito que queda omitido a los varones y a las mujeres. Todos, alumnas y alumnos, están educados exclusivamente para actuar en el ámbito público.

3.3.3.SÍNTESIS SOBRE LA FASE IGUALITARIA

A raíz de la entrada en vigor de la Constitución española de 1978 se reconoce e iguala en derechos civiles, sociales, laborales y educativos a mujeres y varones; formalmente se reconoce la igualdad pero ésta no es manifestada en la vivencia real de la población femenina. Así se demuestra con la escasa representación de mujeres en política, puestos directivos y docencia universitaria, presencia que ha ido acrecentándose con el paso de los años aunque sin llegar a la paridad durante esta fase.

En la etapa igualitaria a la mujer se le iguala al varón en derechos educativos lo que supone el impulso de la población femenina en el desarrollo de hábitos y técnicas que capacitan para la actividad profesional y la participación activa en la sociedad. La coeducación garantiza efectivamente la actuación en el ámbito público y el desarrollo de una carrera profesional.

Este hecho origina un cambio en la actitud ante la distribución de los derechos productivos y reproductivos, las mujeres irrumpen en el espacio público y consiguen en ocasiones independencia económica. Supone la masculinización de su rol al acceder al ámbito laboral con las normas, horarios y usos propios del varón; a su vez sigue cubriendo el rol tradicional femenino de tareas de cuidado dentro del hogar, situación que produce una sobrecarga de

funciones que perpetúan las desigualdades sociales entre varones y mujeres. Se cuestiona si este hecho se interpreta como un avance o como un retroceso en la vida de las mujeres.

Es en torno a la mujer sobre la que se producen esos cambios de orientación pedagógica y educativa -referidos al acceso o no a la educación, a la igualdad o no en materias y contenidos curriculares, teniendo siempre como meta el status quo del varón- al permitirle al fin a la mujer acceder a las mismas oportunidades educativas, se demuestra que a largo plazo, como vivenciamos en la realidad y en los estudios sociales, la anhelada igualdad, no se materializa.

Los varones no han sido afectados en su ámbito educativo, la educación formal no ha variado más que en la presencia de mujeres en aulas compartidas, lo que supone la normalización de la educación mixta. No han visto modificados los contenidos curriculares que continúan habilitando exclusivamente para la actuación profesional, ni el sistema axiológico de valores en cuanto a la corresponsabilidad en el ámbito familiar doméstico. De esta manera han sido objeto pasivo del cambio fundamental que ha experimentado el colectivo femenino en España. A las mujeres les ha cambiado las reglas del juego, pero los varones perpetúan las mismas reglas.

En esta etapa, el hogar es el emplazamiento y la familia los responsable de educar los hábitos, las técnicas, actitudes y afectos para desarrollar la vida familiar. El problema se produce al existir una tendencia a reduplicar los roles aprendidos de los padres; esto es perpetuar la distribución clásica de los roles varón-mujer. Queda por tanto un vacío educativo reglado para desarrollar la capacitación y valores a fin del desarrollo de la actividad familiar y doméstica en el ámbito privado, un ámbito omitido y silenciado tanto para los varones como para las mujeres en la educación formal.

Por otro lado la educación y el modelo educativo, en los ciclos superiores no obligatorios (grado, master, doctorado) establecido de varones y mujeres no contempla la realidad biológica diferencial, y los ciclos vitales diferentes entre varón (que puede fecundar durante la mayor parte de su ciclo vital) y las mujeres (que es la que concibe, cuyo periodo idóneo fértil se acota entre los 20 -35 años) coincidiendo con su acceso a ciclos educativos superiores y su despegue profesional. Obligando por tanto a decidir entre maternidad o éxito profesional durante la etapa de idoneidad para gestar o a posponer la maternidad recurriendo a los adelantos técnicos y soluciones impostadas como la congelación de óvulos o la maternidad

subrogada (todavía no aprobada en España). La flexibilidad en los tiempos de vida para el desarrollo de una vida profesional paralela igualitaria no es real debido al hecho diferencial de la maternidad/ paternidad.

Esta realidad en gran parte asumida e interiorizada por las mujeres que con un sentido práctico escogen estudios tradicionalmente feminizados, por ejemplo la educación o el funcionariado público, denominados como puestos de trabajo de *economía blanda* por la posibilidad que ofrecen estos a la hora de conciliar horarios entre las exigencias de la vida familiar y laboral, perpetuando de este modo estereotipos de género a la hora de elegir estudios en vista de salidas laborales, que junto con los sistemas de cooptación que atiende no sólo a las habilidades sino al perfil de los candidatos, decisiones que toman los directivos, tradicionalmente varones, que tienden a buscar su mismo perfil, por lo que se continua sin representatividad femenina en los altos cargos empresariales.

3.4. FASE DE IGUALDAD REAL (1999- ACTUALIDAD)

A partir de 1999 se comienza a legislar en España con el fin de implementar el modelo de corresponsabilidad; Inicialmente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras tiene en cuenta los cambios acontecidos por la incorporación de las mujeres al mundo laboral en cuanto a la redistribución de roles productivos y reproductivos. Posteriormente, persiguiendo la igualdad real, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que expone como objetivo a corto plazo el que la igualdad debe realizarse tanto en el ámbito público como en el ámbito privado -demarcación donde el Estado sólo debe intervenir concienciando o a través de la educación en las escuelas-.

En este apartado obviaremos la perspectiva histórica, no tanto por carecer de ella, sino que al estar inmersos en esta fase, vamos a tratar de describir la realidad social y legal en los siguientes capítulos de la tesis. Por lo que me limitaré a considerar las novedades aportadas por la legislación educativa para la implementación del nuevo modelo corresponsable de relación varón-mujer.

Resulta relevante destacar la afirmación de Vidal Prado en su explicación sobre “La evolución y desarrollo normativo de las previsiones constitucionales sobre el sistema educativo español”

donde enuncia: “En definitiva, ninguna de las leyes aprobadas entre el 2002 y 2013 ha alterado la estructura general de la Educación Básica, aunque si han introducido diferencias, en ocasiones significativas, especialmente en aspectos de la educación secundaria, como las condiciones de acceso, promoción o terminación de las diferentes etapas”¹⁵⁸

En esta etapa entran en vigor sucesivamente dos leyes orgánicas de educación que presentamos a fin de obtener nuestras conclusiones, de ser capaces de vislumbrar donde se encuentran los "techos de arcilla", esto es conocer qué límites educativos impiden la igualdad real.

3.4.1. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN 2/2006 DE 3 DE MAYO (LOE)

Tras un periodo breve de vigencia de la LOGSE, algunos sectores denunciaron el descenso en la calidad de enseñanza basado en argumentos como el aumento de los índices de fracaso escolar y la disminución de la autoridad docente ya que se multiplicaban los casos de indisciplina del alumnado en las aulas. La polémica generada por el paso de curso automático, sin tener en cuenta las pruebas de evaluación de conocimientos, junto con los resultados del examen externo de selectividad de acceso universitario, señalaban la necesidad de potenciar el nivel académico. A todo ello se sumaban desequilibrios entre las Comunidades Autónomas que presentaban disparidad de contenidos en materias como Historia, Ciencias Sociales o Lengua. Esto era debido a las sucesivas transferencias educativas del Gobierno Central a las Comunidades Autónomas –principalmente de Cataluña y País Vasco-. En ocasiones, ante el desarrollo de la política lingüística en dichas Comunidades que favorecía la lengua autóctona frente a la común, llevaron a la toma de medidas por parte del Gobierno Central en defensa del castellano.

La segunda legislatura del PP entre el 2000 y el 2004 trató de emprender una reforma con la elaboración de tres leyes: Ley Orgánica 6/2001 de 21 de Diciembre, de Universidades (LOU), Ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP), y la Ley Orgánica 10/2002 de 23 de diciembre de Calidad de la Educación (LOCE). Las dos primera sufrieron importantes recortes en su contenido inicial a cambio de apoyos

¹⁵⁸ VIDAL PRADO,C., *El derecho a la educación en España. Bases constitucionales para el acuerdo y cuestiones controvertidas*, Madrid, Marcial Pons, Fundación Manuel Giménez Abad, 2017, pp.35.

parlamentarios y no supusieron modificaciones sustanciales. La LOCE preveía un calendario de aplicación hasta el 2004, por lo que nunca se concretó, puesto que al llegar el PSOE al poder aprobó un Decreto Ley que dispuso su inaplicación y el comienzo de elaboración de una nueva norma educativa.

Dicha norma, la Ley Orgánica de Educación (LOE) fue publicada en el BOE en mayo de 2006 y aprobada en el Congreso con amplia mayoría por el apoyo de PSOE, CiU, ERC, PNV, ICV, CC, y EA. El PP votó en contra e IU se abstuvo.

La Ley se estructura en un título preliminar, ocho títulos, treinta y una disposiciones adicionales, dieciocho disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales. Se regula la educación básica que, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución, tiene carácter obligatorio y gratuito para todos los niños y jóvenes de ambos sexos y cuya duración se establece en diez cursos, comprendiendo la educación primaria y la educación secundaria obligatoria desde los seis a los dieciséis años.

El título Preliminar comienza con un capítulo dedicado a los principios¹⁵⁹ y los fines¹⁶⁰ de la educación, que constituyen los elementos centrales en torno a los cuales debe organizar el

¹⁵⁹ "Tres son los principios fundamentales que presiden esta Ley. El primero consiste mejorar el nivel educativo de todo el alumnado, conciliando la calidad de la educación con **la equidad** de su reparto.

El segundo principio el del esfuerzo compartido; debe aplicarse a todos los miembros de la comunidad educativa, las familias, los centros, el profesorado y las administraciones públicas. Se trata, de que todos los centros, tanto los de titularidad pública como los privados y concertados, asuman su compromiso social con la educación y **realicen una escolarización sin exclusiones**, acentuando así el carácter complementario de ambas redes escolares, aunque sin perder su singularidad.

"El tercer principio que inspira esta Ley consiste en un compromiso decidido con los objetivos educativos planteados por la Unión Europea para los próximos años: convergencia de los sistemas de educación y formación".

¹⁶⁰ "Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la **igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres**, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Asimismo, se propone el ejercicio de la tolerancia y de la libertad, dentro de los principios democráticos de convivencia y la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos. Igualmente se insiste en la importancia de la preparación del alumnado para el ejercicio de la ciudadanía y para la **participación en la vida económica, social y cultural**, con actitud crítica y responsable. La relación

conjunto del sistema educativo. Ocupa un lugar relevante la transmisión de aquellos valores que favorecen la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, que constituyen la base de la vida en común y concede al aprendizaje permanente tal importancia, que le dedica, junto a la organización de las enseñanzas¹⁶¹, un capítulo específico del título Preliminar.

La atención a la diversidad se establece como principio fundamental que debe regir toda la enseñanza básica, con el objetivo de proporcionar a todo el alumnado una educación adecuada a sus características y necesidades.

El título Preliminar dedica un capítulo a la definición y la organización del currículo; establece sus componentes y la distribución de competencias en su definición y su proceso de desarrollo¹⁶².

En el título I, se establece la ordenación de las enseñanzas y sus etapas. En lo que se refiere al currículo, una de las novedades de la Ley consiste en situar la preocupación por la educación para la ciudadanía en un lugar muy destacado del conjunto de las actividades educativas y en la introducción de unos nuevos contenidos referidos a esta educación que, con diferentes denominaciones, de acuerdo con la naturaleza de los contenidos y las edades de los alumnos, se impartirá en algunos cursos de la educación primaria, secundaria obligatoria y bachillerato¹⁶³. Su finalidad es el estudio acerca de las características fundamentales y el funcionamiento de un régimen democrático, de los principios y derechos establecidos en la Constitución española y en los tratados y las declaraciones universales de los derechos humanos, así como de los valores comunes que constituyen el sustrato de la ciudadanía democrática en un contexto global.

completa de principios y fines permitirá asentar sobre bases firmes el conjunto de la actividad educativa".

¹⁶¹ Recuperando la educación infantil como una etapa única y consolidando el resto de las enseñanzas actualmente existentes, -Educación Primaria, Educación secundaria obligatoria y Bachillerato-, por entender que el sistema educativo ha encontrado en esa organización una base sólida para su desarrollo

¹⁶² Especial interés reviste la inclusión de las competencias básicas entre los componentes del currículo, por cuanto debe permitir caracterizar de manera precisa la formación que deben recibir los estudiantes

¹⁶³ En La E.S.O. se impartía una hora semanal.

En esta Ley se compromete en el Capítulo 3, dónde se regula la Educación Secundaria Obligatoria en el Artículo 23. c, a: “Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres”.

En el Artículo 24. el Objetivos 3., enuncia “En uno de los tres primeros cursos todos los alumnos cursarán la materia de educación para la ciudadanía y los derechos humanos en la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres”.

El Artículo 25. 1, donde se desarrolla la organización del Cuarto Curso de la E.S.O. enuncia la asignatura nominada Educación Ético-Cívico, que en al Art. 25.4 especifica “En la materia de Educación Ético Cívica se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres”.

Aunque la crítica más amplia a esta Ley estaba basada en menor la exigencia al alumnado, por la posibilidad de pasar de curso con materias suspendidas, dos de los puntos más polémicos fueron: el de incluir como voluntaria la asignatura de Religión, -aunque de oferta obligatoria para los centros educativos-, y la inclusión de la nueva asignatura de Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos, como materia obligatoria y evaluable. Muchos la consideraron una incursión del Estado como adoctrinador en la moral de los estudiantes, frente a ellos están los que defendían la necesidad de concienciar a la población de una participación más activa, comprometida y responsable en la esfera pública.

La idea de que la educación reglamentada escolar debe estar orientada al empleo público y encargarse estrictamente de formar las habilidades y destrezas instrumentales, chocaba frontalmente con el papel de la institución familiar¹⁶⁴, encargada de educar en los afectos, valores y actitudes. ¿Qué rol educativo corresponde a los padres y qué rol al Estado en cuánto a trasmisor de valores? Comienza el debate sobre el rol de familia y escuela, en un momento en que el papel socializador de la familia parece entrar en declive por el aumento de familias monoparentales y la aparición de distintas formas de convivencia familiar. También la inmigración -que conlleva una falta de identidad cultural con los valores Constitucionales-.

¹⁶⁴ MARTÍNEZ PRIEGO, C., “ Dinamismo familiar interno. Maternidad-paternidad: procreación, crianza y educación”, *La familia y sus ámbitos. Cinco ensayos en torno a la familia desde la persona*, Ciudad de México, Porrúa, 2016, pp. 30-31.

Todo esto, parece proporcionar al legislador un argumento y una oportunidad para reivindicar el papel del Estado y su rol educativo en el ámbito cívico y democrático.

El título II aborda los grupos de alumnos que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria por presentar alguna necesidad específica de apoyo educativo y establece los recursos precisos para acometer esta tarea con el objetivo de lograr su plena inclusión e integración. El protagonismo que debe adquirir el profesorado se desarrolla en el título III de la Ley. En él se presta una atención prioritaria a su formación inicial y permanente. A fin de garantizar la equidad

El título IV trata de los centros docentes, su tipología y su régimen jurídico, se establece la posibilidad de que los titulares de los centros privados definan el carácter propio de los mismos respetando el marco constitucional. Tal como establece el título V, la Ley concibe la participación como un valor básico para la formación de ciudadanos autónomos, libres, responsables y comprometidos y, por ello, las Administraciones educativas garantizarán la participación de la comunidad educativa en la organización, el gobierno, el funcionamiento y la evaluación de los centros educativos.

El título VI se dedica a la evaluación del sistema educativo. En el título VII se encomienda a la inspección educativa el apoyo a la elaboración de los proyectos educativos y la autoevaluación de los centros escolares, como pieza clave para la mejora del sistema educativo. Al Estado le corresponde la Alta Inspección. Se recogen las funciones de la inspección educativa y su organización, así como las atribuciones de los inspectores. El título VIII aborda la dotación de recursos económicos y el incremento del gasto público en educación para cumplir los objetivos de esta Ley cuyo detalle se recoge en la Memoria económica que la acompaña. Las disposiciones adicionales se refieren al calendario de aplicación de la Ley, a la enseñanza de religión, a los libros de texto y materiales curriculares y al calendario escolar.

Dicha Ley, además de derogar la LOCE, que nunca llegó a aplicarse, en opinión de Vidal Prado¹⁶⁵, retorna a los elementos principales de la LOGSE y mantiene vigente una parte de la

¹⁶⁵ VIDAL PRADO, C., *El derecho a la educación en España. Bases constitucionales para el acuerdo y cuestiones controvertidas*, Madrid, Marcial Pons, 2017, pp. 31.

LODE. Por lo que se vislumbra una de las conclusiones: la continuidad de la educación en el modelo igualitario.

3.4.2. LA LEY ORGÁNICA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA 8/2013 DE 9 DE DICIEMBRE

Denominada popularmente como *Ley Wert*, fue aprobada en el año 2013. Modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), seis artículos y una disposición adicional de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE). Ha sido una ley muy contestada y controvertida por ciertos sectores sociales y políticos -de hecho, durante su tramitación en las Cortes, la ley no fue apoyada por ningún otro grupo parlamentario salvo el Partido Popular-.

Dicha Ley modificó la LOE con intención de encauzar datos preocupantes del sistema educativo como el abandono escolar y los bajos resultados obtenidos en pruebas de evaluación internacionales, como el informe PISA¹⁶⁶, que situaba a España a la cola de la educación en Europa.

En el preámbulo se enumeran:

1. Los objetivos: los principales objetivos que persigue la reforma son reducir la tasa de abandono temprano de la educación, mejorar los resultados educativos de acuerdo con criterios internacionales, tanto en la tasa comparativa de alumnos y alumnas excelentes, como en la de titulados en Educación Secundaria Obligatoria, mejorar la empleabilidad, y estimular el espíritu emprendedor de los estudiantes.
2. Los principios: son, fundamentalmente, el aumento de la autonomía de los centros, el refuerzo de la capacidad de gestión de la dirección de los centros, las evaluaciones externas de fin de etapa, la racionalización de la oferta educativa y la flexibilización de las trayectorias.

¹⁶⁶ El Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes o Informe PISA (Programme for International Student Assessment) es un estudio llevado a cabo por la OCDE a nivel mundial. Mide el rendimiento académico de los alumnos en matemáticas, ciencia y lectura. Su objetivo es proporcionar datos comparables que posibiliten a los países mejorar sus políticas de educación y sus resultados, ya que este análisis no se evalúa al alumno, sino al sistema en el que está siendo educado.

3. Los ámbitos donde hay que hacer especial incidencia para la transformación del sistema educativo: las Tecnologías de la Información y la Comunicación, el fomento del plurilingüismo, y la modernización de la Formación Profesional española.

Los cambios más importantes que introduce la LOMCE en el sistema educativo español son los siguientes:

1. Pruebas de evaluación final para obtener el título de Graduado en ESO¹⁶⁷ y el título de Bachiller¹⁶⁸.
2. Dos ciclos en la ESO: 1º, 2º y 3º de ESO, constituyen el primer ciclo, cuarto curso de ESO¹⁶⁹ es segundo ciclo, cuyos alumnos tendrán escoger entre dos opciones: la iniciación al bachillerato o a las formación profesional.
3. Programas de mejora del aprendizaje y del rendimiento en la ESO¹⁷⁰. En los cursos de 2º y 3º de ESO.

¹⁶⁷ Este punto no llegó a entrar en vigor por el calendario establecido para la introducción y truncado con el cambio de gobierno en 2018.

¹⁶⁸ Con los objetivos, entre otros, de “garantizar que todos los alumnos y alumnas alcancen los niveles de aprendizaje adecuados... conforme el título pretendido” y de normalizar “los estándares de titulación en toda España” (según se afirma en el Preámbulo de la ley), al finalizar cada etapa educativa los alumnos serán evaluados mediante unas pruebas externas diseñadas por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, cuya superación en la Educación Secundaria Obligatoria y en el Bachillerato será imprescindible para la obtención del título correspondiente. Las pruebas de evaluación final de cada etapa -que en la Educación Primaria tendrá un carácter *orientativo*- serán corregidas por profesores externos al centro, que podrán ser tanto de la enseñanza pública como de la enseñanza privada (Art. 1.89, que modifica el artículo 144 de la LOE). Para acceder a los estudios universitarios, los alumnos que hayan aprobado todas las materias de Bachillerato, además de haber aprobado la prueba final de esa etapa, tendrán que superar también una segunda prueba elaborada por cada Universidad, si ésta así lo decide. El alumno que suspenda la prueba final del Bachillerato sólo tendrá la opción de acceder a la Formación Profesional de Grado Medio o Superior, y el que no apruebe la del final de la ESO, a la nueva Formación Profesional Básica, que sólo da acceso a la Formación Profesional de Grado Medio (a diferencia de los Programas de Cualificación Profesional Inicial, establecidos en la LOE, una de cuyas modalidades permitía conseguir el título de Graduado en ESO), aunque podrán presentarse a la prueba de evaluación final de la ESO para obtener el título.

¹⁶⁹ Los alumnos de 4º de la ESO, tendrán que escoger entre dos opciones: la que conduce al Bachillerato, llamada “Opción de enseñanzas académicas para la iniciación al Bachillerato”; o la que conduce a la Formación Profesional de Grado Medio, llamada “Opción de las enseñanzas aplicadas para la iniciación a la Formación Profesional”. Previamente en 3º de ESO habrán tenido que elegir entre las Matemáticas Orientadas a las Enseñanzas Académicas y las Matemáticas Orientadas a las Enseñanzas Aplicadas.

¹⁷⁰ Los Programas de Diversificación Curricular establecidos para la ESO en la LOE, son sustituidos por los Programas de mejora del aprendizaje y del rendimiento, cuyo inicio se adelanta a 2º curso de la ESO y que existirán en ese curso y en 3º de ESO, pero no en 4º como sucedía en los Programas de Diversificación Curricular. El objetivo es que los alumnos incorporados a este programa puedan cursar 4º curso por la vía ordinaria, para lo que se les da la oportunidad de repetir el Programa en 3º de ESO. Si finalmente no consiguen aprobarlo se incorporarán a la Formación Profesional Básica. En el Preámbulo

4. Mayor importancia de las “asignaturas troncales”, diseñadas por el Gobierno: la LOMCE distingue entre “asignaturas troncales”, “asignaturas específicas” y “asignaturas de libre configuración autonómica”.
5. Obligatoriedad de la oferta de enseñanzas cuya lengua vehicular sea el castellano.
6. Educación plurilingüe¹⁷¹.
7. Asignatura de Religión: Se vuelve a dar plena validez académica a la asignatura de Religión - contará en el expediente académico por lo que se contabilizará para pedir una beca, por ejemplo- y se establece una materia alternativa que se llama *Valores Sociales y Cívicos* en Primaria y *Valores Éticos* en ESO, desapareciendo definitivamente la materia Educación para la ciudadanía dispersando muchos de sus contenidos en diferentes asignaturas. En Bachillerato la Religión forma parte de las asignaturas específicas optativas, tanto en 1º como en 2º.
8. Nuevas modalidades de Formación Profesional: la Formación Profesional Básica y la Formación Profesional dual.
9. Ampliación de las competencias del director en detrimento del Consejo Escolar.
10. Institutos de Educación Secundaria con especialización curricular.
11. Libertad de enseñanza: En el Preámbulo se afirma que “las familias son las primeras responsables de la educación de sus hijos y por ello el sistema educativo tiene que contar con la familia y confiar en sus decisiones”. Así la LOMCE añade dos nuevos principios a los que inspiran el sistema educativo español; el artículo 1.1. que modifica el artículo 1 de la LOE, enuncia:

“h bis) El reconocimiento del papel que corresponde a los padres, madres y tutores legales como primeros responsables de la educación de sus hijos.

q) 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.”
12. Nueva relación en cuanto a la oferta de plazas entre la enseñanza pública y la privada concertada.
13. Posibilidad de construir y gestionar colegios privados concertados sobre suelo público.

de la ley se afirma, que la implantación de “dos trayectorias bien diferenciadas» en 4º de ESO es uno de los medios que propone la ley para superar las «rigideces del sistema (que) conducen a la exclusión de los alumnos y alumnas cuyas expectativas no se adecuan al marco establecido”.

¹⁷¹ En el Preámbulo se dice que el dominio de una segunda lengua extranjera “se muestra como de las principales carencias de nuestro sistema educativo”, por lo que “la Ley apoya decididamente el plurilingüismo, redoblando esfuerzos para conseguir que los estudiantes se desenvuelvan con fluidez al menos en una primera lengua extranjera”.

14. Conciertos con los colegios de educación personalizada por sexos. El artículo 1.61, que modifica el apartado 3 del artículo 84 de la LOE, garantiza que los centros que hayan optado por “la educación diferenciada por sexos” podrán “subscribir conciertos con las Administraciones educativas”, cumpliendo determinados requisitos. El nuevo artículo 84.3 reproduce en su primer párrafo lo que decía la LOE “En ningún caso habrá discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” para añadir a continuación:

“No constituye discriminación la admisión de alumnos y alumnas o la organización de la enseñanza diferenciadas por sexos, siempre que la enseñanza que impartan se desarrolle conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO el 14 de diciembre de 1960.

En ningún caso la elección de la educación diferenciada por sexos podrá implicar para las familias, alumnos y alumnas y centros correspondientes un trato menos favorable, ni una desventaja, a la hora de suscribir conciertos con las Administraciones educativas o en cualquier otro aspecto. A estos efectos, los centros deberán exponer en su proyecto educativo las razones educativas de la elección de dicho sistema, así como las medidas académicas que desarrollan para favorecer la igualdad.”

En su artículo 1, “El desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”¹⁷², se enuncia por tanto la educación en el modelo de relación varón mujer corresponsable.

Las controversias generadas por la LOMCE, en su discusión parlamentaria y los recursos interpuestos ante el Tribunal Constitucional, son fundamentalmente de carácter ideológico: como la supresión de la asignatura “Educación para la ciudadanía”, a pesar de que parte de la materia sobre educación cívica y constitucional se incluyó transversalmente en diversas asignaturas como Geografía e Historia, (de este modo se resta eficacia al no exponer el contenido de forma explícita). Otra polémica surgió con la asignatura de Religión que volvió a ser evaluable y computaba para la nota media del curso -si bien no era así para la media de fin

¹⁷² Los artículos 23, 24 y 25 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, disponen la integración de políticas de igualdad en el ámbito de la educación.

de etapa-. En algunas Comunidades Autónomas como Cataluña, generó polémica la Disposición Adicional 38 sobre la enseñanza de la Lengua Castellana y su financiación. Situaciones que aprovecharon los gobiernos Autonómicos de signo político diferente para encontrar mecanismos jurídicos que evitaran o dificultaran la aplicación de la nueva Ley.

En cuanto a la disposición de las evaluaciones externas previstas en la LOMCE al finalizar cada etapa educativa, generó rechazo en la mayor parte de los partidos políticos -contrarios a la idea de la necesaria superación estas para poder obtener la titulación oficial de ESO y Bachillerato-.

La prueba final de Bachillerato preveía sustituir al examen de Selectividad, pero la incertidumbre política vivida en España durante el 2016, impidió que el gobierno en funciones tramitara lo previsto en la LOMCE en relación con la implantación de dichas evaluaciones. Hecho por el que no se materializó la temporalización prevista para el inicio de los efectos académicos de las pruebas en el curso escolar 2017- 2018 -con la consiguiente inseguridad generada a los estudiantes y docentes-.

Una vez que el Partido Popular consiguió formar gobierno en minoría, en Junio de 2016, se dictó el Real Decreto-Ley 5/2016 de 9 de diciembre de medidas urgentes para la ampliación del calendario establecido en la LOMCE sobre implantación de medidas. En este se dispuso mantener las evaluaciones externas pero suspender sus efectos académicos –consecución del título de fin de etapa- por tiempo indefinido; de este modo en la ESO la prueba tendría un carácter de muestra y en Bachillerato se realizaría una prueba de Acceso a la Universidad, similar a la vigente hasta entonces.

3.4.3. COMPROBACIÓN DEL CURRÍCULUM DE CIENCIAS SOCIALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Presentadas las dos leyes orgánicas estatales educativas en la fase corresponsable y comprobando que está recogido en ambas, desde el año 2006, el principio de igualdad real en su sistema axiológico. Se ejemplariza a través de la revisión de la materia curricular de Ciencias Sociales de la etapa de la ESO en la Comunidad de Madrid, la ausencia de dicho valor en los contenidos curriculares. No se encuentra propuesta ni medida concreta para ello en las

asignaturas, en los objetivos curriculares o en la metodología¹⁷³, ni siquiera se vislumbra el concepto de corresponsabilidad en ningún contenido académico.

El Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 20 de mayo de 2015 se publicó el Decreto 48/2015, de 14 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se establece para la Comunidad de Madrid el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria. Con posterioridad, han sido promulgadas la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en dichas leyes ha sido preciso modificar el mencionado Decreto 48/2015, de 14 de mayo, para adecuar el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria a lo dispuesto en los referidos textos legales. La modificación, establecida mediante el Decreto 39/2017, de 4 de abril, del Consejo de Gobierno¹⁷⁴, consistió en la incorporación de nuevos elementos transversales del currículo en el artículo 9 del citado Decreto 48/2015, de 14 de mayo.

Ciencias Sociales engloba materia referente a Geografía e Historia el contenido curricular incluido en cada curso se refleja en el siguiente cuadro junto con las omisiones de este valor en la referida materia que para su mejor exposición está dividida sus contenidos en temario. he destacado en color naranja los contenido omitidos que podrían referir -y no lo hacen- a la corresponsabilidad:

¹⁷³ Los artículos 23, 24 y 25 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, disponen la integración de políticas de igualdad en el ámbito de la educación.

¹⁷⁴ “En concordancia con lo previsto en la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, la programación docente comprenderá la sensibilización en cuanto a las normas internacionales de derechos humanos y los principios de igualdad y no discriminación, incluidos los concernientes a la orientación sexual y la identidad de género. En el mismo sentido, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, los centros adoptarán las medidas necesarias para evitar y, en su caso, eliminar, contenidos educativos que impliquen discriminación o violencia física o psicológica o puedan inducir a la comisión de delitos de odio basados en la diversidad sexual y de género. La programación docente deberá contener pedagogías adecuadas para el reconocimiento y respeto de las personas LGTBI y sus derechos”.

CURSO	GEOGRAFÍA	CONTENIDOS	HISTORIA	CONTENIDOS (Omitidos)
1º ESO	Gª. Física	1. La Tierra 2. La geosfera 3. El relieve (España, Europa, mundo) 4. La hidrosfera (España, Europa, mundo) 5. La Atmósfera (tiempo y clima) 6. El medio natural (España, Europa, mundo)	Prehistoria Edad Antigua	Modelo de relación varón mujer. Economía colaborativa. del modelo corresponsable al modelo desigualitario.
2º ESO	Gª. Humana Gª. Política	1. La población 2. Poblamiento 3. Las ciudades 4. Espacio Humano europeo 5. Espacio humano Español 6. Impacto de la Actividad humana en el medio físico	Edad Media	Modelos de realación varón-mujer. 1. Causas del descenso de natalidad. 2. Modelos de familia: dependiente, independiente y corresponsable 3. Constitución Española. (derechos fundamentales) 4. U.E. (derechos fundamentales)

3º ESO	Gª Económica Gª Política	<ol style="list-style-type: none"> 1. La actividad económica 2. El sector primario 3. El sector secundario 4. El sector terciario 5. La economía de la Unión Europea y de España 6. Medio ambiente y desarrollo sostenible 7. El mundo globalizado 	Edad Moderna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Papel de la mujer en la Economía 2. Tareas de cuidado 3. Consecuencias económicas del modelo desigualitario, igualitario y corresponsable 4. Constitución Española. (derechos fundamentales) 5.. U.E. (derechos fundamentales) 6. ONU (derechos fundamentales)
4º ESO			Edad contemporánea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modelo de relación varón mujer. del modelo desigualitario al modelo igualitario 2. Situación social económica y política de las mujeres en el S.XX. 3. Educación femenina 4. Historia del feminismo. objetivos a alcanzar: LA CORRESPONSABILIDAD

En cuanto al temario de Geografía:

En 2º de ESO, el contenido curricular geografía humana incorpora la explicación de población y poblamiento, donde se analiza el problema demográfico en España y menciona como causa la incorporación de la mujer al mundo laboral público. Silencia la sobrecarga de roles que acumula la mujer y omite la corresponsabilidad como posible medida de solución ante la baja natalidad y el desierto demográfico.

En 2º y 3º de ESO, el contenido curricular referido a Geografía Política incorpora la explicación de las Instituciones Supraestatales, como la ONU y la U.E. es una buena oportunidad para visibilizar el valor de la corresponsabilidad como derecho reconocido por dichas instituciones.

En 3º de ESO, el contenido curricular incorpora conocimientos básicos acerca de los sectores económicos y sistemas económicos. Es una buena oportunidad para explicar las tareas de cuidado, el valor de la corresponsabilidad, sus repercusiones económicas.

La asignatura de Historia, los contenidos de 1º, 2º, 3º y 4º de ESO, deviene fundamentales para explicar los diferentes modelos de relación varón mujer en las distintas etapas históricas.

La materia de 4º de ESO, cuyos contenidos hacen referencia al periodo de la Historia Contemporánea, omiten la cuestión -a mi entender importante- sobre los diferentes derechos reconocidos a mujer y varón durante el siglo XX, que ligado a las corrientes feministas, explican la situación social de las mujeres en la España de hoy. Los estudios realizados por Ana López Navaja o Nieves Blanco sobre la invisibilidad de las aportaciones de las mujeres denuncian este hecho.

Por este motivo en Febrero de 2017, al cumplir diez años de la aprobación en España para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres¹⁷⁵, se presentó en el congreso de los diputados una proposición no de Ley para el aumento de la presencia de mujeres en los libros de texto y reconocer su papel en la Historia, dando claves de la importancia en la estereotipos transmitidos por la exclusión de las mujeres del discurso histórico.

A pesar de que en la declaración de principios que inspira esta Ley se enuncia en su artículo 1, "El desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva

¹⁷⁵ Cuya aplicación está siendo muy lenta y se ha quedado corta como indican los análisis.

entre hombres y mujeres”, en este sentido, resulta muy útil la distinción que Cuban hizo años atrás, en 1988, entre cambios pedagógicos de primer y de segundo orden¹⁷⁶. La diferencia entre el primer y el segundo orden radica en la profundidad de los cambios: mientras que los de primer orden no se modifican substancialmente los procesos, los de segundo orden permiten transformarlos radicalmente. Estos cambios de segundo orden no se han producido; No ha habido una transformación radical de la cultura de corresponsabilidad. No se educa ni a varones ni a mujeres para afrontar sus responsabilidades domésticas. “Los techos de arcilla”, en esta ocasión son intangibles e invisibles, puesto que denotan la ausencia en la educación de nuevos valores necesarios para consolidar el modelo de pareja actual: el de la igualdad en la diferencia, también conocido como corresponsabilidad.

3.4.5. SÍNTESIS DE LA ETAPA CORRESPONSABLE

En esta etapa, la plena incorporación de la mujer en el mundo laboral ya es una realidad y a pesar de reconocer en el sistema axiológico de las leyes educativas, tanto en sus principios como en sus objetivos, la educación para la igualdad real –la corresponsabilidad en el hogar– no se concreta eficazmente en la acción educativa escolar.

Ninguna de las leyes aprobadas entre los años 2002 y 2013 que llegaron a estar en vigor, alteran de forma real la estructura general del sistema educativo de la fase anterior –que hemos denominado como igualitaria o “asimilacionista”–; ya que las mayores novedades se han centrado en cuestiones ideológicas en cuanto a la inclusión de contenidos y materias o en cuestiones relativas a la evaluación final de cada etapa y el acceso a la titulación oficial.

Los contenidos que se introducen en la nueva asignatura de educación para la ciudadanía, aprobada en la LOE, a pesar de incluir el principio de igualdad de varón y mujer –como principio constitucional–, omiten el valor de corresponsabilidad y la futura realidad sobre la maternidad y paternidad, momento en que se generan las desigualdades sociales y económicas en perjuicio de la mujer. En la LOMCE, ley vigente en la actualidad, hemos comprobado como en el temario de Ciencias Sociales de la ESO, la igualdad real es invisible.

¹⁷⁶ Cfr. CUBAN, L., *The managerial imperative and the practice of leadership in schools*, Albany, NY: State University of New York, 1988.

Los gobiernos socialistas han fomentado el principio de igualdad con una educación comprensiva de la distintas situaciones y capacidades de los estudiantes y fomentan que todos obtengan las mismas consecuencias –la obtención del título de la ESO- en su paso por la Educación Obligatoria, esto es que todos accedan a los mismos contenidos y con los mismos objetivos igualando las situaciones.

Los gobiernos de derechas priman la libertad educativa de los padres la flexibilidad de oferta, orientando al alumno en la fase final de la ESO a escoger enseñanzas más acordes con las capacidades e intereses del alumnado y diferenciarlos resultados obtenidos por unos y otros a través de pruebas externas.

4. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO I

Tras la revisión de las leyes educativas del siglo XX, se constata que éstas inciden en cada modelo educativo acerca del rol del varón y de la mujer en la sociedad, esto es que existe una fuerte correlación entre la educación formal recibida y el modelo desigualitario, igualitario o corresponsable imperante en cada fase ya que habilita o no a la mujer para su actuación en el ámbito laboral.

La ley educativa por tanto es factor esencial para apoyar la corresponsabilidad puesto que se comprueba que ésta siempre antecede al cambio de modelo social en todas las etapas mencionadas: transitoria, desigualitaria e igualitaria. No ha sucedido así en el modelo corresponsable.

Tras una reflexión sobre la realidad expuesta se concluye que los techos de arcilla, entendidos como los límites educativos que limitan la igualdad real se encuentran en los siguientes aspectos:

Al describir las sucesivas leyes educativas se observa el hecho de que éstas impulsan un modelo de relación mujer-varón apoyándose fundamentalmente en tres aspectos sobre los que basan su aplicación: 1. Medidas referentes a la ordenación, gestión y gobierno de los recursos materiales y humanos docentes. 2. La finalidad y los objetivos del aprendizaje a través de los contenidos culturales y curriculares seleccionados. 3. El sistema axiológico, valores que justifican y sostienen cada uno de los sistemas educativos.

También se establece qué rol tiene el Estado como agente educador: éste se posiciona en cada fase como un mero otorgante de derechos, como educador subsidiario de los padres, como colaborador necesario y garante o como partícipe de la comunidad educativa en igualdad con los padres.

En todas las fases históricas se detectan carencias que limitan la igualdad real, pero en cada fase, la carencia se percibe en mayor grado basado en uno u otro aspecto mencionado:

1. Medidas de gestión de recursos: en la fase inicial los recursos eran muy limitados y constituían un techo de arcilla estructural en la educación femenina. La mujer quedaba excluida o relegada frente al varón en los programas educativos. Se priorizaba la educación del varón por estar destinado a una función social pública. El debate, por tanto, se centraba en la coeducación por las carencias de infraestructuras para acoger a la población femenina en las aulas, suscitando la confrontación con los usos sociales y mentalidad de la época. El estado se posiciona como mero garante de derechos de las mujeres pero no se compromete a ofertar el acceso universal a la educación por evidente falta de medios materiales y humanos.

2. La finalidad y los objetivos del aprendizaje referidos a contenidos formativos seleccionados, currículum, experiencias y oportunidades pedagógicas; a pesar del esfuerzo realizado durante el periodo de gobierno Franquista para universalizar y ampliar el periodo obligatorio de escolarización, la fractura social producida por la guerra civil, hacía prioritario para el régimen en un primer momento, la imposición de contenidos ideológicamente sesgados y diferenciados por sexo frente a la calidad pedagógica. Se implanta el pensamiento único y orienta a varones y mujeres hacia un rol social consuetudinario, limitando y disuadiendo las expectativas vitales de las mujeres orientándolas en su desarrollo exclusivamente hacia el ámbito familiar y doméstico. Techo de arcilla superado en la fase constitucional o igualitaria. El estado se posiciona como agente subsidiario de los padres que a los que se reconoce el derecho y la obligación de educar a los hijos.

3. Valores: son los principios que fundamentan determinado sistema educativo. Estos valores, techos de arcilla invisibles, modelan la educación y la justifican pudiendo ser, por ejemplo, excluyente o restrictiva, en función de méritos, aptitudes, capacidad económica o sexo; así, durante la fase inicial y regresiva se argumenta el determinismo biológico como limite a la

educación femenina. Durante la fase constitucional, la educación se democratiza, la enseñanza media se hace universal e inclusiva, el estado garantiza su prestación y aspira a una educación de calidad y equitativa. Estos valores han otorgado a la mujer el igual acceso a la educación y a las mismas oportunidades que el varón, pero no ha producido la transformación cultural en cuanto al reparto de roles en el ámbito doméstico, ya que el varón es consuetudinariamente excluido de este ámbito en la educación informal, estando la educación formal orientada exclusivamente hacia el desarrollo de técnicas y habilidades para el ámbito público-laboral. El estado al garantizar la educación gratuita y obligatoria, se posiciona como corresponsable de la educación en valores junto con los padres a través de asignaturas referidas a valores cívicos. Tratando de construir una comunidad educativa articulando la colaboración de los padres, la escuela y el estado.

En las leyes educativas de la fase corresponsable en una primera visión general se destaca la apariencia de que se ha alcanzado la igualdad educativa. No se percibe, a primera vista, una limitación de oportunidades ni discriminación para las mujeres debido a la gestión y ordenación de recursos humanos y docentes. Como apuntan los datos proporcionados por el Consejo Económico y Social de España¹⁷⁷, existe un acceso generalizado de la mujer al sistema educativo y un aumento de mujeres con titulación universitaria, a pesar que se refleja una menor proporción de mujeres entre los graduados en carreras científicas y tecnológicas, -lo que comienza a abrir una brecha tecnológica¹⁷⁸-, se puede afirmar que la coeducación es una realidad en España

¹⁷⁷ <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>. 27/11/2015. Tercer informe del Consejo Social y Económico de España donde analiza la situación de las mujeres en la realidad socio laboral española y la evolución entre los años 2003 y 2011. Constata que a principios del siglo XXI se alcanzado la paridad en la Universidad española. Se detectan en la enseñanza obligatoria, diferencias con respecto a los varones: son las mujeres las que tienen mayor rendimiento académico, tanto en las tasas de idoneidad como en el menor porcentaje de fracaso y de abandono escolar temprano. Dicho informe señala que la elección de tipo de estudio en los niveles educativos postobligatorios, es una elección en función del sexo, esto va a condicionar la futura trayectoria profesional.

¹⁷⁸ Según fuentes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pese a que el 54,3% del total de estudiantes universitarios son mujeres y llegan a alcanzar el 59,1% de las personas tituladas universitarias, existe una clara diferencia entre ambos sexos a la hora de elegir especialidades académicas. La presencia de las mujeres es mayoritaria en todas las ramas universitarias (70,5% en Ciencias de la Salud, 61,1% en Ciencias Sociales y Jurídicas, 61,7% en Artes y Humanidades y el 53,6% en Ciencias), con la excepción de las titulaciones técnicas, descendiendo la tasa de mujeres al 26,4% en la rama de ingeniería y arquitectura (Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012-2013, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General de Universidades, Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario).

El segundo elemento citado, -la finalidad, los objetivos y los contenidos curriculares-, aparentemente, en la fase corresponsable, no discriminan a varones y mujeres puesto que son los mismos para todo el alumnado. Incluso si el centro es mixto, masculino o femenino la enseñanza no cambia, sólo difiere el modelo pedagógico, como sostiene la sentencia del Tribunal Constitucional del 10 de Abril de 2018, donde se desestima el recurso de inconstitucionalidad nº 1406-2014.

En cuanto al tercer elemento -el sistema axiológico, valores que justifican y sostienen cada uno de los sistemas educativos- se reconoce en la Ley educativa estatal (LOMCE) el principio de educar para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es por tanto en apariencia un valor presente en el modelo educativo formal.

No obstante, al realizar una segunda reflexión, se detectan los fallos referidos a la ausencia del valor de corresponsabilidad ante los derechos reproductivos en el modelo educativo formal vigente en la Comunidad de Madrid: dicha omisión, la encontramos en los tres elementos del sistema educativo:

1. En referencia a la ordenación y gestión de los recursos materiales y humanos, se puede afirmar que no se ha invertido en medios, ni en tiempo en la formación del profesorado respecto a este valor, ausente en las programaciones del Master para profesores de la ESO Y Bachillerato.
2. En cuanto a la distribución y orden de los contenidos curriculares al comprobar la aplicación real de la materia de Ciencias Sociales de la ESO de la Comunidad Autónoma de Madrid, no se orientan al fin de visibilizar el valor de la corresponsabilidad. Muchos de los contenidos curriculares distribuidos en la asignatura de Geografía (Política, Humana y Económica) e

Igualmente, respecto a las enseñanzas de Régimen General, aunque la presencia femenina es del 48,6% y en enseñanzas de Régimen Especial es del 62,1%, se sigue manifestando una segregación horizontal. En el Bachillerato, la opción de Ciencias y Tecnología solo es escogida por el 37,2% de las alumnas. En Formación Profesional, tanto en el Grado medio como en el Grado superior, a pesar de constituir el 44,7% y el 50,2% del alumnado total matriculado respectivamente en especialidades tradicionalmente consideradas masculinas, como Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, las mujeres no alcanzan el 10% del alumnado total.¹⁷⁹ Las alusiones que se hacen son en secciones específicas presentando "el mundo de la mujer" como una rareza o excepcionalidad. Lo que se percibe como falta de naturalidad.

Historia de la ESO, podrían referir o explicar dicho valor que se encuentra oculto a la vista del alumnado. El valor de la corresponsabilidad a pesar de estar claramente introducido en la Ley educativa, no se refleja expresamente en el contenido curricular, ni en los libros de texto. Los estudios acerca de la invisibilidad de las aportaciones de las mujeres en la historia¹⁷⁹ o en la ciencia que se encuentran en los libros de texto realizados por López Navajas¹⁸⁰, corroboran esta realidad. Podemos afirmar que el concepto corresponsabilidad no se encuentra visibilizado en el contenido, iconografía, ejemplificaciones o actividades.

Se observa, que cuando se detectan valores ausentes, -al silenciar las diferencias- las mejores intenciones, como es la idea de igualdad efectiva, quedan en simple retórica: La asignatura pendiente es por tanto, destacar la importancia de las diferencias que suponen la futura maternidad y paternidad de los alumnos, enseñando lo que significa la corresponsabilidad en la faceta doméstica, -omitida en la educación oficial, perpetuando el sistema educativo igualitario, persistiendo en el vacío educativo formal respecto a las técnicas y habilidades para la vida familiar y doméstica-, es en el hogar, el punto de partida donde se gestan las desigualdades de oportunidades entre varones y mujeres. Es necesario poner los recursos materiales, humanos y los contenidos curriculares alineados con el valor de la corresponsabilidad.

La ausencia en el modelo educativo actual del valor de la corresponsabilidad y del desarrollo de la inteligencia de género, referido a diferencias innatas o congénitas que tienen varones y mujeres¹⁸¹ -ya que estamos ante dos modos recíprocos y complementarios, a nivel ontológico y de acción, de encarnar la misma naturaleza -, limita el cambio cultural necesario para desarrollar el modelo de corresponsabilidad entre varón y mujer.

El déficit educativo sigue portándolo el hombre -como en la fase igualitaria- al no haberse modificado el sistema educativo formal, no se le amplía su visión de intervención en el ámbito doméstico.

¹⁷⁹ Las alusiones que se hacen son en secciones específicas presentando "el mundo de la mujer" como una rareza o excepcionalidad. Lo que se percibe como falta de naturalidad.

¹⁸⁰ LÓPEZ NAVAJAS, A., "Análisis de la ausencia de las mujeres en los manuales de la ESO: una genealogía de conocimientos ocultada", *Revista de Educación*, nº 363, 2014, pp. 282-308.

¹⁸¹ Cfr. LÓPEZ MORATALLA. N., *Cerebro de mujer, cerebro de varón*, Madrid, Rialp, 2007.

El objetivo ahora enseñar aquellos valores que puedan llegar a transformar y mejorar la sociedad haciéndola más justa. La cuestión surge sobre el sujeto responsable de la educación en valores: ¿el protagonismo lo ejercen los padres, que repiten los mismos valores y roles de actuación aprendidos o el Estado por pasar a ser garante del sistema educativo en vez de subsidiario de los padres?

Consideramos que el cambio de mentalidad, partiendo de un modelo igualitarista o asimilacionista, puesto que en la práctica no ha habido variación de este sistema, requiere el modelaje educativo a través, al menos, de cuatro vías: la familia, las leyes educativas, la educación formal y la educación informal.

CAPITULO II

ANÁLISIS DE LAS FUENTES LEGISLATIVAS SOBRE EL MODELO DE CORRESPONSABILIDAD (REALIDAD JURÍDICA)

El segundo capítulo trata de describir la realidad jurídica actual vigente en España en torno a la corresponsabilidad. Parece evidente¹⁸², y partiremos de la hipótesis, que el Estado español apoya el modelo corresponsable de varón y mujer puesto que, tras la reforma del artículo 68 del Código Civil por la Ley 13/2005 de 1 de Julio, este declara:

"Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo".

De esta manera, a través del desarrollo de la legislación en torno a este concepto, buscaremos en primer lugar analizar:

1. La génesis histórica del modelo de corresponsabilidad de mujer-varón.
2. La génesis conceptual. A fin de justificar la lógica interna de la propuesta educativa.

Esto significa clarificar conceptos básicos que preceden y fundamentan la corresponsabilidad, para poder establecer un orden conceptual científico y un orden curricular didáctico a la hora de exponer dicho valor al nivel escolar de la ESO, de manera que ésta sea comprendida como un valor que es propio de la justicia.

Se podría afirmar que la *corresponsabilidad* entre mujer y varón, como concepto legal, se ha ido gestando durante el siglo XX a través de una doble vía: por un lado los estudios científicos de la literatura feminista desarrollados a través de los estudios universitarios denominados women's studies, que posteriormente derivaron en gender's studies e inspiraron al legislador

¹⁸² Aunque habrá que comprobarlo de forma efectiva.

en la segunda vía, a través del reconocimiento progresivo de derechos fomentado a través de las Instituciones Supranacionales como la ONU y la Unión Europea.

Por este motivo, centramos nuestro objetivo en la revisión de textos legales a fin de buscar el desarrollo del concepto de corresponsabilidad y su posterior concreción legal en España; ya que los cambios producidos en la normativa del sistema jurídico español al comenzar el S.XXI en materia de igualdad de género, no pueden ser analizados al margen de los compromisos a nivel internacional y europeo contraídos por nuestro país. La dimensión legal de la corresponsabilidad se irá desentrañando a través de la normativa nuclear correspondiente a tres niveles legislativos: ONU, Unión Europea y Legislación Española: contemplando tanto los fundamentos primarios como los nuevos conceptos surgidos en la legislación derivados de la implementación de medidas que facilitan la corresponsabilidad.

Se analizará por tanto, textos de diferente naturaleza jurídica, unos vinculantes –generadores de normas facultativas- o textos internacionales meramente declarativos y de intenciones, pero que sirven para conformar una nueva sensibilidad referida a la corresponsabilidad entre varón y mujer. De este modo destacaremos los conceptos fundamentales en torno al modelo de corresponsabilidad que se adecuen como herramienta a la hora de elaborar una propuesta educativa y una programación didáctica para destacar este valor como propio de la justicia que tenga en cuenta lo que es la persona humana en su dimensión biológica, cultural y libre.

En segundo lugar y en otro orden de ideas, a pesar de nuestro punto de partida: la hipótesis de que la legislación española apoya el modelo corresponsable, encuentra su concreción en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres diseñada con el objetivo de alcanzar la igualdad material y real de mujeres y varones en distintos ámbitos, incidiendo en la generalidad de las políticas públicas, -estatales, autonómicas o locales-. En ella se exponen medidas que tratan de responder a las necesidades comunes y ordinarias de las mujeres en lo que respecta a su vida cotidiana: las relaciones intersubjetivas y familiares. Para lograr su fin, la Ley adopta una postura de transversalidad y contempla las acciones positivas en situaciones de desigualdad fáctica constatables que no se resuelvan con la formulación del principio de la igualdad jurídica formal.

De este modo, tras la revisión de los autores expertos en la materia se concluye que los principales instrumentos para articular políticas de conciliación de la vida laboral y de apoyo a

la familia y a la corresponsabilidad son: 1. la provisión de servicios públicos, 2. la regulación de permisos parentales y de cuidados, 3. las transferencias, prestaciones y subsidios (ayudas directas), junto con desgravaciones fiscales normalmente ligadas a los mismos (ayudas indirectas); medidas que pueden tener incidencia directa sobre las decisiones de la pareja en el fomento de la corresponsabilidad.

De esta manera señalaremos lo legislado en España al respecto, con el fin de poder valorar el apoyo legislativo real del Estado español al modelo corresponsable, es decir el eco legal de la Ley Orgánica de igualdad real de mujeres y hombres, tras doce años de vigencia, puesto que como señala Durán¹⁸³ dicha ley supuso un cambio en la estrategia de acción en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

1. NORMATIVA INTERNACIONAL. ONU

Tomamos de punto de partida en nuestra indagación la Declaración Universal de los Derechos Humanos como fundamento o fuente primaria donde se comienza a gestar la idea de corresponsabilidad; allí se enuncian rudimentos legislativos para la sociedad occidental surgidos tras la Segunda Guerra Mundial, principios ya conocidos, ampliamente aceptados pero no siempre vivenciados: la universalidad de los derechos humanos, la dignidad humana o la igualdad entendida como ausencia de discriminación. Encontramos que inicialmente se orienta las vindicaciones hacia la consecución de la igualdad formal, esto es el reconocimiento de los mismos derechos y trato legal con independencia de nacer hombre o mujer.

A continuación, respetando el orden cronológico, mencionaremos otros documentos internacionales, entre los que destaca *la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979*, -CETFDICM, o por sus siglas en inglés CEDAW; en esta se declara la necesidad de modificación de los patrones socio-culturales que fomentan la discriminación entre mujeres y hombres, el reconocimiento del derecho de la mujer a participar en el ámbito público en condiciones de igualdad o la cuestión de flexibilizar los roles culturales -que consideraban el ámbito público como exclusivamente masculino y el ámbito doméstico como exclusivamente femenino-. Las reclamaciones comienzan a dirigirse

¹⁸³ DURÁN, P., "La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico*, (20), 2009, pp. 1-18.

hacia la igualdad de oportunidades, debido a las consecuencias sociales que la maternidad genera sobre la vida de las mujeres. Comienza a perseguirse la consecución de la igualdad real, lo que tendrá consecuencias en las decisiones de los tribunales españoles de los años ochenta y noventa con la aplicación de medidas de discriminación inversa, orientadas fundamentalmente hacia el ámbito de actuación público y laboral de las mujeres.

Un tercer hito en los documentos internacionales se produce en la Conferencia de Beijing de 1995, con la adopción de una nueva perspectiva en la lucha para la igualdad: los cambios reclamados para la mujer afectan no sólo a estas sino también al conjunto de la sociedad, por lo que se ha de tratar a la sociedad en su totalidad a través de las políticas públicas, no exclusivamente a las mujeres de forma sectorial. Postura que implementará la igualdad real en la sociedad. Lo que implica que la igualdad de oportunidades se ha de edificar desde el seno de la pareja, germen de la familia y por ende de la sociedad. Se presenta el modelo corresponsable como el más justo, aunque en el documento aparece como un derecho meramente declarativo y como un ideal a conseguir. La igualdad irrumpe en el ámbito privado espacio donde se gestan las diferentes oportunidades de desarrollo y donde el poder público sólo puede intervenir a través de la educación y la concienciación.

Destacamos que aparece como nota común en todos los tratados, la importancia concedida a la educación para la consecución de la igualdad real.

A través de la normativa internacional se van lentamente configurando las nociones y derechos que se incluyen en diferentes acuerdos internacionales; unos meramente declarativos que actúan como simples recomendaciones y otros con fuerza de ley, que orientan los principios, derechos y deberes fundamentales de nuestra Constitución. De esta forma se va a ir apuntalando el modelo legal de corresponsabilidad en España.

1.1. LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE 1948

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada en Nueva York el 10 de diciembre de 1948, a pesar de carecer de carácter vinculante para sus Estados miembros¹⁸⁴, se

¹⁸⁴ Resolución 217 (III) de la Asamblea General de la Naciones Unidas en su Art. 13.1.b dispone que la A.G.N.U. promoverá estudios y hará recomendaciones. Como afirma MARIÑO MENÉNDEZ, F.M, *Derecho Internacional Público (Parte General)* Trotta, Madrid 2ª Ed., 1995, pp. 355 y 356. "...tales resoluciones

presenta como punto de partida donde se fundamenta el concepto de corresponsabilidad. Como es sabido, los derechos humanos se caracterizan por ser irrenunciables, irrevocables e intransferibles y están considerados como la base ética y moral para resguardar la dignidad de las personas.

La igualdad fue considerado desde el pensamiento clásico como un principio de justicia. Aristóteles¹⁸⁵ hacía referencia a que la justicia consiste en igualdad de trato para los iguales y la desigualdad para los desiguales, parámetros que han ido variando a lo largo del tiempo. El desarrollo de la Carta Internacional de los Derechos Humanos, desarrolla ahora la igualdad social haciendo referencia al contexto o situación donde las personas tienen los mismos derechos y oportunidades en un determinado aspecto o a nivel general.

El reconocimiento expreso de igualdad en dignidad y derechos y por tanto la igualdad de trato a todo ser humano es reconocida en el Art. 1;

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

El primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pasa de una definición de la persona según el entendimiento colectivo, a una obligación en su comportamiento hacia los demás, -fraternalmente- acentuando la importancia del aspecto social-relacional del individuo. En cuanto a la persona destaca la asunción prioritaria de la razón -lo que plantea la posibilidad de ir más allá del instinto animal o biológico -que pueden asemejar nuestro comportamiento, en mayor o menor medida, al mostrado por otros primates-; de la misma manera, destaca el reconocimiento de la conciencia -hecho que supone la capacidad humana de reflexión sobre lo que una persona es y la posibilidad de integrar una identidad y unas acciones como propias-.

son simples recomendaciones y por ello no obligan a sus destinatarios a dar cumplimiento a su contenido (...) sin duda las resoluciones son desarrolladas y completadas por tratados posteriores. Pero ello no las convierte en obligatorias; Lo único que obliga a los Estados son las normas del tratado internacional que hayan aceptado en su caso (...)”

¹⁸⁵ ARISTÓTELES, La política, vol.II, Madrid, Espasa Calpe, 1985. Concebir la igualdad como igualdad de trato y no de status, no es cuestión baladí, hay que determinar quién es igual a quien y en qué. Todo juicio reclama un patrón comparativo donde se destaca los datos que resultarán relevantes en orden a la emisión de un juicio de igualdad.

Junto con el artículo 2, dan pie al fundamento de la corresponsabilidad entre varón y mujer.

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”

Este artículo refleja la importancia de la interseccionalidad, introduciendo otras variables a tener en cuenta, más allá del sexo, como el estado civil, la nacionalidad, la clase social o la raza. Da pie a la interpretación sobre las diferentes formas que pueden operar las relaciones de género y la desigualdad de género en diversos grupos. Introducir estos aspectos en el análisis de las políticas desde el punto de vista empírico puede revelar cuestiones no consideradas a priori en el diseño y ejecución de las políticas analizadas.

A la vez se pone en relevancia la internacionalidad de los derechos universales, las cadenas globales de cuidado o las diferentes legislaciones de los regímenes matrimoniales que regulan la relación varón mujer indican la importancia del contexto y en la forma de actuación de las personas, así como de los efectos reales que estos contextos pueden ejercer sobre las decisiones en su vida familiar y rol en el cuidado y en el mercado laboral.

Se podrían vincular al constructo del valor de la corresponsabilidad derechos reconocidos, por tanto, a nivel internacional: la aspiración a la universalidad de los derechos, dignidad de la persona¹⁸⁶ la igualdad de trato ante la Ley, relativa a la igualdad formal, lo que supone que la justicia no prejuzga y la no discriminación por razón de sexo -entre otras circunstancias- en materia de derechos humanos¹⁸⁷.

¹⁸⁶ Valor inherente al ser humano por el mero hecho de serlo, en cuanto ser racional dotado de libertad. Millán Puelles, distingue esta dignidad ontológica de la dignidad adquirida, el honor.

¹⁸⁷ En este momento en España el modelo de relación varón mujer refrendado por la Ley como vimos en el Capítulo I, era el modelo desigualitario, la sociedad se encontraba muy alejada de las aspiraciones enumeradas en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

1.2. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (DESC - ACNUDH)

Dicho tratado multilateral general, fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 19 de diciembre de 1966 y entró en vigor en España el 3 de enero de 1976¹⁸⁸ por lo que actúa con carácter de norma jurídica. En él, se reconocen derechos económicos, sociales y culturales y se establecen mecanismos para su protección y garantía. Los estados firmantes del Tratado se comprometen a trabajar para la concesión de los mencionados derechos de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado.

El Tratado reconoce los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo destacamos los siguientes artículos referidos a la igualdad en el ámbito público:

Art. 2.2

“2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Art. 3

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.”

Art. 7

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial...

- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ...”

¹⁸⁸ Momento en la que España se encuentra inmersa en la transición democrática.

Las mujeres que empiezan a acceder al espacio público laboral, ven reconocido la igualdad ante la ley en cuanto, condiciones equitativas, salario, promoción profesional, -teniendo como medida de referencia, las condiciones del varón-. Se encamina por tanto a la persecución del modelo igualitario ya que todavía sólo atiende en exclusiva a la esfera pública y desatiende la realidad de la diferencia que supone la maternidad o la paternidad en la vida de mujeres y hombres.

Destacamos en nuestro constructo de la corresponsabilidad aquellos derechos que ya con fuerza de ley, tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables¹⁸⁹. Así reconoce en materia de igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito público laboral.

1.3. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER DEL 18 DE DICIEMBRE DE 1979. (CEDAW)

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la conocida como “Carta de los Derechos Humanos de la Mujer”, en la *“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979”*, -CETFDCA, o por sus siglas en inglés CEDAW-. Entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, tras su ratificación por 20 países, -España en 1983 por lo queda obligada por sus disposiciones-. El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La importancia de este tratado radica en la instancia a los Estados Partes a tomar medidas en todos los campos para eliminar la discriminación de las mujeres, aunque persistía en situar a los hombres como la referencia y la meta a alcanzar. Se planteaba la cuestión desde la perspectiva de apoyar a las mujeres para alcanzar el status quo del varón, la consecución de la igualdad formal que deriva en la relación varón mujer igualitaria.

¹⁸⁹ No puede venderse o cederse de manera legal. Derechos considerados como fundamentales; los cuales no pueden ser legítimamente negados a una persona. Ningún gobierno o autoridad tiene competencias para negarlos, ya que forman parte de la esencia de la persona. Son irrenunciables, ningún sujeto puede desprenderse de ellos por su propia voluntad. Son inherentes al individuo por el solo hecho de pertenecer a la especie humana.

Estableció tres ideas importantes que van a contribuir a establecer el valor y concepto de la corresponsabilidad: la primera, enunciada en su Art. 1, hace referencia a la igualdad entendida como ausencia de discriminación entre mujeres y hombres. La segunda idea, recogida en los artículos 7, 8, 9, 10 y 11, es subrayar el derecho de las mujeres a participar en el ámbito público, esto es el mundo laboral, social y político. La tercera idea, reflejada en el Art. 5, consiste en el reconocimiento formal del papel desempeñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por la mujer de sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se reflejan en estereotipos, hábitos y normas que han originado limitaciones jurídicas, políticas, económicas y sociales frenando el desarrollo de la mujer. Por esta razón, se hace necesario modificar los patrones socio culturales en la sociedad y la familia.

La Convención define el significado de la igualdad, como no discriminación, e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados partes garanticen el goce de esos derechos. Concretamente el tercer cometido general de la Convención es el de ampliar la interpretación del concepto de los derechos humanos mediante el reconocimiento formal del papel desempeñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por la mujer de sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer. Reconociendo esa relación, en el preámbulo de la Convención se destaca:

"que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".

En consecuencia, los Estados Partes están obligados a coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

En su art. 5 aborda nuevamente la cuestión del matrimonio y las relaciones familiares y establece la igualdad de derechos y obligaciones de la mujer y el hombre en lo tocante a la selección del cónyuge, la paternidad, los derechos personales y la posesión de bienes:

"Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”

En este caso sólo se refiere a las obligaciones educativas respecto a los hijos, no se menciona otras obligaciones domésticas.

El art. 10 c. estipula la modificación de los libros, programas escolares y métodos de enseñanza para eliminar los conceptos estereotipados en la esfera de la educación.

Por último, todas las disposiciones de la Convención que afirman la igualdad de responsabilidades de ambos sexos en la vida familiar e iguales derechos con respecto a la educación y al empleo atacan enérgicamente los patrones culturales que definen el ámbito público como un mundo masculino y la esfera doméstica como el dominio de la mujer. En suma, la Convención proporciona un marco global para hacer frente a las tendencias que han creado y mantenido la discriminación basada en el sexo. Se apunta la igualdad como la disposición de mismas oportunidades de desarrollo.

Se establece un programa de acción para avanzar en logros. Las disposiciones de la Convención afirman, la igualdad de responsabilidades de ambos sexos en la vida matrimonial y familiar e iguales derechos con respecto a la educación y al empleo. Señala los patrones culturales como generadores de discriminaciones ya que definían el ámbito público como un mundo masculino y la esfera doméstica como el dominio de la mujer. Es por tanto en esta convención, en el art. 16, donde “responsabilidad común” toma forma tangible., aunque orientada en el ámbito doméstico fundamentalmente a la educación de los hijos.

Como indicaba Iturralde¹⁹⁰ en 1989, se hace necesario en la cultura político-jurídica dar un

¹⁹⁰ Cfr. ITURRALDE DE SESMA, V., *Lenguaje legal y sistema jurídico*, Tecnos, Madrid, 1989.

significado técnico-jurídico a “discriminación”, redefinirlo para que pierda su significado neutral de simple diferenciación y otorgarle un significado peyorativo de diferenciación injusta relativa a la desigualdad de trato grupal o entre individuos pertenecientes a grupos con distinto poder social o status.

Actualmente se entiende por discriminación “todo trato desigual que que no tiene una causa justa, objetiva y razonable que lo justifique y que origina un resultado negativo a un colectivo históricamente perjudicado. Se identifica fácilmente por los resultados adversos que produce en las personas que pertenecen a dicho colectivo, atentando contra la igualdad de oportunidades por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de sexo”. La discriminación por razón de sexo es el tratamiento desigual en función de la pertenencia a un sexo como categoría social, individual y biológica. Sus efectos son colectivos. Las personas integrantes de los grupos discriminados son sujetos discriminados no como tales sino por su pertenencia al grupo”.

En cuanto a los tipos de discriminación, hoy ya encontramos su definición en el art. 6 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁹¹ que distingue entre la discriminación directa y la discriminación indirecta.

Barrère Unzueta, explica que cuando se habla de opresión o dominación hace referencia a una situación de “injusticia estructural que presenta varios aspectos (explotación, marginación, pobreza, imperialismo, cultura y violencia) y que la gente sufre en su vida diaria. Subrayar su carácter estructural significaría principalmente a) que se trata de una situación que se reproduce sistemáticamente en las principales instituciones económicas, políticas y culturales;

¹⁹¹ **“Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.**

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.”

b) que no es necesario identificar un grupo con conciencia o intencionalidad de oprimir, sino que basta con que salga beneficiado con la opresión del otro”¹⁹²

1.4. CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE DERECHOS HUMANOS EN VIENA DE 25 DE JUNIO DE 1993

La Declaración y el Programa de Acción de Viena, sin fuerza de norma legal, fue concebida como una manera de promover la participación global, la consulta y la formulación de políticas, y considerada como una posible nueva forma significativa de influir en el rumbo de la sociedad internacional.

En ella se reforzaron importantes principios, entre ellos la universalidad de los derechos humanos y la obligación de los Estados de acatarlos. Proclamó de forma inequívoca los derechos de la mujer y subrayó la necesidad de combatir la impunidad, inclusive mediante la creación de una corte penal internacional permanente. Dio lugar a la creación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

En el Título I, el art.18. tras reconocer los derechos humanos de la mujer y su participación en el ámbito público en condiciones de igualdad con respecto al varón, destaca la importancia de la educación para la consecución de dichos objetivos:

“Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social.

¹⁹² BARRÈRE UNZUETA, M^ªA., *Igualdad y discriminación positiva, un esbozo de análisis teórico conceptual*, Universidad País Vasco. pp 13 y 14. Recuperado 26 de Septiembre de 2018. <https://www.uv.es/cefd/9/barrere1.pdf>

La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos, a las instituciones intergubernamentales y a las organizaciones no gubernamentales a que intensifiquen sus esfuerzos en favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña.”

En su Art 33. insta a los gobiernos a incorporar en los programas educativos el conocimiento de forma teórica o práctica de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales.

“La Conferencia Mundial de Derechos Humanos reitera el deber de los Estados, explicitado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos, de encauzar la educación de manera que se fortalezca el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La Conferencia destaca la importancia de incorporar la cuestión de los derechos humanos en los programas de educación y pide a los Estados que procedan en consecuencia. La educación debe fomentar la comprensión, la tolerancia, la paz y las relaciones de amistad entre las naciones y entre los grupos raciales o religiosos y apoyar el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas encaminadas al logro de esos objetivos. En consecuencia, la educación en materia de derechos humanos y la difusión de información adecuada, sea de carácter teórico o práctico, desempeñan un papel importante en la promoción y el respeto de los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna por motivos de raza, sexo, idioma o religión y deben integrarse en las políticas educativas en los planos nacional e internacional. La Conferencia observa que la falta de recursos y las inadecuaciones institucionales pueden impedir el inmediato logro de estos objetivos.”

En el Título II, los artículos 36 al 44, tratan sobre la igualdad de condición y los derechos humanos de la mujer e inciden de nuevo en los artículos 78 al 82 sobre la necesidad e importancia de educar en materia de derechos humanos:

78. “La Conferencia Mundial de Derechos Humanos considera que la educación, la capacitación y la información pública en materia de derechos humanos son indispensables para establecer y promover relaciones estables y armoniosas entre las

comunidades y para fomentar la comprensión mutua, la tolerancia y la paz.”

Recomienda a los estados la elaboración de programas y estrategias para educar y difundir la materia en Derechos Humanos, recalcando los derechos humanos de la mujer:

81. “Habida cuenta del Plan de Acción Mundial para la educación en pro de los derechos humanos y la democracia, adoptado en marzo de 1993 por el Congreso internacional sobre la educación en pro de los derechos humanos y la democracia de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, y otros instrumentos de derechos humanos, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos recomienda que los Estados elaboren programas y estrategias específicos para ampliar al máximo el nivel de educación y difusión de información pública en materia de derechos humanos, teniendo particularmente en cuenta los derechos humanos de la mujer.”

La Declaración y el Programa de Acción de Viena del 25 de Junio de 1993 reforzaron importantes principios, entre ellos la universalidad de los derechos humanos y la importancia de la educación para su consecución.

Estos artículos refuerzan el argumento de la propuesta educativa en el valor de la corresponsabilidad.

1.5. CONFERENCIA DE BEIJING 1995

La conferencia Mundial de la mujer es una reunión organizada en el ámbito del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y auspiciada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer que tiene como objetivo la promoción de los derechos legítimos de las mujeres¹⁹³.

La Conferencia de Beijing de 1995, a pesar de que sus recomendaciones y plan de acción carecen de fuerza legal y no son de obligado cumplimiento para los Estados partes, éstas si son tenidas en cuenta para el diseño y ejecución de proyectos de asistencia social en países en vías

¹⁹³. Se han desarrollado cuatro Conferencias buscando globalizar demandas como medida de acción más eficaz para el avance de políticas públicas: I Conferencia México en 1975. II Conferencia Copenhague en 1980. III Conferencia, Nairobi en 1985. IV Conferencia Beijing en 1995.

de desarrollo¹⁹⁴. La novedad que aportó esta conferencia estriba en la adopción de una nueva perspectiva: los cambios reclamados para la mujer afectan no sólo a estas sino también al conjunto de la sociedad, por lo que se ha de tratar a la sociedad en su totalidad a través de las políticas públicas, no exclusivamente a las mujeres de forma sectorial.

Se podría afirmar que para ello dicha Conferencia añade dos aportaciones fundamentales al concepto de corresponsabilidad: la primera es la inclusión, en documentos oficiales, de la categoría género¹⁹⁵ -no exenta de polémica pues supone el cambio de la categoría "mujer" por *concepto de "género"*¹⁹⁶. Este "se refiere a las relaciones entre mujeres y hombres basadas en los roles definidos socialmente que se asignan a uno y otro sexo" y aceptando que toda la estructura de la sociedad debía que ser revaluada a la luz del desarrollo de los estudios de género, ya que únicamente a través de esta perspectiva podrían generarse los cambios necesarios que posibilitaran la participación de ambos sujetos en pie de igualdad.

El concepto género, resulta útil para poder analizar acerca de los roles sexuales y distinguir cuáles son inmutables por ser determinados biológicamente -por ser sustanciales a la condición mujer-varón y qué roles son intercambiables por ser educativos y culturales, por lo que devienen circunstanciales y accesorios, estos últimos son los roles de género.

¹⁹⁴ Cfr. VV.AA., *Empowering Women: critical views on the Beijing Conferences*, Australia, Little Hills Press, 1995.

¹⁹⁵ http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm#P19_2773, Recuperado el 12 de Septiembre de 2018. Según el vocabulario proporcionado por la Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la Agricultura (FAO). Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles (reproductivo, productivo y de gestión comunitaria), que cada uno desempeña en la sociedad, las responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso, manejo, uso y control de los recursos.

Es importante distinguir que existen interacciones y traslapes entre los roles de mujeres y hombres. Los aspectos de género cambian y son diferentes de un lugar a otro, de un grupo étnico a otro y en el tiempo.

Las características de género son contracciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera "masculino" o "femenino".

¹⁹⁶ MINISTERIO DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES Y DE IGUALDAD (INSTITUTO DE LA MUJER), *Guía de corresponsabilidad: La corresponsabilidad también se enseña*, Madrid, Ed. Organización de Mujeres Confederación inter-sindical y Organización de mujeres de STES, 2013, pp. 14. Define *Género*: "construcción cultural según la cual se asigna a las personas determinados papeles, ocupaciones, expectativas, comportamientos y valores por haber nacido mujeres u hombres".

Aunque observado con la perspectiva de los años da la impresión que pocos entendían lo que esta categoría abarcaba: unos consideraban que el ser humano era en su totalidad un producto cultural, otros disentían por considerar que el ser humano es producto y está determinado por la biología, y otros consideraban que el ser humano es un constructo de su libertad¹⁹⁷.

La segunda aportación recoge la idea del desigual uso del tiempo entre mujeres y varones aplicado a los deberes reproductivos, lo que supone un impedimento para la incorporación de la mujer al ámbito público, idea que venía siendo analizada en el mundo académico desde los años ochenta¹⁹⁸ y que se incorpora en los documentos internacionales como fuente de discriminación en el seno del ámbito doméstico.

1.6. PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

La *Plataforma de Acción de Beijing*, -documento aprobado de forma unánime- esboza doce ámbitos críticos¹⁹⁹ que constituyen obstáculos para el adelanto de la mujer, e identifica el alcance de las medidas que los gobiernos, las Naciones Unidas y los grupos de la sociedad civil deben tomar para hacer de los derechos humanos de las minorías una realidad.

En el artículo 1.1, donde declara los objetivos generales, se afirma explícitamente: "...Esto también supone el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional".

¹⁹⁷ El apoyar una de esta tres posturas supone, a mi entender, minimizar y reducir al ser humano, puesto que el modelo corresponsable se asienta en la afirmación de que la persona se construye con la suma de las tres: siendo la biología (lo inmutable, otorgado por la naturaleza y recibido para cada uno) el soporte del género (lo cultural, aprendido y mutable, externo a la persona, para muchos); dos aspectos que se integran con la libertad (actitud personal íntima y única de cada persona).

¹⁹⁸ En España, M^a Ángeles Durán es la pionera en dichas investigaciones. "La jornada Interminable", denunciaba en 1986 la diferencias del uso del tiempo: "Ante la inmensidad del tiempo posible, el tiempo humano es parcial y acotado".

¹⁹⁹ A. La mujer y la pobreza ; B. Educación y capacitación de la mujer; C. La mujer y la salud; D. La violencia contra la mujer; E. La mujer y los conflictos armados; F. La mujer y la economía; G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones. H. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; I. Los derechos humanos de la mujer ; J. La mujer y los medios de difusión; K. La mujer y el medio ambiente; L. La niña.

Podemos considerar que es aquí donde, por vez primera, un documento oficial internacional reconoce la corresponsabilidad entre varón y mujer de forma explícita como derecho humano universal y como objetivo a lograr a corto plazo. A este respecto cabe señalar que menciona la corresponsabilidad como derecho meramente declarativo, como tantos otros, pero lo reconoce de por sí como ideal a alcanzar.

A partir de ahí se va a desarrollar los planes de acción, revisados cada cinco años con el propósito de obtener logros. El plan de Beijing + 5, revisa y reformula contenidos. El plan de Beijing +10, se compromete a acelerar la consecución de los objetivos. El plan de Beijing +15, realiza seguimiento e incorpora el debate civil²⁰⁰.

La plataforma de acción describe en cada ámbito la situación y propone las medidas a adoptar. En su Capítulo I, donde se establecen y declaran los objetivos generales, enuncia en el Artículo 1.

“...eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política. Esto también supone el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional”.

1.- El punto B. Educación y capacitación de la mujer, que versa sobre el acceso de la mujer a la educación, en su capítulo 1, Declaración de objetivos, establece en el objetivo estratégico B.4²⁰¹ en Art. 83: "Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios"

“b) Elaborar programas de enseñanza y material didáctico para docentes y educadores que aumenten la comprensión de la condición, el papel y la contribución de la mujer y el hombre en la familia, tal como se define en el párrafo 29 *supra*, y en la sociedad; en este contexto, promover la igualdad, la cooperación el respeto mutuo y las

²⁰⁰ Dichos planes de acción se ordenarían en el tercer paso del desarrollo del concepto corresponsabilidad: implementación de medidas.

²⁰¹ Plan de Acción de Beijing 1995, Título I, pp. 56.

responsabilidades compartidas entre niñas y niños desde el nivel preescolar en adelante y elaborar, en particular, módulos educativos.

...para garantizar que los niños adquieran los conocimientos necesarios para hacerse cargo de sus propias necesidades domésticas y compartir las responsabilidades de sus hogares y de la atención de las personas a su cargo”;

2. - El punto F. La mujer y la economía, donde -teniendo en cuenta las diferencias existentes entre los países con mayor o menor grado de industrialización- analiza la desigualdad en las estructuras económicas, la baja representación femenina en los lugares de toma de decisiones y el predominio de los sistemas patriarcales. Describe la discriminación al acceso a la educación, contratación y ascenso laboral. Se menciona reiteradamente la ausencia de corresponsabilidad entre varón y mujer como la causa de desigualdad económica, que impide a la mujer desarrollarse en el plano profesional por la desigualdad en el uso del tiempo destinado a las labores domésticas. Así en la declaración de objetivos²⁰², donde se enuncia y analiza la situación específica de la mujer y la economía, destaca la alusión a los diferentes usos del tiempo en el Art. 150:

“El grado de acceso de la mujer y el hombre a las estructuras económicas de sus sociedades y sus respectivas oportunidades de ejercer poder en ellas son considerablemente diferentes. En la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas sociales y los regímenes salariales. Dado que a menudo esas políticas determinan la forma en que las mujeres y los hombres deciden, entre otras cosas, cómo dividirán su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado en el marco de esas políticas, la evolución real de esas estructuras y políticas económicas incide directamente en el acceso de la mujer y el hombre a los recursos económicos, en su poder económico y, por ende, en su situación recíproca en el plano individual y familiar, así como en la sociedad en su conjunto.”

Art. 152. denuncia las causas de la situación de inferioridad de las mujeres en materia educativa y económica, haciendo referencia a la desigual distribución de las tareas domésticas:

²⁰² Plan de Acción de Beijing 1995, Título I, pp. 115.

“La discriminación en los sistemas de educación y capacitación, así como en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal, las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos, la distribución inadecuada de las tareas familiares, junto con la falta o insuficiencia de servicios tales como los de guardería siguen restringiendo el empleo así como las oportunidades económicas, profesionales y de otra índole y la movilidad de las mujeres, aumentan los problemas relacionados con su participación en las actividades económicas”...

Art. 156.

“Por otra parte, la mujer participa en la producción de bienes y servicios para el mercado y el consumo de los hogares, en la agricultura, la producción de alimentos o las empresas familiares. Aunque ha sido incluida en el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas y, por consiguiente, en las normas internacionales de las estadísticas del trabajo, esta labor no remunerada, en particular la relacionada con la agricultura, sigue siendo a menudo subvalorada y no se registra debidamente. Por otra parte, la mujer sigue realizando también la mayor parte de la labor doméstica y de la labor comunitaria no remunerada, como el cuidado de los niños y de las personas de más edad, la preparación de alimentos para la familia, la protección del medio ambiente y la prestación de asistencia voluntaria a las personas y los grupos vulnerables y desfavorecidos. Esta labor no se suele medir en términos cuantitativos y no se valora en las cuentas nacionales. La contribución de la mujer al desarrollo se ve seriamente subestimada y, por consiguiente, su reconocimiento social es limitado. La plena visibilidad del tipo, el alcance y la distribución de esta labor no remunerada contribuirá también a que se compartan mejor las responsabilidades.”

Art. 158.

“...Las mujeres, particularmente las que son jefas del hogar con niños pequeños, tienen escasas oportunidades de empleo debido, entre otras cosas, a que las condiciones de trabajo no son flexibles y a que los hombres y la sociedad no comparten lo suficiente las responsabilidades familiares...”

En cuanto a las medidas que adoptar propone como soluciones:

"Art. 165.

a) " Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor;

c) Adoptar medidas apropiadas para tener en cuenta el papel y las funciones reproductivas de la mujer y eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o la lactancia materna, o exigir pruebas de utilización de anticonceptivos, y adoptar medidas e capaces para garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos no sufran discriminación alguna;

g) Tratar de llegar a un conocimiento más completo en materia de trabajo y empleo, entre otras cosas, mediante actividades para medir y comprender mejor el tipo, el alcance y la distribución del trabajo no remunerado, particularmente el trabajo de cuidar de los familiares a cargo y el trabajo no remunerado realizado para las empresas o explotaciones agrícolas familiares, y estimular el intercambio y la difusión de información sobre los estudios y la experiencia en esta materia, inclusive la formulación de métodos para determinar su valor en términos cuantitativos que permitan eventualmente la posibilidad de reflejar dicho valor en cuentas que puedan producirse por separado, aunque de manera coherente con las cuentas nacionales básicas"

3. - El punto H. Carencia de variados mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, donde se desarrolla las ideas del feminismo de la diferencia. Alude a la necesidad de integrar las políticas de género en las legislaciones, programas y proyectos estatales. En el objetivo estratégico H.2. enuncia en cuanto a las medidas que han de adoptarse:

c) "Promover estrategias y objetivos nacionales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres han de eliminar los obstáculos al ejercicio de los derechos de la mujer y erradicar todas las formas de discriminación contra la mujer.

d) Trabajar con los miembros de los órganos legislativos, según proceda, han de promover la introducción en todas las legislaciones y políticas de una perspectiva de género²⁰³.

²⁰³ MINISTERIO DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES Y DE IGUALDAD (INSTITUTO DE LA MUJER), *Guía de corresponsabilidad: La corresponsabilidad también se enseña*, Madrid, Ed. Organización de Mujeres Confederación inter-sindical y Organización de mujeres de STES, 2013, pp. 17. Define *Perspectiva de género*: "Enfoque que tiene en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito

e) Empezar actividades centradas en la reforma jurídica con relación a, entre otras cosas, la familia, las condiciones de empleo, la seguridad social, el impuesto sobre la renta, la igualdad de oportunidades en la educación, las medidas positivas para promover el adelanto de la mujer, y la percepción de actitudes y de una cultura favorables a la igualdad, y también promover una perspectiva de género en las reformas jurídicas de las políticas y los programas".

En el Capítulo V, donde se hace referencia a Disposiciones Institucionales, refiere a la necesidad de modificación de actitudes y valores para la eficacia del plan de acción

Art 89.

"Disposiciones institucionales La aplicación eficaz de la Plataforma también exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. Se debe eliminar el acoso sexual."

1.7. ONU MUJERES

A nivel mundial, hemos enunciado con anterioridad que a partir de 1995, con el Plan de acción de Beijing, desde el ámbito del Derecho Internacional de Naciones Unidas, se establecen doce escenarios²⁰⁴, cada uno de ellos con unas directrices dirigidas a inspirar las políticas de los diferentes estados a fin de lograr la universalización de los derechos de las mujeres y avanzar en igualdad de oportunidades. Dichas directrices son revisadas y readaptadas cada cinco años. En el 2011 se crea ONU Mujeres, que absorbe estos objetivos y reclama la incorporación de la perspectiva de género a todas las agencias del organismo internacional, también incorpora la revisión actualizada de políticas de equidad.

La Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, la Sra. Michelle Bachelet, implementa en su discurso de apertura²⁰⁵ el Plan de Acción de Beijing y reclama la incorporación de la perspectiva de

²⁰⁴ A. La mujer y la pobreza ; B. Educación y capacitación de la mujer; C. La mujer y la salud; D. La violencia contra la mujer; E. La mujer y los conflictos armados; F. La mujer y la economía; G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones. H. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; I. Los derechos humanos de la mujer ; J. La mujer y los medios de difusión; K. La mujer y el medio ambiente; L. La niña.

²⁰⁵ Intervención de Sra. Michelle Bachelet Directora Ejecutiva de ONU Mujeres y Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas en el encuentro con mujeres líderes de Panamá. *Construyendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: Liderazgo y participación política de las mujeres*. Ciudad de Panamá, Panamá, 17 de abril del 2011.

género a todas las agencias del organismo, como también incorpora la revisión actualizada de políticas de equidad a trabajar para que los desafíos de la sociedad contemporánea comiencen a revertirse en el presente evitando un futuro de brechas más profundas. En este último aspecto, se está llevando adelante una particular insistencia en la participación de las mujeres y las niñas en el uso y la apropiación de la tecnología digital.

A través de diversos compromisos internacionales que apoyan el empoderamiento económico de las mujeres, entre ellas la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y diversos convenios sobre la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo.

Realizada en el marco de la 54ª Sesión de la Comisión del status de la Mujer, la Asamblea General de la ONU realizó un seguimiento de los avances por parte de los gobiernos en la aplicación de los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing y creó ONU Mujeres. También proporcionó una oportunidad para la sociedad civil, incluyendo comunidades de base de la mujer, a celebrar un debate y compartir sus experiencias, las lecciones aprendidas y las buenas prácticas. Se hizo énfasis en cómo superar los obstáculos restantes y los nuevos desafíos, incluyendo aquellos referentes a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La Comisión de la condición jurídica y social de la mujer es el órgano internacional intergubernamental dedicado a la promoción de la igualdad de género. Se trata de una comisión orgánica dependiente del Consejo Económico y Social creado en virtud de la resolución 11 (II) del Consejo, de 21 de junio de 1946.

2. PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD DESDE LA LEGISLACIÓN COMUNITARIA

Los tratados fundacionales de la Comunidad Económica Europea, abordaron inicialmente la cuestión de la igualdad de forma marginal y por motivos económicos. De hecho, la primera referencia al principio de igualdad de hombres y mujeres en los tratados europeos, se remonta al Tratado de Roma de 1957; documento por el que se constituye la Comunidad Económica Europea y en cuyo art. 119²⁰⁶ enunciaba el deber de los Estados miembros de garantizar la

²⁰⁶ “Artículo 119

aplicación del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en un mismo trabajo. Dicho artículo era utilizado, mas que para garantizar derechos sociales, como instrumento para impedir que la libre competencia se viera adulterada por los costes laborales.

A partir de esta mínima representación de la noción de igualdad, como explica Quesada Segura²⁰⁷, comienza su evolución a través de los textos europeos de diversa índole presentando un importante punto de inflexión con la aprobación del Acta Única Europea de 1986²⁰⁸, por la que se inicia una nueva fase en la política social de la Comunidad Económica²⁰⁹, hasta posicionar actualmente la igualdad en el centro de las políticas europeas; hecho que se manifiesta de manera omnipresente en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, vigente desde el 2009.

El Acta Única incorpora derechos sociales al derecho originario y modifica el Tratado de Roma al introducir dos nuevas subsecciones: Política social y Cohesión económica y social. De esta forma se introducen en los Tratados originales cuestiones puramente laborales como la

Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a. que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b. que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

²⁰⁷ QUESADA SEGURA, R., “La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales*, pp. 53-75.

²⁰⁸ En su Preámbulo se marca como objetivo de la misma, la cohesión económica y social con fundamento en los derechos reconocidos en las Constituciones de los Estados miembros, en el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y en la Carta Social Europea.

²⁰⁹ Directiva 86/ 378/CEE del Consejo de 24 de Julio de 1986, relativa a la igualdad de trato ente hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social; Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de Octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada.

protección de la seguridad y salud del trabajador y el dialogo social entre la administración de las empresas y la mano de obra, a nivel europeo.

La Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, (Consejo Europeo de Estrasburgo, 1989), como es sabido, fue un texto sin valor jurídico al no obtener el refrendo del Reino Unido. Supuso en la práctica una mera declaración de intenciones, pero su importancia histórica radica en que define todo el programa social de la Unión Europea hasta nuestros días.

En materia del derecho a la igualdad, en su art. 16, reconoce la igualdad de trato entre hombres y mujeres, en materia de empleo y de profesión, prohibiendo la discriminación por razón de sexo. Si bien introduce ya el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al afirmar que la declaración de igualdad formal “no será óbice a la adopción de medidas concretas para remediar las desigualdades de hecho”. La igualdad se presenta de forma escasa, al garantizar la igualdad de trato por razón de nacionalidad y la igualdad de trato y oportunidades por razón de sexo, sin incluir otras causas de discriminación prohibidas.

Mas adelante, El Tratado de la Unión Europea²¹⁰ (Maastricht, 1992), anexiona la Carta de los Derechos Sociales de los Trabajadores como Protocolo sobre política social²¹¹, y dispuso que cada Estado pueda adoptar medidas destinadas a facilitar a las mujeres la realización de actividades profesionales o compensar situaciones discriminatorias, hecho que marca el comienzo del desarrollo legal de la igualdad real frente a la igualdad formal.

El Tratado de Ámsterdam, acuerdo firmado el 2 de Octubre de 1997, entra en vigor el 1 de Mayo de 1999, tras ser ratificado por todos los Estados miembros de la Unión Europea; de esta forma se obtienen dos importantes logros: por un lado, la unidad y coherencia de la política social, y por otro la uniformidad entre los Estados miembros. Por lo que pasa a convertirse en la nueva normativa legal de la Unión Europea. Ha sido probablemente, el hito más

²¹⁰ Cuya principal novedad reside en la distribución de competencias entre la UE y los Estados miembros, bajo la base de competencias exclusivas y del principio de subsidiariedad.

²¹¹ Pese a que de nuevo fue imposible la aprobación por unanimidad del mismo, como antes había sucedido con la Carta por oposición del Reino Unido, estableció el mecanismo que permitía la aprobación por mayoría cualificada de las Directivas de armonización en materia de seguridad e higiene y protección de los trabajadores.

trascendente en la construcción de una Europa social, ya que incorpora los derechos sociales contenidos en la Carta Social Europea y en la Carta comunitaria. En materia de igualdad, resultó decisivo ya que incorpora el “principio de mainstreaming”, lo que significa una dimensión distinta en esta materia, puesto que considera la igualdad, como una finalidad propia y un elemento estructural de las políticas comunitarias y la de los Estados miembros.

El principio conocido como mainstreaming²¹² de género implica, como explica Mangas Martín²¹³, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas comunitaria en todos los niveles, etapas y procesos; desde la formulación hasta la implementación y evaluación de políticas.

Según señala Lombardo²¹⁴, el mainstreaming de género se encuentra recogido en el derecho comunitario en dos artículos del Tratado de Ámsterdam, tres Programas de Acción Comunitarios y un número creciente de provisiones de legislación ‘soft’ -es decir, regulaciones no vinculantes.

El hecho de elevar en su art. 2²¹⁵, la igualdad entre el hombre y mujer a la categoría de fin de la Comunidad Europea, es el modo por el que se supera con creces el sentido inicial dado a la igualdad en el Tratado de Roma de 1957. Para ello, incorpora en su artículo 3 la transversalidad de género, al considerar que la igualdad entre hombre y mujer deberá estar presente, impregnar todas las acciones y políticas comunitarias en materia comercial, social, cultural, económica. Se declara objetivo de la Comunidad, la eliminación de desigualdades por

²¹² CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26. Lo define de la siguiente manera: "El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas".

²¹³ Cfr. MANGAS MARTÍN, A., *Tratado de la Unión Europea, Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y otros actos básicos del Derecho Comunitario*, Madrid, Ed. Tecnos, 10ª Edición, 2003.

²¹⁴ LOMBARDO, E., "El mainstreaming de género en la Unión Europea". *Revista Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres*, vol. 10, 15 de mayo-dic 2003. pp. 6-11.

²¹⁵ "La Comunidad tendrá por misión promover la igualdad entre el hombre y la mujer".

razón de sexo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Por primera vez en el texto del Tratado se introduce la idea de la promoción de la igualdad real o sustancial.

La incorporación del art. 13, en el que se recoge la prohibición de toda discriminación con un carácter mucho más general que la primitiva redacción fundadora de la Comunidad Económica Europea, inicia la apertura de nuevas vías de actuación. Así se afirma que el Consejo emprenderá acciones para luchar contra la discriminación por motivo de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual²¹⁶

En la materia laboral, el art. 141 TCE en su segundo apartado incluye una mención concreta al principio de igualdad de oportunidades en este ámbito, ya que considera que “el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o compensar desventajas en sus carreras profesionales”. Significa incorporar las acciones positivas a favor del empleo y la ocupación de la mujer.

El camino hacia un espacio europeo en donde la igualdad es un valor fundamental y un principio universal continua con el Tratado de Niza -aprobado en el Consejo Europeo de Niza en el año 2000- que mantuvo la línea de avance en materia social. Sin introducir excesivas novedades, cabe destacar la modificación del art. 13 que amplía las materias sociales objeto de aprobación por mayoría cualificada. En su seno se aprueba la Agenda de Política Social de la Unión, en donde se marcaron los objetivos orientados al fin estratégico fijado en el Consejo de Lisboa del año 2000²¹⁷.

Fuera del Tratado firmado por el Consejo de Niza (2000), se aprobó un importante texto: la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que inicialmente carecía de fuerza vinculante, por no formar parte de los Tratados de la Unión, si bien en sus disposiciones

²¹⁶ Nuevas causas de discriminación prohibidas que se plasmarán más adelante en dos Directivas: la Directiva 2000/43/CE de 29 de junio relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independiente- mente de su origen racial o étnico, y la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre establecimiento de un marco general en el empleo y la ocupación.

²¹⁷ Convertir a la economía europea en “la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible al tiempo que proporciona más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social”. Una definición por tanto del modelo europeo como modelo económico basado en la calidad, la competitividad y el pleno empleo.

generales la Carta se preocupa de establecer su vinculación con el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

En dicho documento, donde se recogen por primera vez los derechos que se reconocen y estaban repartidos en distintos instrumentos legislativos como convenios internacionales y legislaciones nacionales, contribuye a desarrollar el concepto de ciudadanía de la Unión Europea²¹⁸. Consiste en una norma programática sin facultad de ser alegada ante el TJCE, aunque los ciudadanos no puedan invocar directamente su contenido por la carencia de fuerza vinculante no significa que carezca de validez al convertirse en texto de referencia para los Estados y para el TJCE.

En el Título I, acerca de la dignidad, en su art. 1 reconoce: “La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida”. En el Título III, sobre la igualdad, menciona en el art 20: “Todas las personas son iguales ante la Ley” y en el art 21. 1. “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

En el art. 23 reconoce que “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 18 de Diciembre de 2000, contempla la posibilidad de acciones legales positivas en su Art.23, como medida para

²¹⁸ Importante, destacar en su texto la concepción de la igualdad, mucho más general y universal. Bajo la rubrica “igualdad” se proclama la igualdad de todas las personas ante la Ley, así como la prohibición de toda discriminación, refiriéndose seguidamente a numerosos supuestos como los derechos del menor, de las personas mayores y de los discapacitados. Es un enfoque centrado en la búsqueda la igualdad material, favoreciendo a los colectivos considerados más desprotegidos. Así mismo, y con fundamento en la igualdad material, se proclama el respeto por la diversidad cultural, religiosa y lingüística, - cuestiones no tratadas en el ordenamiento comunitario hasta este momento-. Encontramos la incorporación de nuevos motivos concretos de discriminación prohibidos como el origen social, las características genéticas, la lengua, las opiniones políticas o de cualquier otro tipo, la pertenencia a una minoría nacional, el patrimonio y el nacimiento.

garantizar la igualdad de oportunidades y la paridad en el ámbito público. De este modo la maternidad no sería un motivo discriminatorio para conseguir la anhelada igualdad de derechos y oportunidades.

Rey Martínez describe las acciones positivas como “...aquellas medidas de impulso y promoción que tienen como objeto establecer la igualdad entre los hombres y las mujeres , sobre todo mediante la eliminación de las igualdades de hecho”²¹⁹. De esta manera se establecen políticas que partiendo de la igualdad formal (legal) impulsada tras la segunda guerra mundial, pasa a concebir la igualdad de oportunidades desarrollada en los años ochenta, a impulsar estas medidas a través de las acciones positivas.

Dichas medidas posibilitan a las legislaciones nacionales a establecer medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado, en realidad se limita al mantenimiento de lo ya previsto con anterioridad: el reconocimiento del carácter transversal que deben adoptar todas las acciones y políticas comunitarias con el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. Es decir, de nuevo la técnica del mainstreaming ya declarada en el Tratado de Ámsterdam.

En el Título IV, donde se inculca la solidaridad, el art. 33, en cuanto a la vida familiar y vida profesional:

1. “Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.
2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.”

Destacar en el primer punto del art. 33 donde se menciona la protección garantizada a la familia -y no al matrimonio-, por lo que se pone la pluralidad de formas de familia, además de la originada por el matrimonio, reconociendo el cambio social y cultural del siglo XX.

²¹⁹ REY MARTÍNEZ, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Madrid, McGraw-Hill/Interamericana de España, 1995, pp.91.

Más llamativo es lo legislado en el apartado 2, como destaca Castellanos Serrano²²⁰ acerca del reconocimiento a la protección por despido y a un derecho por causa de nacimiento o adopción, “si bien empieza planteándose en términos neutrales potencialmente para padres y madres -toda persona-, se vincula explícitamente a la maternidad, quedan la paternidad sin garantía ni reconocimiento explícito de un permiso pagado, que permita conciliar dicha vida profesional y familiar, manteniendo un ingreso. De esta forma, en el mismo documento legal, en el que se aboga por la no discriminación por razón de sexo (art. 21) y se explicita la igualdad entre mujeres y hombres, incluidos los ámbitos de empleo, trabajo y remuneración (art.23), se redacta y legisla con diferencias en función del sexo”²²¹.

La Carta proclamada en el 2000 se ha convertido en legalmente vinculante en la UE con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa de 2007, en diciembre del 2009. Donde se insiste en la políticas de igualdad en el ámbito de empleo y por el tratado de funcionamiento de la Unión Europea al establecer “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar la desigualdad entre hombre y mujer y promover su igualdad”.

Actualmente, la Unión Europea sigue incorporando la igualdad como principio rector de su funcionamiento, para ello desarrolla políticas a través de las Directivas comunitarias del Consejo y de otra manera diseña estrategias para la consecución de la igualdad real. En este sentido, a día de hoy, rige la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2016-2019), que está acompañada de un documento de trabajo que determina las acciones a realizar para avanzar en los objetivos propuestos en la estrategia europea.

2.1. DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

A partir de 1975, la legislación europea comunitaria comenzó a desarrollar el principio de igualdad de trato y de no discriminación, mediante diferentes directivas comunitarias²²²,

²²⁰ CASTELLANOS SERRANO, C., Tesis doctoral, *Evaluación de políticas públicas: los regímenes económicos matrimoniales y los sistemas de permisos parentales. Efectos sobre el régimen de bienestar desde la perspectiva de género*, Universidad Complutense, Madrid, 2016.

²²¹ Idem, pp.150.

²²² Directiva 75/117/ CEE del Consejo de 10 de Febrero de 1975, relativa a la aproximación de los Estados miembros que se refieren al principio de igualdad de retribución, entre los trabajadores masculinos y femeninos; Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de Febrero de 1976, relativa a igual trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso al empleo, formación y promoción profesional,

todavía orientadas al reconocimiento de la igualdad formal de derechos en el ámbito público-laboral. A raíz de la aplicación de las acciones positivas, se van a desarrollar una serie de directivas sobre conciliación, en cuanto facilitadoras de tiempos de dedicación al ámbito laboral y al ámbito familiar. Pero no es hasta la Directiva 2006/54/CE, una normativa de refundición sobre conciliación, donde se alude expresamente a la corresponsabilidad (reparto de tiempos de dedicación en responsabilidades de cuidado entre varón y mujer en el seno de la pareja en cuanto al proyecto familiar común). Por esta razón, se reclama a los Estados Miembros un mayor esfuerzo para que reconozcan en sus ordenamientos un permiso parental destinado a los hombres, que esté estructurado como un derecho individual e intransferible. El objetivo de este considerado es permitir que la figura paterna se involucre en las tareas familiares y evitar que sea la mujer la que acabe asumiendo el principal peso de las responsabilidades del hogar.

El interés por la conciliación de la vida familiar y laboral también se ha constatado en diversas directivas cuyo antecedente, como explica Elósegui²²³ se remonta a 1983, cuando la Comisión hace una propuesta al Consejo para que éste elaborase una directiva que abordara las excedencias y permisos por razones familiares²²⁴. Real Montero²²⁵ expone que el tratamiento de la corresponsabilidad en estas directivas es armonizador, ya que van encaminadas a la adecuación de las diferentes legislaciones de los Estados Miembros al derecho comunitario con el objetivo de crear legislaciones más homogéneas, pues existen importantes diferencias entre los modelos de corresponsabilidad que tiene cada Estado: en los países nórdicos, como Finlandia o Suecia, existe una verdadera corresponsabilidad conjugada a través de políticas de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, siendo los dos progenitores los

y condiciones de trabajo (reformada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002); Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de Julio de 1986, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social; Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de Octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, entre otras.

²²³ ELÓSEGUI ITXASO, M., *Diez temas de género. Hombre y mujer ante los Derechos productivos y reproductivos*, Madrid, Ediciones Internacionales Universitarias, 2002, pp. 237.

²²⁴ Proposal for a Council Directive on parental leave for family reasons. COM (83) 686 final. Submitted by the comisión to the Council on 24 November 1983, *Official Journal of the European Communities*, N° C333/6, 9-12-83.

²²⁵ REAL MONTERO, S., "La corresponsabilidad en la Unión europea, un camino por recorrer", *Lex social*, vol. 6, n° 1, 2016, pp. 170-198.

sustentadores principales de la familia, ejerciendo ambos el mismo papel tanto en el mercado laboral como en el doméstico²²⁶. De otro modo en países como los mediterráneos, donde destacan España o Italia, son las mujeres las que suelen optar entre el trabajo a tiempo completo o el trabajo en el hogar²²⁷.

Las principales directivas que desarrollan el modelo de corresponsabilidad varón-mujer son expuestas por orden cronológico, de esta manera se comprueba como inicialmente están dirigidas a la conciliación de los tiempos de vida de la mujer para hacer compatibles las obligaciones laborales con las domésticas; mas adelante, en el año 2006, se encuentra el deber de corresponsabilidad expresamente mencionado en la directiva comunitaria:

2.3.1. DIRECTIVA DEL CONSEJO 92/85/CEE, DEL 19 DE OCTUBRE DE 1992, RELATIVA A LA APLICACIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD EN EL TRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERIODO DE LACTANCIA (DÉCIMA DIRECTIVA ESPECIFICA CON ARREGLO AL APARTADO 1 DEL ARTICULO 16 DE LA DIRECTIVA 89/391/CEE)

Contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o durante el periodo de lactancia.

2.3.2. DIRECTIVA 96/34/CE, DEL CONSEJO DE 3 DE JUNIO DE 1996 RELATIVA AL ACUERDO MARCO SOBRE EL PERMISO PARENTAL CELEBRADO POR LA UNICE EL CEEP Y LA CES.²²⁸

En dicha directiva se expone el Acuerdo marco sobre permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio para conciliar la vida profesional y familiar y

²²⁶ LARRAÑAGA SARRIEGUI, M., JUBETO RUIZ Y DE LA CAL BARREDO, "La Diversidad de los modelos de participación laboral de las mujeres en la U-27", *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak*, nº 25, 2012, pp.296. En este estudio se diferencian cuatro modelos, entre ellos, el Nórdico. "El modelo nórdico: en países como Suecia, Finlandia y Dinamarca, el papel de «sustentador principal» es compartido por mujeres y hombres. La participación laboral de las mujeres es continua y es prácticamente a tiempo completo durante toda la vida laboral."

²²⁷ LARRAÑAGA SARRIEGUI, M., JUBETO RUIZ Y DE LA CAL BARREDO, "La Diversidad de los modelos de participación laboral de las mujeres en la U-27", *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak*, nº 25, 2012, pp.296.

²²⁸ Esta Directiva fue derogada y sustituida por la Directiva 2010/18/UE, 8 de Marzo de 2010, a raíz de la aprobación del Acuerdo marco revisado, sobre el permiso parental de 18 de junio de 2009, donde se realizan pequeñas reformas que afectan fundamentalmente a un nuevo permiso laboral para el padre de veintiocho días.

promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Los objetivos que perseguía, expuestos en la propia Directiva:

-Establecer medidas que permitan compaginar más fácilmente las obligaciones familiares y profesionales (4).

- Establecer una estrategia global e integrada que permita organizar horarios laborales, flexibles y medidas que faciliten la reincorporación al trabajo tras periodos dedicados al cuidado de hijos. Teniendo en cuenta a los intermediarios sociales, como los sindicatos, a la hora de legislar medidas (5).

-Fomentar nuevos modelos flexibles en la organización del trabajo y del tiempo adaptados a las necesidades cambiantes de la sociedad, y teniendo en cuenta a la empresa y los trabajadores. (6).

- Contempla la necesidad de los permisos laborales en el contexto familiar más amplio de cuidado e hijos y ascendientes por los cambios en la expectativa de vida. Busca promocionar la participación de la mujer en la vida activa por lo que exige una nueva organización laboral y social. (7).

- Animar a los hombres a asumir una parte igual de las responsabilidades familiares, a través de programas de sensibilización (8).²²⁹

- Una novedad del acuerdo es presentar las disposiciones del permiso parental como más amplio que el permiso de maternidad/paternidad ya que contempla y se extiende a otras situaciones cada vez más frecuentes como el cuidado de adultos enfermos.

- Durante los permisos parentales se deben mantenerse las prestaciones en especie en concepto de seguro por enfermedad, aunque sean permisos sin sueldo²³⁰. También se deben conservar las prestaciones a la seguridad social durante ese mínimo de tiempo.

²²⁹ Resulta evidente que que la existencia de normas legales no cambian los hábitos de la población, más en este caso donde las normas son facultativas, no prescriptivas.

²³⁰ La duración mínima del permiso parental se ha marcado en tres meses.

2.3.3. DIRECTIVA 2002/73/CE (DE REFORMA DE LA DIRECTIVA 76/207/CEE) RELATIVA AL TRATO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LO QUE SE REFIERE AL EMPLEO, A LA FORMACIÓN Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL, Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.²³¹

El principio de la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razones de sexo, ya sea directa o indirecta, en relación con la situación familiar o matrimonial. No obstante, los Estados miembros pueden excluir del ámbito de aplicación de la Directiva las actividades profesionales para las cuales el sexo constituya una condición determinante debido a la naturaleza de las mismas o a las condiciones de su ejercicio.

La Directiva no será un obstáculo para las disposiciones relativas a la protección de la mujer (embarazo, maternidad) ni para las medidas que pretendan corregir las desigualdades que afecten a las oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos abarcados por la Directiva.

La aplicación del principio de igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación basada en el sexo en lo que se refiere a las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección para los empleos y puestos de trabajo y en relación con todos los niveles de la jerarquía profesional. El principio se aplica al acceso a todas las clases y niveles de orientación profesional, formación, perfeccionamiento y reciclaje profesionales.

La aplicación del principio en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de despido, implica que se garanticen las mismas condiciones a hombres y mujeres.

Los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que:

- Se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio o se revisen si el deseo de protección que las inspiró ya no tiene razón de ser.
- Puedan declararse nulas o modificarse las disposiciones opuestas al principio que figuren en los convenios colectivos, los contratos individuales de trabajo y los reglamentos internos de las empresas.

²³¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10906> . Recuperado el 20 de Noviembre de 2107.

Se invita a los interlocutores sociales a revisar las disposiciones de la misma naturaleza adoptadas por acuerdo mutuo. Cualquier persona perjudicada por la no aplicación del principio deberá poder hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional. Se protegerá a los trabajadores contra todo despido causado por una reacción del empresario ante una queja formulada en la empresa o ante una acción judicial destinada a hacer respetar el principio de igualdad de trato. Se pondrán en conocimiento de los trabajadores las medidas adoptadas en aplicación de la Directiva y las disposiciones vigentes sobre la materia.

Los Estados miembros revisarán periódicamente las actividades profesionales que hayan excluido del ámbito de aplicación de la Directiva para juzgar si, teniendo en cuenta la evolución social, resulta justificado mantener las exclusiones. Asimismo, comunicarán a la Comisión en el plazo establecido todos los datos útiles para que ésta pueda elaborar un informe sobre la aplicación de la Directiva.

2.3.4. DIRECTIVA 2004/113/CE, SOBRE LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO.

Se trata de la Recomendación (2002) 12 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros relativa a la educación para la ciudadanía democrática y adoptada el 16 de octubre, la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, y la Recomendación del Parlamento europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la Creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.

De manera concreta, en la recomendación de 18 de diciembre de 2006, se fomenta la adquisición de competencias, las cuales se definen “como una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto”. Entre esas competencias se recogen las llamadas “Competencias sociales y cívicas”. La competencia cívica, se dice, “prepara a las personas para participar plenamente en la vida cívica gracias al conocimiento de conceptos y estructuras sociales y políticas, y al compromiso de participación activa y democrática”.

Los conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionados con esta competencia son, entre otros, “comprender los códigos de conducta y los usos generalmente aceptados en las

distintas sociedades y entornos (por ejemplo, en el trabajo)”; o “conocer los conceptos básicos relativos al individuo, al grupo, a la organización del trabajo, la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres, la sociedad y la cultura. Asimismo, es esencial comprender las dimensiones multicultural y socioeconómica de las sociedades europeas y percibir cómo la identidad cultural nacional interactúa con la europea. Los elementos fundamentales de esta competencia incluyen la capacidad de comunicarse de una manera constructiva en distintos entornos, mostrar tolerancia, expresar y comprender puntos de vista diferentes, negociar sabiendo inspirar confianza, y sentir empatía”.

También se indica que la competencia cívica “se basa en el conocimiento de los conceptos de democracia, justicia, igualdad, ciudadanía y derechos civiles, así como de su formulación en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en declaraciones internacionales, y de su aplicación por parte de diversas instituciones a escala local, regional, nacional, europea e internacional”. Además, se subraya que “las capacidades de competencia cívica están relacionadas con la habilidad para interactuar eficazmente en el ámbito público y para manifestar solidaridad e interés por resolver los problemas que afecten a la comunidad, ya sea local o más amplia”.

También incluye manifestar el sentido de la responsabilidad y “mostrar comprensión y respeto de los valores compartidos que son necesarios para garantizar la cohesión de la comunidad, por ejemplo el respeto de los principios democráticos. La participación constructiva incluye también las actividades cívicas y el apoyo a la diversidad y la cohesión sociales y al desarrollo sostenible, así como la voluntad de respetar los valores y la intimidad de los demás”.

2.3.5. DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 5 DE JULIO DE 2006, RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ASUNTOS DE EMPLEO Y OCUPACIÓN (REFUNDICIÓN)

La Directiva 2006/54/CE es una normativa de refundición donde existen pocas referencias a la conciliación de la vida familiar y laboral²³², pero si alude directamente a la corresponsabilidad

²³² CABEZA PEREIRO Y FERNÁNDEZ DOCAMPO (Coords.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011. Pp.281.

entre varón y mujer . Se puede destacar, entre los considerandos que figuran en la Directiva, por estar orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, el número 11²³³ desde el que se apuesta por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

La igualdad en los salarios es fundamental para alcanzar la corresponsabilidad. Las diferencias salariales que puedan existir en una pareja normalmente van en detrimento de las mujeres, puesto que suelen ser éstas las que perciben los salarios más bajos. Dicha desigualdad acaba condicionando a las mujeres para que sean ellas las que, el la mayoría de las ocasiones abandonen o reduzcan las horas de su trabajo a fin de poder atender las obligaciones familiares²³⁴ .

La directiva 2006/54/CE manifiesta la necesidad de avanzar hacia la flexibilidad de la jornada laboral y alcanzar el reparto de funciones entre los progenitores -considerando número 26²³⁵-. Se reclama a los Estados Miembros un mayor esfuerzo para que reconozcan en sus ordenamientos un permiso parental destinado a los hombres, que esté estructurado como un derecho individual e intransferible. El objetivo de este considerado es permitir que la figura paterna se involucre en las tareas familiares y evitar que sea la mujer la que acabe asumiendo el principal peso de las responsabilidades familiares. Y ello porque no ha existido una correlación proporcional entre el incremento de mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo respecto al número de hombres que han pasado a encargarse de las tareas domésticas.

²³³ El considerando 11 dice lo siguiente: “Los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y la asistencia a personas dependientes”.

²³⁴ CABEZA PEREIRO Y FERNÁNDEZ DOCAMPO (Coords.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011. Pp. 81.

²³⁵ Considerando 26: “En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, se alienta a los Estados miembros a evaluarla posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo al mismo tiempo sus derechos laborales”.

A nivel comunitario, se desarrolla La Directiva 2010/18/UE donde se busca acrecentar el compromiso del padre en torno a la corresponsabilidad.

En otro orden se inicia una aproximación estratégica, planes de acción, donde se señalan determinados objetivos y recomendaciones en la orientación de las políticas de los estados miembros, para avanzar en la igualdad, materializada en la “Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015” y en el “Compromiso Estratégico para la igualdad de Género 2016-2019”.

2.3.6. DIRECTIVA 2010/18/UE . DEL 8 DE MARZO DEL 2010, POR EL QUE SE APLICA EL ACUERDO MARCO REVISADO, SOBRE EL PERMISO PARENTAL, CELEBRADO POR BUSINESS EUROPE, LA UEAPME, EL CEEP Y LA CES, Y SE DEROGA LA DIRECTIVA 96/34/CE.

La Directiva 2010/18/UE recoge algunas referencias sobre la corresponsabilidad, reconociendo ciertos derechos paternales como la participación de los padres en los cuidados de los hijos. Dichos derechos buscan el compromiso del padre para que éste participe en el reparto de tareas. En este sentido, el legislador comunitario ha vuelto a concentrar sus esfuerzos en la creación de permisos a tiempo completo o a tiempo parcial²³⁶, manteniendo a los trabajadores alejados del mercado laboral.

Como explica Real Montero²³⁷, en sus considerandos, la disposición normativa reconoce expresamente la necesidad de crear una colaboración entre empresarios y trabajadores, colaboración que es necesaria para fomentar la adaptación e inserción de los trabajadores con cargas familiares y el reparto de responsabilidades entre los miembros de la familia²³⁸.

²³⁶ Se recoge en la cláusula 3.a) de la Directiva 2010/18/UE: “decidir si se concede el permiso parental a tiempo completo o parcial, de manera fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo, teniendo en cuenta las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores”.

²³⁷ REAL MONTERO, S., “La corresponsabilidad en la Unión europea, un camino por recorrer”, *Lex social*, vol. 6, nº 1, 2016, pp. 193-17.

²³⁸ Considerando número 8: “Considerando que la política familiar debe contribuir al logro de la igualdad entre los sexos y enfocarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre las generaciones, la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres”.

El considerando 12 reconoce la falta de efectividad de la conciliación en el sexo masculino y el fracaso de las medidas adoptadas hasta el momento. Dice lo siguiente: “Considerando que en muchos Estados miembros las medidas para animar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado; que por tanto, conviene adoptar medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres”. A pesar del reconocimiento del fracaso de las políticas conciliadoras, el legislador no ha creado ningún artículo que intentara paliarlo.

La Directiva, en el considerando 20²³⁹, manifiesta la relevancia que tiene para la familia la percepción de ingresos durante el disfrute de un permiso parental, pero no introduce ninguna cláusula donde se reconozca la obligatoriedad de una retribución mínima. La falta de aprobación de una disposición vinculante que estipule un ingreso mínimo es un vacío del legislador respecto a la corresponsabilidad. Se debe incidir en la importancia que tiene el aspecto económico a la hora de decidir qué progenitor disfruta de un permiso parental, pues suelen ser las mujeres las que reciben un salario inferior respecto al de los hombres .

El legislador europeo recuerda a los Estados Miembros la relevancia que tiene la retribución en este tipo de permisos. Sin embargo, en la legislación española las excedencias no tienen cobertura en la seguridad social, obligando a las familias a elegir al miembro que menores ingresos obtiene para que sea éste el que se dedica al cuidado de la familia. El legislador español tan sólo reconoce como tiempo de cotización efectiva el tiempo que dura la excedencia a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad²⁴⁰.

²³⁹ El considerando no20 de la Directiva 2010/18 dice: “Considerando que la experiencia de los Estados miembros ha mostrado que el nivel de ingresos durante el permiso parental es un factor que influye en la utilización de este permiso por los progenitores, y especialmente por los padres”.

²⁴⁰ El artículo 180 LGSS reconoce lo siguiente: "Los tres años de período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad”.

La Directiva 2010/18/UE ha ampliado su ámbito de aplicación a otros supuestos que no estaban contemplados en su antecesora. En la cláusula 2.1²⁴¹ se reconoce que los progenitores también tienen derecho a disfrutar de este permiso parental cuando sea “por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados Miembros o los interlocutores sociales”. No se han tenido en cuenta otros supuestos también relevantes para conciliar la vida familiar y laboral que también afectan a la conciliación como el cuidado de dependientes o el acogimiento.

La cláusula 2.2²⁴² establece una duración mínima para los permisos parentales – cuatro meses -, mejorando la duración de tres meses que había fijado la directiva anterior. De estos cuatro meses al menos uno debe ser intransferible, lo que constituye un leve intento de promover el reparto de responsabilidades y evitar que estos permisos recaigan exclusivamente sobre la mujer. Es la primera vez que una norma europea recoge el reparto de responsabilidades familiares como un objetivo propio de la corresponsabilidad. Sin embargo, la ausencia de permisos parentales de titularidad exclusivamente masculina perjudica al reparto de responsabilidades, dando continuidad a la obligación de las mujeres a dedicarse casi en exclusiva a este tipo de obligaciones. Es más, se podría haber entendido que nos encontráramos ante un permiso de paternidad de titularidad exclusivamente femenina, si no hubiese sido por la cláusula 1.2²⁴³ que reconoce este derecho a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres.

²⁴¹ Cláusula 2.1 de la Directiva 2010/18/UE: “En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales”.

²⁴² Cláusula 2.2 de la Directiva 2010/18/UE dispone lo siguiente: “El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros”.

²⁴³ Cláusula 1.2: “El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro”.

En la excedencia por cuidado de hijo se ha señalado una duración máxima de tres años. Aunque pudiera parecer un modo óptimo de aproximarse a la conciliación de la vida familiar y laboral, no siempre es así²⁴⁴. Con la creación de políticas de ausencia no se consigue la auténtica corresponsabilidad, porque estas medidas obligan a las personas a permanecer alejadas de su trabajo con un alto riesgo de desprofesionalización. Mayoritariamente suelen ser las mujeres las que se acogen a este tipo de permisos o excedencias, por motivos culturales y económicos. Por lo tanto, es conveniente que se realice una revisión de la duración máxima de dichas instituciones – excedencia y guarda legal –y que se adapten a estándares europeos. Así, en los países nórdicos se han establecido periodos no superiores a un año. En Alemania, en 2007, se reconocían 14 meses pero 12 de ellos debían ser disfrutados por uno sólo de los progenitores²⁴⁵. En Dinamarca, tras la aplicación de esta directiva y en relación con la cláusula 2.2, se abolió el mes que se le reconocía al padre para instaurar la libertad de elección entre los miembros de la familia.

Esta situación puede llegar a contribuir al mantenimiento de roles, especialmente en países como España, teniendo en cuenta que a la hora de escoger el permiso se consideran diferentes factores como la tradición, el salario, la posición laboral, etc.

En la cláusula 5²⁴⁶, que tiene por rúbrica: “Derechos laborales y lucha contra la discriminación”, se declaran un conjunto de derechos y garantías para aquellos trabajadores que accedan a un permiso parental como el derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o, si no es posible, un trabajo equivalente²⁴⁷. Su apartado segundo obliga a reconocer los derechos que el trabajador

²⁴⁴ CABEZA PEREIRO, J. “¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 6, 2010, pp.9.

²⁴⁵ CABEZA PEREIRO, J. “¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 6, 2010, pp.10.

²⁴⁶ Cláusula 5.1: “Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral”.

²⁴⁷ La transposición de la cláusula 5.1 se ha realizado en el ordenamiento jurídico español por medio del artículo 46.3 ET, que recoge el derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo durante el primer año y, transcurrido este plazo, tendrá derecho a un puesto del mismo grupo profesional. Garantizar el puesto de trabajo al trabajador que ha disfrutado de un permiso parental tiene dos finalidades: evitar el abandono del trabajo y evitar la pérdida de contacto entre el trabajador y la empresa. El mantenimiento del contacto entre empleador y empleado evita la desprofesionalización de la persona que disfruta de un permiso. El artículo 46.3 ET reconoce como un derecho del trabajador asistir a cursos de formación durante el disfrute de un permiso.

haya adquirido o esté en curso de adquirir en el momento de iniciar el permiso, como la protección frente al despido o frente a cualquier trato peyorativo que constituya una represalia por haberse acogido a un permiso, como ya se recogía en la Directiva 92/85/CEE. Sin embargo, remite a los Estados Miembros la opción de otorgar cobertura en la seguridad social y la de fijar unos ingresos a este permiso. Debemos tener en cuenta que la seguridad social y la retribución son características esenciales que se tienen en cuenta a la hora de escoger un permiso y, en particular, para determinar qué miembro de la familia debe escogerlo, siendo generalmente las mujeres las perjudicadas ante esta situación.

La cláusula 6 de la Directiva, titulada: “La Reincorporación al trabajo”, concede facultades a los trabajadores en relación con la adaptación de la jornada de trabajo para que éstos “(...) puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un determinado tiempo” y, al mismo tiempo, establece un marco de diálogo entre trabajadores y empresarios. Esta disposición es un guiño que el legislador realiza a la corresponsabilidad, donde busca la implicación del empresariado. De esta forma, desde la Unión Europea se está fomentando la adaptación de jornada para evitar el abandono del trabajo y la desprofesionalización de aquellas personas que se acogen a un permiso parental. Esta cláusula anima a mantener un diálogo entre empresario y trabajador, pero no establece ninguna obligación al empresario y no reconoce ningún derecho subjetivo a los trabajadores. En esta disposición simplemente se ordena a los Estados Miembros e interlocutores sociales a que establezcan los canales necesarios para que se produzca dicho diálogo y para que el empresario tome en consideración las necesidades del trabajador.²⁴⁸

II. LA PROPUESTA DE DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES (2017/0085) APROBADA 24 DE ENERO DE 2019.²⁴⁹

²⁴⁸ Sin embargo, el Estado español podría no haber cumplido con la correcta transposición de esta cláusula, puesto que el ordenamiento laboral no garantiza ningún tipo de adecuación de jornada tras el permiso parental. Es necesario que el legislador español incorpore reducciones de jornada superiores a la mitad de la jornada, para fomentar el contacto entre trabajador y empresa y evitar la desconexión y desprofesionalización que conlleva el disfrute de un permiso de larga duración.

²⁴⁹ El País, rescatado el 25 de Enero de 2019.

https://elpais.com/sociedad/2019/01/24/actualidad/1548354374_594152.html

Las instituciones de la Unión Europea, lograron acordar el contenido de la directiva: todos los progenitores tendrán cuatro meses de permiso parental, de los cuales dos deberán ser intransferibles y remunerados. Las empresas estarán obligadas a dar diez días a sus empleados por nacimiento. La nueva directiva, presentada el 26 de Abril de 2017, repercutirá de forma diferente, según el estado: Suecia o Bélgica cumplen con creces con todo lo dispuesto en ella. Por otro lado, once países todavía no conceden días por nacimiento de hijos; doce Estados no disponen de permisos no transferibles; otros nueve Estados no contemplan percepción monetaria, por estas razones supondrá un gran adelanto en materia de apoyo a la corresponsabilidad. La directiva, persigue cerrar la brecha que aún hay en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

2.2. ESTRATEGIA EUROPEA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Como se ha comprobado, las políticas europeas de los ochenta comienzan a generar medidas específicas dirigidas a las mujeres para lograrla igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conocidas con el nombre de Políticas de Igualdad de Oportunidades. Su objetivo fue promover prácticas que ayuden a superar los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real, de modo que lo reconocido en la legislación (la igualdad legal) tenga su reflejo en la sociedad (igualdad real).

Inicialmente se trataron de medidas específicas dirigidas a las mujeres, posteriormente, influenciado por la Conferencia de Beijing y su enfoque de género que inspiran al legislador del Tratado de Ámsterdam, comienzan a utilizarse los dos tipos de medidas –específicas y transversales- a través de la aplicación directa, planes operativos, planes estratégicos de igualdad, decisiones presupuestarias, implementación del principio de transversalidad y enfoque de género.

Las políticas específicas se refieren a políticas dirigidas a incrementar la presencia de mujeres en aquellas áreas en las que las mujeres están infrarrepresentadas, para ello se incorporan las acciones positivas, que responden a las necesidades prácticas de las mujeres.

Los estudios, cada vez más numerosos -como los de Flaquer²⁵⁰; Roostgard²⁵¹; Plantenga y

²⁵⁰ FLAQUER, L., *Las política familiares en una perspectiva comparada*, Colección Estudios Sociales Nº 3, Fundación La Caixa, 2000.

Bettio²⁵²; Martínez²⁵³-, sobre los instrumentos políticos que inciden sobre las decisiones de pareja y familiares, demuestran que la participación femenina en el mercado laboral influye de manera directa en la independencia económica de las mujeres, sobre la pobreza, el bienestar de la infancia y la equidad; razón por lo que las condiciones en que se produce el acceso al mercado de trabajo no deben ser rebajarse a un asunto de *libre* elección en función de preferencias individuales.

Otra serie de estudios se dedican a analizar sobre la distribución de tiempos y las posibilidades de combinar los usos del tiempo en el trabajo remunerado con las necesidades de tiempo para las responsabilidades de cuidado familiar como los realizados por Gálvez, Rodríguez y Domínguez²⁵⁴ ; o los realizados por Eurofound.

La Estrategia Europea de Empleo (EEE), como explican Rubery²⁵⁵ y Smith y Villa²⁵⁶, se aprueba como respuesta institucional y trata de integrar la igualdad de oportunidades de empleo para mujeres y hombres como uno de los cuatro pilares de la misma. En ella pone en relevancia la necesidad de avanzar en la conciliación de la vida familiar y vida laboral.

De este modo comienzan a desarrollarse las políticas familiares; entendiendo por estas, el conjunto de medidas políticas orientadas a facilitar a las familias recursos para satisfacer sus necesidades cotidianas. Hay una gran variedad de instrumentos utilizados para el bienestar de las familias, que se desarrollan a tenor de los estudios realizados -los referidos a las diferentes estrategias de *social care*- , que como veremos más adelante, servirán para definir el modelo

²⁵¹ ROOSTGAR, T., "Setting time aside for the father: Father's leave in Scandinavia". *Community, Work & Family* Nº 5, (3), 2003, pp.343-364

²⁵² BETTIO, F. y PLATENGA, J., "Comparing Care Regimes in Europe", *Feminist Economics* 10:1, 2008, PP. 85-113.

²⁵³ MARTÍNEZ HERRERO, MJ., *Las políticas familiares en Europa. Una aproximación al Estado de Bienestar desde un enfoque de género*. Serie Tesis doctorales. Universidad del País Vasco, 2007.

²⁵⁴ GÁLVEZ, L., RODRÍGUEZ, P., y DOMÍNGUEZ, M., "Género, trabajos y usos del tiempo en España dentro del contexto europeo". En Villar, Antonio (coord) *Mujeres y mercado laboral en España*. Fundación BBVA. 2010.

²⁵⁵ RUBERY, J., "Gender Mainstreaming and Gender Equality in the EU: the impact of the EU employment strategy", *Industrial Relations Journal*, nº 33, 2002, pp. 500-522.

²⁵⁶ SMITH, M., y VILLA, P. 2010. "The ever-declining role of gender equality in the European Employment Strategy", *Industrial Relations Journal*. Vol. 41(6), 2010, pp. 526-543.

de sociedad según se orientan al cuidado infantil y de las personas mayores, o la distribución de tiempos; esto es a su combinación entre la dedicación el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado familiar.

En 2010, la Unión Europea inició una aproximación estratégica en las políticas para avanzar en la igualdad, plasmada en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Se concluye que los principales instrumentos con que cuenta cada país para articular la política de conciliación de la vida laboral y familiar, o de apoyo a la familia, son:

1 - La provisión de servicios públicos de educación atención a la primera infancia (EAPI)²⁵⁷ y la dependencia. Anteriormente, durante la Cumbre de Barcelona del 2002²⁵⁸, los Estados miembros destacaron la “necesidad de seguir trabajando a favor de la igualdad entre hombres y mujeres desarrollando medidas que faciliten el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo”, y propusieron “incrementar las medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral, muy especialmente a través de la creación de servicios para el cuidado de la infancia y demás dependientes” . Tras la publicación en 2011 de las Conclusiones del Consejo sobre la EAPI²⁵⁹ , garantizar el acceso a servicios de calidad en este ámbito se ha convertido en un objetivo fundamental, no solo en lo referente a la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, sino también como instrumento para mitigar las desigualdades socioeconómicas y contribuir al desarrollo socioeducativo de los niños.

2 - La regulación de permisos parentales y de cuidados²⁶⁰ . La ausencia en muchos Estados miembros de permisos adecuados para los padres, en comparación con las madres, refuerza las diferencias de género en la dedicación al trabajo y a los cuidados familiares.²⁶¹ Añadir a

²⁵⁷ Atención socioeducativa a niños desde el nacimiento hasta la edad de inicio de la educación obligatoria (6 años en España).

²⁵⁸ Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 de Marzo de 2002. Conclusiones presidencia, SN 100/2/02 Rev 2 (es).

²⁵⁹ *Council conclusions on early childhood education and care: providing all our children with the best start for the world of tomorrow*, oficial Journal, 15/06/2001, C175.

²⁶⁰ Se incluye el permiso de paternidad, maternidad y los permisos parentales por cuidados de hijos y de dependientes, que en España se articulan como excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijo o familiar.

²⁶¹ COMISIÓN EUROPEA, *New start to address the challenges of work-live balance faced by working families*, Roadmap, cit.

esto las dificultades que encuentran muchas familias para disponer de servicios formales de cuidados asequibles, suficientes y de calidad, cronifican la situación de las mujeres como cuidadoras de familiares menores o dependientes, un problema que tenderá a empeorar como consecuencia del envejecimiento de la población.

Por otro lado, la tendencia al envejecimiento de la población, refuerza la necesidad de servicios formales de atención a largo plazo²⁶². La medida en que un país se basa en el cuidado formal y la forma en la que éste se provee son importantes determinantes del gasto público en cuidados de larga duración. Aunque todos los Estados miembros de la UE están implicados en la provisión pública y/o financiación de servicios de cuidado, el grado de participación difiere de unos a otros. Unos descansan en gran medida en la atención informal y su gasto en cuidados formales es pequeño. Otros, sin embargo, proporcionan amplios servicios de cuidado formal y dedican una parte significativa del PIB a la financiación de los mismos. Cabe recordar al respecto que, mientras los cuidados formales generan oportunidades de trabajo, las tareas de cuidado informal pueden representar un impedimento para la participación femenina en la fuerza laboral. Y es que, al igual que la mayoría de los receptores de cuidados son mujeres, la gran mayoría de las personas cuidadoras, tanto formales como informales, son mujeres²⁶³.

3 - Las transferencias, prestaciones y desgravaciones fiscales normalmente ligadas a los mismos.

La política *tributaria* es utilizado como instrumento para promover o alentar comportamientos determinados; de ahí la importancia del tratamiento fiscal aplicado a la segunda persona perceptora de ingresos dentro del grupo familiar: los incentivos fiscales para familias de doble ingreso, los subsidios y la financiación de los menores, las ayudas monetarias por hijo/a, o los permisos parentales remunerados para el cuidado, influyen directa o indirectamente en el acceso y permanencia de las mujeres al empleo.

²⁶² CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 104.

²⁶³ RODRIGUES, R.; HUBER, M. Y LAMURA, G., *Facts and Figures on Healthy Ageing and Long-term Care*, Viena, European Centre for Social Welfare Policy and Research, 2012.

Diferentes estudios demuestran -Villota, P.²⁶⁴; Villota, P. y Ferrari, I.²⁶⁵; Pazos, M.²⁶⁶; Castro, C. y Medialdea, B.²⁶⁷- que la tasa marginal para las mujeres casadas²⁶⁸, actúa incentivando o desincentivando la participación de la mujer en el trabajo remunerado, de modo que la neutralidad fiscal en familias con doble ingresos, mediante la individualización del impuesto sobre la renta, funciona como incentivo para la permanencia del segundo receptor de ingresos.

Como destaca Castro García, “resulta significativo identificar que durante la segunda mitad del siglo XX, el planteamiento de las políticas tributarias ha ido evolucionando a este respecto, desde un tratamiento de equidad a las familias como unidad tributaria, al enfoque de equidad en el tratamiento a las personas, individualmente e independientemente del rol familiar (OECD, 2004). Y así, la imposición sobre el segundo receptor/a de rentas ha ido evolucionando de sistemas conjuntos (el que existía en los 70 en gran parte de los países europeos), conjunto-opcional (el que pervive aún en España) a sistemas separados e individuales (base del sistema tributario de los países nórdicos)”²⁶⁹.

La evaluación de dicha Estrategia puso de manifiesto la necesidad de continuar con este tipo de instrumentos y de fortalecerla en una serie de aspectos²⁷⁰. Como resultado de todo ello, la

²⁶⁴ VILLOTA DE, P., *Globalización y Género*. Síntesis. 2007 y VILLOTA DE, P. *Conciliación de la vida profesional y familiar: políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*. Síntesis, 1999.

²⁶⁵ VILLOTA DE, P. y FERRARI, I.. *La individualización de los derechos fiscales y sociales en España: un modelo alternativo*. Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 68. 2000

²⁶⁶PAZOS MORÁN, M. “Género e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Propuestas de reforma”, en PAZOS MORÁN, M., *Política fiscal y género*. Instituto de Estudios Fiscales. 2005

PAZOS MORÁN, M., “¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de Género? El caso del IRPF español”. Documentos de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales, 2. 2010.

²⁶⁷CASTRO GARCÍA, C. y MEDIALDEA GARCÍA, B., “La (des)igualdad de género en el sistema de impuestos y prestaciones de España”. Fundación Carolina y CEALCI. Madrid. 2010.

²⁶⁸ Promedio del tipo impositivo sobre los ingresos de la segunda persona perceptora.

²⁶⁹ CASTRO GARCÍA, C., Tesis Doctoral Modelos de bienestar, igualdad de género y permisos por nacimiento en un contexto de crisis del Modelo Social Europeo, Departamento de Economía, métodos cuantitativos e Historia económica, Universidad Pablo Olavide, 2015. Pp.193.

²⁷⁰ COMISIÓN EUROPEA, *Evaluación of the strengths and weaknesses of the strategy for the equality between women and men 2010-2105* (research report), Luxemburgo, 2015.

Comisión Europea adopta el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019²⁷¹, en el que se vuelve a situar la igualdad de género como un objetivo fundamental para la Unión Europea estableciendo una serie de prioridades y acciones.

2.3. COMPROMISO ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2019

La Unión Europea establece una serie de áreas prioritarias para la consecución de la igualdad real:

1. Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igualdad en la independencia económica de mujeres y hombres.
2. Reducir las disparidades entre sexos en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, y de esa manera combatir la pobreza entre las mujeres.
3. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
4. Combatir la violencia de género y proteger y apoyar a las víctimas.
5. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Acciones clave en las cinco áreas prioritarias

1. Continuación del conjunto de medidas para incrementar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y conciliar la vida profesional y familiar, complementadas por una iniciativa nueva y general para abordar mejor los retos del equilibrio entre la vida profesional familiar de los padres y cuidadores que trabajan.
2. Mejora de la aplicación y el cumplimiento del principio de igualdad de retribución mediante la evaluación de los efectos de la Directiva 2006/54.
3. Continuación del apoyo a la adopción en 2016 de la propuesta de Directiva de 2012 para mejorar el equilibrio entre sexos entre administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, y apoyo a otras iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre sexos en la toma de decisiones.
4. Adhesión de la UE al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul). Prosecución de la aplicación de la Directiva sobre derechos de las víctimas y de la legislación sobre las órdenes de protección europeas, en concreto para garantizar el

²⁷¹ Comisión Europea, *Strategic Engagemnt for Gender Equality, 2016-2019*, Luxerbourg, 2015.

acceso a protección y el apoyo a las personas expuestas a la violencia sexista.

5. En colaboración con el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) y los Estados miembros, aplicación del plan de acción establecido en el documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión sobre igualdad entre mujeres y hombres y emancipación de la mujer y la transformación de las vidas de las niñas y mujeres a través de las relaciones exteriores de la UE 2016-2020.

Fuente: Comisión Europea

Destacar dentro de sus objetivos:

OBJETIVOS DEL COMPROMISO ESTRATÉGICO 2016-2019 PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

- Alcanzar el objetivo europeo del 75 por 100 de mujeres y hombres en el empleo en 2020 y cerrar la brecha de empleo de las mujeres.
- Repartir más igualitariamente entre mujeres y hombres el tiempo dedicado a las responsabilidades de de cuidados y en el hogar, y mejorar las posibilidades de conciliar la responsabilidades profesionales y de cuidados.
- Alcanzar los objetivos del Consejo Europeo de Barcelona sobre cuidado de menores, y considerar una seria reflexión con los Estados miembros sobre posibles vías para hacerlos más ambiciosos, así como extenderlos a la cobertura del cuidado de otros dependientes.
- Promover el emprendimiento por las mujeres y la igualdad de género en la investigación.
- Integrar mejor en el mercado de trabajo a las mujeres migrantes.

(Fuente: Comisión Europea, Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019).

El Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019, además de las mencionadas áreas prioritarias y acciones clave, se basa en la integración de la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas comunitarias (mainstreaming), en incluir en la programación de los fondos comunitarios la financiación del apoyo a la igualdad de género, en potenciar una estrecha cooperación entre todas las instituciones y los actores implicados en la igualdad, y en la continuación del seguimiento y la evaluación periódicos de la aplicación de las acciones, informando de los avances en base a los objetivos e indicadores seleccionados.

La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades se ha de tener presente asimismo en el plano de la ejecución de las políticas estructurales comunitarias. En este terreno se prevé que los Estados miembros y la Comisión han de velar por que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en todas las fases de preparación y ejecución de los programas financiados con los diferentes Fondos²⁷². En particular, el Fondo Social Europeo recoge entre sus finalidades el fomento de la igualdad de género y de oportunidades, financiando acciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la promoción de igual remuneración por trabajo de igual valor. Un objetivo, por tanto, debería ser analizar el impacto de las políticas estructurales comunitarias en estos ámbitos.

En la Estrategia Europa 2020 que, en un contexto de crisis, definía objetivos y medidas para alcanzar un modelo de crecimiento más inteligente, sostenible e integrador, y que, entre los principios que enunciaba, afirmaba que el respeto de la igualdad es uno de los factores esenciales para superar la crisis económica.

Ahora bien, dicha Estrategia no incorpora expresamente la igualdad de género entre sus objetivos, como señaló el Comité Económico y Social Europeo (CESE), quien pidió que esto se superase integrando la dimensión de género en los Programas Nacionales de Reformas (PNR) y en el semestre europeo²⁷³.

Por otra parte, si bien dicha Estrategia dejó de contemplar objetivos concretos de participación laboral de las mujeres, este ámbito está comprendido en el objetivo general del Paquete de inversión social aprobado por la Comisión Europea en 2013. En él se recoge como objetivo apoyar y reforzar las capacidades de todos los ciudadanos para mejorar sus oportunidades de participación social y laboral, lo que supone, entre otras consecuencias, que se deba impulsar

²⁷² Reglamento 1303/2013, del Parlamento y del Consejo, de 17 de Diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los fondos de la Unión Europea.

²⁷³ COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Dictamen sobre la dimensión de género en la Estrategia 2020* (2013/C).

la igualdad de oportunidades por razón de género, favorecer el acceso de las mujeres al mercado laboral y mejorar su protección social.

Varias normativas comunitarias inciden en la necesidad de que tanto, la Comisión Europea como los Estados miembros, adopten medidas encaminadas a la adopción de un permiso parental específico y otras medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre hombres y mujeres del cuidado de los hijos y de las personas dependientes. También promover la sensibilización para provocar los cambios necesarios de estructuras y actitudes para que haya una participación equilibrada entre hombres y mujeres en la esfera laboral y familiar.

2.4. MODELOS EUROPEOS COMPARADOS

Como es sabido, el Modelo Social Europeo se configuró como un proyecto supranacional, en torno a los principios de solidaridad colectiva, equidad social y la eficiencia productiva; Inicialmente, la estrategia consistió en la intervención desde el Estado con el objetivo de promover el crecimiento económico sostenido, sostenible y basado en la cohesión social²⁷⁴.

Con el paso del tiempo y el devenir de las distintas circunstancias, cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea, han ido adoptando maneras de hacer diferentes en función de los contextos, lo que ha dado lugar a una frecuente revisión analítica y clasificatoria.

De las tipologías generalistas realizados sobre el Modelo Social europeo, destaca la formulada inicialmente en 1958 por Richard Titmus²⁷⁵ y más adelante la realizada en 1990 por Esping-Andersen²⁷⁶; este autor formuló su conocida tipología de los “tres mundos” de bienestar característicos de los países de la OCDE²⁷⁷, centrada en tres dimensiones: 1. la relación entre

²⁷⁴ JEPSEN, M. y SERRANO, A., 2005. “The European Social Model: an exercise in deconstruction”. *Journal of European Social Policy* 15(3), 2005, pp.231- 245.

²⁷⁵ TITMUS, R., *Essays on the Welfare State*. Allen and Unwin, Londres, 1958. Clasificaba tres modelos de Estado de bienestar: El modelo residual de bienestar (*residual welfare*), el modelo de desempeño profesional/corporativo (*remunerativo-industrial welfare*) y el modelo institucional redistributivo (*institucional-redistributivo welfare*).

²⁷⁶ EPING ANDERSEN, G., *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press, Cambridge, 1990.

²⁷⁷ De todo ello obtenía la siguiente clasificación de modelos de bienestar:

trabajo (remunerado) y bienestar (material); 2. efecto de las políticas públicas sobre las relaciones de clase y 3. “desmercantilización” del trabajo a través de los derechos sociales.

La versión final de la tipología de Esping-Andersen²⁷⁸, realizada en el 2008 tras la crítica proveniente de los círculos feministas²⁷⁹, que giraba en torno a la ausencia de la consideración del papel de las relaciones familiares en la provisión de servicios de bienestar, las relaciones de género y la división sexual del trabajo-, derivó en la ampliación de la clasificación posteriormente por otros autores que incluyeron un cuarto modelo identificado como “familiarista”. Este modelo estaría representado por los países del sur de Europa: Grecia, Italia, España y Portugal, englobados bajo la etiqueta de “mediterráneos”. Por lo que se contarían cuatro modelos de Estado de Bienestar: el continental, el anglosajón, el nórdico y el mediterráneo. Aún así, el consenso entre autores difiere en cuanto a los países que se incluirían en cada modelo. Por esta razón, existen muchas otras tipologías y clasificaciones, que atienden a diferentes criterios, que se escapan del alcance de esta investigación; no obstante, algunas parecen de interés como las de Castles y Mitchell²⁸⁰, Göra Theborn²⁸¹ o C. Jones²⁸² (1985).

1. *Conservadores*, con Alemania, Francia, Austria y Holanda como países de referencia que incluirían el sistema de la seguridad social como recurso público y con políticas públicas orientadas hacia la familia y no hacia el individuo, lo que, en la práctica, se ha traducido en el apoyo de la familia tradicional.

2. *Liberales*, con Estados Unidos, Canadá y Australia y, ya en Europa, Reino Unido, como países referentes, se caracterizarían por tener cobertura mínima de seguridad social y un apoyo generalizado al funcionamiento del mercado de trabajo, lo que se ha traducido en la privatización de los servicios de apoyo a las familias.

3. *Socialdemócratas*, con los países escandinavos como referentes del llamado modelo de *Estado de Bienestar Universalista*, que garantizaría la cobertura de la seguridad social desde la base de la individualización de los derechos sociales y con políticas públicas orientadas hacia el avance de la igualdad real tanto en el ámbito público como en el privado.

²⁷⁸ EPING ANDERSEN, G., “Modelos de sociedad, economía y políticas públicas: un nuevo contrato de Género”. En PAZOS MORÁN (de.) *Economía e Igualdad de Género: retos para la Hacienda Pública del siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 2008.

²⁷⁹ Que se explican detalladamente en la tesis de Castro García, pp.167- 171.

²⁸⁰ CASTLES, F., y MITCHELL, D., “World of Welfare and Families of Nations”. En CASTLES, F., *Families of Nations. Patterns of Public Policy in Western Democracies*. Dartmouth Pub Co,1993. Obtienen cuatro modelos al combinar las transferencias sociales y el nivel de presión fiscal, según sean altas o bajas.

²⁸¹ THEBORN, G., “Los retos del Estado del Bienestar: la contrarrevolución que fracasa, las causas del malestar y la economía política de las presiones de cambio”. En MUÑOZ, R., (comp) *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*, Alianza Universidad, Madrid,1993. Introduce la orientación al mercado de trabajo y

De Villota Gil- Escoín, estudia como cada Estado miembro de la Unión Europea ha ido configurando su particular sistema de apoyo a la corresponsabilidad²⁸³ a partir de la conjugación de los instrumentos abordados, -permisos parentales, políticas tributarias y servicios públicos de educación infantil y cuidado de mayores- Estos se combinan con diferente intensidad en función a la importancia que cada país otorga a los objetivos que le interesan priorizar: proteger el cuidado materno de los hijos, garantizar servicios públicos de calidad o incentivar la incorporación de los hombres a las tareas de crianza y cuidados en igualdad con las mujeres. Esto es apoyando un determinado modelo de relación varón-mujer²⁸⁴.

Diferentes estudios: Brighouse y Olin Wright²⁸⁵, 2008; Gornick y Meyers²⁸⁶, 2009; Ray, Gornick y Schmith²⁸⁷, 2010; Gheaus y Robeyns²⁸⁸, 2011; Ciccía y Verloo²⁸⁹, 2012; Castro y Pazos²⁹⁰, 2012;

el compromiso con el pleno empleo en su clasificación en la que, según los niveles de prestación social, obtiene cuatro modelos.

²⁸² JONES, C., "Types of welfare capitalism" Government and opposition". En JOHNSON, N., *El Estado de Bienestar en Transición. La teoría y la práctica del pluralismo de bienestar*, Vol 20, Nº 3, 1990. obtiene dos únicos modelos que consigue incorporando los criterios de nivel de gasto social y orientación al bienestar a partir de la tipología de Titmus; desarrolla la idea de 'capitalismo de bienestar' diferenciando aquellos países cuya política social prioriza el refuerzo del sistema capitalista y orientación al mercado (Estados Unidos y Alemania), de aquellos otros cuya previsión social se basa en el principio de ciudadanía (Suecia)

²⁸³ DE VILLOTA GIL-ESCOÍN, P., "Políticas de cuidado de personas en la Unión Europea para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar", *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, Nº 12, 2, 2003, pp. 50-58.

²⁸⁴ Revisaremos la realidad española en el Capítulo III de esta tesis.

²⁸⁵ BRIGHOUSE, HARRY Y OLIN WRIGHT, E., "Strong Gender Egalitarianism". *Politics Society* 36:360. 2008.

²⁸⁶ GORNICK, J., y MEYERS, C., *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor (The Real Utopias Project)*, Verso, Londres. 2009.

²⁸⁷ RAY, R., GORNICK, J. C., Y SCHMITT, J., "Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries". *Journal of European Social Policy*. nº 20, 2010, pp.196-216.

²⁸⁸ GHEAUS, A., Y ROBEYNS, I., "Equality-Promoting Parental Leave". *Journal of Social Philosophy*. Vol. 42. 2001, nº2, pp. 173-191.

²⁸⁹ CICCIA, ROSELLA y VERLOO, MIEKE., "Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe". *Journal of European Social Policy*. 2012/22 DOI: 10.1177/0958928712456576

relacionan la configuración de las políticas de permisos para el cuidado (nacimiento y otras situaciones de dependencias) con diferentes tipologías de modelos de bienestar

Tomando como referencia el informe 05/2016 Del Consejo Económico y Social de España, se concluye, que cada Estado miembro de la Unión Europea ha ido configurando su particular sistema de apoyo a la corresponsabilidad a partir de la conjugación de los instrumentos abordados: 1. Servicios de cuidados a la infancia y a la dependencia, 2. Permisos parentales, y 3. Traslados económicos y desgravaciones fiscales.

Estos se conjugan en función del énfasis que en cada país otorga a los objetivos que le interesan priorizar: proteger el cuidado materno de los hijos, garantizar servicios públicos de calidad o incentivar la incorporación de los hombres a las tareas de crianza y cuidados en igualdad con las mujeres. Paralelamente, hay que contemplar las pautas culturales más o menos arraigadas existentes en cada Estado.

De Hecho, los objetivos que orientan la políticas de conciliación de cada país determinan la importancia relativa de cada instrumento, y la interacción entre todos ellos propicia la mayor o menor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, y condiciona sus modalidades de inserción, sus trayectorias y sus condiciones laborales.

En los Estados Europeos, -a pesar de su heterogeneidad referente a regímenes de conciliación y corresponsabilidad en constante evolución, por la tendencia imparable del desarrollo de nuevos esquemas de familia más igualitarios-, pueden todavía distinguirse cinco grandes modelos:

1. En primer lugar, los sistemas propios de los países nórdicos como Suecia, Dinamarca o Islandia, orientados, desde hace décadas, a la igualdad entre hombres y mujeres, que conjugan un permiso parental conjunto, de un año bien retribuido, con una parte intransferible para el padre, al que se suma un fuerte apoyo de servicios públicos de atención a la infancia y la dependencia, de calidad y acceso universal, adaptados a los horarios laborales de los padres. Este modelo propicia el predominio de las parejas de dos sustentadores/dos cuidadores, el

²⁹⁰ CASTRO GARCÍA, C., y PAZOS MORÁN, M., 'Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿Cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?' Papeles de trabajo nº 9, Instituto de Estudios Fiscales. Madrid, 2012.

modelo de corresponsabilidad.

2. En segundo lugar, los sistemas anglosajones, donde se encuentran países como Reino Unido, Holanda, Irlanda y Suiza, orientados al mercado; la corresponsabilidad no está en la agenda política y se caracterizan por tener un permiso de maternidad, intransferible al padre, corto y bien retribuido, junto con un bajo nivel de provisión de servicios públicos. Este esquema favorece la prevalencia de parejas con sustentador masculino y sustentadora parcial femenina/madre cuidadora.

3. En tercer lugar estarían los sistemas que priorizan el fomentar y proteger a la madre cuidadora en el hogar, donde se encuentran algunos países del Este, como Hungría, República Checa, Polonia y Estonia: combinan un permiso de maternidad largo y retribuido para permitir la permanencia en el hogar de la madre hasta los tres años del niño y un bajo nivel de servicios públicos de atención a la infancia, lo que deriva en una prevalencia de parejas de sustentador masculino/madre cuidadora, y una elevada diferencia entre la participación laboral de las mujeres con y sin hijos.

4. En cuarto lugar estarían los sistemas existentes en Francia, Alemania, Austria o Finlandia, donde se prioriza la elección de los progenitores. Se ofrece a las madres la posibilidad de optar por un permiso de maternidad largo y escasamente retribuido, o por un permiso corto y retribuido complementado con el acceso a servicios públicos de atención a la infancia relativamente desarrollados. La corresponsabilidad comienza a ser una preocupación relevante en estos países, por lo que se tiende a permitir que se comparta el permiso entre los dos progenitores y a articular un permiso de paternidad corto e intransferible. Este sistema dual propicia la existencia tanto de parejas de sustentador masculino y sustentadora parcial femenina/madre cuidadora como de sustentador masculino/madre cuidadora.

5. Por último, países como Grecia, Italia y España se enmarcan en los sistemas denominados "familiaristas", donde, a pesar de los cambios en las pautas laborales y familiares de las mujeres experimentados en los últimos años, sigue predominando el modelo de sustentador principal masculino y mujer cuidadora en el hogar, incluso en parejas sin hijos. En estos países existe permiso de maternidad corto, retribuido e intransferible al padre, bajo nivel de provisión de servicios públicos y baja tasa de escolarización temprana, así como tasas de empleo de las mujeres muy bajas, tanto si tienen hijos como si no. Son países donde la

cohesión familiar y la ayuda intergeneracional se dan por hecho, de tal modo que se deja en las mujeres de la familia el cuidado de los hijos y dependientes con el apoyo del abundante empleo femenino en el servicio doméstico y culturalmente aceptado. Además, el modelo tradicional suele estar apoyado por otras políticas, como la existencia de la declaración conjunta en el Impuesto sobre la renta, que supone una importante desgravación por tener una pareja dependiente. Con todo, en los últimos años se han producido avances notables en las políticas en estos países, con un enfoque cada vez más orientado a la igualdad de género en el empleo y los cuidados, como veremos más adelante para el caso español.

Como describe L. Moreno y A. Serrano²⁹¹, el modelo *mediterráneo* se caracteriza por la insuficiencia de los recursos sociales del Estado y la función complementaria de la familia y entidades sociales en la provisión asistencial de bienestar; el sistema de protección social está basado en la contributividad y ante su insuficiencia genera mecanismos de segregación entre el sector “formal” y el sector “informal”.

Esta disparidad de planteamientos en torno a las políticas de conciliación, se ven reflejados en el esfuerzo presupuestario que cada Estado realiza en estas políticas, que recoge el gasto público en familia e hijos de los países de la UE-28, una variable que incluye tanto el gasto en transferencias monetarias, ligado al disfrute de permisos parentales y por nacimiento de hijos, como el gasto en prestaciones en especie, fundamentalmente en servicios de atención infantil²⁹²

La Unión Europea, es consciente de los altos costes económicos y sociales que conlleva la baja participación laboral femenina y los escasos avances logrados en las últimas décadas. Por este motivo, viene planteando una reorientación de los sistemas de conciliación de las esferas laboral y familiar hacia un planteamiento igualitario o de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, tanto en el terreno laboral como en el de los cuidados, apoyado por el desarrollo de

²⁹¹ MORENO, L., y SERRANO, A., “Europeización del Bienestar y activación”. *Revista Política y Sociedad*, Vol. 44 nº2, 2007, pp. 31-44.

²⁹² CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 110. Gráfico 28, Gasto público en prestaciones sociales (monetarias y en especie) dirigidas a la familia y a la infancia, U.E.-28 (2012).

servicios públicos de atención a la infancia y la dependencia de calidad y acceso universal²⁹³.

3. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

3.1. PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL DE LOS LOGROS EN MATERIA DE IGUALDAD

El término igualdad aparece en varios artículos de nuestra vigente Constitución. En primer lugar, se presenta en el Título Preliminar, en el artículo 1²⁹⁴ como un valor superior, y en el artículo 9.2, como un mandato a los poderes públicos de promover la igualdad real. Otras manifestaciones de la idea de igualdad aparecen en el Título Primero (“De los Derechos y Deberes Fundamentales”) en los artículos 14²⁹⁵, 23.2²⁹⁶, 31.1²⁹⁷, 32.1²⁹⁸ ó 39.2²⁹⁹, es decir, estamos ante un principio que abarca distintos aspectos y dimensiones dentro de la propia Constitución.

De todas estas referencias sobre la igualdad encontradas en la Carta Magna, quizás la que mayor relevancia ha adquirido ha sido la que se presenta en el artículo 14: “los españoles son

²⁹³ Cfr. *Informe de la comisión Europea sobre Igualdad entre mujeres y hombres 2015*, y *Hoja de ruta de la Iniciativa de la Comisión de la Unión Europea*, lanzada en Agosto de 2015 para afrontar los retos del equilibrio entre familia y trabajo de las parejas trabajadoras.

²⁹⁴ Art. 1.1 CE: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

²⁹⁵ Art. 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

²⁹⁶ Art. 23.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

²⁹⁷ Art. 31.1: “Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”.

²⁹⁸ Art. 32.1: “Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio”.

²⁹⁹ Art. 39.2: “Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad”.

iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” De este enunciado se deduce que dicha norma contiene, por un lado, un derecho de los ciudadanos y por otro, un límite de actuación para los poderes públicos³⁰⁰. Pese a su ubicación, en la antesala del Capítulo II del Título I de la Constitución, -que recoge los derechos fundamentales, es decir, “el alma” de la Constitución-, pero sin llegar a incluirse dentro de la sección primera que contiene los “derechos fundamentales y las libertades públicas”; el Tribunal Constitucional en numerosas ocasiones ha mencionado el derecho a la igualdad como un auténtico derecho fundamental, como en la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 142/1985, de 23 de octubre de 1985³⁰¹, donde el Tribunal Constitucional (TC) alude al “derecho fundamental (...) de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución española”³⁰².

La doctrina suele afirmar que el artículo 14 CE recoge la conocida como igualdad formal, por contraposición con el artículo 9.2 CE que recoge la noción de igualdad real: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. El art. 9.2 CE obliga a los poderes públicos a poner en marcha acciones que eliminen los distintos obstáculos que impidan una igualdad real y efectiva. Esta perspectiva constitucional se basa en las situaciones concretas que nos hallamos en la realidad y de la desigualdad que existe entre los distintas personas y categorías sociales: aunque reciban igual trato ante la ley, realmente no son iguales.

3.1.1 LA PARADOJA DE LA IGUALDAD

Aparentemente existe una contradicción, denominada “la paradoja de la igualdad”: se obliga a los poderes públicos y al legislador a tratar por igual a todos los ciudadanos, -igualdad formal- mas la realidad requiere abordar situaciones diferentes -para igualar en oportunidades- y exige

³⁰⁰ STC 49/1982 (BOE núm. 185, de 4 de agosto de 1982), FJ: 2.

³⁰¹ BOE núm. 283, de 26 de noviembre de 1985

³⁰² STC 142/1985, BOE núm. 283 de 26 de noviembre de 1985 , FJ: 1.

a los poderes públicos que hagan lo necesario por situar en una posición de igualdad real a aquellos que están en condiciones inferiores (en ciertos ámbitos y bajo ciertas condiciones). De esta manera, el principio de igualdad impone al legislador tratar por igual a todos los ciudadanos. Sin embargo, el legislador también puede tratar desigualmente a quienes se encuentran en situaciones diferentes.

Elósegui³⁰³, señala que la paradoja de la igualdad se enmarca dentro de una cuestión más general consecuencia de la relación dialéctica y de dependencia recíproca entre libertad e igualdad y de tensión entre estas, puesto que cuando se afirma uno de los dos términos, el otro disminuye simultáneamente.

Para que sea constitucionalmente admisible este trato desigual debe existir tres requisitos: 1. una justificación objetiva, razonable (que sea coherente con el sistema de valores y principios constitucionales), 2. Que el trato desigual sea eficaz (que cumpla lo que se propone), y 3. Que la medida sea proporcional (para evitar resultados desmedidos). En resumen, la igualdad constitucional se consigue con el trato igual a los iguales y el trato desigual a los desiguales, pues si tratásemos de manera desigual a iguales o viceversa, estaríamos ante una discriminación, noción que examinaremos en el siguiente apartado.

3.1.2. LA DISCRIMINACIÓN EN EL ART. 14 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

Junto al mandato de la igualdad, descrito en el artículo 14 CE, aparece la prohibición expresa a la discriminación por razón de “nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. De esta manera enumera los supuestos discriminatorios que la jurisprudencia no considera que sean exclusivos o cerrados. La sentencia del Tribunal Constitucional 59/2008 declaró en relación con este concepto de discriminación lo siguiente: “Esta referencia expresa a tales motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación (...), pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos

³⁰³ ELÓSEGUI ITXASO , M., *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres*, Universidad de Zaragoza, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2003, pp.105. Establece que la existencia de cada uno de los polos, referentes a igualdad y libertad, complica la existencia del otro: no puede haber igualdad sin un mínimo de libertad y viceversa.

como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no solo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE³⁰⁴.

Es por esto que se puede afirmar, que la lista de supuestos discriminatorios no es cerrada, sino que se trata de una enumeración básica de supuestos, así el texto añade: “cualquier otra condición o circunstancia personal o social” lo que permite extender la lista de casos a más de los que aparecen enumerados. El artículo 14 prohíbe pues todo tipo de discriminación y, de manera especial, la que se mantenga sobre alguno de los supuestos expresamente mencionados en la norma.

No obstante y en todo caso, incluso al tratar una desigualdad basada en las causas mencionadas en el art. 14 CE, habría que determinar el efecto jurídico de estas causas de discriminación para comprobar si esta desigualdad es inconstitucional; así se señala en el Tribunal Constitucional, “en tales supuestos, el canon de control al enjuiciar la legitimidad de la diferencia y las exigencias de la proporcionalidad resulta mucho más estricto, así como más rigurosa la carga de acreditar el carácter más justificado de la diferenciación”³⁰⁵. De esta manera se desprende que el principio de igualdad impide toda discriminación; pero si el trato desigual que se entiende como discriminatorio se refiere a alguna de las causas expuestas en el artículo 14 CE, “el análisis de su fundamento objetivo y razonable será preciso, lo que, lógicamente, conlleva la exigencia correlativa de que la fundamentación objetiva y razonable sea especialmente manifiesta”³⁰⁶.

3.1.3. DISCRIMINACIÓN INVERSA Y ACCIÓN POSITIVA.

El principio de igualdad prohíbe establecer diferencias de trato que sean irrazonables y desproporcionadas, por lo que al analizar la legalidad de las medidas adoptadas se han de justificar las razones del trato diferencial como razonables y proporcionadas a cada caso referido. De ahí que el artículo 14 CE debe entenderse como poseedora de una acepción dinámica, ya que no se trata de mantener a la sociedad como se encuentra, sino de promover

³⁰⁴ STC 59/2008, de 14 de mayo de 2008 (BOE núm. 135, de 4 de junio de 2008), FJ: 5.

³⁰⁵ STC 59/2008, FJ: 5

³⁰⁶ ESPÍN, E. “La cláusula general de igualdad”, *Derecho Constitucional. El Ordenamiento Constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp.163.

actuaciones diferenciadas para buscar una igualdad de hecho que permita un derecho desigual pero igualatorio, con el fin de tratar de equiparar a las clases o sectores de población más desfavorecidos con aquellos que gozan de una mejor posición.

En palabras de Rodríguez Piñeiro. “Toda medida de acción positiva se traduce necesariamente en una medida de desigualdad de trato”³⁰⁷. Si no se realizase esta distinción podría darse el caso de beneficiar con el principio de igualdad a aquellas capas de la sociedad que se encontrasen en una situación óptima.

Se pueden distinguir actualmente dos formas de trato favorable a colectivos desfavorecidos contemplados en nuestro ordenamiento: 1. la acción positiva y 2. la discriminación inversa. Ambas actuaciones de trato favorable encajan en la redacción del art. 9.2 CE, puesto que en éste se obliga a los poderes públicos a promover la igualdad real y efectiva. De esta manera al realizar la lectura conjunta de los arts. 14 y 9.2 CE, la acción positiva y la discriminación inversa son consideradas como constitucionalmente admitidas y no se pueden considerar discriminatorias acciones de los poderes públicos. Una vez aceptado que estas situaciones son constitucionalmente admisibles hay que recordar que deben existir dos presupuestos: un colectivo que se encuentra en situación de desventaja y una medida que tenga como objetivo superar la desigualdad³⁰⁸.

La acción positiva consiste en desarrollar políticas públicas a favor de un determinado grupo, que no perjudican a nadie. Estas políticas pueden clasificarse en: normas jurídicas, servicios de personal, recursos materiales y persuasión. Un ejemplo claro son las subvenciones.

La discriminación inversa consiste en tratar de manera favorable a determinadas personas en detrimento de otras. La discriminación inversa debe incluir en su justificación al menos dos condiciones: que el trato sea adecuado con el fin que se pretende y que muestre respeto con los derechos de los individuos a los que pueda afectar.

³⁰⁷ RODRÍGUEZ PIÑEIRO, M., “Acción positiva, igualdad de oportunidades e igualación en los resultados,” Relaciones laborales, pp. 8, en RODRÍGUEZ PIÑEIRO, M., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F., *Igualdad y discriminación*, Madrid, Tecnos, 1986.

³⁰⁸ GARCÍA, J.L., *Introducción al derecho constitucional*. Cádiz, Universidad de Cádiz, 2010.

3.1.4. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

La Constitución Española supuso un avance en materia de igualdad, introdujo importantes aportaciones en materia de derechos en razón de sexo, a pesar de haber sido objeto de críticas, entre ellas por el hecho de que ninguna mujer participó en la redacción del anteproyecto del texto constitucional³⁰⁹. Motivo que generó la asociación de un grupo de mujeres formando la Plataforma de Organizaciones Feministas³¹⁰, denunciando la exclusión de las mujeres de la redacción y algunas carencias en el texto para el logro de la igualdad.

Las mujeres, no se encuentran contempladas en la Constitución como colectivo. Tampoco se contempla la discriminación al sexo femenino de forma explícita, sino que se menciona únicamente “el sexo” como circunstancia discriminatoria. No obstante, en la Constitución encontramos la igualdad, cuyo fin último es la dignidad humana, a la cual también se hace

³⁰⁹ El anteproyecto de la Constitución Española fue redactada por Gabriel Cisneros Laborda, Miguel Herrero Domínguez de Miñón, José Pedro Pérez-Llorca Rodrigo, Gregorio Peces-Barba Martínez, Jordi Solé Tura, Manuel Fraga Iribarne, Miquel Roca i Junyent, miembros de la Ponencia designada por la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas del Congreso de los Diputados, conocidos como “Los padres de la Constitución”.

³¹⁰ La Federación de Organizaciones Feministas del Estado Español (La Coordinadora Feminista), es una red de grupos de mujeres que funciona de forma asamblearia y abierta a los distintos grupos feministas, donde intercambiamos experiencias, debates y actividades que sobre los distintos temas realizamos los grupos que participamos en ella. Su origen se remonta a 1978 y se creó para unir y coordinar esfuerzos, difundir las ideas feministas entre las mujeres y al conjunto de la sociedad y conseguir que las reivindicaciones que se planteaban se situaran en primer plano político y social. Documento presentado por la Plataforma de Organizaciones Feministas en Madrid, en 1978, siendo los puntos más relevantes del citado documento:

a) El cuestionamiento que hacían al propio artículo 14 en torno a que si éste proclamaba que “los españoles son iguales ante la ley”, como era factible entender que la Carta Magna era democrática, al no contemplar la elemental norma de derecho de que si se parte de una situación de desigualdad no se puede dar un trato de igualdad.

b) Que la Constitución Española sólo tuvo “padres”, dado que no participó activamente ninguna mujer, siendo calificada por un amplio sector de “machista y patriarcal”.

c) Al proclamar erróneamente que la totalidad de los españoles somos ante la ley iguales, se soslaya u omite que el establecimiento de medidas de acción positivas sean necesarias.

d) Al no prever las especificidades que le son propias a las mujeres en virtud de su capacidad reproductora, se omitió la posibilidad de lograr una plena participación social entre mujeres y hombres.

e) Al no contemplarse en el texto constitucional el principio de igualdad efectiva, consecuentemente, la discriminación por razón de sexo prevista en el artículo 14 C.E. es fragmentada.

<http://www.feministas.org/presentacion.html#>

referencia en nuestro texto constitucional en el artículo 10.1³¹¹, por esta razón se puede entender, que al encontrarse las mujeres en situaciones reales de inferioridad frente a los hombres- como se constata en numerosos estudios- , se daña su dignidad, impidiéndoles desarrollar su personalidad y sus derechos como ciudadanas plenas.

La igualdad entre hombres y mujeres actualmente se constituye como objetivo prioritario en nuestra sociedad tal como señalan las directrices comunitarias. A día de hoy persiste la discriminación hacia las mujeres en numerosos ámbitos de la sociedad, desde salarios en el mundo laboral³¹² hasta en aspectos más graves como es la violencia de género³¹³. Como

³¹¹ Artículo 10.1 CE: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

³¹² Según la publicación del diario *El Mundo* de 2 de Marzo de 2019, ante próxima celebración del día de la mujer trabajadora del 8 de marzo, donde se computan los datos reflejando el paro, la precariedad laboral, la brecha salarial y las dificultades de ascenso que siguen padeciendo las mujeres españolas se denuncia que en Enero de 2019: se registran 1.925.313 mujeres en paro, frente al 1.360.448 hombres en paro; las diferencias de salarios entre hombres y mujeres es de un 14% en detrimento de la mujer, lo que significa que las mujeres españolas tienen que trabajar 52 días más que el hombre para cobrar lo mismo; sólo el 10% de las mujeres españolas percibe salarios por encima de los 36.691Euros; los hombres cobran 186 euros más que las mujeres de media en complementos salariales todos los meses; En cuanto al trabajo involuntario a tiempo parcial, tres de cada cuatro personas , son mujeres; Una de cada tres personas que pide reducir su jornada laboral–y su salario- para dedicarse a las tareas de cuidado, son mujeres. El 92% de las excedencias por cuidados de menores y familiares son solicitadas por mujeres; la tasa de ocupación femenina desciende hasta un 23% en mujeres con hijos menores de doce años; el 59% de quienes se hacen cargo de los cuidados de mayores y enfermos crónicos de forma no profesional son mujeres, dedicando un total 1.800 millones de horas al año, lo que supone un coste no remunerado de 7.812 millones de euros anuales. Las empresas de IBEX 35, las mujeres ocupan el 23,5% de los Consejos de Administración, el 13,6% del comité de Dirección, el 8,8% de las presidencias y el 3,7 de los cargos de Consejera Delegada. En las Universidades españolas el 25 % son catedráticas y profesoras de investigación y sólo hay cinco rectoras de las cincuenta Universidades públicas españolas. En cuanto a los datos sobre maternidad y embarazo: el 37% menos cobran las mujeres con pareja e hijos que los hombres en la misma situación; el 57% de las mujeres asegura haber tenido que renunciar a un trabajo por no ser compatible con su maternidad, el 53% de las mujeres afirma que ser madre ha limitado su proyecto laboral. Los datos alusivos a la pobreza revelan que España tiene la tasa más alta de pobreza laboral de las mujeres migrantes: una de cada tres trabajadoras está en riesgo de pobreza; El 83% de familias monoparentales en España encabezadas por mujeres, de ellas, más de la mitad se encuentran en riesgo de pobreza; Existe 1.644.710 mujeres con empleo asalariado por debajo del índice de pobreza frente a los 915.150 hombres; Hay 6,4 de mujeres frente a los 5,9 de hombres (cifra en millones) en riesgo de pobreza y exclusión social. Fuentes: INEM, COMISIÓN EUROPEA, ESADE GENDER MONITOR, CSIC, ATREVIA, EJE&COM,OXFAM INTERMON, UGT, COMISIONES OBRERAS, ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL, MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, CLOSING GAP, INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO, ESTUDIO MATERNIDAD Y TRAYECTORIA PROFESIONAL.

³¹³ En 2018 se contabilizan un total de cuarentaisiete mujeres asesinadas en España por sus parejas o exparejas, según datos del Ministerio de Igualdad. Suman un total de 976 desde el 1 de enero de 2003, fecha en la que se comienza a computar.

hemos visto, el art. 14 CE prohíbe de forma expresa cualquier discriminación por razón de sexo con el objetivo de terminar con la situación de inferioridad en la vida de la mujer. Este artículo supuso un cambio radical ya que en él se plasman tendencias universales, fomentada desde los Organismos Supranacionales a favor de la equiparación de sexos³¹⁴.

La igualdad, como hemos visto, está fundamentada en la Constitución Española sobre tres cláusulas: el artículo 1 de la CE relativo a la igualdad como un valor superior; el artículo 9.2 de la CE relativo al mandato a los poderes públicos de la promoción de la igualdad real y efectiva; y el artículo 14 relativo al derecho fundamental de igualdad. Por consiguiente, la igualdad entre ambos sexos debe ser real y efectiva, además de ser un valor superior y un derecho fundamental³¹⁵.

3.1.5. LA "IGUALDAD FORMAL" . ART. 14 CE

El artículo 14 CE. Representa la igualdad formal reconocida a todos los ciudadanos con independencia del sexo. El principio de igualdad ha sido definido por el Tribunal Constitucional como la prohibición de toda diferencia de trato que carezca de justificación objetiva y razonable; estableciendo así los criterios que permiten discernir si la desigualdad de trato es justificada o es discriminatoria (por lo tanto inconstitucional).

Ha afirmado el carácter vinculante de este principio para el legislador –igualdad ante la Ley- para los tribunales que aplican el Derecho -igualdad en la aplicación de la Ley- y los particulares –igualdad horizontal ante la Ley-.

Por otro lado ha enumerado las categorías enunciadas en el artículo 14: "...nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", otorgando la condición de "categorías sospechosas de discriminación". El trato desigual basado en alguna de estas categorías debe ser verificado y se ha de justificar de forma objetiva y razonable que el trato aplicado no es discriminatorio. De esta manera se acepta, de forma prudente, "leyes

³¹⁴ LÓPEZ GUERRA, L. M. (2000). "Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución de 1978". *Mujer y Constitución en España*, (111), 2000, PP. 19-42

³¹⁵ RODRIGUEZ ARMAS, M.L., La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo". *Anuario jurídico y económico escorialense*, (37), 2004, pp. 73-93.

singulares o de caso único”, compatibles con el principio de igualdad y, a su vez, se respalda la validez de medidas de acción positiva y discriminación inversa en relación con grupos sociales desfavorecidos, como se demuestra que lo son las mujeres.

La jurisprudencia de Tribunal Constitucional presenta sentencias en dos sentidos:

1. Jurisprudencia de equiparación, en la que el Tribunal Constitucional realiza un enfoque formal y neutro, sin tomar como referencia la realidad social de la mujer, sino que el acto o la norma sean discriminatorias por razón de sexo bien por (1.a.) discriminación directa (el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo, con independencia de los motivos que hayan movido al causante) o por (1.b.) discriminación indirecta (aquellos “tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo a causa de la diferencia de sexo”³¹⁶). Del mismo modo se encuentran (1.c). sentencias donde se aplican actuaciones de discriminación directa e indirecta conjuntamente.
2. La jurisprudencia de compensación el TC examina casos en los que, en apariencia, se conceden ventajas a la mujer en relación los hombres ya que se tiene en cuenta la realidad social de esta.

Teniendo en cuenta la nutrida jurisprudencia existente al respecto, pondremos ejemplos claros³¹⁷ de sentencias del Tribunal Constitucional en torno al Art. 14 CE, para su mejor comprensión en vistas a la programación educativa sobre igualdad real:

1.a.) En el caso de discriminación directa, entre otras, cabe citar:

³¹⁶ STC 145/1991, de 1 de julio de 1991 (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991), FJ: 2. ³¹⁷ RUIZ CARBONEL, R., *El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico familiar*, 2009.

³¹⁷ RUIZ CARBONEL, R., *El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico familiar*, 2009.

I. Cláusula del celibato: la STC 7/1983, de 14 de febrero de 1983³¹⁸, que declaró inconstitucional la cláusula que incluía la Compañía Telefónica Nacional de España por celibato, es decir, suspendía el contrato de trabajo para el personal femenino por causa de matrimonio. El Tribunal la declara inconstitucional por discriminatoria, pues no producía los mismos efectos en relación con el personal masculino.

II. Prohibición de trabajo de las mujeres en las minas: la STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992³¹⁹. Otorga el amparo a la recurrente por reconocer su derecho a no ser discriminada por su condición de mujer. El TC estima su pretensión de ocupar en igualdad con los trabajadores varones una plaza de ayudante minero en Hulleras del Norte S. A., que le había sido denegada por la aplicación del art.1 del Decreto de 1957, que prohibía ciertos trabajos a la mujer, entre ellos el de minera, a pesar de haber superado la prueba de admisión³²⁰.

III. Las discriminaciones por razón de embarazo de las trabajadoras, al ser el mismo un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres, puesto que las decisiones extintivas basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el artículo 14 de la C.E: la STC 173/1994³²¹, de 7 de junio de 1994³²², que declara el derecho de la recurrente a no ser discriminada por su condición de mujer (art. 14 C.E.). El TC defiende que “la discriminación por razón de sexo no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona

³¹⁸ BOE núm. 58, de 9 de marzo de 1983.

³¹⁹ BOE núm. 16, de 19 de enero de 1993.

³²⁰ STC 229/1992, FJ: 1.

³²¹ Esta sentencia, según Fernando Rey, extiende mucho más allá el ámbito de la protección de la trabajadora grávida, ya que en ella el empleador (Ministerio de Cultura) no despidió a la recurrente, sino que simplemente no le renovó el contrato temporal a consecuencia de su embarazo, ya que “no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza, y mucho menos cuando esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva, y ello no se produce a consecuencia del hecho del embarazo sobrevenido de la mujer. De sostenerse la postura anterior, quedarían al margen de tutela algunas de las más notorias consecuencias de la discriminación como mal social a erradicar por mandato constitucional (las especiales dificultades en el acceso al empleo de los colectivos discriminados o, en el caso de la mujer, la continuidad de su propia carrera profesional por la maternidad)” (Rey, 1995).

³²² BOE núm. 163, de 9 de julio de 1994.

perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (...) La sentencia de instancia estima que el embarazo de la trabajadora fue la causa determinante de la conducta de la Administración pública empleadora. Declarado expresamente probado este hecho en la instancia (porque la Administración no pudo aportar elementos probatorios que desvirtuaran el clima discriminatorio puesto de manifiesto por la trabajadora)³²³.

IV. La norma que establecía que en caso de separación y a falta de acuerdo de los padres, los hijos menores de siete años quedarían al cuidado de la madre, salvo que el Juez, por motivos especiales, proveyere de otro modo: la STC 144/2003, de 14 de julio de 2003³²⁴. Otorga el amparo al recurrente y reconoce su derecho a no sufrir discriminación por materia de sexo (artículo 14 CE) ya que se concede la “custodia de la hija menor del matrimonio a la madre mediante la aplicación al caso de una norma ya derogada, el art. 159 del Código Civil en su redacción anterior a la modificación introducida por la Ley 11/1990, de 15 de octubre, precisamente para eliminar la discriminación por razón de sexo que dicho precepto, en esa redacción anterior a la citada reforma legal, establecía, al determinar que en caso de separación y a falta de acuerdo de los padres, los hijos e hijas menores de siete años quedasen al cuidado de la madre, salvo que el Juez, por motivos especiales, proveyere de otro modo. En consecuencia, la aplicación del precepto derogado ha provocado asimismo una discriminación por razón de sexo en perjuicio del demandante”.³²⁵

1.b.) En el caso de discriminación indirecta, han tenido una repercusión importante:

I. Las diferencias salariales perjudiciales entre sexos, hasta en supuestos en que la categoría profesional de las mujeres era superior: la STC 58/1994, de 28 de Febrero de 1994. BOE³²⁶. Reconoce el derecho de las trabajadoras afectadas por el conflicto colectivo a no ser

³²³ STC 173/1994, FJ: 2.

³²⁴ BOE núm. 193, de 13 de agosto de 2003.

³²⁵ STC 144/2003, FJ:1.

³²⁶ BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1994.

discriminadas por razón de sexo y declara el derecho de los trabajadores y trabajadoras, con categoría de oficiales de primera y segunda de actividades complementarias, a percibir el complemento de cantidad y calidad en la misma cuantía que el asignado a los profesionales de primera y segunda de industria, respectivamente. El problema planteado se refiere a que trabajadoras de la empresa Antonio Puig S.A., pese a ostentar categorías profesionales equivalentes, y hasta superiores en algunos casos a la de sus compañeros varones, obtenían una retribución mensual menor a la de los varones. El TC fundamenta su decisión en que la empresa no justifica la diferencia de trabajos entre hombres y mujeres, pues el único criterio establecido era el de mayor esfuerzo físico desempeñado por varones, es decir, una actitud sexista³²⁷.

II. Las discriminaciones por razón de embarazo de las trabajadoras, al ser el mismo un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres, puesto que las decisiones extintivas basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el artículo 14 de la C.E: La STC 214/2006, de 3 de julio de 2006³²⁸. El TC otorga el amparo solicitado por la recurrente porque ha sido vulnerado su derecho a no ser discriminada por su condición de mujer (art. 14 CE). El Instituto Nacional de Empleo no incluyó a la recurrente entre las personas candidatas en un puesto de trabajo ya que se encontraba de baja por maternidad, pese a reunir los requisitos y tener experiencia en el puesto de trabajo. El TC se encuentra “ante un recurso de amparo de los previstos en el art. 43.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional³²⁹, dirigido directamente contra la decisión del Instituto Nacional de Empleo de suspender la demanda de empleo de la trabajadora y contra la posterior resolución administrativa que desestimó su reclamación al efecto”³³⁰. Sin embargo, el TC centra su resolución en “determinar si la demandante de amparo ha sido objeto de una conducta contraria al derecho fundamental a la no discriminación consagrado en el art. 14 CE.” por lo

³²⁷ STC 58/1994, FJ: 2, 3, 4.

³²⁸ BOE núm. 185, de 4 de agosto de 2007.

³²⁹ Artículo 43.1 LOTC: “Las violaciones de los derechos y libertades antes referidos originadas por disposiciones, actos jurídicos, omisiones o simple vía de hecho del Gobierno o de sus autoridades o funcionarios, o de los órganos ejecutivos colegiados de las comunidades autónomas o de sus autoridades o funcionarios o agentes, podrán dar lugar al recurso de amparo una vez que se haya agotado la vía judicial precedente”.

³³⁰ STC 214/2006, FJ: 1.

que el TC fundamenta, como en otras Sentencias que hemos visto anteriormente, que “lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo, que tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (...)partiendo de que los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo o en la maternidad, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE”³³¹.

III. La reducción de la jornada laboral por guarda legal de un/a hijo/a menor de seis años, de acuerdo con lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores: la STC 3/2007, de 15 de enero de 2007³³². El TC reconoce a la recurrente su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y entiende que había sido discriminado, al no concedérsele una solicitud de reducción de jornada laboral por guarda legal de una hija menor de seis años. El TC interpreta que debe centrarse “en determinar si la demandante de amparo ha sido objeto de una decisión contraria al derecho a la no discriminación por razón de sexo consagrado en el art. 14 CE.”³³³. Establece en su argumentación que “la virtualidad del art. 14 CE no se agota en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que, a continuación, el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación (...) por lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo, que tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer”.³³⁴

1.c.) Sentencias con rasgos tanto de discriminación directa como de discriminación indirecta:

I. Las diferencias salariales, pese a la existencia de la realización de idéntico trabajo: La STC 145/1991, de 1 de julio de 1991³³⁵, en la que el TC concede el amparo solicitado por las recurrentes que poseían la categoría profesional de limpiadoras en un hospital público y demandaban idéntico salario que los peones, dado que el trabajo que realizaban era igual,

³³¹ STC 214/2006, FJ: 3.

³³² BOE núm. 40, de 15 de febrero de 2007.

³³³ STC 3/2007, FJ: 2.

³³⁴ STC 3/2007, FJ: 2.

³³⁵ BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991.

pero, por el contrario, percibían menor salario, extremo éste que se estipulaba en el convenio colectivo. El T.C. estimó procedente otorgarles el amparo por entender que eran víctimas tanto de discriminación directa como indirecta, al reconocerles el derecho a no ser discriminadas en su salario por razón de sexo. En cuanto a discriminación directa, el TC entiende que las recurrentes han sido discriminadas al no ser igual retribuidas por trabajos de igual valor; en cuanto a discriminación indirecta, por la desigual valoración de trabajos equivalentes. En lo relativo a discriminación directa, el TC fundamenta, una vez más que “la prohibición constitucional de discriminación por características personales y en particular por el sexo, como signo de pertenencia de la mujer a un grupo social determinado, objeto históricamente de infravaloración social, económica y jurídica, se conecta también con la noción sustancial de igualdad.(...) probada esta circunstancia, es evidente que la diferenciación salarial resultante vulnera la prohibición contenida en el art. 14 C.E., de forma tal que no es posible justificación alguna de la conducta de la entidad demandada”³³⁶ En cuanto a la discriminación indirecta, el órgano judicial ordinario argumentaba que “limpiadoras y peones estaban encuadrados en categorías distintas entre las que existían unas marcadas diferencias que había que calificar de ‘fundadas y razonables’, en atención a la mayor penosidad y esfuerzo físico que caracteriza a la categoría de Peón respecto a la de Limpiadora, con independencia del sexo de quien la desempeña”³³⁷. Ante esto, el TC declara que “se ha partido de una premisa no demostrada, la mayor penosidad y esfuerzo físico, dando más valor así injustificadamente a una cualidad predominantemente masculina, desconociéndose otras características del trabajo (atención, cuidado, asiduidad, responsabilidad, etc.) más neutras en cuanto a su impacto en cada uno de los sexos”³³⁸ demostrando así la discriminación indirecta.

II. El señalamiento de que la prohibición de discriminación por razón de sexo, comprende tanto la realizada en forma directa como indirecta, y que en los supuestos de denunciarse la indirecta, no es exigible la aportación como término de comparación de la existencia de trato más beneficioso a un sexo en detrimento del otro: la STC 240/1999, de 20 de diciembre de 1999³³⁹, Otorga el amparo solicitado al declarar que las resoluciones recurridas han vulnerado

³³⁶ STC 145/1991, FJ: 2 y 3.

³³⁷ STC 145/1991, FJ: 1.

³³⁸ STC 145/1991, FJ: 5.

³³⁹ BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000.

el derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 C.E.). Fundamenta su resolución en que “cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta, como han dicho tanto este Tribunal como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas”.³⁴⁰

2. En cuanto a las sentencias de la llamada jurisprudencia de compensación, destacan:

1) La STC 128/1987, de 16 de julio de 1987³⁴¹. Fernando Rey Martínez afirma que esta sentencia es el punto de inflexión³⁴², ya que marca un antes y un después de la jurisprudencia pues señala “el abandono del enfoque exclusivamente formal y neutro del TC, al conectar la problemática de la discriminación por sexo con la situación histórica de marginación de la mujer, posibilitando el examen crítico de las regulaciones laborales aparentemente “protectoras”, pero que, en realidad, dificultaban o incluso impedían el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres; (...). De modo que la tendencia en este periodo (que llega hasta el momento actual) es a distinguir el principio de igualdad en el contenido de la norma (art. 14a CE) del mandato de no discriminación (art. 14b CE)” (Rey Martínez, 1995, pp. 9-10). El actor, un varón que no obtendrá éxito finalmente en su pretensión, recurre en amparo ante el TC por entender que era discriminatorio el distinto régimen de prestaciones en concepto de guardería otorgado por su empleador, el Instituto de Salud: mientras que todas las trabajadoras con hijos menores de seis años, e independientemente de su estado civil, tenían derecho a percibir una prestación por guardería, este derecho se atribuía únicamente a los trabajadores con hijos menores de seis años que fueran viudos. El Tribunal Constitucional realiza la siguiente interpretación: Procede examinar si existen diferencias entre trabajadoras y trabajadores con hijos que justifiquen un tratamiento especial en los costes de guardería a las trabajadoras. No puede admitirse, como justificación de la diversidad de trato, que las esposas de los

³⁴⁰ STC 240/1999, FJ: 7.

³⁴¹ BOE núm. 191, de 11 de agosto de 1987.

³⁴² El “caso líder” es el que inicia una tendencia, pero esta puede ser referida a una cuestión puntual y no importante para el sistema jurídico en su conjunto

trabajadores casados pueden atender a los hijos pequeños, por lo cual esos trabajadores no necesitarán que se les subvencione los gastos de guardería, mientras que las trabajadoras con hijos sí lo necesitarán, para compensar la imposibilidad de prestar tal atención debido a su trabajo (...) pues no se adecua a las previsiones igualitarias entre hombres y mujeres contenidas en la Constitución, contrarias a la discriminación por razón de sexo tanto en forma general (art. 14) como en áreas específicas, tales como el matrimonio (art. 32.1), el trabajo (art. 35.1) y el cuidado de los hijos comunes (art. 39.3), convirtiendo en inadmisibles una posición que parte de la dedicación exclusiva de la mujer a las tareas domésticas, y de la exclusión absoluta del hombre de las mismas, como resulta de la justificación a que hemos aludido³⁴³. Existe una realidad social de la atribución en la práctica a la mujer del núcleo mayor de las cargas derivadas del cuidado de la familia. Ello supone evidentemente un obstáculo muchas veces insalvable para el acceso al trabajo y que se manifiesta en el dato de la extremadamente baja participación de la mujer casada en la actividad laboral.³⁴⁴ La diferencia entre hombres y mujeres con hijos de corta edad reside en que existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o para permanecer en él, dificultad que tiene orígenes muy diversos, pero que coloca a esta categoría social en una situación de hecho claramente desventajosa respecto a los hombres en la misma situación. En tanto pues, esta realidad perdure, no pueden considerarse discriminatorias las medidas tendentes a favorecer el acceso al trabajo de un grupo en situación de clara desigualdad social.³⁴⁵ Por tanto, el Tribunal Constitucional concluye que “el recurrente no se encuentra en la misma posición que el conjunto social que toma como punto de referencia, y que el tratamiento desigual otorgado a este no constituye por tanto una discriminación prohibida por el art. 14 de la C.E., sino, por el contrario, una medida destinada a paliar la discriminación sufrida por ese conjunto social y que responde al mandato constitucional contenido en el art. 9.2 del Texto fundamental. No hay, en consecuencia, vulneración del principio de igualdad, al darse tratamientos diferentes a sujetos en situaciones que resultan distintas, de acuerdo con criterios razonables a juicio de este Tribunal”.³⁴⁶

³⁴³ STC 128/1987, FJ: 9.

³⁴⁴ STC 128/1987, FJ: 10.

³⁴⁵ STC 128/1987, FJ: 10.

³⁴⁶ STC 128/1987, FJ: 11

2) Algunas sentencias del tribunal Constitucional, las ha denominado Ruiz Carbonel, como paternalistas o falsamente protectoras de la mujer:

I. La STC 207/1987, de 22 de diciembre de 1987³⁴⁷. El TC estima el recurso de amparo al reconocer el derecho de los recurrentes a no ser discriminados por razón de sexo en su pretensión de optar por el retiro anticipado (la norma de un convenio colectivo que otorgaba a las auxiliares de vuelo mayores de treinta y cinco años y menores de cuarenta) como Auxiliares de Vuelo masculinos de “Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima”. El propio Tribunal “ha declarado en forma reiterada que existe una discriminación cuando dos casos sustancialmente iguales son tratados de manera diferente sin razón bastante que justifique esa diferencia de trato. El sexo en sí mismo no puede ser motivo de trato desigual, ya que la igualdad entre ambos sexos está reconocida expresamente por el art. 14 de la Constitución. La Sentencia impugnada no niega este principio, pero afirma que en este supuesto concurre una causa que justifica la diferencia de trato “ya que se entiende que la mujer, por sus condiciones físicas, aconseja y hasta impone, en el ejercicio de las funciones de Auxiliar de Vuelo, una presencia atractiva que normalmente demanda el personal receptor de estos servicios y, por tanto, unas peculiaridades que no son exigibles al hombre y que, estando en función de la edad, aconsejan posibilitar la anticipación del cese de la mujer en tal servicio”. Este argumento es con toda evidencia inaceptable.” Por tanto este argumento “vulnera el art. 14 de la Constitución, por lo cual procede declarar su nulidad”.³⁴⁸

II. La STC 142/1990, de 20 de septiembre de 1990³⁴⁹. Donde se condicionaba el derecho a ser acreedores de la pensión de viudedad de los varones a que cumpliesen con el requisito que no se les exigía a la viudas, que era el de encontrarse incapacitados para el trabajo y vivir a expensas de sus esposas fallecidas. Ante estos argumentos el T.C. estima discriminatorio este requisito, lo que genera el reconocimiento casi unánime de la doctrina, de que esta innovación al ordenamiento debiese haber sido efectuado previamente por el legislador. En la que el TC declara inconstitucional y, por tanto, nulo, art. 3.1³⁵⁰ del Decreto-ley de 2 de septiembre

³⁴⁷ BOE núm. 7, de 8 de enero de 1988.

³⁴⁸ STC 207/1987, FJ: 2.

³⁴⁹ BOE núm. 254, de 23 de octubre de 1990.

³⁵⁰ Artículo 3 del Decreto-ley del Seguro de Veje e Invalidez: “La Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez del Instituto Nacional de Previsión concederá con cargo a sus fondos una prestación a las viudas de los trabajadores beneficiarios del expresado Seguro, o de aquellos que hubieren tenido derecho a él, que fallezcan con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto-ley,

de 1955 por el que se eleva la prestación del Seguro de Vejez e Invalidez³⁵¹, en cuanto excluye a los viudos de la pensión de viudedad del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez. El art 3, “reservaba la pensión de viudedad a las personas viudas del sexo femenino que reunieran unos determinados requisitos a la muerte de su cónyuge, dejando al personal masculino fuera de su acción protectora por este concepto. De ahí que, tras la entrada en vigor de la Constitución, se pusiera en duda la validez de esa norma en virtud de la incidencia en ella y en la normativa anterior del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, establecido por el art. 14 CE”.³⁵²

III. La STC 28/1992, de 9 de marzo de 1992³⁵³. En esta sentencia el TC deniega el amparo de un trabajador varón que recurre una norma de convenio que establecía una ventaja en beneficio exclusivo de las trabajadoras. El asunto que resuelve la STC 28/1982 es el siguiente: el convenio colectivo de Telefónica concedía un plus de transporte nocturno sólo a sus trabajadoras (hasta 1985, en que se extiende a todos los empleados). El TC considera “no existen elementos, ni en los antecedentes de la norma convencional, ni en la resolución judicial que permitan entender que estamos ante una medida establecida para favorecer la promoción del trabajo de la mujer, sino más bien, (...) se parte de una noción diferenciadora de la mujer a la que se supone sujeta a unos riesgos que nunca amenazan al varón, y por ello mismo, ha de calificarse como de una norma protectora en favor de la mujer, y desde esa perspectiva ha de examinarse si la misma es compatible con el mandato de parificación del art. 14 C.E., que es precisamente el instrumento más directo para lograr la igualdad entre los sexos.”³⁵⁴. A pesar de considerar a la norma diferenciadora ilegítima, el TC desestima el amparo, precisamente porque al ser ilegítima no puede extenderse a los varones y porque si,

siempre que reúnan las condiciones siguientes: a) Haber cumplido sesenta y cinco años de edad o encontrarse totalmente incapacitado para todo trabajo. b) Que no tenga derecho al Seguro de Vejez o de Invalidez. c) Que hubiese contraído matrimonio, por lo menos, con diez años de antelación a la fecha de fallecimiento del causante. d) Que hasta la fecha del fallecimiento del esposo hubiera convivido el matrimonio y, en caso de separación, sólo se concederá la prestación cuando no se hubiese producido por culpa de la mujer”

³⁵¹ BOE núm. 296, de 23 de octubre de 1955.

³⁵² STC 142/90, FJ: 2.

³⁵³ BOE núm. 87, de 10 de abril de 1992.

³⁵⁴ STC 28/92, FJ: 3.

pese a todo, se optara por tal extensión, el TC estaría creando una norma nueva, lo que a todas luces excede de su competencia.³⁵⁵

3. Otras medidas han sido reconocidas en Sentencias del Tribunal Constitucional como acciones positivas legítimas, entre otras:

I. La existencia de que ciertas normas contenidas en los estatutos mutualistas sobre jubilación que remarcan diferencias sustanciales entre mujeres y hombres: La STC 19/1989, de 31 de enero de 1989³⁵⁶. El Tribunal desestima el recurso de amparo del recurrente, que alegaba que el artículo 6 de los Estatutos “Caja de Jubilaciones y Subsidios Textil” aplicable a su caso era discriminatorio porque establecía una sensible diferencia entre hombres y mujeres. Este artículo regulaba la cuantía de la pensión de jubilación que para los hombres suponía el 70% de las bases reguladoras a los sesenta y cuatro años mientras que para las mujeres se disponía el 75% del salario regulador (ampliable al 80% si se acreditaban cuarenta años de antigüedad como mínimo). El TC estima “que la expresa prohibición de la discriminación por razón de sexo, no sólo entraña la interdicción de la desigualdad de trato injustificada, sino también la decisión constitucional de acabar con la histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer en la vida social, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo. De ahí que, en principio, no puedan considerarse lesivas del principio de igualdad, aun cuando establezcan un trato más favorable, las medidas que tengan por objeto compensar la situación de desventaja de determinados grupos sociales y, en concreto, remediar la tradicional situación de inferioridad de la mujer en el ámbito social y en el mercado de trabajo”.³⁵⁷ El TC recuerda que la norma se considera “discriminatoria y contraria a los principios de igualdad consagrados en la Constitución en la medida que, aunque implicaba efectivamente un mejor trato para el personal femenino, había de aplicarse en un sector de actividad en el que, por aquellas mismas fechas, la mujer estaba sujeta a inferiores condiciones de trabajo y, en particular, y por el solo hecho de ser mujer, percibía salarios sensiblemente más bajos o quedaba adscrita a categorías profesionales de menor calificación. No debe olvidarse tampoco que las normas que ahora se tildan de discriminatorias para el varón se inscribían en un

³⁵⁵ STC 28/92, FJ: 4.

³⁵⁶ BOE núm. 50, de 28 de febrero de 1989.

³⁵⁷ STC 19/1989, FJ: 4.

contexto normativo que se decía comprometido en “liberar” a la mujer casada «del taller y de la fábrica» (declaración II del Fuero del Trabajo) y que en su conjunto, bien mediante cláusulas de excedencia forzosa de la mujer por razón de matrimonio (analizadas en numerosas Sentencias de este Tribunal), bien mediante reglas de fomento del empleo de los “padres” o “cabezas de familia” (condición que se predicaba en primer lugar del varón), había colocado al personal femenino en una clara situación de inferioridad en el mercado de trabajo. Por tanto, el TC no considera discriminatoria la norma ya que “no tenía por objeto colocar al trabajador varón en peores condiciones al momento de su jubilación, sino más bien compensar de algún modo la situación de inferioridad que, laboral y socialmente, venía padeciendo el personal femenino”.³⁵⁸

II. La STC 68/1991, de 8 de abril de 1991³⁵⁹, en la que el TC otorga el amparo solicitado y reconoce el derecho de la recurrente a la igualdad ante la Ley. El Ayuntamiento de Pamplona había denegado a la recurrente su pensión, regulada en el art. 8 del «Nuevo Reglamento de la Sociedad de Socorros Mutuos de Empleados Municipales de la Ciudad de Pamplona» según el cual tendrían derecho a la pensión de orfandad los hijos e hijas legítimos del socio fallecido y, en particular, las hijas “sea cualquiera su edad hasta que contraigan matrimonio o al ingresar en una orden religiosa”. El Ayuntamiento, en las resoluciones administrativas que originan el recurso, interpretó que solo debían tener derecho a ella las mujeres que, sin empleo, carecieran de suficientes medios de subsistencia. El TC estima que este Nuevo Reglamento es “paradójico (se niega el derecho a la igualdad en la aplicación de la Ley, para asegurar precisamente el principio de igualdad) y que llevaría, de ser generalizado rigurosamente, a negar el derecho a la pensión de todas las huérfanas (y viudas) a las que les fue concedida al amparo de una norma que las privilegiaba. No es dudoso que el legislador (en este caso el órgano reglamentario) al modificar el derecho vigente para acomodarlo a las exigencias del principio de igualdad, puede endurecer las condiciones hoy requeridas para acceder al goce de un derecho, de manera que, en cierto sentido, se empeore la situación de quienes hoy se ven beneficiados por la norma discriminatoria. Mientras ésta exista, sin embargo, el encargado de aplicarla no puede privar a nadie del derecho que ésta le otorga, aunque pueda eventualmente reconocerlo también a quienes, según el tenor literal de la misma, no lo tendrían, sin aplicar las cláusulas, que de modo explícito o implícito, establecen la

³⁵⁸ STC 19/1989, FJ: 5.

³⁵⁹ BOE núm. 115, de 14 de mayo de 1991.

discriminación, pues ésta consiste sustancialmente, para el discriminado en la privación o limitación de un derecho, no en su otorgamiento. Por todo ello, la demanda de amparo debe ser estimada”.³⁶⁰

III. La resolución de cuestiones de inconstitucionalidad en torno a normas, en la fecha del litigio contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, que afectaban a los sexos en función de la lactancia de hijos/a menores: la STC 109/1993, de 25 de marzo de 1993³⁶¹, en la que el TC falla que no da lugar a declarar la inconstitucionalidad del art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 8/1980³⁶². El TC no declara inconstitucional este artículo porque “no puede afirmarse genéricamente que cualquier ventaja legal otorgada a la mujer sea siempre discriminatoria para el varón por el mero hecho de no hacerle partícipe de la misma (como podría al contrario serlo para la mujer la que le impusiera una privación solamente por razón de sexo). Y al contrario, la justificación de tal diferencia podría hallarse en una situación de desventaja de la mujer que se trata de compensar; en este caso, porque ello tiene lugar frente a la relación de trabajo; y sin perjuicio de que el legislador pueda extender el beneficio al varón o incluso suprimirlo, sin que ello se oponga tampoco a los preceptos constitucionales invocados”³⁶³. Se trata, por tanto, de una norma que tiene por objeto hacer compatible para la mujer su trabajo y el cuidado de su hijo recién nacido. Justificando el Tribunal su fallo en un fundamento objetivo y razonable como es la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquélla tiene el hecho de la maternidad y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre y que incluso se comprueban con datos revelados por la estadística, (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esa circunstancia a diferencia de los varones).³⁶⁴

³⁶⁰ STC 68/91, FJ: 4.

³⁶¹ BOE núm. 100, de 27 de abril de 1993.

³⁶² Art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.”. Posteriormente a la STC se amplió esta norma: “este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen”.

³⁶³ STC 109/93, FJ: 3.

³⁶⁴ STC 109/93, FJ: 5.

Como indica Peces Barba³⁶⁵, “el artículo 14 es el de la igualdad normativa por equiparación en virtud del cual y sobre la base del principio revolucionario de los derechos naturales de que “todos los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos” se produjo un proceso de positivación y de generalización de los derechos a finales del siglo XIX y a inicios del XX, extendiéndose a nuestros días, donde se inicia la extensión de la igualdad desde el “todos” masculino a la mujer, y esa igualdad normativa se puede considerar “avanzada” en nuestros días, por lo que es un proceso de igualación normativa como equiparación donde las diferencias, como la del sexo, no se consideran relevantes para justificar legalmente un trato desigual, y al hilo de ello, las normas constitucionales se equiparan a efecto de los derechos fundamentales al hombre y a la mujer, y se considera discriminatorio cualquier trato normativo inferior a la Constitución”.

3.1.5. LA “IGUALDAD REAL”. ART. 9.2 CE

En el artículo 9.2. del texto constitucional, aparece recogida la llamada “igualdad material”, “igualdad sustancial”, “igualdad real” o “igualdad de oportunidades”, como un mandato dirigido a los poderes públicos que exige que se promuevan las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Con ello, el legislador está autorizado para desarrollar una acción para igualar, más allá de la mera igualdad formal reconocida en Ley.

Este artículo implica el reconocimiento de distintas diferencias de trato jurídico a favor de determinados colectivos, que se encuentran en ocasiones identificados de forma expresa en la propia Constitución: la infancia, la juventud, las personas adultas mayores, los/as discapacitados/as³⁶⁶.

Por este motivo, se admite que el principio de igualdad, ante determinadas situaciones, contiene un mandato de desigualdad, el reconocimiento de diferencias de trato jurídico y, por tanto, es necesaria la desigualdad formal para alcanzar la igualdad real. Dicha diferenciación

³⁶⁵ PECES-BARBA MARTÍNEZ, G., “De la igualdad normativa a la igualdad de hecho. *Las cuotas femeninas en las elecciones*, en López García, José Antonio y del Real, J. Alberto (eds), Dykinson, Madrid, 2000, pp. 169-180.

³⁶⁶ Artículos 39 y 51 CE.

ha de contener dos requisitos: que sea razonable y proporcional a la finalidad perseguida, reconociendo con ello, el llamado “derecho desigual igualatorio”³⁶⁷, a fin de conseguir la igualdad real y efectiva de los colectivos que históricamente han sido marginados.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado acerca de la interpretación del principio de igualdad material del art. 9.2 en diversas sentencias; lo contempla la STC 39/1986, de 31 de marzo, donde se afirma que es un precepto que compromete la acción de los poderes públicos, a fin de que pueda alcanzarse la igualdad sustancial entre los individuos, con independencia de su situación social. Igualmente, en la STC 19/1998, de 16 de febrero, se indica que a tenor del art. 9.2 C.E. se puede imponer, como consideración de principio, “la adopción de normas especiales que tiendan a corregir los efectos dispares que, en orden al disfrute de bienes garantizados por la Constitución, se sigan de la aplicación de disposiciones generales de una sociedad cuyas desigualdades radicales han sido negativamente valoradas por la propia Norma Fundamental”. Pero también, y en concordancia con lo dispuesto en la STC 216/1991, de 14 de noviembre, dispone que la incidencia del mandato contenido en el art. 9.2 C. E. se dirige a los poderes públicos, suponiendo una modulación del art. 14 C.E., en el sentido, por ejemplo, de que no reputará como discriminatoria y constitucionalmente prohibida la acción de favorecimiento, siquiera temporal, que aquellos poderes emprenden en beneficio de determinados colectivos, históricamente preteridos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o compensada su situación de desigualdad sustancial.

Del mismo modo se ha utilizado el artículo 9.2 CE, en la STC 128/1987, de 16 de julio de 1987 (el “caso líder” visto con anterioridad), para justificar el trato diferenciado y favorable a las mujeres trabajadoras con hijos pequeños, para paliar la discriminación de hecho que padecen en relación con su incorporación y permanencia en el mundo laboral. El tema de la incorporación de la mujer al trabajo y la discriminación por razón de sexo ha dado lugar a diversas sentencias³⁶⁸ en las que se repite el siguiente argumento con carácter general: no podrá juzgarse discriminatoria y constitucionalmente prohibida la acción de favorecimiento,

³⁶⁷ STC 229/92, FJ: 2.

³⁶⁸ STC 166/1988, de 26 de septiembre de 1988 (BOE núm. 247, de 14 de octubre de 1988), STC 145/1991, de 1 de julio de 1991 (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991) y STC 28/1992, de 9 de marzo de 1992 (BOE núm. 87, de 10 de abril de 1992).

siquiera temporal, que aquellos poderes emprenden en beneficio de determinados colectivos, históricamente preteridos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o compensada su situación de desigualdad sustancial”.³⁶⁹

El Tribunal Constitucional, en la STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992³⁷⁰ manifiesta que “la consecución del objetivo igualatorio entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un derecho desigual igualatorio, es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer”.³⁷¹ De la misma manera, la STC 16/1995, de 24 de enero de 1995³⁷² recuerda que “no se puede olvidar que poner fin a la histórica situación de inferioridad de la mujer es un objetivo constitucionalmente planteado en la actualidad por los poderes públicos en orden a la consecución de las condiciones de igualdad que propugna el artículo 9.2 de la Constitución española”.³⁷³

El Estado español, a partir de 1999 ha emprendido diferentes acciones en materia de igualdad; en primer lugar, a fin de acelerar el proceso para la consecución de la igualdad, ha emitido nueva legislación *ad hoc*. Así, se han realizado diferentes acciones para transversalizar, como indicaba el Tratado de Ámsterdam, la perspectiva de género a través de: la creación de enlaces de género en los tres niveles de gobierno y, también, se ha potenciado el diseño de políticas públicas en materia de igualdad.

3.2. DESARROLLO LEGAL DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN ESPAÑA EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

Desde la proclamación de la Constitución se han adoptado muchas normas en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Nos circunscribiremos a las que afectan a la implementación del modelo de corresponsabilidad de

³⁶⁹ STC 216/1991, de 14 de noviembre de 1991 (BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 1991), FJ: 5.

³⁷⁰ BOE núm. 16, de 19 de enero de 1993.

³⁷¹ STC 229/92, FJ: 2.

³⁷² BOE núm. 50, de 28 de febrero de 1995

³⁷³ STC 16/1993, FJ: 2.

varón- mujer en el ámbito público-laboral y en el ámbito familiar-doméstico. Las dos leyes españolas que comienzan a desarrollar y tratan de implementar las Directivas de la Unión Europea referidas específicamente a la corresponsabilidad entre varón y mujer son dos:

- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de la personas trabajadoras que tiene por objeto la transposición de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de Junio, sobre el permiso paternal.
- La actual Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Estas leyes, que aplican el principio de transversalidad, no se comprenden en un cuerpo jurídico único, ni en una regulación con carácter compilatorio de todas las realidades integrantes en la corresponsabilidad, sino que viene a establecer adiciones a lo ya recogido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, básicamente, se desprenden medidas sobre el permiso de maternidad, paternidad, excedencias, vacaciones y permisos, siendo de carácter obligatorio para el empresario o empresa.

Además de la aplicación de las reformas legislativas, se han impulsado políticas activas mediante los Planes de Igualdad a nivel estatal desde 1988, siguiendo generalmente las orientaciones de los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades.

La articulación de estos planes se recogen, por otra parte, en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, (LOIEMH), en los siguientes términos: "en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo". Dicho Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades se perfila como una herramienta de alcance plurianual (2008-2011/ 2014-2016). Establece doce ejes de actuación, siendo uno de ellos la corresponsabilidad.

Destacan normas que afectan de modo directo o tangencial al tema que nos ocupa -la corresponsabilidad- como la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; y normas que pretenden dar una respuesta integral al problema de la violencia y de las

desigualdades que sufren las mujeres, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Más recientemente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha puesto en marcha los mecanismos necesarios para una nueva cultura del empleo basada en la flexibilidad, que facilita la participación de la mujer en el mercado de trabajo, introduciendo nuevas medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres, la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres, o la regulación del trabajo a distancia.

En materia de Seguridad Social, se han adoptado nuevas medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: se han mejorado los beneficios establecidos por el cuidado de hijos e hijas menores, evitando que posibles supuestos de interrupción de la cotización relacionados con el nacimiento y adopción o acogimiento de menores pueda afectar negativamente a la cuantía de las prestaciones sociales de las personas, mayoritariamente mujeres trabajadoras, que se acogen a estos beneficios (Real Decreto 1716/2012); se han revisado, asimismo, los mecanismos de acceso a prestaciones de la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial (también son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a esta clase de contrato), garantizando la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (Ley 1/2014, de 28 de febrero); y se ha reforzado la protección otorgada a los supuestos de reducción de jornada por el cuidado de hijos o hijas, al elevarse de 8 a 12 años la edad que da derecho a dicha reducción (Real Decreto- Ley 16/2013, de 20 de diciembre). El pasado 1 de marzo de 2019 se aprobó en Consejo de Ministros el Decreto Ley donde se equipara los permisos por paternidad de mujeres y hombres progresivamente con previsión de igualarlos en el 2021, a las dieciséis semanas ya reconocidas a las madres, siendo intransferibles pero voluntarios, como medida de apoyo a la corresponsabilidad.

El punto de partida en nuestra revisión legislativa contemplará el Código Civil Español, donde se encuentra la normativa referente a las relaciones familiares en cuanto derechos y obligaciones.

3.2.1 CÓDIGO CIVIL

La promulgación de la Ley 13/2005, de 1 de julio³⁷⁴, supuso la modificación del Código civil en materia de derecho a contraer matrimonio. Esto significó un cambio trascendental en la concepción de la institución matrimonial a la que se despojó de las notas que lo caracterizaban tradicionalmente³⁷⁵ a fin de adecuarlo a las demandas de algunos sectores de la ciudadanía. En la materia que nos ocupa, -la corresponsabilidad-, dicha modificación significó un avance en el intento de consolidar la plena igualdad y no discriminación por razón de sexo en la relación varón mujer, en contra a lo ocurrido desde tiempos pasados.

De esta manera, en España el matrimonio queda regulado por el Código Civil, en el título IV “Del matrimonio”, del libro primero “de las personas” y en su capítulo V recoge los derechos y deberes de los cónyuges en el art. 66: “Los cónyuges son iguales en derechos y deberes”; el art. 67: “Los cónyuges deben respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la Familia”; y el art. 68: “Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”.

Queda reflejado, junto a los ya tradicionales deberes de los cónyuges: de respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la familia, y la obligación de vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente, la inclusión del deber de corresponsabilidad doméstica y familiar. Esta nueva redacción tiene como fin el conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres al establecer tales deberes, la obligación mutua, de ambos progenitores, de actuar en interés de la familia debe ser recíproca por “los cónyuges, pero a su vez se contempla la obligación de que ambos necesitan colaborar en las tareas domésticas, lo que significa que la ayuda y el socorro también debe contemplar una corresponsabilidad en las

³⁷⁴ Publicada en B.O.E. 157/2005, de 2 de julio de 2005. Suplemento B.O.E. Catalán 14/2005 y B.O.E. Gallego 8/2005, ambas de 16 de julio de 2005.

³⁷⁵ Heterosexualidad, puesto que se legaliza el matrimonio homosexual. La formalidad, puesto que se conceden los efectos del matrimonio a las parejas de hecho. La orientación a la prole, puesto que se desvincula la filiación del matrimonio. La permanencia en el tiempo, puesto que se legaliza el “divorcio exprés” por la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de separación y divorcio, y que faculta la ruptura del matrimonio a los tres meses de haberse celebrado y sin mayor acreditación de causa.

actividades cotidianas, y que el interés de la familia debe abarcar el apoyo a los descendientes, ascendientes y personas a su cargo”³⁷⁶.

Es reconocido por algún sector de la doctrina³⁷⁷ que la colaboración también atañe al apoyo de un cónyuge en el desarrollo profesional del otro, hecho que sería necesario para lograr la plena igualdad, puesto que los cambios de roles vivenciados por la mujer en el siglo XX, en materia educativa, civil y su incorporación al mundo del trabajo remunerado, demanda la incorporación plena de la mujer en el ámbito público y del varón en la realidad familiar y en el reparto de las actividades que se generan en el seno de la familia de orden doméstico.

De esta forma, se insiste desde la regulación nacional en lo refrendado en la legislación internacional a través de los tratados: en la importancia de compartir responsabilidades y cuidados por ambos cónyuges; el problema se detecta al comprobar la ausencia de medidas coercitivas para el caso de incumplimiento del deber matrimonial sobre la corresponsabilidad, lo que convierte a esta norma en natural, no jurídica; esto es meramente declarativa.

Respecto a la descendencia, el Código Civil establece la filiación como no relacionada con el matrimonio, no se establecen distinciones en cuanto derechos, deberes o efectos entre los hijos extramatrimoniales y los hijos nacidos dentro del matrimonio. En concreto, se señala en el art. 108: “La filiación puede tener lugar por naturaleza y por adopción. La filiación por naturaleza puede ser matrimonial y no matrimonial. Es matrimonial cuando el padre y la madre están casados entre sí. La filiación matrimonial y la no matrimonial, así como la adoptiva, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código”. El Artículo 110. “El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad, están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos”.

Por tanto, es importante señalar que esta responsabilidad y el deber de cuidado se enmarca más allá del matrimonio y de la convivencia con la pareja o con los hijos, ya que se considera a la filiación como elemento clave de relación entre progenitores y descendientes. El bien protegido es el bienestar del menor, por encima de las cuestiones que afectan a sus

³⁷⁶ ORTUÑO MUÑOZ, Pascual, *El nuevo régimen jurídico de la crisis matrimonial*, Thomson- Civitas, 2006, pp. 14 y ss.

³⁷⁷ LÓPEZ DE LA CRUZ, Laura, “Incidencia del principio de igualdad en la distribución de las responsabilidades domésticas y familiares (La nueva redacción del artículo 68 del Código Civil tras la reforma operada por la Ley 15/2005, de 8 de julio)”, *Revista de Derecho Privado*, marzo-abril 2007, p. 5.

progenitores. La preocupación social se centra además del acceso del infante a menos recursos, ante la posible falta de alguno de los progenitores, a la baja calidad de las relaciones parentales-filiales debidas al estrés, ausencias y conflictos parentales. Se observa, desde la década de los noventa, el aumento de hijos extramatrimoniales con el reconocimiento legal de igualdad entre hijos dentro y fuera del matrimonio³⁷⁸. En este sentido, la legalidad reconoce y ampara un fenómeno existente y protege a los individuos, especialmente a los menores, reconociendo la igualdad de derechos y deberes. La institución familiar queda relegada y se prioriza al individuo.

Finalmente, se debe destacar que la evidencia empírica muestra, pese a la insistencia legal en que ambos progenitores tienen el deber legal de cuidar a sus descendientes, que son las madres acaban modificando sus tiempos de vida dedicados al trabajo remunerado y a los cuidados de la familia en mucha mayor medida e intensidad que los padres, lo que demuestra que la legalidad y las prácticas sociales no concuerdan necesariamente.

3.2.1. LEY 39/99, DE 5 DE NOVIEMBRE, DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

En la exposición de motivos plantea como a incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo por lo que se hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Como hemos mostrado, la necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, con importantes reformas legislativas y promoviendo adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

³⁷⁸ Según datos del INE, los hijos extramatrimoniales, en 1980 representaban solo el 3,9% del total de los niños nacidos. En 1990 eran el 9,6%. A partir de ahí, su avance se disparó: 17,7% en 2000 y 35,5% en 2010 hasta llegar al 42,5% registrado en 2014. En 2017 la cifra se eleva al 45%, siendo Canarias la comunidad donde nacen más hijos extramatrimoniales, computándose un 60%.

En dicha Ley se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE³⁷⁹, de 19 de octubre, y 96/34/CE³⁸⁰, del Consejo, de 3 de junio, por lo que se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

3.2.2. LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL 22 DE MARZO.

Esta Ley se enmarca, dentro de los discurso de género de igualdad en la diferencia o corresponsabilidad, y responde a la consecución de la igualdad real en el ámbito privado, familiar y personal.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres incorpora al ordenamiento español dos Directivas; una de ellas es la Directiva 2002/ 73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de fecha 23 de septiembre, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, es una reforma de una Directiva que lleva el mismo título y se remonta al año 1976 (Directiva 76/2007/CEE). Como indica Elósegui³⁸¹ En buena medida dicha Directiva 2002/73/CE tuvo su origen en los avances que se hicieron en Alemania en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Propone medidas que dan respuesta a las necesidades comunes y ordinarias de las mujeres en lo que respecta en a su vida cotidiana: las relaciones intersubjetivas y familiares. Para lograr los objetivos, la Ley adopta una postura de transversalidad y contempla las acciones positivas en situaciones de desigualdad fáctica constatables que no se resuelvan con la formulación del principio de la igualdad jurídica formal.

³⁷⁹ Contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

³⁸⁰ Relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

³⁸¹ ELOSEGUI ITXAXO,M., “La ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las acciones positivas para la igualdad entre mujeres y hombres”, Aequalitas, revista jurídica para al igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, nº 20, 2007.

Supera el Derecho antidiscriminatorio al mostrar la asimetría que existe en la realidad social y el ideal de igualdad que el Derecho propone. La relevancia de la igualdad efectiva y la necesidad de las acciones positivas antidiscriminatorias que establece la LOIMH no se entienden si se estima que las injusticias sociales emanan tan sólo de las desigualdades socio-económicas y no de la posición social o el estatus en el que se encuentran los individuos o los grupos sociales oprimidos.

Los retos políticos y los cambios socioeconómicos que promueve la LOIMH tienen su origen en la crisis del Estado de bienestar y en los cambios y objetivos que imponen el nuevo modelo económico. El desarrollo de los derechos de conciliación existentes en la LOIMH debe analizarse en este contexto. Aunque la crisis económica del 2008 y su impacto sobre las familias españolas ha estallado hace tan sólo unos años, desde los ochenta se sabía que el modelo debía cambiar.

En este sentido, como ya hemos mencionado, son paradigmáticas las Conferencias Internacionales de la Mujer que se suceden a lo largo de la década de los ochenta y los noventa, en las que se habla de igualdad, desarrollo y paz, y en donde se era consciente de que los avances en materia de igualdad favorecerían el desarrollo económico y la paz social.

En la exposición de motivos, se apela al art 14 y 9.2 de la Constitución, y entre los textos jurídicos internacionales menciona: La convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer de la Asamblea de Naciones Unidas de 1979, el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma. Esta ley incorpora dos directivas de la Unión Europea: 2002/73/CE. y 2004/113/CE, mencionadas anteriormente. En cuanto a su finalidad: alcanzar la igualdad material y real en diversos ámbitos, incidiendo en la generalidad de las políticas públicas, de carácter estatal, autonómico o local.

La exposición de motivos afirma que los pasos dados en materia de igualdad son insuficientes, por lo que se requieren nuevos esfuerzos, que contemple no sólo el compromiso de los sujetos públicos sino también la actuación en la órbita de las relaciones entre particulares. Esta exigencia se inserta dentro de los derechos de las mujeres y tendrá consecuencia para ellas y para la sociedad, que se verá enriquecida. La Ley advierte que esto sólo será posible en la

medida que se generen políticas de fomento de la corresponsabilidad y de la conciliación no sólo dirigidas a la mujer sino especialmente al varón.

La Ley se estructura en:

1- Título Preliminar, donde se establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley. Reconociendo la igualdad en dignidad, derechos y deberes. La Ley establece como objetivo este derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

2- Ocho Títulos:

- En el Título primero, aparecen definidos conceptos y categorías jurídicas relativos a la igualdad (discriminación directa e indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo).
- En el Título segundo, se establecen las pautas de actuación de los poderes públicos, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración. En las normas, consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en listas electorales y nombramientos públicos, regula el modo de llevar a cabo los informes de impacto de género y la planificación pública a favor de la igualdad a través de un plan estratégico de igualdad de oportunidades. Nos interesa destacar del capítulo segundo los artículos 23, 24, 25 y 26, donde refleja los criterios que deben inspirar las políticas públicas en materia de educación³⁸², cultura y sanidad. El Artículo 24.2.c) es el

³⁸² **Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.**

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

que da pie a la propuesta educativa para la educación en igualdad que desarrollaremos en el Capítulo IV de esta Tesis.

- El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.
- El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.
- Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.
- La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo³⁸³. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores. Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

- En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.
- Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.
- Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.
- El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada

³⁸³ Actualmente, a partir del 5 de Marzo de 2019, por el Decreto Ley aprobado en Consejo de Ministros el 1 de marzo de 2019, y publicada en el BOE el 4 de Marzo se establece una gradación para que las bajas de maternidad y paternidad sean iguales en 2021. Se pasará este año, de las cinco a ocho semanas; en el 2020 la baja de paternidad será de doce semanas y en 2016 será de 16 semanas. Dicha medida sólo quedará anulada si el Congreso no la convalida en un plazo de treinta días.

de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.-

- Los Títulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

- El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

- El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios. En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

- El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

- Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral. Designa al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.
- Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.
- Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

La LOIMH es, en más de la mitad de su contenido, una ley que modifica otras leyes. De manera concreta, las leyes modificadas a través de las Disposiciones Adicionales son las siguientes:

- - Ley Orgánica del Poder Judicial,
- - Ley Orgánica del Régimen Electoral General,
- - Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal,
- - Ley de Enjuiciamiento Civil,
- - Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa,
- - Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE,
- - Ley General de Sanidad,
- - Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud,
- - Ley del Estatuto de los Trabajadores,
- - Ley de Prevención de Riesgos Laborales,
- - Ley de Procedimiento Laboral,
- - Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social,

- - Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimientos,
- - Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad de 2001,
- - Ley de Empleo 56/2003,
- - Ley General de la Seguridad Social,
- - Ley de Medidas para la reforma de la función pública,
- - Ley del Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas,
- - Ley sobre Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado,
- - Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud,
- - Ley del Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil,
- - Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios,
- - Ley de Sociedades Anónimas
- - Ley de Creación del Instituto de la Mujer
- - Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

Lousada Arochena³⁸⁴ afirma en la valoración que hace de esta ley en su décimo aniversario que “la ley de igualdad –ni más ni menos- ha sentado los fundamentos conceptuales de la tutela contra la discriminación por razón de sexo, y es aquí donde se encuentra su contenido más trascendente y de mayor recorrido, pues esos fundamentos deben servir para sustentar futuras mejoras legales, desarrollos reglamentarios, convenios colectivos y, por supuesto, argumentar reclamos y demandas”. El autor destaca en cuanto la aportación de esta Ley que “incorpora una nueva concepción de las leyes de igualdad, que ya no se conciben como leyes sectoriales dirigidas a eliminar las concretas diferencias de trato detectadas conforme a un juicio de comparación, sino como leyes transversales dirigidas a eliminar los prejuicios que sobrevaloran lo masculino y minusvaloran lo femenino y que, además de ser el caldo de cultivo de las diferencias de trato, impiden la igualdad de oportunidades”.

³⁸⁴ LOUSADA AROCHENA, J.F., “La ley de igualdad cumple diez años como norma transversal para eliminar prejuicios”, *Abogacía española*, 20-04-2017. Recuperado 25 de Mayo de 2018: <http://www.abogacia.es/2017/04/20/la-ley-de-igualdad-cumple-diez-anos-como-norma-transversal-para-eliminar-prejuicios/>

En cuanto a reflexiones concretas del autor³⁸⁵ podríamos destacar:

1. La consideración de la igualdad, no solo como un valor fundamental o como un principio - como la califica la CE, arts. 1 y 14-, sino también como un “derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” (art. 1).
2. La mejorada de los conceptos recogidos en las normas comunitarias: buena fe ocupacional (art. 5), discriminación directa e indirecta (art. 6), acoso sexual y sexista (art. 7), o prueba de la discriminación (art. 13). Las mejoras más significativas incluyen por ejemplo, la eliminación del calificativo “indeseado” del concepto de acoso sexual y sexista en el convencimiento de que lo que se define como ofensivo es, como norma general, indeseado -eliminación que, desde 2012, también se ha hecho en el derecho francés, siguiendo al español-, o la calificación expresamente como discriminación directa todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8), o la consideración como sexista de la discriminación basada en el ejercicio de los derechos de conciliación también por los varones (art. 44).
3. Destaca el principio de transversalidad de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como informador, con carácter transversal, de la actuación de todos los Poderes Públicos (art. 15), estos efectos se especifica, cuáles son los criterios de actuación que garantizarán esa transversalidad (art. 14), las estrategias -inspiradas en la Declaración de Beijing y en la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, 1995- dirigidas a implementarla: planes públicos de igualdad (art. 17); informes de impacto de género (art. 19), estadísticas desagregadas por sexo (art. 20); colaboración entre administraciones. o la integración de la igualdad de mujeres y hombres en la responsabilidad de las empresas (arts. 73 a 75).

Tras diez años de vigencia, la aplicación de la Ley se ha visto afectada por la crisis económica que supuso importantes recortes como en la reforma laboral³⁸⁶, o la lentitud en la implantación del permiso de paternidad de 30 días³⁸⁷. La crisis económica también frenó la aprobación e implantación de planes de igualdad en las empresas, debido a la mayor

³⁸⁵ Cfr. LOUSADA AROCHENA, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2014,

³⁸⁶ Ha supuesto una regresión en la regulación de algunos derechos de conciliación, como la reducción de jornada contemplada en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores que, desde el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, al exigir sea “diaria” (lo que impide imputar la reducción a jornadas enteras de trabajo).

³⁸⁷ Inicialmente prevista su entrada en vigor el 1 de enero de 2011, la misma se ha retrasado año a año, hasta acabar entrando en vigor el 1 de enero de 2017 ya que ese año no ha habido ley de presupuestos que demorase un año más su entrada en vigor.

preocupación por la pérdida de puestos de trabajo, frente a las políticas de igualdad, y por otro lado, también motivado por la desaparición de los incentivos públicos a los planes de igualdad.

Los fundamentos conceptuales de la tutela contra la discriminación por razón de sexo regulados en la ley de igualdad se han mantenido incólumes son el legado jurídico de la ley de igualdad precisamente de la mano de resoluciones judiciales³⁸⁸. De hecho no han sido objeto de ninguna modificación normativa, ni se encuentra su modificación prevista en la agenda política. Dichos conceptos, por tanto, son los que permitirán asentar los avances hasta ahora realizados y tomar nuevo impulso ante las líneas tendenciales de mejora. Las mejoras propuestas por Lousada Arochena a nivel legislativo son las siguientes:

- Aspectos problemáticos de la ley de violencia para evitar situaciones de victimización institucional sobre las víctimas de la violencia de género.
- La aprobación de una nueva ley de conciliación basada en la idea de corresponsabilidad de los padres, a cuyo efecto se debería profundizar en la individualización de los derechos de modo que los padres ostenten los mismos, y con el mismo alcance, que las madres; se deberían establecer reservas a favor de los padres, que si estos no usan se pierden; se debería incrementar la disponibilidad de los derechos por sus titulares.
- Se debería instaurar una política de coste cero, de modo que a las empresas se les bonifiquen las cotizaciones de aquellos trabajadores/as que ejerzan derechos de conciliación y de quienes los sustituyan.
- En un plano terminológico, se debería de abandonar la denominación de la patria potestad.

Las propuestas a nivel de efectividad de la normas legales:

- La necesidad de invertir dinero público en políticas de igualdad resulta imprescindible para acabar con los prejuicios de género que impiden su efectividad. Particularmente, se hace

³⁸⁸ LOUSADA AROCHENA, J.F., "La ley de igualdad cumple diez años como norma transversal para eliminar prejuicios", *Abogacía española*, 20-04-2017. Recuperado 25 de Mayo de 2018: <http://www.abogacia.es/2017/04/20/la-ley-de-igualdad-cumple-diez-anos-como-norma-transversal-para-eliminar-prejuicios/> :“Así, se ha declarado discriminatoria por razón de sexo tanto la titularidad femenina del permiso de lactancia (STJUE de 30.9.2010, Caso Roca Álvarez, C-104/09), como el cómputo de las carencias en el trabajo a tiempo parcial (STJUE de 22.11.2012, Caso Elbal Moreno, C-385/11, y STC 61/2013, de 14 de marzo). Interesante ha sido asimismo la utilización del criterio interpretativo a favor de la igualdad efectiva (art. 4 LOIEMH) para aplicar las cotizaciones por parto al Seguro Obligatorio de vejez e Invalidez (STS, Sala 4ª, de 21.12.2009, RCUUD 201/2009). Y los ejemplos se pueden extender a cuantas sentencias judiciales han aplicado la igualdad de género como ratio decidendi para resolver litigios sobre desigualdades retributivas, acoso sexual o sexista, discriminación por embarazo o por maternidad, ejercicio de derechos de conciliación o, en general, sobre discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo / género”.

necesario un mejor conocimiento técnico entre operadores jurídicos (jueces/zas, fiscales/as, abogados/as).

- La discriminación no se acaba a golpe de Boletín Oficial en general se requiere un mayor esfuerzo, en particular un esfuerzo educativo.

3.2.3. PLANES DE IGUALDAD ESTATALES.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) responde, como explica en su introducción, al compromiso del Gobierno de España con la igualdad efectiva de mujeres y hombres enunciada en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo. El artículo 17 de esta Ley establece que *“El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”*³⁸⁹. Desde la entrada en vigor de la Ley se han desarrollado dos Planes: 2008-2011 y 2014-2016.

Este Plan es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Dicho Plan persigue dos principios básicos: no discriminación, -realizando acciones reparadoras que mejoren la posición social de las mujeres-, e igualdad, ya que las mujeres no son un colectivo sino el 50 % de la sociedad; desde esta perspectiva, lo importante no es sólo reparar situaciones de discriminación, sino recuperar el valor de la incorporación de las mujeres en paridad para el crecimiento económico y la modernización social.

1) PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2008-2011

Cuatro son los principios rectores que se señalan:

³⁸⁹ También dentro de estas estrategias de transversalidad, aplicadas al sector privado, se inscriben los planes de igualdad (arts. 45 a 49).

1. Ciudadanía, en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considera lo femenino como riqueza, -en la línea de igualdad en la diferencia-.

2. Empoderamiento, en el sentido de valorar y fortalecer las formas de hacer femeninas, de ejercer el poder y de relacionarse en una doble vertiente: para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones y para revalorizar de la aportación de las mujeres.

Requiere, desarrollar el concepto de corresponsabilidad más allá de la conciliación. Si la conciliación se entiende como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública (laboral, política y social), el concepto de corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

3. La transversalidad de la perspectiva de género, -término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995, como herramienta que busca modificar las formas actuales de la política incorporando la dimensión de género en todas sus actuaciones, reparte esta competencia entre todos los agentes y debe estar coordinada por organismos de igualdad, como el Instituto de la Mujer. Esta implicación tiene dos sentidos:

- Modificar su funcionamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.

- Modificar las estructuras. Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

4. Innovación, científica y tecnológica, como una de las principales fuerzas de cambio social. Se afirma que quien controla la tecnología controla el futuro, las mujeres han estado excluidas de dichos ámbitos por medio de barreras formales e informales. alcanzar la paridad de género a cualquier nivel de la actividad científica y tecnológica, desde la educación y la investigación, a las academias y los comités de becas, en las empresas fabricantes, en el diseño de los productos, la elaboración de software y juegos o la creación de contenidos en Internet.

Los cuatro principios se van a ordenar en doce Ejes de actuación³⁹⁰, vinculados a 69 objetivos que recogen un total de 351 actuaciones. Para cada uno de estos Ejes, se establece un marco teórico explicativo, un diagnóstico sobre la situación actual en España, los objetivos estratégicos y las propuestas de actuación. Nos detendremos en los Ejes de actuación 3. Corresponsabilidad y 4. Educación por ser los que aluden de forma directa al tema que nos atañe.

Título 3: Corresponsabilidad:

a) Marco teórico explicativo:

Los cambios producidos en los modelos familiares y en las formas de convivencia se traducen en una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno y otro sexo. Las ventajas de compartir las responsabilidades familiares se ven frenadas por las estructuras sociales y las mentalidades que impide establecer un nuevo modelo de relaciones que no implique la subordinación de las mujeres.

El problema fundamental es que las mujeres siguen soportando el peso de la mayor parte de las tareas en el hogar, en un esquema familiar que perpetúa la ancestral división de tareas en función del género.

Por ello, se hace necesario una revisión de los modelos vigentes hasta ahora. Se trata de que hombres y mujeres compartan: a) espacios públicos y privados, b) decisiones y responsabilidades familiares, profesionales y económicas, c) Recursos para completar y compensar el capital donado a la sociedad y a su familia más cercana.

La clave de la estrategia de género en este ámbito es la idea de *corresponsabilidad social*, que va más allá de aumentar la implicación de las personas, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas: es necesario desarrollar estrategias de cambio que venzan las resistencias culturales hacia el reparto equitativo del tiempo (entendido como recurso prioritario)³⁹¹.

³⁹⁰ 1. Participación político social. 2. Participación económica. 3. Corresponsabilidad. 4. Educación. 5. Innovación. 6. Conocimiento. 7. Salud. 8. Imagen. 9. Atención a la diversidad e inclusión social. 10. Violencia. 11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo. 12. Tutela del Derecho a la Igualdad.

³⁹¹ Se cita como ejemplo el Plan Integral para la Conciliación de la vida personal y laboral en la Administración, puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas, por el que se ofrece un abanico de posibilidades que permiten una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares o privadas, como, por ejemplo, establecer una hora límite para la

b) Diagnóstico de la corresponsabilidad en España en el 2007:

El estudio corrobora, que las responsabilidades domésticas son uno de los principales obstáculos para la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, en muchos casos, son causa de su abandono (EPA 4o trimestre 2006)³⁹². A las mujeres se las encasilla en empleos que son una prolongación del ámbito privado y doméstico, de manera que los trabajos de cuidado, tanto informales como formales, son realizados por ellas.³⁹³ A esto se añade que a las tareas domésticas a las que se les concede escaso valor económico y social, se prolongan durante toda la vida y hay muy poca implicación del estado en los temas sobre el cuidado de las personas dependientes, que recaen en las familias, principalmente en las mujeres: madres, hermanas e hijas. En el caso de las mujeres trabajadoras su situación se agrava.³⁹⁴

Se constata que las empresas, y los propios trabajadores varones, tienen resistencias a considerar esta cuestión desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. Por lo que se perpetúan los estereotipos de los roles de género.

c) Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos están dirigidos a impulsar cambios en el ámbito privado/doméstico³⁹⁵, en el mercado laboral³⁹⁶, en los servicios públicos³⁹⁷ y en el resto de estructuras sociales³⁹⁸.

finalización de la jornada laboral, flexibilización de los tiempos de trabajo, ampliación del permiso de paternidad y maternidad y nuevas figuras de excedencia.

³⁹² La tasa de actividad laboral femenina está por debajo del 50%. Esto significa que está más de 20 puntos por detrás de la masculina y de la media de los países más avanzados de la Unión Europea. Más del 95% de las personas inactivas aducen tareas de cuidados como causa de esta situación.

Más del 90% de los casos de abandono del mercado de trabajo “por razones familiares” corresponden a mujeres.

³⁹³ Según la Encuesta de Usos del Tiempo (INE 2003), un 92,7% de las mujeres dedican algún tiempo diario a “hogar y familia”, con una duración media de 4 horas y 45 minutos. Por el contrario, sólo un 70% de los varones reconoce dedicar algún tiempo a estas actividades, con una media de 2 horas y 8 minutos.

³⁹⁴ Por una parte, soportan la doble jornada con el consiguiente deterioro para su salud y la imposibilidad de promoción profesional. Por otra, carecen de tiempo para sus necesidades personales y experimentan un fuerte desequilibrio entre el trabajo y las demás actividades de la vida.

³⁹⁵ Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria

³⁹⁶ Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

d) Líneas de actuación

Objetivo 1: Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria. Todo ello a través de la sensibilización para el cambio de actitudes³⁹⁹ y la integración de la perspectiva de género como elemento transversal en todas las políticas.

Objetivo 2: Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A través de la difusión y apoyo a modelos de flexibilidad laboral en el marco del empleo de calidad⁴⁰⁰, Apoyo a las normas introducidas sobre permisos y relaciones laborales que facilitan la corresponsabilidad para la conciliación⁴⁰¹.

Objetivo 3: Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes. Para ello, se proponen medidas de apoyo y vigilancia, en el marco de la Ley de Dependencia y el Plan Nacional de Reformas.

Objetivo 4: Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres. Se comprueba que la organización del tiempo social incide directamente sobre las posibilidades de organización individual. Se propone incorporar la perspectiva de género a las políticas de

³⁹⁷ Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.

³⁹⁸ Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.

³⁹⁹ PEIO 2008-20011. Objetivo 1. Actuación 1.1. Punto 3. *“Incorporación del principio de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres a las actividades de orientación laboral en el ámbito educativo, con el fin de no sesgar por género las expectativas vitales de chicas y chicos”*.

⁴⁰⁰ PEIO 2008-20011. Objetivo 2. Actuación 2.1.

“Campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación. Catálogo de buenas prácticas de corresponsabilidad para la conciliación que favorecen la productividad y competitividad de las empresas. Catálogo de cambios organizativos en las empresas que faciliten la corresponsabilidad para la conciliación, en el marco de planes de igualdad. Estudio sobre sistemas de jornada laboral que exijan menos horas de presencia apoyados en el uso de nuevas tecnologías. Estudiar la necesidad de elaborar una legislación reguladora del teletrabajo que promueva un uso equilibrado por parte de mujeres y hombres. Campañas informativas sobre las medidas de corresponsabilidad para la conciliación del empleo público para convertirlas en referente para el sector privado”.

⁴⁰¹ PEIO 2008-20011. Objetivo 2. Actuación 2.2. Punto 3. *“Fomentar el uso de los permisos de paternidad, vigilando, de manera especial, la posible discriminación que puedan sufrir los padres por acceder a estos permisos.”*

planeamiento y gestión de las ciudades y sus infraestructuras (transporte urbano e interurbano, funcionamiento de los servicios públicos, medios de comunicación, horarios comerciales).

Título 4. Educación

a) Marco teórico explicativo:

Durante el curso 2005-2006, más del 50%⁴⁰² de matrículas del alumnado eran femeninas, pero se observa la persistencia de estudios y especializaciones en los que permanece la división tradicional por roles, esto es, estudios donde predomina mayoritariamente el alumnado de uno u otro sexo.

La educación es un pilar fundamental de socialización, por lo que se convierte en una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres y poder superar las limitaciones estereotipadas de los roles, por lo que la asignatura Educación para la Ciudadanía, contemplada en la Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de Mayo (LOE)⁴⁰³ que, en la línea marcada por el Consejo de Europa, propuso educar en el respeto a los demás, incorpora la categoría género por vez primera a la educación obligatoria, enseñando a los alumnos que hombres y mujeres son plenamente iguales⁴⁰⁴.

La citada Ley Orgánica de Educación, que establece entre sus principios el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la Ley Orgánica de 2007 por la que se modifica la Ley Orgánica de 2001 de Universidades (LOU) introduciendo modificaciones importantes, en el ámbito universitario, tales como la creación de las Unidades de Igualdad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las universidades públicas y privadas o el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad por parte de la Conferencia General de Política Universitaria, son dos novedades impulsoras del cambio cultural necesario.

⁴⁰² Según consta en *PEIO 2008-2009*, pp. 40, se trata de un 54% de alumnado femenino universitario.

⁴⁰³ *Ley Orgánica de Educación 2/2006* de 3 de Mayo (LOE) en el art. 23 c, a: “**Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos.** Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres”.

⁴⁰⁴ Esta afirmación no se identifica con el modelo de igualdad en la diferencia, por lo que dependería del profesor que imparte la asignatura, la perspectiva de la categoría género que aplique en su enseñanza.

b) Diagnóstico

Se observa que las mujeres obtienen mejores resultados y menor tasa de fracaso y abandono de estudios, que hay mayoría de matrículas femeninas (54%) pero que existe la matriculación diferencial, -los hombres escogen mayoritariamente carreras técnicas y las mujeres diplomaturas humanísticas-. La matriculación de mujeres en los Cursos de Doctorado, durante 2005-2006 fue del 51%, pero el porcentaje de tesis aprobadas por mujeres fue de un 47,75%. En el profesorado, se observa la segregación vertical y horizontal⁴⁰⁵: sobre el profesorado de todos los niveles; el porcentaje de mujeres es de 65,5%⁴⁰⁶ pero dicho porcentaje va disminuyendo a medida que se asciende en la escala de influencia y remuneración⁴⁰⁷. Otra desigualdad importante es la posición del profesorado femenino en los Centros Escolares. Son pocas las mujeres que ocupan puestos directivos o de toma de decisiones.

La carencia en el análisis cualitativo y cuantitativo de la práctica educativa, de los libros de texto y material educativo y los contenidos curriculares junto con la nueva realidad multicultural de los centros educativos hace que confluyan en las aulas realidades muy diversas que deben ser tenidas en cuenta en la formación desde la igualdad y para la igualdad.

Persisten problemas que afectan a toda la sociedad y obstaculizan la libertad de las mujeres en la toma de decisiones: la escasez de plazas para la escolarización, en la etapa 0-3 años, repercute sobre la elección entre la maternidad y carrera profesional de muchas mujeres.

c) Objetivos estratégicos y acciones

⁴⁰⁵ Considerando los datos del curso 2005-2006 de las Universidades públicas, sólo el 35,14% del profesorado está integrado por mujeres

⁴⁰⁶ Donde es más elevado es en infantil y primaria, con un 77,67%.

⁴⁰⁷ Así, las catedráticas de universidades públicas sólo representan un 13,96% del total.

Objetivo¹⁴⁰⁸: Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Objetivo 2⁴⁰⁹: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo.

Objetivo 3⁴¹⁰: Implementar la coeducación⁴¹¹ en los proyectos educativos de centro.

⁴⁰⁸ “1.1 Fomentar la creación de Unidades de Estudios de Género, orientados a la formación específica, investigación y elaboración de material didáctico en las Facultades de Educación, Escuelas de Magisterio y Centros de Formación del profesorado.

1.2 Impulsar la creación de estudios de postgrado especializados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en educación, la coeducación, la orientación no sexista y la prevención de la violencia de género.

1.3 Promover la formación del personal docente mediante cursos específicos de coeducación, prevención de la violencia de género e igualdad.

1.4 Incorporar en las pruebas de selección del personal temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

⁴⁰⁹ 2.1 Promover actividades de sensibilización y formación, e incorporar incentivos para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y dirección del conjunto del sistema educativo.

2.2 Implementar medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, de forma que se favorezca la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de participación del sistema educativo.

2.3 Favorecer la organización de comisiones de asesoramiento y seguimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.4 Promover en los centros una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones directivas.

⁴¹⁰ 3.1 Incentivar la realización de proyectos co-educativos, que integren la perspectiva de género.

3.2 Impulsar programas de formación en coeducación, dirigidos al personal de los centros educativos, que incidan en la eliminación de prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, con el fin de garantizar un desarrollo integral del alumnado.

3.3 Potenciar la elaboración de programas y guías didácticas con propuestas metodológicas y materiales curriculares que faciliten la organización en el aula.

3.4 Fomentar la creación de redes de profesionales de la educación para el debate, intercambio de experiencias y fomento de buenas prácticas en coeducación

3.5 Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a las familias, que fomenten la participación equitativa de padres y madres en el cuidado y seguimiento educativo de los hijos e hijas, así como en la relación y participación en los centros educativos.

3.6 Potenciar programas de formación para padres y madres, en educación no sexista, relaciones afectivo-sexuales, prevención de la violencia contra las mujeres y reparto de responsabilidades.”

Objetivo 4⁴¹²: Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación.

Objetivo 5⁴¹³: Potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas.

Objetivo 6⁴¹⁴: Promover que los libros de texto y los materiales educativos se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.

⁴¹¹ MINISTERIO DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES Y DE IGUALDAD (INSTITUTO DE LA MUJER), *Guía de corresponsabilidad: La corresponsabilidad también se enseña*, Madrid, Ed. Organización de Mujeres Confederación inter-sindical y Organización de mujeres de STES, 2013, pp. 12. Define *Coeducación*: “método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.”

⁴¹²“ 4.1 Impulsar la investigación y los estudios que analicen los procesos y mecanismos de violencia que se ejercen contra las mujeres en el entorno educativo.

4.2 Elaborar y desarrollar propuestas pedagógicas para la prevención de la violencia contra las mujeres, que incorporen modelos de convivencia desde la perspectiva de género en contextos diversos, métodos de resolución de conflictos de forma pacífica, y el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

4.3 Realización de un protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género en los centros educativos, de formación profesional y universidades.

⁴¹³ 5.1 Incorporar la perspectiva de género en la actividad deportiva que se imparte en los centros escolares, promoviendo una relación sana y equilibrada en relación con la auto imagen y la percepción corporal.

5.2 Promover la investigación sobre la situación de las mujeres en el ejercicio físico y en el deporte.

5.3 Realizar campañas para el fomento del ejercicio físico y la práctica deportiva en las mujeres y niñas, promoviendo la formación de las mujeres como gestoras, entrenadoras, árbitras, investigadoras y periodistas deportivas.

⁴¹⁴ 6.1 Favorecer la creación de una Comisión Permanente que, en coordinación con las editoriales, trabaje para que, en los libros de texto, se incluya la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.

6.2 Impulsar el diseño de indicadores que analicen la calidad de los libros de texto, teniendo en cuenta variables de género como la inclusión de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la historia, la cultura y la ciencia, la visibilización de las mujeres, la utilización de un lenguaje no sexista que nombre a las mujeres o la no utilización de imágenes estereotipadas.

6.3 Incentivar el desarrollo de campañas informativas que orienten a editoriales, padres y madres y profesorado, acerca de la elección de los libros escolares, teniendo en cuenta criterios de calidad de género.”

Objetivo 7⁴¹⁵: Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 8⁴¹⁶: En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.

6.4 Impulsar el diseño y realización de materiales didácticos que trabajen, específicamente, contenidos coeducativos y de prevención de situaciones de discriminación de las niñas y las mujeres.

6.5 Incentivar la realización de campañas informativas que potencien la presencia de libros coeducativos, bibliografía de autoras femeninas y obras que fomenten la igualdad, en las bibliotecas escolares y universitarias.

6.6 Promover la elaboración de libros de texto y materiales educativos que contribuyan a transformar los usos sexistas del lenguaje, poniendo de manifiesto que la sociedad se compone de mujeres y de hombres y que la lengua tiene recursos suficientes para nombrar este hecho.

⁴¹⁵ 7.1 Impulsar seminarios, encuentros y redes de intercambio de información para la recuperación de las aportaciones hechas por las mujeres al mundo de la educación, la cultura, el arte y la ciencia.

7.2 Incentivar la implementación de talleres específicos de coeducación en todos los niveles de la educación (infantil, primaria y secundaria) para fomentar, entre los alumnos la corresponsabilidad y asunción de responsabilidades en el ámbito privado y público, la ética del cuidado, la prevención de la violencia y las relaciones basadas en el respeto y la igualdad.

⁴¹⁶ 8.1 Realizar programas específicos de información y asesoramiento dirigidos a alumnas y familiares de colectivos con especiales dificultades, para facilitar su formación integral y permanencia en el sistema educativo.

8.2 Fomentar estudios e investigaciones específicas que aborden la situación, necesidades y estrategias de actuación en el marco educativo, dirigidas a las alumnas en situación de especial vulnerabilidad.

8.3 Realizar protocolos de actuación que garanticen la respuesta del sistema educativo ante las especiales situaciones de las alumnas de colectivos en situación de vulnerabilidad.

8.4 Fomentar la atención integral, el apoyo psicológico, los programas de acompañamiento y asesoramiento individualizado en los momentos de tránsito, como son el paso de primaria a secundaria o a estudios universitarios y de Formación Profesional.

8.5 Impulsar campañas de sensibilización e información, dirigidas, al entorno familiar y escolar, para facilitar la normal integración de las alumnas en situaciones de especial vulnerabilidad.

8.6 Potenciar la visión de la diversidad y modelos positivos desde la perspectiva de género, en todos los materiales didácticos, libros de texto y currículo.

8.7 Impulsar medidas para que, en los proyectos y en la cultura organizativa del centro, se incorporen medidas de acción positiva que favorezcan la integración de las alumnas en situación de vulnerabilidad.

8.8 Potenciar programas de orientación y asesoramiento al profesorado que trabaja con alumnas en situación de especial vulnerabilidad.

Objetivo 9⁴¹⁷: Desde el marco de los principios democráticos de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y teniendo en cuenta la creciente diversidad cultural del alumnado, garantizar una educación para la igualdad y desde la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo 10⁴¹⁸: Adaptar los programas de educación de personas adultas a los nuevos perfiles y necesidades de los destinatarios.

Objetivo 11⁴¹⁹: Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.

⁴¹⁷“9.1 Promover la investigación que aborde la situación de las alumnas de origen inmigrante en el sistema escolar.

9.2 Promover foros de encuentro y debate, en los que se analice y reflexione sobre la situación de las niñas y las mujeres en el espacio multicultural de los centros escolares y se realicen propuestas dirigidas al funcionamiento interno, en el marco de la democracia y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

9.3 Potenciar la elaboración de programas y guías con medidas dirigidas a la potenciación e igualdad de oportunidades de las alumnas extranjeras en la educación.

9.4 Incrementar el control sobre las situaciones de abandono y vulneración de los derechos de las alumnas de origen inmigrante en el entorno educativo y familiar.

9.5 Potenciar las campañas de sensibilización, apoyo a las familias y formación de madres y padres, favoreciendo la creación de puentes educativos entre la cultura de origen y la cultura de acogida a favor del desarrollo integral de las alumnas.

9.6 Implementar programas de educación intercultural, desde la perspectiva de género, en la formación inicial y continua del profesorado.

9.7 Impulsar el debate, en todas las instancias educativas, para determinar criterios de convivencia intercultural que respeten la educación en igualdad y para la igualdad.

⁴¹⁸ 10.1 Elaborar programas de educación de personas adultas con especial atención a las necesidades específicas de las mujeres.

10.2 Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres

10.3 Favorecer el aprendizaje y la resolución pacífica de conflictos personales, familiares y sociales.”

⁴¹⁹ “11.1 Impulsar programas de formación específica en orientación no sexista y no racista, dirigida a los orientadores y orientadoras.

11.2. Incentivar el diseño de guías de orientación profesional dirigidas al alumnado, de forma que incorporen la perspectiva de género y la visión intercultural.

11.3. Favorecer campañas de información y orientación profesional, en las que se trabaje contra estereotipos sexistas, proponiendo modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en aquellos ámbitos donde aún están escasamente representadas/os.

Objetivo 12⁴²⁰: Promover la gestión de los centros educativos con criterios de conciliación de la vida laboral y personal.

Objetivo 13⁴²¹: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.

II) PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2014-2016 (PEIO 2014-2016)

Fue aprobado por el Consejo de Ministros del 7 de marzo del año 2014. El borrador inicial fue diseñado por el Instituto de la Mujer, partiendo del diagnóstico de la situación en la que se va a desarrollar el nuevo plan. Para su elaboración, se han tomado en consideración, los programas adoptados por la UE en esta materia, como la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea y la Estrategia Europa 2020, así como el contenido de los informes y de las distintas Proposiciones no de Ley aprobadas por la Comisión de Igualdad y el Pleno del Congreso de los Diputados, y de las Mociones aprobadas por la Comisión de igualdad y el Pleno del Senado.

A su vez, en él subyace una doble estrategia, a la hora de afrontar los retos para alcanzar la igualdad real:

11.4 Desarrollar guías de actuación dirigidas a las Universidades y los Centros de Formación Profesional, para que en, las campañas de información, captación y orientación de estudiantes, incidan de forma específica en la orientación profesional no sexista y no racista”.

⁴²⁰ “12.1 Fomentar la realización de análisis y estudios que analicen la oferta y demanda relacionados con el ámbito educativo: comedores, transportes, escuelas infantiles..., en relación con plazas, actividades y su adecuación a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las madres y de los padres para conciliar la vida laboral y personal.

12.2 Con el fin de facilitar la corresponsabilidad social y familiar, adoptar las medidas pertinentes para flexibilizar los horarios de los colegios, ofertar plazas de comedor y transporte, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, actividades de refuerzo, extraescolares y de tiempo libre.

12.3. Fomentar el incremento de las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la oferta de los servicios de comedor y transporte en los centros de primaria y secundaria”.

⁴²¹ “13.1 Elaborar los datos por sexos y cruzarlos con variables de especial relevancia (discapacidad, inmigración, minorías étnicas) que ayuden a visibilizar las situaciones de las alumnas que pertenezcan a estos colectivos.

13.2 Desarrollar indicadores y criterios de evaluación que reflejen los cambios respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el sistema educativo”.

- Por una parte, la pervivencia de las “políticas específicas de igualdad”, concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades.
- Por otra, la “estrategia transversal” orientada a la introducción de cambios estructurales.

El Plan desarrolla 224 actuaciones y 35 objetivos que se agrupan en torno a siete ejes⁴²², nos ocuparemos del eje 2 y 5 por tratar los temas que nos atañen: corresponsabilidad y educación.

Eje 2: Corresponsabilidad

Marco descriptivo

La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social. Las Encuestas de Empleo del Tiempo demuestran cómo hombres y mujeres hacen un reparto muy diferente del mismo⁴²³.

Según los últimos datos disponibles de la Seguridad Social, en 2012, casi un 95% de las personas trabajadoras solicitaron una excedencia para cuidado de hijas o hijos y casi un 86% de las que lo hicieron para atender a personas dependientes fueron mujeres. Del mismo modo, según la última Encuesta de Población Activa (EPA), las mujeres representaban un 73,26% del total de personas ocupadas a tiempo parcial.

⁴²² “1. Reducir las desigualdades que aun existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas.

2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

4. Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

5. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.

6. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

7. Se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal, en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno”.

⁴²³ La última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), vemos que las mujeres dedican diariamente, a tareas vinculadas con el hogar y la familia, una media de 4 horas y 7 minutos, mientras que los hombres destinan 1 hora y 54 minutos.

Por su parte, los permisos de maternidad y paternidad han tenido una buena acogida por parte de la sociedad.⁴²⁴

La natalidad y la conciliación y corresponsabilidad está directamente relacionada con el crecimiento económico, el empleo y la sostenibilidad de los servicios y prestaciones fundamentales del Estado de Bienestar. En una sociedad crecientemente envejecida, la renovación demográfica requiere la adopción de medidas encaminadas a concienciar a la sociedad sobre las necesidades de las familias, y crear condiciones que permitan un mejor equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional. Este eje está orientado a fomentar la implantación de dichas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres ya reducir las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de tareas domésticas y familiares, disminuyendo las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en este sentido.⁴²⁵

Objetivos y agentes

Cuatro objetivos son los que se persiguen en esta materia, cada uno desarrolla diferentes líneas de actuación y una serie de medidas concretas:

1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad. Para lo que se realizarán campañas de sensibilización.⁴²⁶

⁴²⁴ En 2013, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, se concedieron 288.842 permisos del primer tipo y 237.988 del segundo. Sin embargo, en lo relativo a los permisos de maternidad, que pueden ser disfrutados por ambos progenitores, salvo en la parte de descanso obligatoria para la madre, únicamente 4.919 hombres solicitaron el disfrute del mismo (tan sólo el 1,7%).

⁴²⁵ El planteamiento pasa a ser primordialmente por motivos económicos más que por considerarlo una igualdad de oportunidades.

⁴²⁶ *Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016:*

“35. Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.

36. Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.

37. Desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar.”

2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad del Sistema Nacional de Salud (SNS)⁴²⁷, fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública⁴²⁸ y promover el desarrollo de los permisos parentales atendiendo al principio de igualdad entre mujeres y hombres⁴²⁹.

38. Creación de un sistema de información sobre la maternidad que contenga todas las ayudas estatales, autonómicas y locales de apoyo a la maternidad, con información sobre los recursos tanto públicos como privados, y difunda información sobre el valor social de la maternidad y la corresponsabilidad de los padres.

39. Potenciación, desde los servicios sanitarios, de la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación para la maternidad/ paternidad y la crianza”.

⁴²⁷ *Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016.*

40. “Estudio del impacto del sistema tributario en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, en el marco de su reforma.
41. Incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que promueva el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación a través de la generación de empleo estable y de calidad.
42. Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
43. Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.”
44. Desarrollo e implantación de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza.”

⁴²⁸ *Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016:* Esta línea de actuación va dirigida a las empresas públicas y privadas, y a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; incluirá las siguientes medidas:

45. “Análisis y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa”, y propuesta de mejora en el marco de la red de empresas con el distintivo.
46. Promoción de la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector público empresarial del Estado.
47. Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad, mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas.

48. Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por las trabajadoras y los trabajadores autónomos dependientes.
49. Consideración, en las bases reguladoras de subvenciones a ONG, como criterio objetivo de valoración de las entidades solicitantes, la existencia de planes de igualdad que contemplen medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.
50. Colaboración con las Escuelas de Negocios y con el INAP para la incorporación o la mejora del tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en sus planes de formación de personas directivas.
51. Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación.
52. Impulso, dentro del diálogo social tripartito, de la creación de un grupo específico, con la finalidad de estudiar el impacto de género del trabajo a distancia y sus consecuencias para la conciliación, así como otras medidas alternativas de conciliación.
53. Elaboración y difusión de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado", para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
54. Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
55. Impulso de la implantación de planes de conciliación en entidades locales, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, que puedan servir como ejemplo de buenas prácticas de cara a su difusión a nivel nacional.
56. Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país".

⁴²⁹ *Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2014-20016*: Se pondrán en marcha las siguientes medidas:

"57. Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad, con especial atención a los permisos parentales.

58. Ampliación a los supuestos de acogimiento familiar simple y acogida familiar provisional, establecidas en el Código Civil o, en su caso, en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, del derecho a la reducción de jornada por la persona trabajadora, en el caso de menores afectados por cáncer o por cualquiera otra enfermedad grave, así como de la protección de Seguridad Social, dentro de las pautas que se marquen en el marco del Diálogo Social y en el Pacto de Toledo".

3. Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo: Promover la corresponsabilidad, el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios⁴³⁰.

4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad: Diagnosticar la evolución de las necesidades existentes⁴³¹.

Los agentes encargados de desarrollarlos son los distintos Ministerios: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Sanidad Servicios sociales e igualdad, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Ministerio de Justicia, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte".

⁴³⁰ *Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2014-20016:*

59. "Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad.
60. Trabajar por la racionalización de horarios en cooperación con los medios de comunicación para ajustar su programación con el fin de que contribuya a ello.
61. Apoyo a la difusión pública de buenas prácticas de organizaciones, empresas, cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo.
62. Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
63. Identificación y difusión de buenas prácticas de planificación urbanística y movilidad urbana y rural, que tengan una incidencia favorable para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad y la autonomía de las personas.
64. Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento.
65. Impulso de la adopción de medidas legislativas en materia de derecho civil, para fomentar la corresponsabilidad, tanto durante la convivencia de los progenitores como cuando esta ya no exista".

⁴³¹ *Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2014-20016:* Con este fin, se pondrá en marcha, al menos, la siguiente medida:

66. "Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales, sean estos rurales o urbanos.

3.2.4. LEY 39/2006, DE 14 DE DICIEMBRE, DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Esta Ley supuso, por una parte, el reconocimiento y apoyo económico a las personas cuidadoras (el 85% son mujeres) y la profesionalización del cuidado de dependientes, desvinculándolo de su asignación tradicional a las mujeres del entorno familiar. La repercusión real la analizaremos en el siguiente punto Realidad social.

3.2.5. POLÍTICAS DE EMPLEO.

La igualdad de género en materia de corresponsabilidad del varón y la mujer ante los deberes reproductivos se desarrolla dos facetas o ámbitos distintos:

1. La relación en el seno de la familia: donde varón y mujer se corresponsabilizan del proyecto común con el reparto equilibrado de derechos y deberes productivos y reproductivo, -esto es las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto a las personas dependientes dentro del hogar-, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

2. La relación en el seno de las instituciones sociales, que crean nuevas estructuras de oportunidades, puesto que pueden facilitar a los progenitores, la conciliación de la vida familiar y profesional afectando al reparto de funciones y roles en el seno de la pareja.

Las oportunidades para compatibilizar empleo y familia están claramente influenciadas⁴³² por las políticas familiares del Estado del bienestar, donde tendrían cabida medidas legislativas que desde diferentes ámbitos y en distintos niveles -en cuanto al régimen fiscal, las transferencias monetarias a los miembros de las familias, los servicios familiares y los permisos parentales-, se han llevado a cabo para construir las bases de la igualdad y no discriminación por razón de género en el empleo. Estas medidas se reflejan en las estrategias parentales de las familias al planificar la paternidad y maternidad.

⁴³² Cfr. CROMPTON, R., *Employment and the family. Reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge, Cambridge University Press, 2006 y GORNICK, J. C. Y MEYERS, M. K., *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*, Nueva York, Russell Sage Foundation, 2003.

La evolución de las normas de género dentro del ámbito familiar, parecen estar estrechamente relacionada con las variaciones en el contexto institucional de apoyo a los padres y madres trabajadores⁴³³. Estas, a lo largo del tiempo, influyen en los valores familiares como defienden Jakee y Sun⁴³⁴. Por ello, en el Estado se solapan dos tipos de políticas sociales: por un lado, están las políticas dirigidas a las relaciones de género y la familia y, por el otro, las relativas a la seguridad social.

Inicialmente, en el debate sobre la conciliación trabajo-familia, quizá se ha fijado demasiado en los roles de la mujer y ha descuidado los del hombre; Las relaciones de género también son importantes, ya que influyen en el grado en que se acepta socialmente que las madres con niños pequeños trabajen y que los padres participen en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas.

Como hemos visto, durante las últimas cuatro décadas, se ha impulsado la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo mediante la asunción de las normas internacionales y comunitarias, el cumplimiento de los precepto constitucionales sobre igualdad y no discriminación y su desarrollo mediante legislación orgánica y ordinaria, junto con la aplicación que de ellos se ha llevado a cabo los tribunales de justicia⁴³⁵.

Es en la última década, cuando se produce el desarrollo de políticas regulatorias⁴³⁶ de alcance más integral y cualitativo con la aprobación en 2007 de la Ley de Igualdad Efectiva de mujeres

⁴³³ Esto es, los países con una mayor cobertura de escuelas infantiles tienden a presentar mayores índices de participación de las madres en el mercado laboral, así como roles de género menos rígidos.

⁴³⁴ JAKEE , K., y SUN G.-Z., “Adaptive preferences and welfare state dynamics:a simple model”, *Max-planck-institute for research into Economic systems*, Jena, Alemania, Papers on Economics and Evolution, 2. 2001.

⁴³⁵ En especial, las previsiones sobre tutela antidiscriminatoria han contribuido a allanar su acceso a actividades, trabajos y profesiones de los que, en otro tiempo, han estado excluidas sobre la base de concepciones jurídicas paternalistas acerca de su protección y de concepciones sociales sexistas sobre sus roles o aptitudes.

⁴³⁶ Las políticas de empleo dirigidas a las mujeres, -en su sentido más técnico de políticas activas de mercado de trabajo-, engloban tres tipos de medidas: los incentivos al empleo, los servicios de mercado de trabajo y la formación profesional para el empleo. Junto a ellas es necesario prestar atención a las medidas de fomento del autoempleo y el emprendimiento de mujeres tanto por su efecto directo en la participación laboral por cuenta propia como en el que pueden inducir en el empleo asalariado.

y hombres (LOIEMH)⁴³⁷. Adapta al ordenamiento interno, las directivas comunitarias sobre igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Como es sabido la LOIEMH impulsa el principio de transversalidad de la igualdad de género en el conjunto de las políticas, pero cabe destacar, desde el punto de vista del acceso y las condiciones de empleo, sus previsiones sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades -Título IV-, sobre igualdad en el empleo público -Título V-, y sobre la igualdad en la responsabilidad social de las empresas -Título VII-. Modifica desde luego, las principales normas sustantivas y procesales laborales, entre ellas la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁴³⁸ y la Ley de Empleo.

Posteriormente diversas normas han incidido de manera complementaria en la política regulatoria antidiscriminatoria por razón de sexo dirigida a prevenir la segregación ocupacional, -la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (disposición adicional undécima sobre “Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo”); o en las políticas de mejora de los derechos de conciliación, -la Ley 3/2012, de 6 de julio (disposición final primera sobre “Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar”), y el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre (artículo 1. Cuatro).

Pero no hay que olvidar que es necesario disponer de instrumentos que atiendan de forma efectiva a las brechas del empleo de las mujeres, concretado en peores tasas de actividad, ocupación y paro como se ha analizado en el informe del consejo económico y social 05/2016 sobre la participación laboral de las mujeres⁴³⁹. Para ello se debe apuntar a las causas reales que determinan esas brechas, entre las cuales figuran las decisiones relacionadas con la maternidad y los cuidados en el hogar.

⁴³⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad. Anteriormente se habían dado otros pasos de ámbito material más limitado. Así, en el ámbito de los derechos de conciliación, cabe recordar la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

⁴³⁸ Entre tales modificaciones cabe destacar las llamadas a la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, en forma de reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de clasificación profesional, de promoción y formación.

⁴³⁹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, nº 05/2016, apartado 1 del Capítulo III, sobre actividad ocupación y paro.

3.2.6. CONVENIOS COLECTIVOS.

La Directiva 2002/73/CE de la Unión Europea⁴⁴⁰ apostó por el diálogo social y de la negociación colectiva como instrumentos más adecuados para impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, siendo éste uno de los aspectos que ha reportado cambios más interesantes en los distintos ordenamientos⁴⁴¹, incluido el español, con la incorporación de la figura de los planes de igualdad. Permiten adaptar la norma a la realidad laboral en un ámbito de materias especialmente complejo y sensible.

En España, la promoción de la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres a se ha reflejado en los distintos Acuerdos Inter-confederales para la negociación colectiva suscritos desde el

⁴⁴⁰ Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

⁴⁴¹ Como explica resumidamente el Informe 05/2016 del CES, en el marco del diálogo social europeo, el Acuerdo marco sobre permiso parental, de 14 de diciembre de 1995, suscrito por UNICE, CEEP y la CES, se manifestó como uno de los resultados más destacados de dicho diálogo, recogándose posteriormente en la Directiva 96/34/CE. Con el objetivo de mejorar las medidas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, y, en especial, el permiso parental, la Comisión europea, en los años 2006 y 2007, consultó a los interlocutores sociales europeos. Como consecuencia de la segunda consulta en el año 2007 y del compromiso que asumieron BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP y la CES en la Cumbre Social Tripartita de marzo de 2008, se suscribió por dichas organizaciones, en junio de 2009, el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, que fue recogido en la Directiva 2010/18/UE. Este nuevo Acuerdo incorporó una serie de novedades, ya comentadas, en la línea de ampliar y mejorar determinado aspectos .

Por otra parte, el Marco de acciones para la igualdad entre mujeres y hombres suscrito en el año 2005 por la CES, UNICE, UEAPME y CEEP, contribuyó al impulso de políticas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Se definieron cuatro ejes que consistieron en la actuación sobre los roles de género; el impulso de la participación femenina en la toma de decisiones; favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, identificando en cada uno de ellos una serie de elementos clave para la acción. El informe de evaluación realizado al citado Marco de acciones valoró positivamente la labor ejercida por los interlocutores sociales nacionales en la consecución de los referidos ejes de actuación. Destacó el aumento y la variedad de iniciativas e instrumentos emprendidos, así como los buenos resultados que había reportado el intercambio de información y de experiencias. Asimismo, consideró muy favorable el mayor protagonismo que estaban adquiriendo las iniciativas provenientes del ámbito empresarial. Asimismo, los interlocutores sociales europeos han venido recogiendo en sucesivos Programas de trabajo conjunto la necesidad de emprender acciones que aborden las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres. En julio de 2015, BUSINESSSEUROPE, CES, CEEP y UEAPME aprobaron el quinto Programa de Trabajo Conjunto, bajo la denominación “Asociación para un Crecimiento y un Empleo inclusivos”, donde se recogen los ámbitos sobre los que las organizaciones sindicales y empresariales europeas más representativas pretenden trabajar de forma conjunta en el periodo 2015-2017. Entre dichos ámbitos se encuentra la promoción de una mayor conciliación del trabajo, de la vida privada y familiar, y de la igualdad de género para reducir la brecha salarial por motivo de género.

año 2002, lo que ha contribuido a que se abra paso paulatinamente en el contenido de los convenios colectivos. Como es sabido los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva abordan el tratamiento del conjunto de materias reguladas por convenio colectivo con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo

En el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, la igualdad de trato y de oportunidades es una de las materias a las que las organizaciones firmantes⁴⁴² han dedicado especial atención. Las partes manifiestan la necesidad de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo para responder tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas, etc.

El Acuerdo reconoce que asegurar la igualdad tiene un efecto positivo, el empleo en igualdad es el principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad. En particular, en materia de igualdad de género, el III AENC recoge una serie de criterios para los convenios colectivos en materia de igualdad de género:

- Incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva, sobre: incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.
- Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren sub-representadas.
- Trasladar aquellas materias que el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reenvían a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario.

⁴⁴² El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 fue suscrito el 8 de junio de 2015, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra por las Confederaciones

Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

- Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos en sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias.
- Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal/familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas.
- Abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.
- Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Por otra parte, en el ámbito del diálogo social tripartito, el Gobierno y los interlocutores sociales, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, firmaron el 29 de julio de 2014 el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo. El Acuerdo se organizaba en una serie de ejes, cada uno de los cuales contenía una serie de propuestas. En el eje relativo al Plan de Empleo e impulso a la activación se previó la elaboración de un Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial 2015-2016. Sobre este Plan se han mantenido varias reuniones tripartitas de consulta sin que hasta la fecha se haya alcanzado un consenso.

El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), publicado en el BOE del 18/07/2018, cuyas recomendaciones contenidas adquieren naturaleza obligacional. Se ha establecido una vigencia de tres años (2018-2020); en materia de igualdad, establece en su artículo 9º: “se insta a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplen:

- Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.
- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

- Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género”.

3.2.7. ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES.

La Constitución española de 1978 en su artículo 35⁴⁴³, -donde se declara el derecho al trabajo, a la libre elección de oficio y a la percepción de remuneración de mujeres y de hombres- establece que "*La ley regulará un estatuto de los trabajadores*", norma principal que rige los derechos para las personas que voluntariamente prestan sus servicios a un empleador a cambio de una retribución en España; en este se reflejan los cambios introducidos en la legislación que apoyan de corresponsabilidad entre varón y mujer contemplando la realidad del trabajador/a en el mundo laboral de la empresa y en la realidad del trabajador ante las responsabilidades familiares –regulando no sólo la maternidad biológica, sino también los permisos por baja parental o excedencias en el cuidado de hijos y ascendientes. A continuación se expondrá un breve resumen del articulado referente al tema de la corresponsabilidad y la consecución de la igualdad real.

I) *MEDIDAS DE IGUALDAD DE CONDICIONES DE VARÓN Y MUJER AL ACCESO, REMUNERACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL. ACCIONES POSITIVAS Y MEDIDAS COMPENSATORIAS*

Por un lado se estipula la incorporación de la mujer al mundo laboral en igualdad de condiciones que el varón, prohibiendo la discriminación en su art. 2.c⁴⁴⁴, y declarando nulos los

⁴⁴³ Constitución española de 1978. Artículo 35:

“1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.”

⁴⁴⁴ Art. 2.c. E.T. “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o

preceptos normas, pactos, cláusulas , decisiones incorporadas a los contratos, a los reglamentos, o a los convenios colectivos, por parte tanto del empresario como del trabajador, que supongan discriminación directa o indirecta, se así indica en su art, 17,1⁴⁴⁵. Se contempla incluso la posibilidad de la aplicación de acciones positivas, como ayudas directas del Estado, en el art. 17.3⁴⁴⁶, y en los sectores donde la mujer esté infrarrepresentada, en el art. 17.4⁴⁴⁷. Todo ello en concordancia con el mandato Constitucional del art. 14, de igualdad formal y con el 9.2 de igualdad real.

convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”

⁴⁴⁵ Art. 17. E.T. No discriminación en las relaciones laborales.

1. “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

⁴⁴⁶ Art.17.3. E.T. “No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas”.

⁴⁴⁷ Art.17.4 E.T. “Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

La prohibición de discriminación a su vez se contempla en los sistemas de clasificación de grupos profesionales en el art. 22⁴⁴⁸, y en los criterios de ascenso y promoción⁴⁴⁹ dentro de la empresa, con prohibición expresa de discriminación por sexo y contemplando la posibilidad de establecer acciones positivas y medidas compensatorias que eliminen posibles discriminaciones. Del mismo modo se establece la igualdad en la remuneración por el mismo trabajo prohibiendo en cualquier caso la validez de medidas discriminatorias por sexo, en su art. 28⁴⁵⁰.

A raíz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se prevé en el Estatuto de los Trabajadores en el art. 17.5⁴⁵¹ el establecimiento de planes de igualdad, de forma obligatoria en Empresas con más de 250 empleados, de modo que se ayude transversalmente a construir en el ámbito laboral la igualdad real.

II) MEDIDAS REFERENTES A PERMISOS Y EXCEDENCIAS FACILITADORAS DE CONCILIACIÓN E IMPULSADORAS DE CORRESPONSABILIDAD.

En segundo lugar, en torno a las medidas previstas en el Estatuto de los Trabajadores referentes a descansos, fiestas, permisos o excedencias que regulan los tiempos de vida de los trabajadores dedicadas a la vida personal y familiar, se consideran de gran trascendencia puesto que son las que en realidad facilitan la conciliación e impulsan la corresponsabilidad del varón y de la mujer.

⁴⁴⁸ Art. 22. E.T. “Sistema de clasificación profesional. 3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.

⁴⁴⁹ Art. 24. E.T. “Ascensos. 2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”.

⁴⁵⁰ Art. 28 E.T. Igualdad de remuneración por razón de sexo. “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

⁴⁵¹ Art. 17.5. E.T. “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

El art 37 1. b.⁴⁵² del Estatuto de los Trabajadores, describe los motivos de ausencia laboral justificados, esto es con derecho a remuneración, situaciones con carácter excepcional, como el nacimiento de un hijo, o la hospitalización o el fallecimiento de un familiar, situaciones que por su particularidad no inciden en la vida cotidiana de las personas.

Los permisos que ayudan a implementar la corresponsabilidad son los concedidos a ambos progenitores en tiempos de vida ordinaria o habitual, coincidiendo con los periodos vitales de las personas con hijos o ascendientes a su cargo. Con este motivo el art. 37.4 del E.T.⁴⁵³ estipula el derecho individual de reducción de jornada al que podrá acogerse uno de los dos progenitores en caso de nacimiento, adopción, guarda, lactancia o acogimiento. En el caso de nacimiento de hijos prematuros, art. 37.5⁴⁵⁴, o del cuidado de hijos a cargo menores de doce años, con enfermedad u hospitalizados, discapacitados o de ascendientes con enfermedad o dependencia, se reconoce en el art. 37.6⁴⁵⁵, el derecho a reducción de jornada – por ende de la

⁴⁵² Art 37.1.b. E.T. “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”

⁴⁵³ Art. 37.4 E.T. “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”.

⁴⁵⁴ Art. 37.5 E.T. “En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7”.

⁴⁵⁵ Art. 37.6 E.T. “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

remuneración-. La realidad social española indica que aunque se puede acoger a este derecho cualquiera de los progenitores , -padre o madre-, es la mujer la que habitualmente reduce su jornada en el 92% de los casos. El papel ejercido por los convenios colectivo de las empresas en cuanto a los criterios de concreción de la reducción de jornada vienen establecidas en el art. 37.7⁴⁵⁶ previendo las necesidades organizativas de la empresa.

Los periodos de excedencia por cuidado de hijo, adopción o acogimiento están estipulados en el art. 46.3⁴⁵⁷, que concede una duración no superior a tres años. La excedencia se reduce a

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

⁴⁵⁶ Art. 37.7. E.T. “La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

⁴⁵⁷ Art, 46.3. E.T“Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de

dos años en caso de familiar de segundo grado o afinidad que por edad, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo. Se contempla este derecho como individual del trabajador, -hombre o mujer-, computable a efectos de antigüedad, y con derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año, (quince meses si el trabajador es familia numerosa general y dieciocho meses si el trabajador es familia numerosa especial).

III) SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD Y PERMISOS PARENTALES

Los casos de baja por maternidad, se contemplan en el Estatuto de los trabajadores en su art. 48, como “suspensión con reserva de puesto de trabajo”. Se establece la duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo; el apartado 4º del Art. 48 estipula:

“...se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez

un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial”.

finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7...”

Referente al periodo de suspensión de adopción, guarda con fines de acogimiento o acogimiento, se regula en el art 48.5⁴⁵⁸, donde se contempla la distribución del periodo de suspensión a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados en el caso de que ambos progenitores trabajen. El apartado 6⁴⁵⁹ regula a su vez las condiciones del disfrute

⁴⁵⁸ Art. 48.5 E.T. “En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados”.

⁴⁵⁹ Art. 48.6 E.T. “En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

simultáneo de la suspensión por paternidad y el supuesto de hijos con discapacidad en el aumento de dos semanas del tiempo de suspensión.

IV) *PERMISOS PARENTALES. JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*

Es notorio que existe un prolongado debate social y político sobre la conveniencia de ampliar la duración del permiso por paternidad -y la prestación de la seguridad social correspondiente, incluso hasta su equiparación con el permiso por maternidad. Numerosas Sentencias del Tribunal Constitucional⁴⁶⁰ se han pronunciado, siempre en el mismo sentido⁴⁶¹, señalando la distinción entre el hecho biológico de la maternidad que da lugar a una acción positiva y el apoyo concedido por ley al modelo corresponsable; doctrina que señala la existencia de dos derechos independientes uno del otro.

En todas ellas se han destacado las decisiones legislativas que han incidido en esta materia: la Ley 9/2009, de 6 de octubre, preveía la ampliación de la duración del permiso por paternidad a cuatro semanas, a partir del 1 de enero de 2011, si bien la vigencia de esta norma fue repetidamente aplazada por las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado, entrando finalmente en vigor el 1 de enero de 2017, en virtud de la disposición final undécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de presupuestos generales del Estado para 2016. Es esta

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.”

⁴⁶⁰ STC 111/2018, 17 de octubre de 2018, STC 117/2018, de 19 de octubre de 2018, STC 138/2018 de 17 de diciembre.

⁴⁶¹ STC 138/2018 DE 17 DE DICIEMBRE. : “la maternidad, el embarazo y el parto son realidades biológicas diferenciadas de obligatoria protección, derivada directamente del artículo 39.2 CE, que se refiere a la protección integral de las madres. Por tanto, las ventajas que se determinen para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre (SSTC 109/1993 , FJ 4, y 75/2011 , FJ 7), sin perjuicio de que el legislador, en el legítimo ejercicio de su libertad de configuración del sistema de seguridad social, (por todas, SSTC 65/1987 , de 21 de marzo, FJ 17; 184/1990 , de 15 de noviembre, FJ 3; y 75/2011 , FJ 7), pueda ampliar la duración del permiso de paternidad, como en efecto lo ha hecho, hasta llegar incluso, si lo estima oportuno, a la plena equiparación con el permiso y la prestación por maternidad, con el fin de fomentar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos”

duración del permiso por paternidad de cuatro semanas la que se incorpora al artículo 48.7 del actual texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre(en adelante LET). Este precepto fue modificado por la disposición final trigésima octava de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018, que amplió a cinco semanas la duración del permiso por paternidad, durante el cual se percibe el correlativo subsidio de paternidad, actualmente regulado en los artículos 183 a 185 del vigente texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (en adelante, LGSS). Se encuentra asimismo en tramitación parlamentaria una proposición de ley que pretende la equiparación.

El Art. 48.7 regula los permisos parentales por supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; esta medida es considerada por diferentes sectores⁴⁶² como fundamental en el impulso de la corresponsabilidad puesto que los estudios demuestran que la desigualdad social comienza con la maternidad. Actualmente se reconoce:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas⁴⁶³, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o

⁴⁶² La Ppiina, plataforma por permisos de paternidad iguales e intransferibles reclama y promueve desde el año 2004 los permisos parentales como intransferibles y obligatorios de manera que el varón establezca vínculos desde el momento del nacimiento del hijo, como medio para conseguir la igualdad real.

⁴⁶³ La publicación del BOE de 5 de Marzo del Decreto Ley de 1 de Marzo, amplía a 8 semanas en marzo de 2019, 12 semanas en el 2020 y 16 semana en el 2021.

convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos”.

Ante el supuesto trato diferencial de la madre y el padre reconocido en cuanto a la duración de la suspensión parental por nacimiento de hijo, se han interpuesto diferentes demandas a fin de equiparar la prestación de maternidad con el prestación de paternidad tanto en lo que se refiere a las condiciones de disfrute como a su duración (16 semanas), Como fundamento de su pretensión invocaba el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación (art. 14 CE). Se aducía, en síntesis, que la decisión administrativa de no equiparar la prestación de paternidad con la prestación por maternidad constituía un acto discriminatorio por razón de sexo, basado en una interpretación literal y formalista de la normativa aplicable contenida en el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y el texto refundido de Ley de la seguridad social

Alegaban también que la equiparación de la prestación de paternidad con la de maternidad se conecta con la conciliación de responsabilidades familiares dimanante del principio de protección de la familia (art. 39CE). Por último, añadían que la equiparación pretendida es una

exigencia del derecho europeo, que prevalece sobre la normativa nacional. Invocaban al efecto los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A partir de este razonamiento inicial, el Tribunal se pronuncia en numerosas ocasiones sobre la maternidad como elemento definidor de comportamientos de discriminación directa, pudiendo citarse en este sentido las SSTC 173/1994 , de 7 de junio, 136/1996 , de 23 de julio, 20/2001 , de 29 de enero, 41/2002 , de 25 de febrero, 17/2003 , de 30 de enero, 98/2003 , de 2 de junio, 175/2005 , de 4 de julio, 182/2005 , de 4 de julio, 324/2006 , de 20 de noviembre, 17/2007 , de 12 de febrero, 74/2008 , de 23 de junio, 92/2008 , de 21 de julio, 173/2013, de 10 de octubre, 66/2014 , de 5 de mayo, y 162/2016, de 3 de octubre.

En la actualidad, se halla en trámite una reciente propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (2017/0085) donde se establecen unas normas mínimas para el permiso de paternidad en el marco de la Unión Europea. En esta se pretende introducir el derecho de los padres a acogerse al permiso de paternidad durante un breve período, “que no debe ser inferior a diez días laborables”, con ocasión del nacimiento de un hijo (art. 4). Se entiende que la introducción del permiso de paternidad debería contribuir a fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, permitiendo de este modo que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos.

En cuanto al examen de fondo del asunto que se realiza en la STC 138 de 2018 de 17 de diciembre se enuncia que “ya advertía el fundamento jurídico 4 de la STC 111/2018 de 16 de octubre, que el enfoque de la demanda de amparo no puede ser compartido pues, dados los términos inequívocos de la legislación aplicable, no cabe reprochar a los órganos judiciales que no hayan aplicado el correspondiente juicio de proporcionalidad cuando se trata de analizar una medida restrictiva de un derecho fundamental. Los órganos judiciales no albergaban dudas sobre la constitucionalidad de esa regulación legal, pues de otro modo resultaba obligado plantear cuestión de inconstitucionalidad ante este Tribunal, de conformidad con los artículos 163 CE y 35 LOTC. Su aplicación al caso determinaba inevitablemente la

desestimación de la pretensión del demandante”. Por lo que hay que dilucidar si la normativa, aplicada en las resoluciones impugnadas en amparo, se pueden considerar conforme al derecho fundamental garantizado por el artículo 14 CE.

El Tribunal Constitucional recuerda en el fundamento jurídico 4 “que el principio de igualdad no exige en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del artículo 14 CE, sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que exista una justificación objetiva y razonable para ello”. Por lo que sería necesario, para que fuera constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida; de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos ⁴⁶⁴.

En el examen de la concurrencia en el caso de un término de comparación válido, el fundamento jurídico 5 de la invocada sentencia concluye que “de lo razonado en la STC 75/2011 , (FFJJ 3 y 4) se desprende que la finalidad que persigue el legislador en la protección laboral y de seguridad social dispensada en el supuesto de parto es diferente en atención a que se trate de la madre o del padre. En el caso de la madre, la “finalidad primordial” que persigue desde siempre el legislador al establecer el descanso por maternidad y el correspondiente subsidio económico de la seguridad social es la protección de la salud de la mujer trabajadora, durante el embarazo, parto y puerperio. Este descanso es obligatorio como mínimo en las seis semanas inmediatamente siguientes al alumbramiento y por eso el legislador, cuando permite a la madre ceder al padre, cuando ambos trabajen, una parte determinada de su periodo de descanso por maternidad, excluye en todo caso la parte de descanso obligatorio posparto, que resulta así indisponible para la madre (art. 48.4 LET)”. Por esta razón hay que distinguirlo del permiso por paternidad y la correlativa prestación de la seguridad social que se reconocen en nuestro ordenamiento social a partir de 2007 a los

⁴⁶⁴ SSTC 22/1981 , de 2 de julio, FJ 3; 49/1982 , de 14 de julio, FJ 2; 117/1998 , de 2 de junio, FJ 8; 200/2001 , de 4 de octubre, FJ 4; 39/2002 , de 14 de febrero, FJ 4, y 41/2013 , de 14 de febrero, FJ 6.

padres⁴⁶⁵, ya que la finalidad es diferente: favorecer la conciliación y fomentar la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos.

Este entendimiento del permiso de maternidad en la doctrina constitucional, cuya finalidad es la de “preservar la salud de la trabajadora embarazada sin detrimento de sus derechos laborales”⁴⁶⁶ es coincidente con el que resulta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁴⁶⁷ También los tratados y acuerdos internacionales en materia de derechos humanos⁴⁶⁸, a los que se refiere el artículo 10.2 CE, corroboran⁴⁶⁹ que los Estados parte tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas disfruten de un permiso de maternidad, en aras de la protección de la salud de la mujer durante su embarazo, parto y puerperio.

En consecuencia la doctrina del Tribunal Constitucional refiere que al ser diferentes las situaciones comparadas, no puede reputarse como lesiva del derecho a la igualdad ante la ley (art. 14 CE) la duración de los permisos por maternidad o paternidad y de las correspondientes prestaciones de la seguridad social que establece la legislación. Por ello, la mayor prestación que la seguridad social reconoce a la mujer trabajadora, respecto la reconocida al padre, no es discriminatoria para el varón.

⁴⁶⁵ Inicialmente con una duración de trece días, y sucesivamente ampliada a cuatro semanas y luego a cinco semanas y según la previsión del decreto Ley de 1 de Marzo de 2019, se ampliará a las 16 semanas equiparándolo con la baja maternal.

⁴⁶⁶ STC 75/2011 , FJ 3.

⁴⁶⁷ Citándose la Sentencia de 19 de septiembre de 2013, caso Betriu Montull , C 5/12, apartados 48-50, con cita a su vez de las Sentencias de 12 de julio de 1984, caso Hofmann , 184/83, apartado 25; de 27 de octubre de 1998, caso Boyle y otros , C 411/96, apartado 40; y de 20 de septiembre de 2007, caso Kiiski , C 116/06, apartados 46 y 49.

⁴⁶⁸ Citándose al efecto el artículo 3 del Convenio núm. 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1952, sobre la protección de la maternidad, ratificado por España el 26 de mayo de 1965, y el artículo 10.2 del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y ratificado por España el 13 de abril de 1977.

⁴⁶⁹ SSTC 292/2000 , de 30 de noviembre, FJ 8, y 53/2002 , de 27 de febrero, FJ 3, así como DTC 1/2004 , de 13 de diciembre, FJ 6.

4 SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DEL SISTEMA ESPAÑOL

5

Tras el análisis de la legislación española, se concluye con la confirmación de la igualdad formal y sustancial en materia de derechos reconocida a mujeres y hombres. Al efecto, los principales instrumentos con los que cuenta el Estado para articular políticas de conciliación laboral y familiar o de fomento de modelos corresponsables a fin de materializar lo estipulado en ley son:

A- La provisión de servicios públicos: servicios de educación y cuidado de la infancia. Centros de día para personas mayores que ayuden a las familias en las tareas de cuidado.

B- La regulación de permisos parentales y de cuidados. La regulación de permisos de maternidad, paternidad y lactancia. Excedencias por cuidado de familiares. Reducciones de jornada por cuidados de hijos y familiares dependientes. Permisos de larga duración para posibilitar el cuidado de personas dependientes.

C- Las transferencias, prestaciones y subsidio (ayudas directas) y desgravaciones fiscales normalmente ligadas a los mismos (ayudas indirectas); medidas que pueden tener incidencia directa sobre las decisiones de la pareja en el fomento de la corresponsabilidad.

En función de cómo se conjugan dichas medidas, el Estado influye y modela un determinado modelo económico de relación mujer-varón⁴⁷⁰, influyendo en el establecimiento de la igualdad real. De este modo, a través del informe presentado por el Consejo Económico y Social, reflejaremos la situación y perspectivas de dichos servicios en España, a fin de obtener mayor precisión, más allá de lo reconocido en Ley, sobre el modelo apoyado por el Estado español:

4.1. SERVICIOS EDUCATIVOS Y DE ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA

⁴⁷⁰ Los modelos económicos familiares propuestos por Pfau-Effinger:

1. El modelo de economía de familia en el que ambos trabajan en el negocio familiar.
2. El modelo de varón sustentador y ama de casa.
3. El modelo en el que la mujer trabaja a tiempo parcial dependiente del varón sustentado.
4. El modelo de dos sustentadores económicos que contratan el cuidado fuera.
5. El modelo de dos sustentadores económicos donde se comparte el trabajo doméstico y el cuidado.

Los servicios formales de cuidado de niños, especialmente en la primera infancia entre 0 y 3 años, son determinantes para facilitar la participación laboral de muchas mujeres. En España, el acceso a una plaza públicamente subvencionada en centros escolares se garantiza a partir de los tres años de edad, que es cuando comienza el segundo ciclo de educación infantil.

Por esta razón, se ha impulsado por iniciativa pública la creación de plazas educativas en el primer ciclo⁴⁷¹ de 0 a 3 años, pero su acceso no está garantizado. Existe un déficit en la oferta pública de plazas subvencionadas, la oferta es inferior a la demanda real de las mismas en el primer ciclo de educación infantil, mientras que en el segundo de -3 a 6 años- la oferta y demanda se encuentran equilibradas⁴⁷².

Hay que añadir que, aunque existen deducciones o exenciones en el pago de las tasas en circunstancias familiares específicas, las ayudas familiares vinculadas a la participación en primer ciclo solo se encuentran en algunas comunidades autónomas⁴⁷³. Las tasas de escolarización por edad son un buen reflejo de esta realidad⁴⁷⁴: según datos referidos al curso académico 2013/14 entre los menores de 3 años la asistencia a centros escolares no está generalizada: apenas supera el 50% en los niños de 2 años y entre los menores de dos ni siquiera alcanza el 25%.

A pesar de lo anterior, el porcentaje de población escolarizada durante la primera infancia ha ido en aumento, se ha doblado entre los años 2004 al 2015 como indica el informe 05/2016 elaborado por el Consejo Económico y Social de España⁴⁷⁵.

⁴⁷¹ Plan Educa3, presentado en septiembre de 2008. Consistente en un programa integral (2008-2012) de impulso a la creación de nuevas plazas educativas para niños de 0-3 años, con una inversión total de 1087 millones de euros, cofinanciado entre el Ministerio de Educación y las Comunidades Autónomas.

⁴⁷² COMISIÓN EUROPEA, EACEA, Eurydice, Eurostat, 2014, pp. 60-64.

⁴⁷³ COMISIÓN EUROPEA, EACEA, Eurydice, Eurostat, 2014, pp. 87-90.

⁴⁷⁴ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 112, Gráfico 30. Tasa de escolarización por edad y nivel educativo, España 2013/2014.

⁴⁷⁵ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 113, Gráfico 31. Tasa de escolarización por edad España 2004/2015.

La edad de los niños en que los padres comienzan a buscar servicios de cuidado⁴⁷⁶ depende fundamentalmente de la duración y remuneración de las licencias para el cuidado: en nuestro país, los permisos de maternidad y paternidad, -subsidiados al 100%- , suman en conjunto una duración máxima inferior a 5 meses (18,1 semanas).

Por tanto, se corrobora una brecha de al menos dos años y medio entre el agotamiento de estos permisos retribuidos para el cuidado de hijos y el inicio de la garantía de acceso a una plaza escolar, con las consecuencias que ello conlleva en términos de escolarización de los más pequeños y de participación laboral de muchas mujeres.

Son las mujeres las que mayoritariamente asumen las tareas de cuidado. Según datos de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2017, ante la pregunta: “Durante los tres primeros años de vida de su primer/a hijo/a, ¿quién se ocupa/ba fundamentalmente de su cuidado y atención?” el 87,7% de las respuestas, era la madre la que se ocupaba del cuidado y atención del hijo menor de 3 años. En el 5,6% de las respuestas se ocupaba el padre y en el 5,2% se ocupaba la abuela del niño. Es entre las mujeres de 20 a 49 años con pareja y al menos un hijo menor de tres años donde se observa menor tasa de actividad laboral⁴⁷⁷.

Por otro lado, cabe destacar la descoordinación entre los horarios de los centros escolares con los horarios laborales, especialmente cuando se trata de jornadas de trabajo a tiempo completo. Esto deriva en un coste económico para las familias: los servicios de comedor escolar, horas de permanencia extraescolar y actividades extracurriculares.

Es por ello que pueden existir problemas para conciliar el trabajo remunerado con el cuidado de los hijos, aún cuando hay escolarización o uso de servicios formales en sentido amplio.

⁴⁷⁶ Los servicios de cuidado se pueden distinguir: 1. Los servicios de cuidado realizado exclusivamente por los progenitores, 2. Cuidado informal realizado por personas distintas a los progenitores (ej. familiares, vecinos, amigos),. 3. Cuidado informal realizado por cuidadores profesionales remunerados.

4. Cuidado formal, en centros de educación infantil, pública o privada, donde la atención está organizada y controlada.

⁴⁷⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 40, Gráfico 8. Tasa de actividad por sexo en España y en varios países de la U.E. España 1987/2015.

Según datos de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2014⁴⁷⁸, solo el 36,9 por 100 de los menores de 3 años participan en el cuidado formal y únicamente el 16,5 por 100 lo hace 30 horas a la semana o más.

Puesto que en este grupo de edad el cuidado informal tiene un peso considerable -aquél que es realizado por personas sin remunerar: familiares, vecinos amigos-, parece oportuno aclarar que apenas un 26,2 por 100 de los menores de 3 años alcanza o supera las 30 horas semanales en algún tipo de cuidado formal y/o informal, de manera que todo el cuidado que no es realizado por los progenitores, aun existiendo en el 50,9 por 100 de los casos, en muchas ocasiones no alcanza las horas semanales de una jornada a tiempo completo. En el grupo de edad de 3 a 6 años la participación en cuidado formal es mayoritaria (93,1%), se recurre en menor medida al cuidado informal y se hace principalmente como complemento del primero. No obstante, las dificultades para conciliar el cuidado de los hijos con una jornada a tiempo completo persisten en muchos casos. De hecho, solo el 42 por 100 de los casos hace uso de servicios formales 30 horas a la semana o más.

4.2. CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

Los cambios sociodemográficos reflejados en la pirámide de población española, - más invertida cada año-, hacen previsible el aumento de las necesidades de cuidado de larga duración.

El deber de cuidado está estipulado en el Art. 68 del Código Civil: “Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”.

Durán Heras⁴⁷⁹, explica la dificultad de medir cuantitativamente en tiempo y en dinero la labor del cuidador ya que tener presente la situación completa de *otro* y asumir la responsabilidad de que *otro* esté bien, consiste en un trabajo físico, afectivo y psicológico. El cuidador importa

⁴⁷⁸ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 114, Gráfico 32. Participación en distintos tipos de cuidados de niños, España (2014).

⁴⁷⁹ DURÁN HERAS, M^ª A., “El futuro del cuidado. El envejecimiento de la población y sus consecuencias”, *Pasajes, revista de pensamiento contemporáneo* 50, Universidad de Valencia, 2016, pp. 114-127.

la tarea de cuidado consigo, tanto la preocupación por ese *otro* como la disponibilidad implícita en su tiempo de trabajo y en su tiempo de ocio. Esta situación es conocida como “carga mental”, concepto relacionado con la socióloga francesa Monique Haicault⁴⁸⁰

Para medir la labor de cuidado hay que considerar la disponibilidad de tiempo empleado, la implicación y la responsabilidad asumida. Los principales consumidores⁴⁸¹ de cuidados son los niños, los enfermos y los ancianos. A lo largo de nuestra vida todos hemos requerido cuidado, durante la infancia, y seguiremos demandando cuidado durante la enfermedad y vejez.

En función del sujeto que lleva a cabo esta tarea, -que puede llegar a consumir todo el tiempo y energía- se distingue la persona que se auto-cuida, los cuidadores no remunerados y los cuidadores remunerados.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, conocida como Ley de dependencia, trataba de resolver el conflicto surgido entre competitividad laboral y la construcción de una sociedad más humana donde tuvieran cabida las tareas de cuidado. Pretendía ser una ley de gran calado pero como veremos, motivada por la crisis económica no se ha traducido a la realidad social.

Las mujeres en España son las que tradicionalmente, de manera informal, sin remunerar, han asumido esta tarea dentro de la dinámica familiar. Es por ello que se creó el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia⁴⁸² (SAAD), con el propósito, tal y como se recoge en la exposición de motivos de la ley, de “garantizar a los ciudadanos, y a las propias comunidades autónomas, un marco estable de recursos y servicios para la atención a la dependencia”.

A partir de 2010, con el agravamiento de la situación económica, comenzó un periodo de ajustes presupuestarios de todas las administraciones pública que fueron introduciendo cambios en el SAAD. Entre dichas modificaciones se pueden destacar los aplazamientos del

⁴⁸⁰ Cfr. MONIQUE HAICAULT, *L'expérience sociale du quotidien: corps, espace, temps*, Collection Sciences sociales, nº 24, Les Presses de L'Université d'Ottawa, 2000.

⁴⁸¹ DURÁN HERAS, M^a A., *El trabajo no remunerado en la economía global*, Bilbao, Fundación BBVA, 2012, pp. 82.

⁴⁸² Creado a partir de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia que entró en vigor en enero de 2007.

calendario de implantación de la Ley, la menor intensidad de las prestaciones en forma de servicios, la disminución de las cuantías de las prestaciones económicas y la modificación del baremo utilizado para determinar la existencia de dependencia y el grado de la misma⁴⁸³. Existe protección desde otros sistemas públicos como los Servicios Sociales, pero todo apunta a que no la suficiente para terminar de cubrir la demanda de ayuda pública existente.

Respecto a las prestaciones concedidas por el SAAD cabe destacar el repunte que han experimentado en 2015 tras dos años de descenso, el cual ha permitido además un ligero incremento de la ratio de prestaciones por perceptor⁴⁸⁴. La ley de creación del SAAD establece la prioridad de la atención en especie. Sin embargo, el escaso desarrollo de la red de servicios sobre la que debía sustentarse el sistema de dependencia y el coste superior de este tipo de prestaciones provocó un desequilibrio hacia las ayudas económicas en detrimento de los servicios. En los últimos años se ha avanzado en el camino de revertir esta situación, de manera que en 2015 las prestaciones en forma de servicios superan a las prestaciones económicas como no lo habían hecho anteriormente. No obstante, lo cierto es que las ayudas económicas por cuidados familiares -que conllevan la existencia de un cuidador no profesional-, aunque decrecientes desde 2012, siguen siendo las prestaciones predominantes en el sistema⁴⁸⁵.

La limitada información disponible sobre cuidadores no profesionales del SAAD, sugiere que este colectivo, al igual que el de los cuidadores informales y el de aquellos que lo hacen de forma profesionalizada, está compuesto mayoritariamente por mujeres⁴⁸⁶.

La regulación de la figura de cuidador no profesional responde principalmente a la preocupación por el coste de oportunidad que deriva del cuidado informal en términos de dificultad o imposibilidad de participación en el empleo remunerado, sin olvidar la salud física

⁴⁸³ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Memoria CES 2014*, pp. 605-606 , Recuadro III-12.

⁴⁸⁴ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 119, Gráfico 34 .

⁴⁸⁵ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp.119, Gráfico 34 B. Prestaciones concedida por el SAAD 2008-2015.

⁴⁸⁶ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 120, Cuadro 17. Cuidadores no profesionales en cifras. Arroja una cifra de 9.364 mujeres frente a 1.094 hombres.

y emocional de los cuidadores informales o la calidad de los cuidados realizados por estos. Es por esto que, junto al establecimiento de esta figura, cuyo reconocimiento conlleva cierto control y supervisión del cuidado familiar, se haya creado un convenio especial de la Seguridad Social para cuidadores no profesionales⁴⁸⁷ y se haya regulado un sistema de formación y acreditación de este colectivo⁴⁸⁸.

Durán Heras observa que aunque el Estatuto de los trabajadores de 1995 desarrolla conceptos como el reconocimiento de libertad del trabajador o de su igualdad, sólo incluyen a los trabajadores asalariados por cuenta ajena. Los cuidadores no pueden hacer huelga, no tienen horario, ni vacaciones, ni retribución lo que les garantiza su futura pobreza.

No obstante, son otros elementos relacionados con la capacidad del SAAD, como la inexistencia de una infraestructura de servicios suficiente para dar respuesta a las necesidades de las personas valoradas como dependientes, los que parecen explicar el elevado protagonismo de las prestaciones económicas por cuidado familiar⁴⁸⁹. Por otro lado, la Ley 39/2006 en su artículo 14, establece la prioridad de las prestaciones en especie; es más, las prestaciones por cuidado familiar se consideran en términos de excepcionalidad. De ello se deduce que la combinación individualizada de servicios (ayudas técnicas, intervenciones en la vivienda, ayuda a domicilio, centros de día, etc.) debería ser el recurso mayoritario en el sistema, siendo excepcional la figura del cuidador no profesional⁴⁹⁰.

⁴⁸⁷ A 31 de mayo de 2016 los datos indican que solo un 3 por 100 de las prestaciones por cuidado familiar tienen detrás a un cuidador no profesional que ha suscrito el convenio especial con la Seguridad Social. Este bajo porcentaje parece explicarse por las características del convenio -su acción protectora no comprende las prestaciones por incapacidad temporal ni por desempleo-, por el carácter voluntario de su suscripción -así establecido desde el 15 de julio de 2012, fecha de entrada en vigor del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio-, así como por los supuestos excluidos de dicha posibilidad -encontrarse en situación de alta en cualquier régimen de la seguridad social a tiempo completo, de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social a tiempo completo, estar percibiendo la prestación por desempleo, o tener 65 años o más y ser pensionista de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad o en favor de familiares-.

⁴⁸⁸ Resolución de 4 de noviembre de 2009, de la Secretaría General de Política Social y Consumo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación en materia de formación e información de cuidadores no profesionales.

⁴⁸⁹ Entre los principios recogidos en la Ley 39/2006, (artículo 3) figura el de que la persona dependiente permanezca, en la medida de lo posible, en su entorno habitual.

⁴⁹⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005), *Atención a las personas en situación de dependencia en España*, Libro Blanco. Diciembre 2004, Madrid, pág. 219.

Durán Heras⁴⁹¹ clasifica la situación actual sobre el cuidado como un “Darwinismo de mercado”, ya que el sistema productivo –que exige trabajadores con disponibilidad absoluta y fidelidad al sistema- y la legislación laboral –que sólo concede una pequeña pausa en las obligaciones laborales, esto es dar muestra de pequeño apoyo afectivo, pero impide cuidar al otro- sitúa al cuidador solidario (a los que son para otros) a la expulsión de la carrera profesional y por ende a la condena económica. La evolución Darwinista y la mano oculta del mercado parten de la misma concepción del mundo: supremacía por la supervivencia, esto se permeabiliza a todos los niveles de la vida social.

Apuntar las inciertas promesas de la tecnología sobre la resolución del cuidado de los mayores como la tele-asistencia , que reduce la vigilancia presencial. Es probable que el avance de las tecnologías sean capaces de resolver algunos problemas concretos, pero a día de hoy son las mujeres las que producen el 82% del mercado de cuidado no monetarizado – ya que son bienes que no tienen precio, no se computa económicamente lo producido y lo consumido. Por lo que se debería conceptualizar conceptos como producción, consumo, inversión, gasto o ahorro del trabajo de cuidado⁴⁹²

4.3. PERMISOS PARENTALES Y AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

El sistema de permisos parentales y las ayudas económicas en atención a las cargas familiares son herramientas fundamentales de las políticas de conciliación, en la medida en que, si están bien diseñados, cuentan con financiación suficiente y se complementan con servicios públicos desarrollados de atención a la infancia y la dependencia, permiten a los trabajadores, hombres y mujeres, atender las necesidades de cuidados familiares sin menoscabo de su participación y desenvolvimiento en el mercado de trabajo.

El sistema español de permisos parentales español comprende: el permiso de maternidad, el permiso de paternidad, la excedencia por cuidado de hijos y familiares dependientes y la

⁴⁹¹ DURÁN HERAS, M^a A., “El futuro del cuidado. El envejecimiento de la población y sus consecuencias”, *Pasajes, revista de pensamiento contemporáneo* 50, Universidad de Valencia, 2016, pp. 120.

⁴⁹² DURÁN HERAS, M^a A., *El trabajo no remunerado en la economía global*, Bilbao, Fundación BBVA, 2012.

reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares dependientes.

4.3.1. PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

El permiso de maternidad tiene una duración de 16 semanas y corresponde a la madre trabajadora, por cuenta propia o ajena, aunque puede transferir hasta 10 de las semanas al padre, siempre y cuando las seis primeras semanas las disfrute la madre. A partir del 1 de Enero de 2017, el permiso de paternidad por nacimiento u adopción⁴⁹³ pasa de dos a cuatro semanas⁴⁹⁴ y en enero de 2018 se amplía a 5 semanas, tras el Decreto Ley de 1 de Marzo de 2019 se reconocen ocho semanas que irán aumentando hasta equipararse a la baja maternal en el 2021. Otra opción que tienen las madres es hacer uso de la baja maternal a tiempo parcial -tras las seis primeras semanas- pudiendo decidir el trabajador las horas de trabajo diario hasta agotar el permiso; en esta caso se requiere acuerdo con el empresario.

Se trata de un permiso subsidiado al 100 por 100 por la Seguridad Social, con reconocimiento pleno de cotizaciones sociales, reserva de puesto y mantenimiento de todos los derechos laborales, -siempre que se esté de alta o asimilado y se hayan cotizado 180 días-.

Concluido el permiso de paternidad por nacimiento u adopción se reconoce el un permiso de lactancia (aunque sólo puede ser disfrutado por uno de los progenitores), consistente en dos medias horas o una hora de reducción de jornada, sin reducción proporcional del sueldo, hasta el noveno mes del bebé. En convenio colectivo o por acuerdo con el empleador se puede acumular este permiso al de maternidad, resultando típicamente en dos semanas adicionales.

⁴⁹³ El permiso de paternidad, introducido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, tenía originariamente una duración de 13 días y correspondía al padre trabajador, por cuenta propia o ajena, era intransferible a la madre y puede disfrutarse a tiempo parcial. Al igual que el permiso de maternidad, está subsidiado al 100 por 100 por la Seguridad Social, con reconocimiento pleno de cotizaciones sociales, reserva de puesto y mantenimiento de todos los derechos laborales.

⁴⁹⁴Se aprobó mediante la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de Ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, se ha estado posponiendo desde 2011, año previsto inicialmente para su entrada en vigor, a través de las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado. La Ley General de Presupuestos del Estado para 2016 preveía su entrada en vigor el 1 de Enero de 2017

Los estudios realizados por la Universidad Autónoma de Madrid⁴⁹⁵ (UAM) y por el Observatorio Social de la Caixa⁴⁹⁶ indica que la media de mujeres que solicitan la baja por maternidad corresponde a un 81%. En los casos donde la mujer tiene contrato indefinido, el 98% usa el permiso de maternidad; mientras que tan solo un 75% de las mujeres autónomas o que tienen un contrato temporal piden el permiso.

Sin embargo, tan solo el 7% de los hombres hace uso de los permisos de paternidad -tras las seis primeras semanas obligatorias tras el parto-. Aunque entre los hombres también existen diferencias, ya que nueve de cada 10 consumen permiso de paternidad cuando tienen un puesto estable frente al 58% de padres que no lo utiliza cuando el contrato de trabajo tiene fecha final. En cualquier caso, su utilización es más frecuente cuando ambos progenitores trabajan y es más habitual entre los asalariados y entre los trabajadores del sector público. La buena acogida que ha tenido esta medida entre los hombres radica en su carácter intransferible y en la garantía de reemplazo total del salario.

Otro de los factores que incluye en España es que la involucración de los hombres en el cuidado de los hijos son las concesiones, ya que cuando no existe remuneración, es decir, exigencias y reducciones de jornada, la brecha con las mujeres aumenta. Por esta razón el informe concluye que cuando no hay salario de sustitución, el porcentaje de uso de permisos para los hombres disminuye excesivamente. La mayoría de estas desigualdades recae en las empresas, ya que con las mujeres está asumido el permiso de maternidad, pero no con los hombres.

En cuanto al factor del nivel de estudio el 15% de los padres y madre con formación universitaria se pueden permitir una reducción de la jornada, lo que supone una disminución del salario. Por otro lado están los padres y madres con niveles de estudios primarios o inferiores, donde tan solo el 4% llega a solicitar este permiso. El estudio señala que la

⁴⁹⁵ MEIL LANDWERLING, G., ROMERO BALSAS, P., MUNTANYOLA SAURA, D., “Uso de los permisos parentales en España”, Universidad Autónoma de Madrid. Paper presentado en el IV Congreso REPS, Las políticas sociales entre crisis y post-crisis, Alcalá de Henares, 6 y 7 de Junio 2013. Este paper forma parte del proyecto de investigación “El uso social de los permisos parentales en España” (CSO2009-11328) financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

⁴⁹⁶MEIL LANDWERLING, G., ROGERO- GARCÍA, J., ROMERO BALSAS, P., *Los permisos parentales como instrumento para la igualdad de género*, Observatorio Social de la Caixa, febrero 2017, Obra social la Caixa.

ampliación de los permisos hacen que los hombres se impliquen más en el cuidado de sus hijos y de esta forma, favorece la corresponsabilidad mujer-varón ante las obligaciones reproductivas.

4.3.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES DEPENDIENTES

El sistema español contempla tanto para hombres como para mujeres el derecho a acogerse a una excedencia por cuidado de hijos de hasta tres años, -sin retribución ni subsidio-, con reconocimiento pleno de cotizaciones y de la antigüedad laboral, y reserva de puesto durante un año (los dos años siguientes se reserva únicamente el grupo o categoría).

Por otro lado, existe una excedencia para cuidado de familiar dependiente o discapacitado de hasta dos años que tampoco está retribuida aunque se reconocen las cotizaciones y la reserva de puesto del primer año (el segundo año solo se reserva el grupo o categoría).

Los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), ponen de manifiesto que son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a ellos, generalmente de forma inmediata al finalizar el permiso de maternidad. Concretamente, en 2015 solo el 6,7 por 100 de las excedencias por cuidado de hijos y el 15,4 por 100 de las excedencias por cuidados familiares fueron disfrutadas por hombres⁴⁹⁷, el perfil de los hombres que se acogen a este derecho mayoritariamente tienen alto nivel educativo y son empleados en sectores altamente feminizados del sector público, -la sanidad o la educación-, donde los costes en términos de carrera profesional de la ausencia del empleo, que es generalmente más breve que en el caso de las mujeres, son muy limitados o inexistentes.

Por otro lado, una parte mayoritaria de las mujeres que optan por la excedencia por cuidado de hijos son asalariadas con gran arraigo en el mercado de trabajo -contratos estables y mayor antigüedad-, de elevado nivel educativo y niveles salariales medios y altos, que trabajan con más frecuencia en el sector público, y que se toman permisos relativamente breves. Las mujeres con menor arraigo laboral y menor nivel de estudios usan menos las excedencias, pero cuando lo hacen las alargan más, con los costes consiguientes en términos de carrera

⁴⁹⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 124, Gráfico 36. Excedencias tomadas por hombres.

profesional, depreciación del capital humano y reducción de ingresos salariales⁴⁹⁸.

En todo caso el uso de este permiso, es muy limitado. La pérdida de ingresos supone un gran desincentivo para tomarlos, especialmente en los estratos salariales inferiores que no pueden asumir la caída de renta, pero también en los más elevados por el importante coste de oportunidad que supone⁴⁹⁹.

4.3.3. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES DEPENDIENTES

En España, por la ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se le reconoce a los trabajadores el derecho individual a reducir la jornada laboral por cuidado de un menor de 12 años, sin retribución y con reconocimiento de cotizaciones durante dos años, o de un familiar dependiente o discapacitado, también sin retribución y con reconocimiento de un año de cotizaciones.

El uso de las reducciones de jornada es muy limitado -igual que en el caso de las excedencias- debido a la pérdida de ingresos que supone. A pesar de que la medida también es neutral por razón de género, son mayoritariamente mujeres quienes se acogen a ella, generalmente después de disfrutar del permiso de maternidad.⁵⁰⁰

También en este caso, el perfil de las mujeres que optan por la reducción de jornada es el de

⁴⁹⁸ De hecho, según la encuesta de la UAM de 2012, mientras que el 100 por 100 de los hombres que se toman excedencias por cuidado de hijos vuelve a trabajar a tiempo completo, este porcentaje se reduce al 55% en el caso de las mujeres. El resto, reducen su jornada o trabajan a tiempo parcial (35%), abandonan el mercado (7%), o pierden el empleo (3%).

⁴⁹⁹ Según el INE en 2010 solo el 9,4% de las mujeres ocupadas con hijos menores de 8 años lo usaron (el 0,6% en el caso de los hombres).

⁵⁰⁰ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 126, Cuadro 19. Personas con al menos un hijo menor de 8 años que han reducido su jornada para el cuidado de los hijos, por duración del permiso y grupos de edad. Según el módulo de conciliación de la vida laboral y familiar del INE de 2010, solo el 3,3 por 100 de los ocupados varones con al menos un hijo menor de 8 años redujo su jornada, un porcentaje que asciende al 22,5 en el caso de las mujeres. Además, el 93 por 100 de las mujeres alargaron el permiso por más de un mes, mientras que este porcentaje se limita al 60 por 100 en el caso de los hombres.

asalariada con buena posición en términos de antigüedad, salario y estabilidad. La mayoría de las mujeres que reducen su jornada están empleadas en medianas y grandes empresas donde el marco de relaciones laborales está más regulado y amparado por la negociación colectiva. Resulta menos frecuente que se acojan a este derecho mujeres trabajadoras en el sector público, ya existe mayor flexibilidad para adaptar horarios.

A diferencia de la excedencia, la reducción de jornada por cuidado de hijos se utiliza con carácter complementario a los servicios de atención infantil, debido a la descoordinación de horarios entre centros educativos y jornadas de trabajo a tiempo completo. Por otro lado, la propensión a optar por la reducción de jornada es menor cuando existe una red de apoyo familiar, generalmente los abuelos.

4.4. AYUDAS ECONÓMICAS

El Estado y las Comunidades Autónomas desarrollan políticas económicas a las familias, a través de ayudas directas (transferencias o subsidios) como de desgravaciones en el impuesto sobre la renta de las personas físicas. Estas pueden tener incidencia directa sobre el fomento de la corresponsabilidad.

4.4.1. MEDIDAS DE APOYO GENÉRICO A LAS FAMILIAS

A) Destacan en el ámbito estatal

1. Las prestaciones familiares no contributivas de la Seguridad Social (por hijo, hijo discapacitado, familia numerosa, familia monoparental y madre discapacitada)⁵⁰¹. Para ser beneficiario de estas prestaciones se exige que la familia tenga unos ingresos inferiores a 11.577 euros -salvo las ayudas por hijo discapacitado y parto múltiple, que son universales-, por lo que claramente son ayudas con un marcado carácter asistencial al ir dirigidas a las familias con ingresos muy limitados.

2. El mínimo exento familiar del IRPF (por descendientes y ascendientes incrementado en caso de discapacidad) constituye, tanto por la cuantía de la ayuda individual como por su carácter universal, la principal medida de apoyo económico a las familias.

⁵⁰¹ Con un presupuesto agregado para 2016 de 1.520 millones de euros.

3. Existen tres deducciones familiares de 1.200 euros en la cuota del IRPF (por ascendiente, por descendiente y por familia numerosa) de la que pueden beneficiarse los contribuyentes que trabajen⁵⁰².

B) Las Comunidades Autónomas, en el marco de sus competencias, han articulado diversos esquemas de apoyo familiar genérico a través de prestaciones monetarias y deducciones en la cuota del IRPF. Estas medidas suponen una ayuda para cubrir los costes asociados a las cargas familiares, y de ellas pueden beneficiarse todas las familias que reúnan los requisitos, tanto si la mujer trabaja como si no.

C) Los incentivos económicos orientados a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y la participación laboral de las mujeres de ámbito estatal comprenden:

1. Los subsidios de la Seguridad Social ligados al disfrute de los permisos parentales⁵⁰³, - descrito en el apartado anterior-, junto con una deducción universal -no hay límite de rentas- en la cuota del IRPF dirigida en exclusiva a las madres trabajadoras con hijos menores de 3 años, susceptible de cobrarse incluso aunque la contribuyente carezca de base imponible suficiente -ya que funciona como un impuesto negativo-, por importe de 1.200 euros anuales por cada hijo⁵⁰⁴.

2. Las ayudas a la participación laboral de las mujeres que se han desarrollado en seis Comunidades autónomas (Andalucía, Canarias, Castilla y León Comunidad Valenciana, Galicia y Murcia), en el ejercicio de sus competencias normativas en el IRPF, han establecido deducciones en la cuota orientadas a favorecer el empleo de las mujeres con hijos pequeños; la mayor parte son desgravaciones de una parte de los gastos realizados en cuidado de menores, -en ayuda doméstica, guardería y/o centro infantil-, que pueden aplicarse siempre que ambos progenitores trabajen, ya sea por cuenta propia o ajena, y que oscilan entre los 250 euros anuales por gastos en ayuda doméstica de Andalucía, hasta los 1.320 euros anuales que

⁵⁰² Con un presupuesto agregado para 2016 de 1.142 millones de euros.

⁵⁰³ Con un presupuesto agregado en 2016 de 2.753 millones euros.

⁵⁰⁴ El gasto fiscal presupuestado ligado a esta deducción asciende en 2016 a 762 millones de euros.

pueden deducirse en Castilla y León por los gastos realizados en los centros infantiles de la comunidad.

Dos deducciones son destacables por su orientación hacia el fomento de la participación laboral femenina y la corresponsabilidad en las tareas de cuidados. Por un lado, la deducción de 750 euros vigente en Castilla y León dirigida a los padres trabajadores que disfruten del permiso de paternidad y, por otro lado, la deducción de la Comunidad Valenciana de 418 euros por hijo de edad entre 3 y 5 años, dirigida en exclusiva a las madres trabajadoras. En esta comunidad se mantiene, sin embargo, una deducción por el trabajo no remunerado en el hogar de uno de los cónyuges cuando hay dos o más hijos⁵⁰⁵.

6 CONCLUSIONES

Tras la descripción a través de los textos legales de la ONU, la Unión Europea y la legislación española de la gestación y desarrollo del modelo corresponsable, se concluye en cuanto a los objetivos perseguidos:

5.1. OBJETIVO PRIMERO: LA GÉNESIS HISTÓRICA Y LA GÉNESIS CONCEPTUAL.

Clarificación de conceptos básicos que preceden y fundamentan la corresponsabilidad, para poder establecer un orden conceptual científico y un orden curricular didáctico a la hora de explicar la corresponsabilidad al nivel escolar de la ESO, de manera que la corresponsabilidad sea comprendida como un valor que es propio de la justicia; a fin de justificar la lógica interna de la propuesta educativa.

Tras la revisión de los textos legales a fin de buscar el desarrollo del concepto de corresponsabilidad y su posterior concreción legal en España. Sin ánimo de descartar otros procedimientos, estableceremos tres periodos en un eje cronológico:

1º En primer lugar partir de los fundamentos o fuentes primarias del concepto de corresponsabilidad. Etapa donde se consigue el reconocimiento de la igualdad legal o formal de mujeres y hombres.

⁵⁰⁵ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016, pp. 126, Cuadro 21. Desgravaciones en el IRPF estatales y Autonómicas que afectan a la participación laboral de las mujeres, 2015.

2º En segundo lugar el posterior reconocimiento explícito de la igualdad de oportunidades orientado al ámbito público. Etapa donde el legislador protege la maternidad y se desarrollan medidas de conciliación laboral en documentos públicos internacionales y en la legislación nacional. Así mismo, se contemplan y legislan una serie de medidas, acciones positivas, que ayudan a paliar las desigualdades generadas en el entorno profesional o discriminaciones por sexo.

3º Por último en tercer lugar, el reconocimiento explícito de la corresponsabilidad o igualdad real en los textos jurídicos. Hace referencia a la igualdad de oportunidades en tanto que se refleja no sólo en el espacio público, sino también en el ámbito familiar y doméstico; en la justa distribución de derechos y deberes productivos y reproductivos. Su implementación social en España a través de una serie de políticas sociales, amplían la connotación del concepto corresponsabilidad abarcando nuevas dimensiones referentes a la nueva masculinidad⁵⁰⁶,

De este modo destacaremos los conceptos fundamentales en torno al modelo de corresponsabilidad que se adecuen como herramienta a la hora de elaborar una propuesta educativa y una programación didáctica para destacar este valor como propio de la justicia que tenga en cuenta lo que es la persona humana en su dimensión biológica, cultural y libre.

1.1.1. CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD FORMAL: ORIGEN DE LOS FUNDAMENTOS Y FUENTES PRIMARIAS: (1948-1979)

En este periodo se asientan las fuentes legales primarias, considerados hoy como rudimentos legislativos que surgen tras la Segunda Guerra Mundial. Es el momento donde se reconoce la igualdad formal en los derechos para la mujeres y hombres en todos los ámbitos civil, penal, político, social, laboral y educativo. Enmarcamos la fase entre dos fechas: La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979. De este modo, se va gestando la idea de corresponsabilidad varón-mujer, a través la aprobación de documentos que en ocasiones, careciendo de carácter vinculante y de fuerza de Ley, han servido para

⁵⁰⁶ El concepto *nueva masculinidad* también denominado “la paternidad activa” referido a la construcción social y psicológica de la identidad del hombre en las sociedades occidentales desde los años setenta.

inspirar políticas desarrolladas en los diferentes Estados, fundamentalmente de cultura occidental.

En este periodo, partiendo de un modelo desigualitario, los derechos reconocidos a las mujeres tanto en los textos internacionales como en la Constitución española de 1978 van en la línea de impulsar y normalizar su presencia en el ámbito profesional/público, lo que implica el acceso a la educación y a la igualdad en derechos civiles, penales y sociales ya reconocidos a los hombres de raza blanca en los países democráticos.

Podemos destacar conceptos clave que fundamentan la corresponsabilidad como valor de justicia. Se exponen enumerados por orden cronológico en base a su confirmación y respaldo en los documentos internacionales:

- 1.- Ser Humano. (Art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos)
- 2.-Universalidad de los derechos. (Art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).
3. - Igualdad en dignidad y derechos de mujeres y hombres. (Art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).
- 4.- Ausencia de distinción en el reconocimiento de derechos por razón de sexo. (Art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).
5. Derechos Económicos y Sociales: al trabajo y a formar una familia. (Declaración Universal de los Derechos Humanos).
6. Derechos culturales: a la educación. (Declaración Universal de los Derechos Humanos).

5.1.2.IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO PÚBLICO (1979- 1995)

Enmarcamos este periodo entre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979 y la Conferencia Mundial de Beijing de 1995. En esta fase se avanza en la consecución de la igualdad de oportunidades referida fundamentalmente a la participación de la mujer en el ámbito laboral.

Los derechos laborales reconocidos en estos años consisten en equiparar a la mujer a la situación del varón, en cuanto al acceso a puestos de trabajo, promoción profesional e igual salario por el mismo trabajo y horario. La presencia de mujeres en el ámbito público supondría una mejora en su situación en cuanto que capacita a la mujer económicamente y posibilita su desarrollo social en las dos esferas relacionales. Aunque la sobrecarga de funciones (dobles y

triples jornadas – al hacerse cargo de las tareas de cuidado tanto de hijos como de ascendientes), hizo cuestionar si este avance estaba bien direccionado.

La asunción de la mujer de los derechos productivos supone la modificación de las responsabilidades de la mujer, -en cuanto que se amplían-, ya que continúa haciéndose cargo de las labores domésticas, educativas y de cuidados, -no se las exime de éstas, o se les da la opción de elegir entre el rol familiar o profesional⁵⁰⁷- realizándolas conjuntamente con las profesionales.

La flexibilización de roles, enunciada en la normativa, está dirigida fundamentalmente a la mujer, y asumida por esta -respecto al derecho a tener presencia en el espacio público- más que al varón, puesto que este continúa ejerciendo su rol principal de proveedor familiar, pero todavía no se acentúa en los Tratados internacionales la necesidad de integrar al varón en las tareas de cuidado.

Al reconocer en los Tratados la igualdad de responsabilidades y derechos en el matrimonio y la familia, se alude a la situación de inferioridad y dependencia de la mujer respecto al marido y se requiere igualar a ella respecto de él. No en implicarlo a él respecto a los derechos y deberes reproductivos considerados tradicionalmente propios de lo femenino. La flexibilización del rol del varón en el ámbito doméstico es casi nulo, referente a la responsabilidad común del deber de educar a los hijos, deber natural ya reconocido en la ley, más que a adquirir o aumentar sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

Podríamos destacar la evolución hacia el concepto de corresponsabilidad en los siguientes aspectos y dimensiones:

1. - Igualdad entendida como ausencia de discriminación. Art. 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979.
2. - Existencia y necesidad de modificar los patrones socio-culturales tradicionales que fomentan la discriminación entre mujeres y hombres. (Art. 5 a. de la Convención sobre la

⁵⁰⁷ La opción de elegir entre el rol público o familiar, es la situación en la que se van a encontrar muchas de las mujeres a partir de la década de los ochenta por la dificultad y sobrecarga de funciones.

eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979).

3.- Cuestionar el ámbito público como exclusivamente masculino y el ámbito doméstico como exclusivamente femenino. (Art. 5 b) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979).

4. - Derecho de la mujer a participar en el ámbito público en condiciones de igualdad. (Art. 7, 8, 9, 10 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979).

5. Acciones positivas (Tratado de Maastrich 1992).

6. Conciliación laboral. La formulación de Directivas comunitarias las encontramos dirigidas a la organización de los tiempos dedicados al trabajo y la familia, esto es la conciliación del tiempo, estableciendo medidas destinadas exclusivamente para las mujeres madres-trabajadoras. La conciliación del varón no se contemplaba como prioritaria, el rol de sustentador del hogar permanecía intacto⁵⁰⁸.

7. Desarrollo inicial de los permisos parentales voluntarios⁵⁰⁹.

8.- La educación como elemento fundamental para la consecución del objetivo. Capítulo D. Educación en materia de derechos humanos. (Art. 78 - 82 de la Declaración y el Programa de Acción de Viena del 25 de Junio de 1993).

1.1.2. IGUALDAD REAL O CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y EN EL ÁMBITO FAMILIAR Y DOMÉSTICO (1995-2019)

En este periodo por tanto, queda establecido por primera vez en documento legales el deber de corresponsabilidad doméstica: a nivel internacional, sin fuerza de Ley, en la Conferencia de Beijing de 1995, como denuncia educativa y económica; en España en el Art. 68 del Código Civil en el año 2005, como mandato declarativo, sin respuesta coercitiva para su cumplimiento; en la Unión Europea en la directiva 2006/54/CE como refundición de directivas sobre medidas para conciliación de la vida laboral y familiar.

⁵⁰⁸ Dicha postura supone una confusión en el objetivo, ya que la conciliación trabajo-familia ha de pensarse tanto para mujeres como para varones.

⁵⁰⁹ Comienza a mencionarse la necesidad que los permisos parentales sean individuales e intransferibles como única manera de avanzar en el cambio cultural.

La perspectiva en esta etapa evoluciona con respecto a la anterior, en el sentido que con los fundamentos primarios se ponía en acento la consecución de igualdad formal ante la ley, posteriormente la igualdad de oportunidades en el espacio público. Ahora se incide y reclama la igualdad de oportunidades, también en el ámbito doméstico. Para ello, al analizar las causas que limitan e impiden la igualdad real y se identifica entre otras muchas la desigualdad del uso del tiempo en las tareas de cuidado entre mujeres y varones como causa y como motivo fundamental de discriminación en el ámbito laboral.

Por esta razón se demanda un cambio cultural en dos sentidos: 1. La visibilidad e importancia a las tareas de cuidados para la economía y el bienestar de las personas se han de poner en valor. 2. las responsabilidades domésticas y familiares se han de compartir en el seno de la pareja.

La implementación social del modelo corresponsable se comienza a desarrollar a través de una serie de medidas legales, que amplían la connotación del concepto de corresponsabilidad abarcando nuevas dimensiones referentes a la modificación de roles que identificaban la masculinidad y la femineidad con unas determinadas funciones y aptitudes.

En un primer momento existe confusión entre la diferencia entre los conceptos de conciliación y corresponsabilidad. De hecho las medidas que se toman con finalidad de apoyar la corresponsabilidad parece dirigidas exclusivamente a las mujeres para facilitarles los tiempos de conciliación. En España no es hasta el 2007 cuando comienzan a adoptar las medidas para la igualdad real.

Comienzan a surgir desde el espacio de la investigación académica conceptos que describen la nueva masculinidad caracterizada por reconvertirse en una paternidad activa y presencial, lo que implicaría la transformación y ampliación en la Ley de los permisos parentales que evolucionan desde la consideración como voluntarios hacia el reclamo como obligatorios e intransferibles, a la par de reivindicar la ampliación de tiempo de dichos periodos.

Esto supone la flexibilización de los roles tradicionales y la reflexión sobre qué funciones vienen dadas al varón y a la mujer, por estar asentadas en su naturaleza sexuada y qué funciones son culturales y por ende intercambiables.

De este modo se plantea la duda sobre qué espacio de libertad les queda a los padres y madres para negociar y decidir quien se hace cargo de cuidar al hijo en los primeros meses de vida. Esto conlleva el ponderar las funciones que determina la biología, con las funciones culturales y de género flexibles, con el derecho de los padres a decidir libremente como afrontar el cuidado de los hijos negociando entre ellos reparto de roles, posición que se impondría por el Estado en el caso de los permisos parentales obligatorios e intransferibles.

También se cuestiona el papel de las empresas ante el apoyo de dicho modelo, puesto que sobre ellas recae las consecuencias de las ausencias de sus trabajadores. Aún siendo obvio que las empresas están formadas por personas que en algún momento de su vida se enfrentarán con la realidad vital que supone las maternidad/paternidad y/o el cuidado y atención a los mayores.

En España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), define como objetivo alcanzar la igualdad material y real tanto en el ámbito laboral como en el familiar, tratando de incidir en la generalidad de las políticas públicas, estatales, autonómicas o locales. Por esta razón, teniendo la legislación española de referencia, se ha enmarcado en esta fecha como el punto de partida de implementación de medidas, ya que -como se verá al revisar los informes comparativos de la Unión Europea-, cada Estado de la Unión se sitúa en capítulos distintos de la hoja de ruta marcada para alcanzar la igualdad real⁵¹⁰.

Es en este periodo donde el concepto de corresponsabilidad se amplía al abarcar nuevas dimensiones relacionadas directamente con la incorporación del varón al ámbito doméstico, lugar del que -como explica Del Valle Loroño⁵¹¹-, ha permanecido ausente por generaciones.

La normativa trata de solventar por un lado el freno cultural existente el nuevo rol de cuidador asignado por ley al varón -que no por costumbre-. Para ello presentan las bajas parentales como obligatorias e intransferibles, al tiempo que disuaden al empresario de

⁵¹⁰ La realidad de los países Nórdicos acerca de la corresponsabilidad familiar difiere con la vivenciada en los países Mediterráneos.

⁵¹¹ DEL VALLE LOROÑO, I. *Inercias de género en la gestión de la vida profesional y familiar. Dos generaciones de familias de doble carrera*. Universidad de Deusto, Bilbao 2105.

discriminación en la contratación o promoción de mujeres, por razón de sexo ante la posibilidad de maternidad ya que la paternidad conllevará las mismas consecuencia en lo referente a los permisos temporales. La etapa de gestación como es obvio, al ser de orden biológico y natural no se puede modificar.

Se amplía el concepto permisos parentales a permisos de cuidados. La sociedad europea evoluciona hacia un modelo envejecido, con previsión de pirámide demográfica invertida por lo que las responsabilidades de cuidado no se extienden únicamente al deber de criar y educar a los hijos, sino también cuidar y atender a los padres.

El segundo dilema en el que se concentra el legislador es en el reparto de obligaciones para permitir la conciliación a los padres; esto es, articular la incumbencia y competencias del Estado, las empresa y las parejas y la medida que asumirán éstos para implementar el modelo corresponsable: al Estado se le trasfiere principalmente las responsabilidades económicas, a las empresas se les exige, especial colaboración en la flexibilización de tiempos y transformación de cultura de trabajo eficiente, más que presencial. En cuanto a las parejas se les requiere cambio de modelo cultural, hacia el modelo corresponsable con la nueva distribución de tareas de cuidado, nuevos roles -principalmente la evolución del varón ante un nuevo papel doméstico y familiar-, puesto que la mujer ya avanzó en la fase igualitaria.

Los conceptos destacables que podríamos incluir son los siguientes:

- 1.- Uso de la categoría género en documentos oficiales internacionales, tras el debate sobre su correcto uso y significado. (Conferencia de Beijing 1995. por lo que se empieza a reclamar la "igualdad de género"⁵¹²).
- 2.- Reconocimiento expreso de la responsabilidad conjunta de varones y mujeres en el "reparto de poder"⁵¹³ -entendido como presencia en lo público- y las responsabilidades del hogar. (Recomendaciones de Beijing 1995).

⁵¹² Concepto que a día de hoy, veinticinco años después de su aparición en textos legales, no se maneja con propiedad puesto que se confunden con igualdad de sexo biológico.

⁵¹³http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm#P19_2773, Recuperado el 12 de Septiembre de 2018. Según el vocabulario proporcionado por la Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la Agricultura (FAO). **GENERO EN LA CONSTRUCCION SOCIAL Y CULTURAL**

"En la mayoría de las sociedades existe una desigualdad en el ejercicio del poder entre hombres y mujeres, en la cual la mujer está marginada. Bajo el enfoque de género, hombres y mujeres deben construir conjuntamente en la sociedad, espacios de entendimiento, participación, acceso y distribución

3.- La constatación de que la dedicación exclusiva de la mujer a las tareas de cuidado supone un freno para su desarrollo profesional y su inclusión en la esfera pública ⁵¹⁴ . (Recomendaciones de Beijing 1995).

4.- Constatación sobre la existencia de discriminación de las mujeres por la distribución de tiempos de vida dedicados al cuidado. Fundamentalmente se produce una discriminación laboral⁵¹⁵. (Recomendaciones de Beijing 1995).

5.- Se requiere la incorporación del hombre para afrontar de forma conjunta con la mujer las tareas de cuidado. (Recomendaciones de Beijing 1995).

6. El concepto "mainstreaming", que conlleva la introducción de otra noción "perspectiva de género". (Tratado de Ámsterdam, 1999).

7.- Reconocimiento de las acciones legales positivas⁵¹⁶ para lograr la igualdad social, la paridad en el ámbito público. (Tratado de Ámsterdam, 1999).

con equidad de los recursos y beneficios.

23. GENERO Y PODER

a) Poder

Como hecho positivo, es la capacidad de decidir sobre la propia vida; como tal, es un hecho que trasciende al individuo y se plasma en los sujetos y en los espacios sociales: ahí se materializa como afirmación, como satisfacción de necesidad y como consecución de objetivos.

El poder consiste también en la capacidad de decidir sobre la vida del otro, en la intervención con hechos que obligan, circunscriben, prohíben o impiden. Quien ejerce el poder se atribuye el derecho al castigo y a vulnerar bienes materiales y simbólicos. Desde esa posición domina, enjuicia, sentencia y perdona. Al hacerlo acumula y reproduce poder.

Giddens, en su teoría de la estructuración ha distinguido diferentes dimensiones en el concepto de poder:

(i) El poder es constitutivo de toda interacción social. (ii) El poder es intrínseco en los actores sociales. (iii) El poder es relacional, envuelve relaciones de dependencia y autonomía. (iv) El poder limita tanto como permite. (v) El poder no sólo es dominación sino también resistencia y contra respuesta de los dominados. (vi) El poder es entendido como proceso, en cómo los actores construyen rutinariamente, mantienen y también transforman sus relaciones de poder."

⁵¹⁴ DE VILLOTA GIL-ESCOÍN, P., "Sobre el coste que pagan las mujeres por su dedicación al cuidado", *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, Nº 17, 2005, pp. 60-74.

⁵¹⁵ ELÓSEGUI ITXAXO, M., La Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres. Las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. *Revista Aequalitas* nº 17, 2005.

⁵¹⁶Cfr. BARRÈRE UNZUETA, M^ªA., *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*, Madrid, Ed. Civitas, 1997.

8.- Formulación de Directivas comunitarias en torno a uso del tiempo. Inicialmente las encontramos dirigidas a la organización de los tiempos dedicados al trabajo y la familia, esto es la conciliación del tiempo, estableciendo medidas destinadas exclusivamente para las mujeres madres-trabajadoras. La conciliación del varón no se contemplaba como prioritaria, el rol de sustentador del hogar permanecía intacto. Dicha postura supone una confusión en el objetivo, ya que la conciliación trabajo-familia ha de pensarse tanto para mujeres como para varones. Posteriormente se incluye en el derecho a conciliar también al varón; de esa forma se posibilita el trasladar la corresponsabilidad al seno de la pareja. Ya que si sólo concilia la mujer se dificulta la corresponsabilidad en el hogar. (Directiva 2006/54/CE).

9. - Se contempla la educación como instrumento necesario para la sensibilización y consecución de la corresponsabilidad⁵¹⁷, posibilitador por tanto del cambio cultural.

10. - Permisos parentales obligatorios e intransferibles.

Todas estas medidas legales se han ido implementando en mayor o menor medida en España, a través de sus políticas como se desarrolla a continuación.

5.2. OBJETIVO SEGUNDO: VALORACIÓN DEL APOYO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA AL MODELO CORRESPONSABLE VARÓN/MUJER:

A fin de poder valorar el apoyo del estado español al modelo corresponsable tras la descripción de los principales instrumentos que articulan políticas de conciliación de la vida laboral y al modelo corresponsable -la provisión de servicios públicos, la regulación de permisos parentales y de cuidados, y las ayudas económicas directas e indirectas-, se concluye:

1. Es evidente que en las últimas décadas se han producido avances sustanciales en la dirección de configurar un sistema más garantista, igualitario e inclusivo de permisos parentales.

2. La maternidad, pasó de concebirse como una enfermedad incapacitante a convertirse en una contingencia con regulación propia - produciéndose el alargamiento de la duración del permiso, la mejora de la retribución, de las condiciones laborales y de las garantías de reincorporación al puesto de trabajo.

⁵¹⁷ GIL RUIZ, J.M., "Formación en Derecho antidiscriminatorio, carencias e incumplimientos institucionales", Academia: revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires, ISSN 1667-4154, Año 13, Número 26, 2015, pp. 49-77.

3. Por otro lado, por la Ley 3/2007 de Igualdad de Mujeres y Hombres, se reconoce la paternidad como condición susceptible de permisos y prestaciones económicas propias, lo que supone un importante avance en la corresponsabilidad parental.

4. El sistema ha evolucionado, incluyendo en su esfera protectora la adopción y el acogimiento, así como teniendo en cuenta diferentes realidades de vínculos familiares - monoparentales, familia numerosa-, y diferentes problemáticas sociales, como la violencia de género, la discapacidad o el padecimiento de enfermedad grave en la infancia.

5. A pesar de esto, el sistema español de permisos sigue presentando debilidades en relación con su eficacia como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y como instrumento de fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los cuidados familiares, con el consiguiente impacto negativo sobre la participación laboral de las mujeres españolas con cargas familiares.

6. El sistema es benévolo en cuanto a la duración de los permisos pero muy pobre en relación con la cobertura económica. La ausencia de cobertura económica por la excedencia y la reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares es causa, en gran medida, de la escasa utilización de estos permisos, lo que contrasta con el uso mayoritario de los permisos de maternidad y paternidad que están subsidiados al 100 %.

7. A pesar de la neutralidad formal por razón de género de las excedencias y reducciones de jornada, siguen siendo mujeres las que hacen un uso mayoritario de los permisos, lo que refuerza la brecha de género en el mercado laboral y en las tareas de cuidados⁵¹⁸. La brecha

⁵¹⁸ CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid, 2014, pp. 95 y ss., y concretamente págs. 111 y 112 para las acotaciones. En él se analizan, entre otros aspectos, los patrones de uso de estos permisos, y la efectividad y eficacia de los derechos de conciliación en relación con los objetivos de la Ley, a partir de un estudio de resoluciones judiciales recaídas entre los años 2010 y 2012. A la vista de la presencia muy mayoritaria de las mujeres en los procesos que tienen como objeto el ejercicio de los derechos de conciliación, y el uso de los permisos parentales en particular, afirma que “puede decirse que según los resultados de la investigación realizada el ejercicio de los derechos de conciliación muestra cómo en la praxis ésta se aleja de los objetivos de la corresponsabilidad y la promoción de la igualdad en las relaciones de pareja, reforzando el papel de la mujer como cuidadora”. Los datos cuantitativos y cualitativos analizados por el CGPJ le llevan a “constatar que los objetivos de la Ley de Igualdad, al menos en relación con los derechos de igualdad, no se habrían realizado conforme a los objetivos de la misma, que en principio y

salarial entre hombres y mujeres, hace que el coste de oportunidad para la familia sea menor si es la mujer la que se toma el permiso.

8. Destacar también las pautas culturales y laborales que entroncan con la tradicional división sexual del trabajo y impulsan a que los hombres, en mayor medida que las mujeres, perciban el uso de permisos parentales como un lastre para su carrera profesional, tal y como se desprende de la encuesta de la UAM⁵¹⁹.

9. Podría incentivar el uso de los permisos por parte de los varones el hecho de que esté bien retribuido y que sea intransferible a la madre, como indica el éxito del permiso de paternidad, al que se están acogiendo mayoritariamente los padres trabajadores.

10. En consonancia con los acuerdos adoptados por los agentes sociales europeos⁵²⁰, para lograr un planteamiento corresponsable entre hombres y mujeres, tanto en el terreno laboral como en el de los cuidados –teniendo en cuenta las mejoras prácticas de los países de nuestro entorno y con el consenso de los expertos–, el sistema de permisos deberá evolucionar hacia el reconocimiento de licencias familiares individuales e intransferibles para el padre y la madre, retribuidas, flexibles en cuanto a su disfrute y cuya duración no sea superior a un año para evitar los efectos negativos sobre la situación en el mercado de trabajo, la trayectoria laboral y la cualificación de los progenitores, lo que aconseja también acompañarlas con políticas activas que preserven la empleabilidad de los trabajadores.

10. Esta política de permisos debe complementarse con el fortalecimiento de la red de servicios públicos de atención a la infancia y la dependencia en especie, de manera que el sistema en su conjunto ofrezca a los trabajadores las garantías suficientes para hacer compatible su buen desempeño en el mercado de trabajo con la cobertura adecuada de las

de acuerdo con la normativa europea pasaba por la corresponsabilidad”.

⁵¹⁹ Cfr. MEIL LANDWERLING, G., ROMERO BALSAS, P., MUNTANYOLA SAURA, D., “Uso de los permisos parentales en España”, Universidad Autónoma de Madrid. Paper presentado en el IV Congreso REPS, Las políticas sociales entre crisis y post-crisis, Alcalá de Henares, 6 y 7 de Junio 2013. Este paper forma parte del proyecto de investigación “El uso social de los permisos parentales en España” (CSO2009-11328) financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

⁵²⁰ Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

necesidades de cuidados en el seno de sus familias⁵²¹.

11. Se constata que las mujeres que con más frecuencia disfrutan de excedencias y reducciones de jornada tienen un elevado nivel educativo, son asalariadas y gozan de una posición relativamente buena en el mercado de trabajo, en términos de estabilidad, salarios y antigüedad, lo que indica que el sistema de permisos español desatiende las necesidades de conciliación de los sectores de población más frágiles, con menores recursos económicos y mayor inestabilidad laboral. Se refuerza de esta manera la segmentación existente en el mercado de trabajo: las mujeres en situación laboral más precaria son las que tienen mayor propensión a abandonar el mercado de trabajo tras la maternidad sin mecanismos de protección⁵²².

12. Se constata la influencia ejercida por las políticas en las nuevas parentalidades como fundamentales ante el reparto de roles familiares. Las políticas parentales españolas se podrían catalogar como un régimen de género y cuidado -gender and care- subsidiario con un grado moderado o bajo de desfamiliarización, propiciado por el estado y por el mercado⁵²³.

⁵²¹ Esta orientación reformista de los permisos parentales se encuentra también amparada por la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 44.1 establece que "los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

⁵²² Cfr. LAPUERTA, I., *Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain*, Tesis Doctoral, Universitat Pompeu Fabra, 2012. Investigaciones basadas en la muestra continua de vidas Laborales.

⁵²³ CASTRO GARCÍA, C., *Modelos de bienestar, Igualdad de género y Permisos por nacimiento en un contexto de crisis del modelo social europeo*, Universidad Pedro Olavide, 2015, pp.72 lo cataloga como Modelo Familista. "Por ejemplo, el modelo familista, como el de España, se asienta sobre la previsión de que el cuidado se privatice en el ámbito de las familias y que, por el peso de la norma social, sean fundamentalmente las mujeres quienes presten este servicio a los/as hijos/as, a las personas enfermas y a mayores."

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA REALIDAD CULTURAL EN ESPAÑA SOBRE EL MODELO DE CORRESPONSABILIDAD. (REALIDAD SOCIAL)

En los capítulos anteriores se ha dirimido la cuestión sobre el respaldo que el Estado ha ido otorgando a lo largo del S. XX. a través de su legislación a un determinado modelo de relación varón-mujer. Hemos comprobado cómo la legislación cumple una doble función social: por un lado, como regulador de la convivencia de mujeres y varones en la sociedad, garantizando la realización personal y colectiva de sus miembros de forma armoniosa y por otro, como instrumento transformador que intenta inculcar un modelo igualitario entre mujer y varón desde la aprobación de la Constitución de 1978.

También hemos verificado cómo la legislación educativa española es factor fundamental, en cuanto que es motor en la evolución o permanencia de un modelo de relación mujer-varón u otro en las sociedades.

En el segundo capítulo se ha mostrado cómo el legislador a lo largo del siglo XX, a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, a nivel internacional y seguidamente a nivel nacional, avanza de forma progresiva en primer lugar, hacia el modelo de igualdad y posteriormente hacia el modelo corresponsable. Desde 1999, en La Unión Europea se impulsan acciones positivas y educativas tratando de implementar este sistema. Son casi veinte años donde ideas y legislación se direccionan hacia la consecución de la igualdad real.

Corresponde ahora analizar la realización en la sociedad española de este modelo. La cuestión en la que hemos de centrar la atención es la siguiente: ¿en la práctica social española actual se da un reparto de roles igualitario que permita una conciliación en la vida familiar y laboral para el varón igual que para la mujer?

Una vez realizado ese análisis tendremos los elementos para afirmar o negar la necesidad de un cambio social en esta materia; para ello analizaremos también distintos modelos teóricos que se discuten en la academia. En caso de nuevos cambios sean necesarios apuntaremos las propuestas realizadas por diversos investigadores pertenecientes principalmente al campo de las ciencias sociales y económicas. Estos modelos acabarán teniendo gran impacto en el legislador.

Partimos de la hipótesis de que las normas legales por si mismas no cambian los hábitos de la población. Esto es evidente en el caso del cambio de roles hacia modelos más corresponsables, ya que un gran número de normas son facultativas y no prescriptivas, e incluso las prescriptivas pueden ser desobedecidas. A esto se añade el peso de la tradición y los usos sociales en torno al reparto de los derechos y deberes productivos y reproductivos en función del sexo que se remonta a generaciones anteriores.

La reforma en España del Art. 68 del Código Civil por la Ley 13/2005 de 1 de Julio, incluye el deber de corresponsabilidad entre los cónyuges:

"Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo".

Pero este carece de eficacia jurídica puesto que no viene acompañada de la correspondiente sanción en caso de incumplimiento. Por esta razón se consideraría este deber de corresponsabilidad como una norma natural y no jurídica, lo que significa que es meramente declarativa sobre las obligaciones conyugales.

Para alcanzar nuestro objetivo acerca de la descripción social en España en materia de corresponsabilidad, y siendo consciente de la imposibilidad de abarcar la totalidad de las fuentes, organizaremos el discurso ordenado con el siguiente criterio, no por ser epistemológicamente –según la lógica jurista- el más acertado, sino buscando fines didácticos. Por ello atenderemos la cuestión desde dos perspectivas:

1. En primer lugar en los campos de la Sociología y la Economía, revisaremos la literatura académica europea sobre corresponsabilidad: su definición, sus características; desde el ángulo económico observaremos los roles a los que atender en los deberes productivos y

reproductivos y los modelos familiares que se derivan en función del reparto de los mismos entre varón y mujer; Partimos del concepto de cuidado “care” desarrollado paralelamente al concepto de corresponsabilidad en los estados liberales, con sociedades predominantemente urbanas, donde varón y mujer han alcanzado paridad educativa.

Con esto se clarifica por un lado, a la elección de los estudios incluidos en esta tesis y por otro, la comprensión de los datos existentes sobre la corresponsabilidad y las relaciones intrafamiliares. Del mismo modo nos ayudará a completar conceptos que se incluirán en el orden curricular didáctico-pedagógico de la propuesta educativa para el nivel de la ESO en el valor de corresponsabilidad.

2. En segundo lugar, -entendiendo que las estadísticas no reflejan de forma completa la realidad personal de cada uno de los individuos que componen la sociedad-, observaremos los datos existentes en diferentes estudios sobre la corresponsabilidad, relaciones intrafamiliares en España y su relación con las consecuencias demográficas como analiza Sping Andersen⁵²⁴ que justifican el planteamiento de que la natalidad y la dimensión familiar es también un asunto público por constituirse como un bien para el Estado. Para ello revisaremos estudios recientes sobre el tema que enfocan diferentes perspectivas, sincrónicas y diacrónicas, a fin de medir con mayor exactitud la necesidad o no de la renovación cultural en esta materia.

De modo que a través de estudios sobre los diferentes usos del tiempo que hacen las mujeres y los varones; la distribución de tareas en el hogar; la maternidad y su reflejo en la trayectoria profesional de la mujer; los micro-machismos existentes en la relación de pareja; las barreras que dificultan la correcta armonía entre la vida profesional y laboral; la perspectiva de la infancia sobre la corresponsabilidad en el hogar; la perspectiva de los hombres respecto a la nueva masculinidad; la paternidad activa y el concepto de auto-eficacia parental; los datos aportados sobre la participación laboral de las mujeres; los datos demográficos y la revisión de las diferentes motivaciones y teorías económicas sobre la fecundidad. Dichos datos nos permitirán describir con mayor precisión, la realidad social en España del modelo corresponsable. Especialmente significativo es el estudio sobre la evolución de la corresponsabilidad entre parejas de dos generaciones en España (1995-2013) que nos ayudará a entender el nivel y ritmo de la evolución hacia la igualdad real vivida tras la implementación

⁵²⁴ ESPING-ANDERSEN, G., y F.C. BILLARI (2012): “Re-theorizing family demographics”, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2012, working paper

legal de acciones positivas y el expreso reconocimiento en ley, en el año 2005, del deber de corresponsabilidad entre los cónyuges.

1. GÉNESIS Y TEORÍAS EN TORNO A LA CORRESPONSABILIDAD

El estudio académico sobre el denominado trabajo doméstico, ha sufrido una marginación dentro de los estudios de Ciencias Sociales -especialmente en economía- al carecer de la categoría de económico. Esto fue motivado en gran parte por la confusión terminológica entre trabajo y empleo; por lo que su estudio, como indica la economista Cristina Carrasco⁵²⁵, se ha desarrollado recientemente en paralelo al pensamiento económico desde dos perspectivas diferentes, por un lado estudios sobre Economía y Género, por otro lado estudios sobre Economía Feminista, proponiendo un nuevo paradigma en el que los cuidados se conciben como determinante para la reproducción social⁵²⁶ y las condiciones de vida de la población.

Los estudios de Historia se habían centrado en el desarrollo de la Política, la Sociedad y la Economía obviando la esfera privada, por considerarla irrelevante. De este modo, la Historia del trabajo computaba exclusivamente aquel realizado para el mercado público. Fue a raíz del desarrollo de cuatro subdisciplinas historiográficas que prosperan en la segunda ola de la "escuela de annales"⁵²⁷: la historia de la familia⁵²⁸, la historia de la infancia⁵²⁹, la historia de las mujeres⁵³⁰, la historia de la medicina⁵³¹, lo que determinó la conexión de estudios feministas sobre la construcción de la ciudadanía moderna en la que se excluía a las mujeres del modelo liberal de ciudadanía por su dedicación al rol reproductor en el ámbito familiar.

⁵²⁵ Cfr. CARRASO, C., BORDERÍAS, C., TORNOS, T., "El trabajo de cuidados. Historia, teorías y política", *Colección economía crítica y ecologismo social*, Madrid, Catarata, 2012.

⁵²⁶ Autoras como Molyneux, Benería, Dalla Costa, o Picchio.

⁵²⁷ Corriente historiográfica fundada en 1929 por Lucien Febvre y Marc Bloch. Caracterizada por desarrollar una Historia que no se interesa por un acontecimiento político y el individuo como protagonista sino por los procesos y las estructuras sociales; de modo que los autores no escriben sobre el pasado, lo interpretan partiendo de sus propios conceptos, subjetividad y también de teorías, para escribir su propia versión del fenómeno histórico sobre el que se trabaja. Como consecuencia se produjo historia geográfica, social, cultural, económica, demográfica, psicológica, etnográfica y política.

⁵²⁸ Se interesa por la fertilidad y natalidad, la historia de los sentimientos.

⁵²⁹ Prácticas de maternidad, de lactancia, de higiene doméstica de cuidados de la infancia.

⁵³⁰ El papel de las mujeres en la historia de la humanidad.

⁵³¹ Incluía estudios sobre salud infantil

Esta perspectiva histórica explica la problemática que se comienza a gestar durante la transición al capitalismo liberal⁵³², la dificultad de conciliación de los deberes productivos y reproductivos, que perdura hasta nuestros días; dicha perspectiva pone en relevancia las diferentes variabilidades a la hora de afrontar la encrucijada del trabajo doméstico que desmitifican falsas naturalizaciones y explican por qué unas opciones se impusieron sobre otras en los diferentes periodos históricos.

Los estudios históricos revelan que las tareas de cuidado, a pesar de su reciente conceptualización científica, es un sector clave por su importancia en la reproducción biológica y social. Estos estudios parten de posicionamientos feministas de los años sesenta, incorporándose posteriormente a la academia en la década de los setenta fundamentalmente en dos campos:

1. En el campo de la sociología: se consideró inicialmente objeto de estudio poco legitimado; posteriormente al estar avalado por la comunidad científica anglosajona y suscitar interés en los especialistas en políticas de bienestar se ha ido incrementando su importancia.

2. En el campo de la economía: la modificación del concepto "económico" a tareas no remuneradas ha dificultado su integración en el campo académico por lo que inicialmente se desarrolló en exclusiva por el feminismo económico, desarrollado por diferentes escuelas económicas -neoclásica, marxista y funcionalista- y por diferentes corrientes feminista: -liberal, radical y socialista-. Con este amplio abanico teórico, autoras como Picchio⁵³³ o Pérez Orozco⁵³⁴, a pesar del riesgo de reduccionismo que implica cualquier clasificación, distinguen dos corrientes sobre las que se desarrolla la investigación; "economía y género" y "economía feminista" con diferentes enfoque y objetivos en su investigación, presentando la economía feminista como determinante al proponer el nuevo paradigma de "reproducción social" en el centro del debate, concepto sobre el que vamos a continuar nuestro estudio.

⁵³² PATEMAN, C., *The sexual contract*, Stanford, Stanford University Press. 1988. Traducción castellana en *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos, 1995.

⁵³³ PICCHIO, A., "La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida", en CAIRÓ, Gemma, y MAYORDOMO, Maribel (comps.), *Por una economía sobre la vida*. Barcelona: Icaria. 2005

⁵³⁴ PÉREZ, A., *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social, Colección Estudios, 190.2006

1.1 EVOLUCIÓN CONCEPTUAL: DE TAREAS DOMÉSTICAS A "SOCIAL CARE"

El concepto de cuidado incorpora numerosos matices en su evolución en el tratamiento académico: desde su concepción primaria, en los años setenta, referido a "los servicios domésticos y personales realizados en el marco de relaciones de parentesco en una familia; (- donde-) son las mujeres quienes lo realizan fundamentalmente, como desarrollo de un vínculo personal en el que de manera implícita se espera que sean ellas quienes cubran este servicio de atención al resto de familiares. "⁵³⁵ -denominados hoy como "trabajos informales"-.

Hasta incorporar el concepto actual de "social care", definido por Daly y Lewis a inicios del S. XXI, como "el conjunto de actividades y las relaciones que intervienen en la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas adultas y de las niñas y niños, y los marcos normativos, económicos y sociales en los que aquellas se asignan y se desarrollan"⁵³⁶ .

La nueva dimensión de análisis deriva en las "teorías de reproducción social" en ella se vinculan las relación entre la estructura familiar, la estructura laboral, junto con el papel del estado en la reproducción de la población, -por ende de la fuerza de trabajo-. Éstas nuevas teorías, comienzan a desarrollarse desde la década de los setenta en el ámbito académico de distintas universidades occidentales; por lo que revisaremos las teorías europeas por su mayor proximidad con la realidad social española. Donde se iniciaron con más fuerza fue, según Carrasco⁵³⁷, en los estudios del feminismo italiano.

El feminismo italiano, desde la perspectiva económica; entendería, las tareas de cuidado como "un complejo proceso de tareas, trabajos y energías, cuyo objetivo sería la reproducción de la población y de las relaciones sociales y, en particular, la reproducción de la fuerza de trabajo"⁵³⁸. Incluiría la estructura familiar, la estructura del trabajo asalariado y no asalariado,

⁵³⁵ CASTRO GARCÍA, C., *Modelos de bienestar, Igualdad de género y Permisos por nacimiento en un contexto de crisis del modelo social europeo*, Universidad Pedro Olavide, 2015, pp.66.

⁵³⁶ DALY, M., y LEWIS, J. "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states". *British Journal of Sociology*, vol. 51. nº 2, 2000, pp. 281-298.

⁵³⁷ CARRASO, C., BORDERÍAS, C., TORNS, T., "El trabajo de cuidados. Historia, teorías y política", *Colección economía crítica y ecologismo social*, Madrid, Catarata, 2012. pp.31.

⁵³⁸ CARRASO, C., BORDERÍAS, C., TORNS, T., "El trabajo de cuidados. Historia, teorías y política", *Colección economía crítica y ecologismo social*, Madrid, Catarata, 2012, pp.31.

el papel del Estado en la reproducción de la población y de la fuerza de trabajo y las organizaciones sociales y políticas relacionadas con los distintos trabajos. Determinaría la posición de las personas dentro del mercado laboral al sentar las bases de los estándares de vida de la población y estructurar las relaciones de clase y la distribución de la renta⁵³⁹.

Gallcerán⁵⁴⁰ considera que éste asunto va más allá de las discusiones sobre el salario y el trabajo, al plantear que el trabajo doméstico implica también la subjetividad de la mujer incluyendo su afectividad y su sexualidad. Por su parte, Dalla Costa⁵⁴¹, señaló los aspectos del trabajo de reproducción que deberían ser asumidos por el Estado, distinguiéndolos por su nivel de importancia en la crianza de los hijos e hijas menores (guarderías), el cuidado de las personas mayores (residencias de ancianos) y el cuidado de las personas enfermas (hospitales). Insistieron ya en el papel central del cuidado de las criaturas dentro del trabajo doméstico al subrayar que si bien la tecnología doméstica podría reducir el tiempo de algunas producciones domésticas, no ocurriría así con los cuidados directos a las personas.

Para esa cuestión había que dilucidar si el trabajo doméstico era estructural al capitalismo o circunstancial a este; y si, por lo tanto, a medida que la producción doméstica fuera transfiriéndose al mercado o al sector público, llegaría un momento en que dejaría de existir o tendría poca relevancia. El paso del tiempo se encargó de demostrar que el trabajo de cuidados era muy difícil de mercantilizar porque, aunque el desarrollo tecnológico pueda incrementar la productividad en la producción de bienes y en algunos servicios, muy difícilmente la incrementará en servicios de cuidados directos a las personas. Estos servicios, requieren de una relación entre personas -cuidadora y cuidada- que no está afectada por la tecnología y, por tanto, es difícil de alterar a riesgo de reducir la calidad del servicio.

⁵³⁹ PICCHIO, A., "Social Reproduction and the Basic Structure of the Labour Market", en WILKINSON, F. (ed.), *The Dynamics of Labor Market Segmentation*. Londres: Academic Press. 1981. En esta línea se sitúa el artículo de Picchio (1981) incluido en esta compilación. Dicho artículo fue pionero en plantear el análisis del mercado laboral desde la perspectiva de la reproducción social.

⁵⁴⁰ GALCERÁN, M., "Prólogo", en DALLA COSTA, M^a R., *Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista*. Madrid: Akal, 2009.

⁵⁴¹ DALLA COSTA, M^a R. "Trayectorias femeninas y políticas de reproducción de la fuerza de trabajo en la década de 1970", *Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista*. Madrid: Akal, 2009.

Las aportaciones desde la sociología italiana llegan en los años ochenta de la mano de autoras como Balbo, Bimbi o Saraceno⁵⁴². Su reflexión se centraba en poner en evidencia no sólo *il lavoro di cura* sino también el tiempo necesario para llevarlo a cabo. Tal planteamiento constituía una llamada de atención sobre la necesidad de relacionar el trabajo de cuidados con el tiempo, y formulaba la necesidad de poner de manifiesto el perfil eminentemente femenino de esa relación en la que sólo faltaba un tercer ingrediente: situar la vida cotidiana como nuevo escenario de análisis. La publicación de Laura Balbo, *Time to Care*, en 1987, constituyó el principal referente que algunas sociólogas feministas españolas tuvieron similares planteamientos.

Saraceno⁵⁴³ puso de manifiesto la estructura sexuada de la vida cotidiana de las mujeres en las sociedades del bienestar. Su propuesta era analizar esa vida cotidiana a partir de los factores que la convertían en problemática, y analizar las dificultades que las mujeres adultas encontraban para afrontar el trabajo de cuidados al hacerlo compatible con su empleo.

Las sociólogas francesas del grupo pionero Grupo de Estudios sobre la División Social y Sexual del Trabajo⁵⁴⁴ -GEDISST-, se centraron en el análisis del espacio, del tiempo y el trabajo doméstico. Mostraron la importancia del vínculo relacional que el trabajo de cuidados conllevaba, así como las diferencias que existían entre las mujeres a la hora de llevar a cabo ese tipo de tareas; diferencias que se convertían en desigualdades en función del patrimonio material y cultural del que procedían y al que pertenecían⁵⁴⁵.

La aportación de las sociólogas anglosajonas, se materializa en el término "*care*" como la acepción de los cuidados que ha sido la que posteriormente alcanzó mayor reconocimiento en la literatura especializada.

⁵⁴² Autoras sociológicas especialistas en familia, vida cotidiana o políticas sociales, no eran expertas en sociología del trabajo. A pesar de ello, todas ellas compartían, una perspectiva feminista y la voluntad explícita de poner de manifiesto el trabajo invisible que las mujeres adultas realizaban para cuidar de la vida en las sociedades del bienestar.

⁵⁴³ Cfr. SARACENO, C., *Il lavoro mal diviso*, Bari, De Donato, 1980.

⁵⁴⁴ Equipo de investigación creado en 1983, en el Centro Nacional de Investigación Científica (CNRS) en París.

⁵⁴⁵ CHABAUD-RYCHTER, D., FOUGEYROLLAS-SCWEBEL, D., y SONTTHONNAX, F., *Espace et temps du travail domestique*, París, Librairie des méridiens. 1985.

La estadounidense Gilligan⁵⁴⁶ desarrolla la "ética del cuidado" relacionando el aprendizaje social que tradicionalmente han experimentado las mujeres con la responsabilidad para atender las necesidades de otras personas, valorizando las habilidades, capacidades y comportamientos necesarios para atender las necesidades de "el otro".

La británica Ungerson⁵⁴⁷, reivindicó como texto fundador "*A labour of love: women, work and caring*", coordinado por las sociólogas británicas Janet Finch y Dulcie Groves⁵⁴⁸, publicado en 1983, que cuenta con la aportación de la experta Hilary Graham. Pusieron el acento en los sentimientos y emociones en los que se enmarcan los cuidados, destacando que se trata de tareas eminentemente femeninas no asimilables al trabajo de producción de mercancías y de bienes mercantiles, habitualmente masculino. El sociólogo De Singly, apuntó como razones por las que los hombres no reclaman el permiso de paternidad la diferente percepción que los hombres tienen con respecto a las mujeres del tiempo dedicado al cuidado de los hijos, como tiempo no significativo, vacío o como un periodo vacacional.

Según Carrasco⁵⁴⁹, esta acepción de los cuidados donde las emociones, el amor y los sentimientos son elementos importantes, no dispone de suficientes evidencias empíricas para argumentar la bondad de tales planteamientos. Y aunque los análisis cualitativos realizados con rigor, han sido cada vez más numerosos en este tipo de enfoques, no siempre son capaces de tener en cuenta las diversas percepciones subjetivas, los significados y las vivencias que subyacen a las prácticas cotidianas de los cuidados que suelen mostrar las diferencias y desigualdades con que mujeres y hombres afrontan el cuidado de la vida en su cotidianidad.

⁵⁴⁶ Cfr. GILLIGAN, C., *In a different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Harvard University Press. Cambridge MA, 1982.

⁵⁴⁷ UNGERSON, C., "Care, work and feeling", *The Sociological Review* 53 (2), 2005, pp.188-203.

⁵⁴⁸ FINCH, J., y GROVES, D., *A labour of love: women, work and caring*, Londres, Routledge-Kegan, 1983. El texto cuenta, entre otras especialistas, con aportaciones de Hilary Graham, una de las pioneras más reconocidas en estos temas.

⁵⁴⁹ CARRASO, C., BORDERÍAS, C., TORNOS, T., "El trabajo de cuidados. Historia, teorías y política", *Colección economía crítica y ecologismo social*, Madrid, Catarata, 2012, pp. 35.

La distinción entre tareas femeninas y actividades masculinas según algunas estudiosas, se asimila a la diferencia que Carol Gilligan⁵⁵⁰ estableció entre la ética del cuidado y la ética de la justicia: aunque resulte difícil asimilar la justicia, -una cuestión moral-, a un ámbito tan material y concreto como el del trabajo, entendido en términos de ocupación o empleo, (ámbito en el que los sentimientos y las emociones también están presentes, aunque no suelen mencionarse).

Por último, la vía que presentó los cuidados como elemento clave de las nuevas políticas sociales, fueron las sociólogas procedentes en su mayoría, de sociedades escandinavas. Allí las mujeres parecían haber conseguido mayores cotas de bienestar, gracias a políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este bienestar no solo se traducía en el desarrollo de numerosos servicios públicos sino que era fruto de un cambio fundamental: el Estado comenzaba a tratar a las mujeres, en tanto que ciudadanas, como sujetos individuales y no como sujetos dependientes de un cabeza de familia.

Posteriormente, surgieron nuevas necesidades sociales derivadas de varios factores: la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral, las transformaciones producidas en la composición de las familias, el envejecimiento de la población europea, la persistente ausencia masculina de las tareas domésticas y de cuidados. Todos éstos hechos hicieron emerger la necesidad de organizar los cuidados de un modo distinto.

A partir de la década de los noventa, las analistas británicas de las políticas del bienestar han propuesto la categoría de social "*care*", con el fin de reclamar que el Estado de Bienestar y las sociedades europeas contemplen la organización social del cuidado, sumado a las políticas sociales ya existentes. El interés de la Unión Europea se centra en crear empleo en el sector de los servicios de cuidados, como una propuesta ante la necesidad de revisar las políticas del bienestar, -ya que el envejecimiento de la población hace evidente los inconvenientes de no apoyar políticas en esta dirección-.

⁵⁵⁰ GILLIGAN, C., *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, Cambridge MA, Harvard University Press, 1982.

Es el momento donde comienzan a desarrollarse las teorías económicas feministas, -tardíamente respecto a los estudios sociológicos que venían observando las tareas de cuidado desde la década de los setenta- teniendo como artículos referenciales los publicados en *Feminist Economics* por autoras como Himmelwait⁵⁵¹ y Folbre⁵⁵², donde se aborda el análisis de los cuidados destacando la connotación emocional y subjetiva que lo diferencian del trabajo público. Se produjo en estos años una perspectiva nueva del trabajo doméstico: su descubrimiento, su posterior valorización y medición; la constatación de la dificultad de valorizarla por ser difícilmente cuantificable (por los aspectos subjetivos que conlleva); se transforma el objetivo inicial, que buscaba su reconocimiento en los términos en los que se reconoce el trabajo de mercado, y pasa a la valoración de los cuidados por sus características y su importancia para el bienestar de las personas, (como un trabajo necesario para la socialización y construcción de la identidad de los hijos, para su seguridad emocional, para la calidad de vida de la familia) que había pasado inadvertido durante el desarrollo de la Historia de la humanidad. Por otro lado, se constata a través de los estudios, que lo que limita las actividades de las mujeres fuera del hogar es su dedicación a las tareas de cuidado.

Thomas⁵⁵³ resume el estado de la cuestión en la división del término care entre dos acepciones: la primera lo relacionan con el trabajo remunerado o no remunerado que tiene que ver con justicia social y políticas sociales, y la segunda acepción que hace referencia a cuestiones más identitarias -sobre la identidad femenina-, relacionadas con sentimientos y emociones, más relacionadas con el ámbito propio de la neurociencia.

⁵⁵¹ HIMMELWEIT, S., "The Discovery of 'Unpaid Work': The Social Consequences of the Expansion of Work", *Feminist Economics* 1 (2), 1995, pp. 1-19. Sostiene el reduccionismo del concepto del trabajo doméstico realizado por el feminismo de los años setenta, puesto que tiene como referente el trabajo asalariado, productor de mercancía, por lo que quedó excluidas de la definición las tareas distintivas del trabajo doméstico las connotaciones subjetivas y emocionales relacionadas con las actividades de cuidados. Asimismo, planteó la necesidad de trascender la dicotomía trabajo/no-trabajo como única manera de lograr el reconocimiento de las especificidades de la experiencia femenina; insinuando que el referente social y económico al cual debieran orientarse nuestras sociedades serían las actividades de cuidado y no el trabajo de mercado. Este desplazamiento del eje y objetivo social y económico representaba ya un profundo cambio de paradigma.

⁵⁵² FOLBRE, N., "Holding Hands at Midnight: The Paradox of Caring Labor", *Feminist Economics* 1 (1), 1995, PP. 73-92. Analizó las causas que generan el trabajo de cuidados y las distintas formas en que se resuelve en nuestras sociedades, por el mercado como fuera de él. La novedad fue plantear que el trabajo de cuidados trasciende la frontera del espacio retribuido, y mostrar la débil fronteras entre espacios público y privado y la fuerte relación entre mercado y vida. Folbre también analizó las causas de la subvaloración del cuidado presentes en las distintas teorías económicas, argumentando que el trabajo de cuidados está devaluado sencillamente porque es un trabajo que realizan las mujeres.

⁵⁵³ THOMAS, C., "De-constructing concepts of care", *Sociology* 27 (4), 1993, pp. 649-669.

La economista Castro García⁵⁵⁴, relaciona el análisis sobre cómo se organizan los Estados de Bienestar con la manera en la que contemplan (o no) el bienestar cotidiano de las personas -en lo que al "social care" se refiere-, y lo aborda desde la confluencia de tres dimensiones fundamentales:

"1. Entender el cuidado/cuidados como trabajo, y en base a ello, realizar un análisis comparativo respecto a otras formas de trabajo, las condiciones en que se realizan y el papel del Estado en las mismas.

2. Enfoque ético o normativo de los cuidados: obligación y responsabilidad, lo que conlleva a tomar en consideración que no todo el trabajo de cuidado puede ser mercantilizado ni todo se presta en un marco de relaciones reguladas públicamente.

3. El coste de oportunidad de los cuidados (además del coste económico y emocional) es diferente según cuales sean las condiciones, el ámbito en el que se presten, quién lo realice, a cambio de qué y los efectos "colaterales que conlleva".

Dicho enfoque tridimensional del "social care" sobre los criterios de reparto y distribución de los trabajos que posibilitan las políticas sociales, ayudan a establecer presunciones de simetría o asimetría de género a las que responden dichas políticas .

Por tanto, -según establecen autores como Daly y Lewis, 2000⁵⁵⁵; Lewis, J. 2001⁵⁵⁶; Roostgard, Tine 2003⁵⁵⁷-, se conoce como "Regímenes de Cuidados" -*Care Regimes*-, a "cómo se concibe la organización de las políticas sociales destinadas al cuidado a la infancia y al cuidado de las personas mayores; se refiere también a qué tipo de medidas, valores y criterios subyacen en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado y a qué presunciones de simetría o asimetría de género responden".

⁵⁵⁴ Castro García, C., *Modelos de bienestar, Igualdad de género y Permisos por nacimiento en un contexto de crisis del modelo social europeo*, Universidad Pedro Olavide, 2015, pp. 69.

⁵⁵⁵ DALY, M., y LEWIS, J., "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states". *British Journal of Sociology*, vol. 51. nº2, 2000, pp. 281-298.

⁵⁵⁶ LEWIS, J., "The decline of the male breadwinner model: the implications for work and care", *Social Politics*. nº 8(2), pp. 152-70.

⁵⁵⁷ ROOSTGARD, T., "Setting time aside for the father: Father's leave in Scandinavia". *Community, Work & Family* nº5 (3), 2003. pp.343-364.

Jemson⁵⁵⁸, en 1997, destacaba la importancia de identificar qué tipo de cuidados, a quién van dirigidos, quién los realiza, cómo se financian y el lugar o condiciones en las que se prestan; por tanto plantea las tres cuestiones claves para analizar el régimen de cuidados:

- ¿Quién cuida? ¿La comunidad o la familia? Si es la familia, ¿quién lo realiza, ambos progenitores o solo las madres?
- ¿Quién paga? ¿El Estado, las empresas o la familia? ¿Qué proporción de coste asume cada uno de los agentes?
- ¿Dónde se presta el cuidado? ¿En estructuras familiares o extra familiares? ¿de manera individualizada o colectiva?⁵⁵⁹.

Folbre⁵⁶⁰ aporta una cuarta pregunta clave para el análisis del cuidado:

- ¿Quién se beneficia? Es decir, la diversa forma en abordar la prestación de cuidados redonda en diversos beneficiario: unas veces los beneficios revierten en personas a título individual, otras sobre las familias o la sociedad o el Estado, o varios de ellos simultáneamente.

La consideración de los cuidados como nueva categoría de análisis ayuda impulsa y redefine los modelos de igualdad en la relación varón-mujer, haciendo emerger las posibles combinaciones de la reorganización de los cuidados ante la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, algunas pueden beneficiar a las mujeres; otras no.

El análisis del "social care", se puede analizar por tanto en rango macroeconómico⁵⁶¹ poniendo en consideración la articulación de la infraestructura de cuidados entre el la Estado, la familia, la comunidad y el mercado, -elementos que integran, según Razavi⁵⁶², el conocido "*diamante del cuidado*"; de otro modo también se aplica a escala microeconómico, atendiendo a la forma cómo se distribuyen los cuidados en la cotidianidad de la dinámica familiar interna.

⁵⁵⁸ JEMSON, J., "Who cares, gender and welfares regimes", *Socials Politics: Internationalalts Studies in Genders State and Society* 4 (2), 1997, pp. 182-187.

⁵⁵⁹ Por ejemplo, entre las estructuras no familiares, el cuidado de menores puede realizarse a través de servicios públicos como guarderías, escuelas de educación infantil, centros de día o de manera individualizada a través de prestaciones para el cuidado profesional en el domicilio.

⁵⁶⁰ Cfr. FOLBRE, N. 1994. *Who pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. Routledge. New York, 1994.

⁵⁶¹ Como se ha visto descrito en el Capítulo II. Perspectiva del sistema español.

⁵⁶² RAZAVI, S., *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*, United Nations Research Institute for Social Development. Gender and Development. Paper nº 3. 2007.

De esta manera siguiendo la fuente recogida por Carrasco, Borderías y Torns⁵⁶³, quedaría distribuido el régimen de cuidados a nivel micro de la siguiente manera.

1. Referencia conceptual: Distribución del cuidado -trabajo, responsabilidad y coste- entre las diferentes personas en el seno de la familia y la comunidad, y carácter del apoyo del Estado a los cuidados y a las personas cuidadoras.

2. Indicada empíricamente por⁵⁶⁴:

- Quién cuida.
- Quién recibe las prestaciones y servicios disponibles, cualquiera que estos sean.
- Qué tipo de relaciones existen entre la persona cuidadora y la receptora de cuidados.
- Bajo qué condiciones económicas, sociales y normativas se desarrollan los cuidados.
- Los patrones de actividad económica de las mujeres en edad de cuidar.

3. Trayectorias de cambio⁵⁶⁵:

- Una modificación en la distribución de la actividad de cuidados.
- Una modificación en la identidad de las personas cuidadoras.
- Una modificación en las condiciones bajo las cuales se desarrollan los cuidados y en el carácter del papel del Estado en relación a las mismas.
- Una modificación de las relaciones entre la persona cuidadora y la receptora de cuidados.

La importancia del análisis del "social care" a escala micro, hace referencia directa al tema que nos atañe: la corresponsabilidad. Pone en evidencia la necesidad de una responsabilidad ética, de la que parece adolecer nuestro sistema social, en base a considerar los trabajos de cuidados en el corazón mismo de la reformulación de los derechos y deberes de ciudadanía. La estructura laboral ha cambiado, si los análisis descriptivos indican una nueva realidad ante un mercado compuesto de mujeres y hombres, hecho que se viene estudiando desde la década

⁵⁶³ Cfr. CARRASCO, C., BORDERÍAS Y TORNS T., *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Colección Economía crítica y ecologismo social. Ediciones Catarata. Barcelona. 2011.

⁵⁶⁴ Indicadores que tendremos en cuenta a la hora de seleccionar los diferentes estudios para analizar la realidad social española en materia de corresponsabilidad.

⁵⁶⁵ Se valorará la necesidad de un cambio cultural impulsado desde el ámbito escolar formal.

de los noventa -Folbre, 1994⁵⁶⁶; Sainsbury, 1999⁵⁶⁷; Lewis, 2001⁵⁶⁸; Izquierdo, 2004; Himmelweit, 2005; Crompton⁵⁶⁹- se tendrá redefinir los roles en las labores de cuidado.

1.2 DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS CORRESPONSABILIDAD MUJER-VARÓN.

El término corresponsabilidad no tiene una definición que haya sido consensuada como única, sino que se ha ido desarrollando a través de la literatura académica con el objetivo de lograr una mayor justicia social a la hora de fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y varones. Aborda un asunto central en la vida de las personas como es la relación de varón-mujer y su interacción en la familia⁵⁷⁰, referida a las responsabilidades familiares y domésticas, -sin remunerar-; espacio en el que se invierte energía, tiempo, esfuerzo y habilidades que tienen que ver con el cuidado, educación y afecto a sus miembros.

Tras la incorporación masiva de la mujer al ámbito laboral público, alcanzar un mayor reparto de tareas entre mujeres y hombres, supone adoptar una perspectiva que permita articular los espacios y los tiempos de trabajo de varones y mujeres de una manera más equitativa. Ésta se estriba en la distribución⁵⁷¹ de las responsabilidades comunes, de acuerdo al rol que cada persona ocupa. Se debe alcanzar un reparto equitativo de los derechos y obligaciones domésticas, cuidado de personas y tiempo de ocio. Ello implica superar la dicotomía público/doméstico reservado a hombres y mujeres para entender que la dimensión social de unos y otros se desarrollan en ambas esferas, ya que para alcanzar la igualdad de hecho se debe tener en cuenta ambos aspectos.

⁵⁶⁶ Cfr. FOLBRE, N., 1994. *Who pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. Routledge. New York. 1994.

⁵⁶⁷ Cfr. SAINSBURY, D., *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press, 1999.

⁵⁶⁸ LEWIS, J., 2001. "The decline of the male breadwinner model: the implications for work and care". *Social Politics*, Nº8 (2), 2001, pp. 152-70.

⁵⁶⁹ CROMPTON, R. y LYONETTE, 2005. "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour", *Work, Employment & Society* 19 (2), 2005, pp.213-233.

⁵⁷⁰ Entendida como conjunto de individuos que están unidos por vínculos consanguíneos y/o de afecto, cuya función es orientar responder y satisfacer los requerimientos de sus miembros, vinculándolos con el mundo social.

⁵⁷¹ Distribución que se presupone, flexible y congruente con las circunstancias vitales y las responsabilidades del varón y de la mujer.

Podríamos afirmar que la corresponsabilidad entre mujer y varón observa tres características o factores fundamentales a tener en cuenta, que fueron citadas por Maganto, Bartau y Etxebarria⁵⁷² que ponen el énfasis en los patrones de reparto e interacción que influyen en los roles de la pareja :

- En primer lugar, se considera “la percepción de un reparto justo” por los dos miembros de la pareja, acerca de la asignación de tareas de manera equitativa que favorezcan el desarrollo de las personas dentro de la pareja y de la familia en sí misma, contemplando las capacidades, las facultades, dificultades de la tarea y el tiempo de cada cual.
- En segundo lugar, la dimensión “actuación coordinada”, refiere a la coordinación y establecimiento de las tareas entre mujer y varón y modificaciones que se puedan dar en virtud del tiempo y las tareas. Coordinación que significa pasar por el diálogo, negociación y consenso acerca de las tareas a realizar.
- En tercer lugar, se considera la dimensión “asunción de responsabilidad compartida” que implica la realización de tareas, organización y control, de tal modo que la pareja y por extensión la familia, como un todo, debe responsabilizarse de la dinámica en la realización de las tareas del hogar. Este hecho supone tomar de conciencia de compartir el desarrollo del proyecto familiar común, tanto en la dimensión pública como doméstica y familiar.

La corresponsabilidad familiar, contempla *grosso modo* dos roles principales: primero el rol del ejecutor (visible e identificable), encargado de la ejecución directa de las tareas, como puede ser cocinar, fregar, planchar, limpiar; segundo el rol de organizador (invisible) el que planifica, organiza y controla la ejecución de las mismas; ambos roles, como ha sucedido durante generaciones, pueden recaer en una única persona.

Shelton y Jhon⁵⁷³ apuntan distinta clasificación de roles en función del desarrollo de las siguientes tareas:

- a. Tareas del hogar: Comprende tareas relacionadas con la administración de recursos en el hogar y tareas relacionadas con el aseo, la alimentación, reparación y transporte en el funcionamiento familiar.

⁵⁷² MAGANTO, J.M., ETXEBARRÍA, J. y PORCEL, A. “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 2010, PP. 69-84.

⁵⁷³ Citado en RODRIGUEZ, M.C., PEÑA, J.V. y TORÍO, S. (2010). “Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico”. *Papers*, 95(1), pp. 95-117.

b. Cuidado de los hijos e hijas y de otras personas dependientes: actividad que conlleva el “Tener presente la situación completa de otro”⁵⁷⁴, incluye actividades que van en pos del cuidado, atención y seguridad de estos integrantes de la familia, con acciones orientadas hacia la alimentación, salud, seguridad, acompañamiento, entre otras, que vayan en beneficio de éstas.

c. Trabajo emocional: comprende actividades orientadas al soporte emocional dentro de la familia y que orienta tales actividades a conductas de apoyo, de escucha, aprecio, de amor entre otras tareas que van en beneficio de la dinámica y soporte emocional dentro de los integrantes del hogar.

Vosler⁵⁷⁵, ha sido más específico en la distinción de roles dentro del trabajo familiar, señalando roles o tareas básicas en la dinámica de la corresponsabilidad familiar o trabajo familiar, de los cuales se pueden definir:

a. Rol del proveedor: Las tareas de este rol se orientan a la provisión de recursos básicos para la supervivencia de la familia, como es el caso de elementos de higiene, alimentación, salud, vestimenta, entre otras.

b. Rol de liderazgo familiar y de toma de decisiones: Considerando a la unidad familiar como un grupo, se espera de quien ejerce este rol, mantener una función de desarrollar patrones comunicacionales entre los miembros de la familia y también con personas ajenas a esta unidad, relacionado también con aspectos como el poder compartido y el control de comportamientos.

c. Rol de mantenimiento y organización del hogar: las tareas de este rol se orientan en una gran variedad de ejercicios, tal es el caso de realizar las compras del hogar, preparar las comidas del día, la limpieza y un sinnúmero de actividades repetitivas que suelen estar acompañadas de mucho tiempo y energía.

d. Rol del cuidador de los miembros dependientes: la persona que cumple con este rol debe asumir el cuidado de las personas en la familia que sean dependientes, tal es el caso de los

⁵⁷⁴ MOLINER, M., *Diccionario de uso de María Moliner*, 4ª versión, Ed. Gredos, 2016.

⁵⁷⁵ MAGANTO, J.M., BARTAU, I. Y ETXEBERRIA, J., “La participación en el trabajo familiar: Un reto educativo y social”. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(2), 2003, pp. 160-183. DOI : 10.7203/relieve.9.2.4336.

niños, ancianos o miembros con algún tipo de discapacidad, brindando el cuidado y la atención necesaria a éstos.

e. Rol del educador y supervisor: el rol de esta persona se orienta a la supervisión de niños y adolescentes tanto en temas educativos, de crianza y socialización, por medio de asignación de tareas que incluyen estimulación afectiva y cognitiva.

La clasificación de roles del trabajo familiar pasaría a nuestro entender por una división previa que establecería qué roles o funciones se pueden tercerizar - comprar en el mercado o pagarlo para que lo realicen otros- y delegar en personas o instituciones externas al núcleo familiar y qué funciones, por la necesidad de alto nivel afectivo y emocional, son indelegables como el rol de liderazgo familiar, el rol de educador y supervisor, pero fundamentalmente todas aquella que por su alto nivel emocional y afectivo como son la escucha, el apoyo y acompañamiento o las demostraciones de amor y afecto incondicional que no pueden ser llevadas a cabo más que por los miembros de la pareja.

Los modelos económicos familiares propuestos por Pfau-Effinger⁵⁷⁶ que tienen en cuenta la distribución de roles entre varón y mujer en cuanto en su mayor o menor implicación en el ámbito público, permiten distinguir los siguientes arquetipos familiares:

1. El modelo de economía de familia en el que ambos, mujer y varón, trabajan en el negocio familiar.
2. El modelo de varón sustentador y mujer ama de casa.
3. El modelo en el que la mujer trabaja a tiempo parcial dependiente del varón sustentador.
4. El modelo de dos sustentadores económicos que contratan el cuidado fuera.
5. El modelo de dos sustentadores económicos donde se comparte el trabajo doméstico y el cuidado.

Chinchilla⁵⁷⁷ clasifica el tipo de relación que han establecido las parejas en función del grado de compromiso que asumen en el ámbito personal y profesional junto con la proporción de estas reflejado en su estudio sobre corresponsabilidad doméstica en España:

⁵⁷⁶ PFAU -EFFINGER, B., *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*, Aldershot, Ashgate, 2004.

⁵⁷⁷ CHINCHILLA, N., JIMENEZ, E., GARCÍA LOMBARDIA, P., *Integrar la vida. Liderar con éxito la trayectoria profesional y personal en un mundo global*, Barcelona, Ed. Ariel, 2018. pp. 124.

1. Parejas adversarias. Donde los dos se desarrollan en el ámbito profesional y cada uno espera que el otro se ocupe del hogar. (3%)
2. Parejas aliadas. Donde los dos se desarrollan profesionalmente sin tener grandes expectativas ni exigencias en el hogar. (17%)
3. Parejas equilibradas donde los dos trabajan dentro y fuera del hogar, tratando de hacer las cosas lo mejor que pueden en ambas áreas. (57%)
4. Parejas especializadas. Donde cada uno trabaja en un área diferente: Una/o se dedica al desarrollo profesional y otro/a se dedica al desarrollo familiar. (23%)

Por tanto, en el punto 2 de este capítulo será necesario observar estudios y encuestas actuales que reflejen el reparto de roles en la dinámica de la pareja varón-mujer en la organización doméstica que nos permitan analizar que tipos de pareja predominan en España.

1.3. INTERCAMBIO DE ROLES. ORIGEN DE TENSION DE ROL

Al considerar la perspectiva del cambio de los roles de varones y mujeres en la dinámica familiar éstos son considerados múltiples e intercambiables. Pero como describe del Valle Loroño⁵⁷⁸, el concepto de intercambio de rol conlleva la idea de desajustes y tensiones, originados por la confrontación entre demandas vinculadas a las distintas posiciones sociales.

El concepto de “tensión” hace referencia a dificultades que se encuentran los individuos cuando personifica varios roles en la vida social. Pleck⁵⁷⁹ definió la “tensión de rol” como elemento que refleja un “problema transicional de ajuste entre las demandas laborales y familiares para la mujer y para el hombre”; y esta se genera tanto por la redefinición de los roles sexuales como por el incremento de demandas que ésta supone para cada individuo. A estas dos variables, se añade la dificultad al combinar las demandas respecto al trabajo, familia y pareja.

Los estudios de las tensiones de rol comienzan a realizarse en la década de los setenta - momento en que sufrió mayor impacto el cambio de rol de la mujer por su incorporación al ámbito laboral público- . Uno de los primeros estudios que investiga los roles familiares y

⁵⁷⁸ DEL VALLE LEROÑO, I., pp. 99.

⁵⁷⁹ PLECK, J.H. The Work- Family Role System. *Social Problems*, 24,4, 1977, pp.485.

laborales simultáneamente para hombres y mujeres, atendiendo a las situaciones de tensión entre los cónyuges, especialmente de las mujeres- es el realizado en 1971 sobre Rhona y Robert Rapoport⁵⁸⁰ acerca de las parejas de doble carrera y la respuesta a las obligaciones, diversas y coincidentes en el tiempo, derivadas de su realidad como esposa/o y padres en la familia y como profesionales. Esta situación de presión psicológica y física, donde se materializa la tensión de rol a nivel individual y conyugal, no se concibe en las conclusiones como un elemento negativo para los cónyuges o para la familia. La concepción tradicional del doble rol de la mujer como un elemento perjudicial para ella misma y para el resto de la unidad familiar se desdibuja en dicho estudio que constituyó como referente en la investigación sobre la interdependencia entre familia y trabajo.

Autores como Young y Willmott⁵⁸¹, que aportan la evidencia empírica de la mayor implicación de cada uno de los cónyuges en la actividad del otro y del desdibujamiento de los roles tradicionales; además aporta el concepto de “roles simétricos”⁵⁸².

El estudio realizado por Ivan F. Nye⁵⁸³, sostienen la tesis de la igualdad en el cambio de la estructura de roles entre los cónyuges de la familia moderna; concibiendo el cambio en dos dimensiones: por un lado las pautas de comportamiento al asumir funciones propias del otro sexo y por otro lado, cambios en las normas que definen culturalmente los roles que corresponden a cada cónyuge -.

⁵⁸⁰ RAPOPORT, R. y RAPOPORT, R., *Dual-Career Families Re-examined*, NewYork, Harper & Row, 1976. "Further Considerations on the Dual Career Family", *Human Relations*, 24 (6), 519-533.

⁵⁸¹ Cfr. YOUNG, M. D. y WILLMOTT, P., *La familia simétrica: un estudio sobre el trabajo y el ocio*, Madrid, Tecnos, 19

⁵⁸² Idem. pp.97.

⁵⁸³ Cfr. NYE, F. I., *Role Structure and Analysis of the Family*. Beverly Hills, California, Sage, 1976. El modelo propuesto identifica el conjunto de roles, como elementos normativos y pautas de conducta adscritos a la posición de los cónyuges, compuesto por: el *rol proveedor*, la provisión de sustento a la unidad familiar, y el *rol mantenimiento del hogar*, que incluye las tareas domésticas, ambos como roles complementarios; el *rol de cuidado* y *rol de socialización*, ambos referidos a la responsabilidad de cuidado físico y educación de los hijos; el *rol recreativo* que asegura la provisión del ocio a los miembros de la familia; el *rol terapéutico* orientado a la resolución de problemas relacionados con los miembros de la familia, el cuidado de su salud mental; y el *rol relacional-familiar*, que engloba las obligaciones para con las familias de origen y el mantenimiento de los lazos familiares.

En esos primeros trabajos se puso el acento en los estudios sobre los efectos del doble rol de la mujer como trabajadora, como esposa y madre de familia, - protagonista de la "doble jornada"-; junto con las consecuencias negativas para la sociedad en materia de natalidad vinculadas a la sobrecarga de funciones en las que la mujer se vio inmersa. Esta realidad repercutió en la elaboración de políticas sociales sobre conciliación cuyo destinatario, como vimos en el Capítulo II, fundamentalmente fueron las mujeres.

Por este motivo se desatendió a la manifestación de la tensión en el hombre y se pospusieron la elaboración de estudios sobre su modificación de rol, estudios que comienzan a realizarse adentrado el S. XXI. y que va a dar lugar a la reconfiguración de la "nueva masculinidad".

En estudios posteriores, realizados por Gilbert, Kovalic, y Manning, se muestra una valoración positiva del doble rol femenino puesto que la tensión provocada por la acumulación de roles es compensada positivamente por los recursos, privilegios y por la gratificación personal derivados del valor que concede a su profesión⁵⁸⁴; se demuestra que la satisfacción de la mujer con su empleo pueda contribuir positivamente a su ajuste familiar, a las relaciones con el resto de los miembros de la familia; o que la similitud en los roles laborales refuerzan la comunicación, la compañía, y las responsabilidades en el hogar incrementando de esta manera los niveles de interacción y solidaridad entre la pareja.

Lo que sí muestran los estudios de los años setenta, es la complejidad de la interacción entre los roles familiares y laborales. Se aprecia que las dificultades que están relacionadas con la tensión y el conflicto en las relaciones de pareja son prioritariamente de dos tipos:

1. El desajuste normativo que trae consigo el cambio y la redefinición de los roles conyugales se interpreta a nivel personal en términos de tensión de rol. Esto significa que se generan sentimientos de culpabilidad y ansiedad que experimentan las mujeres como una manifestación de la diferencia entre lo que se espera de ellas como madres y esposas, y su conducta personal, por debajo de las expectativas de la familia. Dicho sentimiento afecta a la auto-estima y a la autopercepción como esposas y madres; en ocasiones es interpretado por la mujer como un sentimiento pérdida de la "identidad femenina"⁵⁸⁵.

⁵⁸⁴ GILBERT, L. A., KOVALIC, C. y MANNING, L., "Coping with Conflict between Professional and Maternal Roles", *Family Relations*, 30 (July), 1981, pp. 419-426.

⁵⁸⁵ RAPOPORT, R. y RAPOPORT, R., *Dual-Career Families Re-examined*, New York, Harper & Row, 1976. "Further Considerations on the Dual Career Family", *Human Relations*, 24 (6), pp.309-312.

Según estas investigaciones, los dilemas de identidad en los estudios de los años setenta y ochenta, también afectan a los hombres en un doble sentido, por un lado perciben el rol profesional femenino como una posible amenaza para su superioridad intelectual y su rol de proveedor principal; por otro lado, su colaboración en el trabajo doméstico se contempla por algunos como una rebaja de los niveles de "masculinidad".

Los elementos de tensión en la modificación de los roles afectan tanto a varones como a mujeres. Además los experimentan y responden a ellos de diferente modo. Se observan tensiones de rol de diferente naturaleza y de diferente intensidad:

En relación con los hombres –entendiendo que no se habla de la totalidad de los hombres, sino de una tendencia mayoritaria-, la tensión de rol parece estar más relacionada con la redefinición de los roles sexuales y las contradicciones culturales que perciben; esto lo manifiestan en menor medida que la mujer y en forma de desconcierto o de desorientación; culturalmente el varón no está preparados para responder al cambio experimentado por el nuevo rol público de la mujer y, como apunta Goode, se “resisten”⁵⁸⁶, puesto que se ven privados de la superioridad vivenciada a través de su rol tradicional. La tensión de rol en el hombre no aparece vinculada, a la presión resultante de la acumulación en su persona de las doble demandas familiares y laborales -ya que no la experimentan-; sino a la presión externa que procede de la mujer y de sus reclamos desde su doble rol familiar y laboral.

Bielby y Bielby⁵⁸⁷ explicaban que esto es posible por la capacidad que posee el varón de establecer vínculos con las obligaciones laborales y familiares más fuertes o más débiles, pero independientes unos de otros. Las mujeres -entendiendo que no se habla de la totalidad de las mujeres-, sino de una tendencia mayoritaria- sin embargo se ven más impedidas para equilibrar los compromisos laborales y profesionales puesto que perciben éstas como estructuralmente dependientes y opuestas.

⁵⁸⁶ GOODE, W. J., “Why Men Resist?”, En B. THORNE y M. YALOM (Eds.) *RethinkingThe Family: Some Feminist Questions*. New York. Longman, 1982, pp. 131-149.

⁵⁸⁷ BIELBY, W. T. y BIELBY, D. D., "Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households", *American Sociological Review*, 54 (5),1989, pp. 776-789.

2. Las discrepancias normativas referentes a la "falta de tiempo" son también, en la década de los setenta, fuente de tensión de rol en la dinámica de pareja para las mujeres, ya que carecen del tiempo necesario para atender adecuadamente las demandas y obligaciones laborales y familiares⁵⁸⁸. La tensión se percibe en mayor o menor medida en función del tipo de trabajo y del nivel de compromiso, en el sentido de si éste permite priorizar y desarrollar su identidad como madres/esposas⁵⁸⁹.

El debate desarrollado posteriormente gira en torno a dos conceptos: 1. la "sobrecarga" de trabajo, que según Voydanoff, "ocurre cuando uno o más roles son demasiado para lo que un individuo puede manejar adecuada o cómodamente"⁵⁹⁰ y 2. la "interferencia" de rol. "cuando a un individuo se le requiere haciendo dos cosas al mismo tiempo"⁵⁹¹. La tensión referida al estado psicológico motivado por la falta de tiempo y energías para afrontar y combinar adecuadamente la doble carga de trabajo, las demandas laborales y familiares no son similares en todos los casos; la percepción de las sobrecarga e interferencias varían en función de las características personales, familiares y laborales de las familias. Esto es que determinadas circunstancias como, el tipo de trabajo, la presencia y número de niños en edad pre-escolar y escolar, la vivencia de cambios familiares importantes, el status laboral de la mujer, el horario laboral, la existencia de turnos laborales determinan el aumento de la tensión de rol derivada de la falta de tiempo.

Esta introducción sobre las tensiones de rol que surgen en la década de los setenta y ochenta, momento en que se inicia la irrupción masiva de la mujer en el espacio público, nos da pista sobre el tipo de estudios actuales que deberemos escoger para analizar los indicadores de datos reales sobre corresponsabilidad en España, acerca de usos del tiempo, sobre la trayectoria profesional de las mujeres, sobre la natalidad en España, y sobre los nuevos roles masculinos.

⁵⁸⁸ RAPOPORT, R. y RAPOPORT, R., *Dual-Career Families Re-examined*, NewYork, Harper & Row, 1976. "Further Considerations on the Dual Career Family", *Human Relations*, 24 (6), pp.302.

⁵⁸⁹ GILBERT, L. A., KOVALIC, C. y MANNING, L., "Coping with Conflict between Professional and Maternal Roles". *Family Relations*, 30 (July), 1981, pp. 419-426.

⁵⁹⁰ VOYDANOFF, P., *Work & Family: Changing Roles of Men and Women*. Palo Alto, CA: Mayfield. VOYDANOFF, P. y KELLY, R. F., "Determinants of Workrelated Family problems Among Employed Parents." *Journal of Marriage and Family*, 45 (4), 1984, pp. 881.

⁵⁹¹ Idem, pp.889.

De manera que estableciendo comparativas y comprobando si perduran a día de hoy las mismas tensiones de rol, podremos vislumbrar si se ha producido una evolución en materia de corresponsabilidad respecto a décadas pasadas, -si la realidad jurídica está alineada o no con la realidad social- o si hay necesidad de impulso cultural realizado a través de la educación formal que justifique la propuesta educativa.

1.4. TEORÍAS ECONÓMICAS DE MODELOS FAMILIARES

I. TEORÍA DE BECKER. MODELO ECONÓMICO ESPECIALIZADO: VARÓN PROVEEDOR, MUJER CUIDADORA

El estudio de la familia dentro del campo de la teoría económica se asentó en las aportaciones realizadas por el economista estadounidense Gary Becker⁵⁹² en 1987, en el *Tratado sobre la familia*. En éste trata de explicar cómo se integra la familia y el comportamiento de las personas que la componen en la teoría económica moderna. Becker, cuyo estudio está basado en la sociedad estadounidense⁵⁹³, aportó una novedosa contribución, a pesar de haber recibido posteriormente múltiples críticas . Esta novedad consistió en la extensión del ámbito del análisis de la elección racional para incluir en ella el trabajo doméstico, mediante su modelo de “asignación del tiempo”.

Becker explica como en la “economía de la familia”, la unidad de decisión no es el individuo sino el hogar - lo que significa que no se cumple los presupuestos básicos del individualismo metodológico-, aceptando el hecho que las preferencias o bien son idénticas para toda la familia o de otro modo el “cabeza de familia” es el que decide por los demás.

Becker modela la familia como una “pequeña factoría”, una unidad de producción e inversión multipersonal que produce bienes y servicios básicos (como niños, auto-estima, almuerzos, salud, cualificaciones etc.), combinando factores productivos como el tiempo, las habilidades y el conocimiento de sus miembros con bienes adquiridos en el mercado -por lo que hay que

⁵⁹² BECKER, G., *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Editorial. 198

⁵⁹³ Es importante destacar la distinta evolución social de Estados Unidos respecto a la experimentada por la sociedad europea.

destinar tiempo al trabajo en el ámbito laboral para poder obtener estos recursos.⁵⁹⁴ De éste modo los miembros del hogar asignan su tiempo entre esos dos usos: trabajo remunerado y trabajo doméstico, especializándose totalmente o parcialmente en el escenario del mercado laboral o en el escenario doméstico, siguiendo el principio de la "ventaja comparativa"⁵⁹⁵ lo cual constituirá un resultado eficiente en el que la familia alcanza al mayor nivel de utilidad.

Dicho modelo establece que el miembro con un menor salario o con una mayor productividad en el trabajo doméstico, que coincide con el que tiene un menor coste de oportunidad por el hecho de permanecer en el hogar- será probablemente quien se especialice de forma total o parcial en la producción doméstica.

Esta explicación económica defensora de la especialización como medida de eficiencia económica aplicada a las familias donde la mujer se especializa en las labores de cuidado⁵⁹⁶, resulta válido para justificar el modelo de relación varón mujer desigualitaria propia de la sociedad postindustrial estadounidense. La socióloga británica Cropton⁵⁹⁷, especialista en estudios de género, describe el modelo de ingreso único masculino y mujer ama de casa como el propio de familias de clase acomodada originadas en la sociedad capitalista occidental que estuvieron vigentes hasta la década de los setenta; sin embargo en los estratos sociales más bajos, si bien el trabajo de cuidado sí era realizado totalmente o en mayor medida por las mujeres, las aportaciones económicas a la familia las han realizado ambos miembros de la

⁵⁹⁴ Por ejemplo, para producir el bien consistente en el "cuidado de una niño en edad pre-escolar" se puede recurrir servicios adquiridos en el mercado (contratar a una persona cuidadora ocho horas al día) o lo cuida uno de los padres (en vez de trabajar en el mercado) o se combinan las dos opciones recortando los tiempos de dedicación al trabajo.

⁵⁹⁵ ESCOT MANGAS, L., FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A., y POZA LARA, C., (2009) "La división del trabajo entre los miembros de la pareja: evolución, ideas y fundamentos teóricos" en Boté, V. , Escot, L. y Fernández J.A. *Pensar como un economista: Homenaje al Profesor Andrés Fernández Díaz*. 2009.

⁵⁹⁶ El trabajo doméstico impide la independencia económica y a día de hoy, no tiene reconocimiento en el sistema social de protección equivalente al trabajo remunerado. Las características del trabajo doméstico lo relacionan con la rutina, el aislamiento, un horario continuo, sin relación con capacitación profesional que pueda llevar a cierta independencia económica, y recurrencia (volver a empezar cuando se termina), sugieren que su redistribución sea imprescindible para mejorar el bienestar, más allá del valor que se le otorgue

⁵⁹⁷ CROMPTON, R., *Employment and the Family*, Cambridge, Cambridge University Press, 2006.

pareja, o la madre como única persona proveedora económica como también señala Martín Palomo⁵⁹⁸ en su estudio centrado en España.

La teoría de Becker, es el punto de partida del estudio económico de la familia, a pesar de haber sido criticado duramente en la literatura académica europea⁵⁹⁹ fundamentalmente en dos puntos: en primer lugar en la defensa de la especialización doméstica de la mujer no se tiene en cuenta las aspiraciones reales de las mujeres que no siempre se limitan al rol de madre y esposa, -problema descrito por la activista del feminismo estadounidense Betty Friedan⁶⁰⁰, como el "problema que no tiene nombre"-.

En segundo lugar, considera como premisa el principio de altruismo de la familia: Becker expone que "las familias con miembros altruistas y egoístas no tienen armonía perfecta ni conflicto permanente, sino armonía en la producción y conflicto sobre la distribución. Por supuesto, el conflicto sobre la distribución es menor (...) cuantos más miembros sean altruistas"⁶⁰¹, por lo que Coria⁶⁰² cuestiona si en este contexto, el altruismo asociado a la maternidad, -entendido como una vínculo unidireccional, incondicional y jerárquico que entraña mutuas dependencias-, se le está atribuyendo soterradamente a las mujeres en todos sus roles o si se espera que todos los individuos puedan ser altruistas. Al mismo tiempo plantea si Becker está asimilando el altruismo a la solidaridad, ya que de este modo se considerarían vínculos bidireccionales y paritarios, apoyados en la reciprocidad. Así mismo Coria afirma que los individuos no se comportan siempre de manera altruista o egoísta, sino que varían su actuación según las circunstancias y roles, pudiendo incluir la defensa de convicciones e intereses propios, la legitimación de deseos personales.

⁵⁹⁸ MARTIN PALOMO, M.T., *Los cuidados en las familias. Estudio a partir de tres generaciones de mujeres en Andalucía*. Instituto de Estadística de Andalucía. 2010.

⁵⁹⁹ Por considerar su modelo como determinista e injusto, en cuanto que no tiene en cuenta a la persona como individuo, y por limitarse a hacer una descripción de la realidad sin crítica desde el punto de vista ético.

⁶⁰⁰ FRIEDAN, B., *The Feminine Mystique*, New York, Norton. 2001.

⁶⁰¹ BECKER, G., *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Editorial. 1987, pp. 245.

⁶⁰² Cfr. CORIA, C., *Las negociaciones nuestras de cada día*, Buenos Aires, Paidós, 2008.

Castellanos Serrano⁶⁰³ señala que "El altruismo, la voluntariedad, la libre elección de las personas, no han sido siempre las características del matrimonio, aunque hoy puedan serlo mayoritariamente, al menos en el contexto occidental (UNFPA 2014). Además de las leyes, el uso o la amenaza de la fuerza como instrumento de dominación, más aceptados en el pasado, podrían tener todavía una cierta influencia en la actualidad, aunque ya no sea legal". Esta dificultad de cambio de modelo es explicado por Kahneman⁶⁰⁴ por la dificultad general de cambiar los modelos de pensamiento o marcos teóricos dominantes por la repetición aprendida durante la infancia y que son los que construyen los prejuicios más arraigados en las personas.

Becker por lo tanto explica un modelo único y lo presenta como el ideal; por ello, esta teoría adolece de una importante insuficiencia, y es que se trata de un "modelo unitario" que ignora las funciones de utilidad de los dos miembros de la pareja e ignora la diversidad de preferencias sobre estilos de vida y de intereses que pueden tener cada persona como el hecho de que la estabilidad del hogar no está garantizada a largo plazo por fallecimiento o separación de la pareja. A pesar de la crítica recibida, Becker es reconocido como el precursor de las teorías económicas de las familia.

II. TEORÍA ECÓNOMICA DE LOS INDIVIDUOS DIVERSOS. INTERCAMBIO Y NEGOCIACIÓN

Escot⁶⁰⁵, explica como la finalidad de superar el "modelo unitario" -que ignora las funciones de utilidad de los dos miembros de la pareja- y con el propósito de dar cabida a la diversidad de preferencias de estilos de vida familiar y laboral de varones y mujeres, surgen los nuevos modelos económicos de negociación: Manser y Brown, 1980⁶⁰⁶; McElroy y Horney, 1981⁶⁰⁷; Sen, 1990⁶⁰⁸; Lundberg y Pollack, 1996⁶⁰⁹.

⁶⁰³ CATELLANO SERRANO, M^a C., Tesis doctoral: *Evaluación de políticas públicas: los regímenes económicos matrimoniales y los sistemas de permisos parentales. Efectos sobre el régimen de bienestar desde la perspectiva de género*, Facultad de ciencias económicas de la Universidad Complutense de Madrid, 2016.

⁶⁰⁴ KAHNEMAN, D. (2012) *Thinking, Fast and Slow*. London: Penguin Books

⁶⁰⁵ ESCOT MANGAS, L., FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A., y POZA LARA, C., (2009) "La división del trabajo entre los miembros de la pareja: evolución, ideas y fundamentos teóricos" en Boté, V., Escot, L. y Fernández J.A. *Pensar como un economista: Homenaje al Profesor Andrés Fernández Díaz*. 2009.

⁶⁰⁶ MANSER, M., y BROWN, M., "Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis", *International Economic Review*, 21(1), 1980, pp. 31-44.

La principal novedad consiste en introducir una función de utilidad para cada uno de los miembros de la pareja, exponiendo la posibilidad de introducir intereses diversos, en un contexto de juego cooperativo en el que el “punto de amenaza” - referido por ejemplo al nivel de vida, al salario, etc. que cada uno puede alcanzar si se disuelve la pareja- cobra importancia, al explicitar las posibilidades del ruptura del matrimonio. Esto es que se tiene en cuenta la situación en la que quedaría un miembro de la pareja en caso de la disolución de ésta; si la situación es económicamente buena respecto de la del otro, esto le otorgaría un “punto de amenaza” superior y, por tanto, una mayor capacidad de negociación.

De hecho, la cantidad de situaciones de heterogeneidad acerca de las preferencias de varones y mujeres respecto a estilos de vida puede llevar a soluciones muy diferentes y por lo tanto a infinidad de modelos económicos familiares, como señala Hakim⁶¹⁰. A esta diversidad de intereses personales se añade las situaciones en función del grado de influencia de ciertos factores institucionales, -Elósegui⁶¹¹ explica como las decisiones tomadas en el ámbito familiar sobre el tiempo dedicado a las tareas productivas y reproductivas no son absolutamente autónomas sino que dependen de las políticas laborales y fiscales- éstos también tienen efectos relevantes en la posición negociadora de cada uno de los miembros de la pareja. Por ello, en las sociedades modernas y desarrolladas, se identifican distintas preferencias sobre las combinaciones trabajo- familia encontrando personas más identificadas en el rol laboral-público, o en el rol doméstico o bien con estrategias adaptativas .

⁶⁰⁷ MC ELROY, M. B., y HORNEY, M. J., "Nash Bargained Household Decisions," *International Economic Review*, 22(2), 1981, pp. 333- 349.

⁶⁰⁸ SEN, A., "Gender and Cooperative Conflicts", en I. Tinker (ed.), *Persistent Inequalities: Women and World Development*, New York: Oxford University Press, 1990, pp. 123-149.

⁶⁰⁹ LUNDBERG, S. y POLLAK, R. A. (1996) "Bargaining and Distribution in Marriage", *Journal of Economic Perspectives*, 10, 1996, pp. 139-158.

⁶¹⁰ Cfr. HAKIM, C., *Models of the Family in Modern Societies. Ideals and Realities*, Ashgate, Aldershot, England, 2003.

⁶¹¹ ELOSEGUI ITSAXO, M., "Por un nuevo estado social innovador en equidad de género", *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45 (2011), 65-87.

Se debe tener en cuenta, como señalan Moreno Mínguez y Crespo Ballesteros⁶¹², que las preferencias de estilos familiares y laborales no se corresponden necesariamente con las estrategias familiares adoptadas. A lo que se suma, como apunta Braennen⁶¹³, el hecho de que las preferencias y roles de las mujeres, parecen ser especialmente heterogéneas dichas preferencias también pueden ir evolucionando y variando a lo largo de las diferentes etapas vitales.

Las críticas que se ha planteado a los modelos de intercambio realizadas por Bittman⁶¹⁴ se refieren a la presunción como factor determinante de la negociación, del hecho de que el miembro de la pareja con mayores ingresos relativos cuenta con mayor poder de gestión en la negociación, y en cuya virtud lo usará para evitar la realización del trabajo doméstico que considere ingrato, incluso en los casos en los que los dos miembros de la pareja trabajen las mismas horas en el mercado remunerado, la consecuencia repercutirá en la reducción de tiempo de ocio del miembro con menor poder económico que lo destinará para realizar ese trabajo doméstico.

Sin embargo, Dema Moreno⁶¹⁵ sostiene que este factor, -mayor ingreso- no determina necesariamente quién es el que realiza más trabajo doméstico en el hogar; en los casos en que los mayores ingresos son percibidos por las mujeres, no se cumple necesariamente esa norma, los modelos de negociación menguan la asimetría del reparto de deberes familiares y domésticos, pero por sí mismos, no permiten explicar necesariamente el reparto y las decisiones de empleo y cuidado en el seno de las parejas.

Como se desprende desde las Ciencias de Psicología social y la Sociología, el intercambio social, a diferencia del exclusivamente económico, presupone la existencia de intercambios

⁶¹² MORENO MÍNGUEZ, A. y CRESPO BALLESTEROS, *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo, FIPROS 2008/2010*, Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2010.

⁶¹³ BRANNEM, J., LEWIS, S., NILSEN, A., y SMITHSN, J., *Young Europeans, Work and Family. Futures in transition*, Taylor&Francis, 2002.

⁶¹⁴ BITTMAN, M., ENGLAND, P. SAYER, L., FOLBRE, N. y MATHENSO, G., "When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work", *American Journal of Sociology*, Vol. 109 1, July 2003, pp. 186-214.

⁶¹⁵ DEMA MORENO, S., "Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso", *Revista de Sociología*, Papers 77, 2005, 135-155.

con obligaciones no especificadas; por tanto es frecuente como indica Blau⁶¹⁶ que se desarrollen relaciones de poder en el seno de las parejas, con independencia de las aportaciones económicas de sus miembros.

Cook y Rice⁶¹⁷ señalan que los procesos de intercambio social generan desigualdades originadas por el actor que controla los recursos más valorados creando situaciones de dominio y subordinación, sustentado en la dependencia de algunos agentes de otros en relación a la provisión de bienes, servicios y comportamientos valorados. El concepto de injusticia en el intercambio social depende del estatus y el poder de cada individuo. El mayor estatus -en términos generales- de los hombres puede afectar a que se vea justa una situación en la que el intercambio no es equitativo.

Estas injusticias se perpetúan y constituyen los micro-fundamentos de la desigualdad de poder. La convivencia de pareja, sea matrimonio o cohabitación, se basa en acuerdos estructurales y se haya afectada por la frecuencia del intercambio en las obligaciones. Las normas de intercambio “justo” se van desarrollando en el tiempo para reducir la continua negociación y conflicto sobre lo que es justo. Generalmente en el intercambio recíproco se requiere de mutua confianza, ya que los términos de intercambio no se negocian simultáneamente y el oportunismo es posible.

Hay teorías que han realizado un intento de introducir un elemento psicológico en el acuerdo que cada pareja realiza en el reparto de roles sin limitar el análisis a una mera descripción económica. La economía de la identidad permite avanzar en la comprensión de los fenómenos que se observan en la realidad, incluyendo explícitamente elementos de la Psicología y la Sociología. En este ámbito se empiezan a desarrollar en el campo académico las teorías economicistas de la negociación.

III. TEORÍA ECONÓMICA IDENTITARIA

⁶¹⁶ Cfr. BLAU P.M., *Exchange and Power in Social Life*, New Branswick, Transaction Books. 1986.

⁶¹⁷ Cfr. COOK, K.S. y RICE E., “Social Exchange Theory” en DeLamater, J. *Handbook of Social Psychology*, London, IBT Global, 2003.

La teorías economicistas de negociación que trataban de explicar el reparto de roles en el seno de la pareja parten de la consideración de los gustos y las preferencias de las personas como características individuales, independientes del contexto social. Sin embargo, en la teoría de economía de la identidad se incluye de forma explícita la existencia de condicionantes básicos considerados como previos para establecer estas preferencias, ligados a la idea de la identidad del individuo, a sus expectativas y al entorno en el que éste se desenvuelve. Por este motivo se incorporan elementos de la Psicología y de la Sociología para elaborar teorías sobre el comportamiento económico, en el caso que nos atañe, de las relación varón mujer y acerca del reparto de deberes reproductivos. Trataremos de desarrollar la teoría económico identitaria a través de la tesis de Castellanos Serrano:

El concepto de "categorías sociales" se refiere a los grupos a los que los propios individuos se adscriben, así como a los grupos a los que éstos, a su vez, adscriben al resto de personas. De modo que automáticamente se asume la forma propia de comportamiento de los integrantes de cada grupo y la forma propia de tratar a los integrantes de otras categorías sociales, esto se conoce como las normas sociales.

Según estas teorías, la posición que ocupa el individuo en el contexto social determina las normas sobre cómo debe comportarse. Por lo tanto se establece un ideal acerca del "deber ser" y el "deber actuar" de las personas en función a su pertenencia a una determinada categoría social. El hecho de transgredir ese ideal de conducta propia del grupo social de pertenencia, conlleva costes: tanto en el contexto social-externo (proveniente de fuera del individuo), como individual-interno (por actuar de forma contraria a la propia identidad).

Tal y como como apuntan Akerlof y Kranton⁶¹⁸, la identidad, -esto es el hecho de ser hombre o mujer- se configura en gran medida dentro de unas categorías y norma sociales determinadas; esta afirmación conlleva que en el hecho de ser "hombre" o "mujer", las normas y roles sociales en los que se desenvuelve cada categoría, se asumen y se aprenden de forma consciente e inconsciente desde el nacimiento, en diferentes contextos, como la familia, -en un momento primigenio en la configuración de la urdimbre afectiva⁶¹⁹ y más tarde a través de

⁶¹⁸ AKERLOF, G.A. y KRANTON, R. E., *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*, New Jersey, Princeton University Press, 2010.

⁶¹⁹ MARTÍNEZ PRIEGO, C., *Neurociencia en afectividad. La psicología de Juan Rof Carballo*. Madrid. Erasmus. 2012.

los diferentes contextos culturales en los que se desenvuelven las personas. Esto entraña que la norma social sea mutable es decir que puede modificarse a través de pequeñas alteraciones de la norma, cambios pequeños realizados de forma constante como señala Peterson⁶²⁰.

Por lo tanto la categoría social de pertenencia de cada individuo es significativa a la hora de construir la identidad de las personas, de definir quiénes son, de cómo han de actuar. En todas las sociedades existen normas que poseen distintos grados de flexibilidad y mutabilidad tanto para los grupos minoritarios como también para los grupos mayoritarios. La mayor o menor flexibilidad de las normas sociales influye en el cambio social y a su vez en la creación -o no- de otras normas sociales. La legislación, como se demostró en el Capítulo I, tiende a fijar referencias facilitando la creación potencial o el cambio de las normas sociales.

Correll y Ridgeway⁶²¹ explican la jerarquización de comportamientos en función del estatus de quienes los realizan. Éste se asume y naturaliza en las sociedades. Según estos autores existen de ciertas categorías sociales significativas, por estar asociadas a características propias del poder y del prestigio, -como son la raza, el sexo, la nacionalidad, la edad, el nivel educativo o el nivel de ingresos- así como la existencia de los premios o castigos sociales. Las pautas de interacción en el comportamiento entre individuos, resultan claves para la formación de expectativas sobre el comportamiento y éxito alcanzado, y en consecuencia, son claves para la formación de jerarquías en las que ciertas pautas de comportamiento se ordenan.

La identidad del individuo asociada a una categoría social y a unas normas aceptadas influye en las decisiones y comportamientos de las personas. El grado de flexibilidad de esa categorización junto los comportamientos que le son asociados puede influir de manera significativa tanto en la construcción de la identidad como en los costes asociados con las transgresiones. Correll y Ridgeway⁶²² consideran que el coste de las transgresiones⁶²³ se

⁶²⁰ PETERSON, E., *Beyond the "women-friendly" welfare state. Framing gender inequality as a policy problem in Spanish and Swedish politics of care*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2011,(Acceso: 3/1/2014). Disponible en: <http://eprints.ucm.es/18170/1/T33524.pdf>

⁶²¹ CORREL, S.J., y RIDGEWAY, C.L., "Expectation States Theory" en Delamater, J (Ed.) *Handbook of Social Psychology*, Kluwer Academic, London, 2003.

⁶²² CORREL, S.J. y RIDGEWAY, C.L., "Expectation States Theory" en Delamater, J (Ed.) *Handbook of Social Psychology*. Kluwer Academic, London. 2003.

⁶²³ La actuación en desacuerdo a las pautas consideradas óptimas en diferentes contextos.

incrementa en los sujetos cuyas características de estatus se encuentran en una posición inferior en la jerarquía social.

Estas características de estatus se clasifican como específicas -atributos relacionados con la tarea a realizar- o como difusas, que no se relacionan directamente con la capacidad individual en la tarea grupal, pero que tienen una valoración y jerarquización social. Esto puede llevar a que, por ejemplo, distintas categorías como padres y madres puedan tener distintos costes de transgredir los roles o normas sociales, dependiendo de su estatus en los diversos contextos.

Sintetizando, aún más si cabe, Castellanos Serrano⁶²⁴ indica que "El mecanismo de análisis de la economía de la identidad es el siguiente:

1. Se asocian individuos con categorías sociales determinadas.
2. Se especifican las normas predominantes para esas categorías.
3. Se plantean las ganancias y pérdidas individuales de las diferentes decisiones, dadas las identidades y correspondientes normas."

La teoría de la economía identitaria trasladada al reparto de roles doméstico y a la dificultad de alcanzar la igualdad real -a pesar de la existencia de normas jurídicas como "punto de referencia ideal" que avalan dicho modelo-, puede explicar como las normas sociales y la costumbre ralentizan la implantación del modelo corresponsable. Hogg y Vaughan⁶²⁵ señalan que las normas sociales, que en su conjunto pueden identificarse con la estructura de una determinada cultura, tienen un componente de repetición y costumbre que parece difícil de modificar, puesto que la cultura viene constituida por actividades y significados compartidos.

Akerlof y Kranton⁶²⁶ apuntan los diferentes motivos de las personas que siguen una norma social: 1. Por considerar razonadamente que esa opción es la mejor; 2. Porque ser que dictan los usos y costumbres; 3. Por desconocer o tener dificultad a la hora de optar por otras alternativas; 4 Por no sufrir con los costes sociales de la transgresión.

⁶²⁴ CATELLANO SERRANO, M^a C., Tesis doctoral: *Evaluación de políticas públicas: los regímenes económicos matrimoniales y los sistemas de permisos parentales. Efectos sobre el régimen de bienestar desde la perspectiva de género*, Facultad de ciencias económicas de la Universidad Complutense de Madrid, 2016, pp. 52.

⁶²⁵ Cfr. HOGG, M.A., VAUGHAN, G.M. y HARO MORANDO, M., *Psicología Social*, Madrid, Editorial Médica Panamericana. 2010.

⁶²⁶ AKERLOF, G.A. y KRANTON, R. E., *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*. New Jersey, Princeton University Press, 2010.

Según la teoría sobre la *parcialidad inconsciente* de Daniel Kahneman⁶²⁷, los prejuicios que basan las normas de actuación social de las personas y que obran como un sesgo que actúa de forma automática en el cerebro de las personas. Afirma que la mayor parte de nuestros impresiones y pensamientos se generan a través de la experiencia consciente.

Kahneman, explica en su libro *Pensar rápido, pensar despacio* que nuestro cerebro cuenta con dos sistemas de pensamiento. Uno es intuitivo y muy rápido, mientras que el otro nos sirve para el razonamiento formal y las operaciones lógicas.

El sistema intuitivo y rápido es el que usamos para formar prejuicios, ya que representa las categorías como normas y ejemplos prototípicos. Según Kahneman, recordamos "una representación de uno o más miembros *normales* de cada una de estas categorías" y las aplicamos al resto de miembros. Explica como las personas conducen su vida guiadas por impresiones y sentimientos y la confianza que tenemos en nuestra experiencias intuitivas.

Desde pequeños formamos los estereotipos sobre el reparto de roles entre varón y mujer. La asunción de quién hace qué en las tareas del hogar, se va asumiendo con normalidad tanto por las mujeres como por los varones, siendo la madre de la familia la que generalmente asume las cargas totales de cuidado sin plantearse acerca de la justicia de esa distribución. Por este motivo se propone como válido que el cambio cultural para progresar hacia el modelo de corresponsabilidad dentro del hogar tendría que partir desde otra emplazamiento educativo distinto a la familias ya que en esta se repiten los mismos patrones conductuales generación tras generación.

Los cambios estructurales determinados por ley y por políticas públicas, ayudan a la modificación, o a la permanencia de las normas, en la medida en que van en la misma dirección que los cambios sociales o los ideales de la población, -según sea el caso en el que la evolución social preceda al cambio legislativo-. Las políticas y la legislación marcan pautas que

⁶²⁷ Cfr. KAHNEMAN, D., *Pensar rápido, pensar despacio*, Penguin Random House, 2012. Ofrece una perspectiva del cerebro y explica los dos sistemas que modelan cómo pensamos. El primer sistema es rápido, intuitivo y emocional, mientras que el segundo sistema es más lento, deliberativo y lógico. Kahneman expone la extraordinaria capacidad -y también los errores y los sesgos- del pensamiento rápido, y revela la duradera influencia de las impresiones intuitivas sobre nuestro pensamiento y nuestra conducta.

quedan en la mente de los individuos, constituyéndose como guía normativa de actuación. Según Kahneman⁶²⁸ de forma consciente o inconscientemente, estas normas suelen afectar a las decisiones y comportamientos de las personas.

En este punto, se hace necesario analizar los datos disponibles sobre el grado de corresponsabilidad existente en España, a fin de comprobar si la Ley ha conseguido por sí misma la distribución más justa de las tareas de cuidado que tradicionalmente son realizadas por las mujeres.

La legislación española sobre igualdad ha evolucionado desde 1978 con el reconocimiento expreso en el art. 14 de la Carta Magna de la igualdad de hombres y mujeres entendida como ausencia de discriminación. Esto se produce en un contexto de excepcionalidad en el sentido de que los cambios legislativo anteceden a los usos sociales.

La Ley, como declara el art. 68 del Código Civil, respalda el modelo corresponsable de mujer y varón desde el año 2005. Por lo que valoraremos a través de diferentes estudios sobre corresponsabilidad, en qué medida es necesario el impulso cultural mediante la educación formal en las escuelas, con objeto de dar a conocer otras opciones de reparto de roles y minorizar el coste social por transgredir las normas tradicionales⁶²⁹.

2. ANÁLISIS SINCRÓNICO AD INTRA: DATOS SOBRE CORRESPONSABILIDAD EN ESPAÑA

El análisis *ad intra* supone descubrir la vivencia real de la corresponsabilidad en la dinámica interna de la pareja. Para ello, tendremos en cuenta las conclusiones de los estudios desde diferentes enfoques: la óptica de la mujer; el prisma del varón ante la nueva masculinidad por la asunción de nuevos roles domésticos; las percepción de los hijos menores de tres años sobre la distribución de tareas en el hogar; la contribución de los abuelos en la absorción de diferentes roles a fin de apoyar a los hijos en sus obligaciones.

⁶²⁸ KAHNEMAN, D., *Pensar rápido, pensar despacio*, London: Penguin Books. 2012.

⁶²⁹ Como por ejemplo acogerse a la baja por paternidad o excedencias del varón para cuidado de ascendientes.

Se puede afirmar que tras casi cuarenta años de vigencia del Artículo 14 de la Constitución Española de 1978 y más de diez años desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres la igualdad real todavía no se ha logrado ni en el ámbito público ni en el seno de la pareja. Así concluyen tanto los datos del estudio nº 3175⁶³⁰, realizado por el CIS, en materia de corresponsabilidad como el estudio realizado por Chinchilla sobre maternidad y trayectoria profesional en España 2017⁶³¹, arrojando datos que indican que, a día de hoy la carga del cuidado continua siendo parcial en su reparto entre hombres y mujeres. Ello impacta y genera consecuencias diferentes en las vidas de unas y otros.

El avance del modelo de doble ingreso no parece que haya conllevado un cambio paralelo en el modelo de corresponsabilidad a pesar que el 94% de la población española⁶³² afirma que la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental, nos encontramos muy lejos de la participación equitativa del varón en los deberes reproductivos.

2.1 ESTUDIOS SOBRE USOS DEL TIEMPO

Uno de los instrumentos más útiles para comprobar la progresión del modelo corresponsable han sido las encuestas y estudios sobre los usos de tiempo, cuyo uso se generalizó a partir del último cuarto de siglo XX. Consisten en mediciones que permiten cuantificar y comparar en el tiempo, el alcance de las diferencias producidas en el reparto del trabajo remunerado/no remunerado y, en general, de la actividad cotidiana de hombres y mujeres.

Como indica Lavalle Leroño, una de las constataciones a las que remite el seguimiento de los registros realizados en distintas sociedades y periodos es que el uso de tiempo ha sufrido una evolución en las personas tanto mujeres como varones. Los estudios de Bianchi, Milkie, Sayer y Robinson⁶³³; Bianchi y Milkie,⁶³⁴; Sullivan y Gershuny,⁶³⁵ coinciden en sus conclusiones en cuanto:

⁶³⁰ CIS, *Estudio nº 3175*, Barómetro de Mayo de 2017.

⁶³¹ CHINCHILLA, N., JMÉNEZ, E., GRAU, M., *Maternidad y trayectoria profesional en España*, IESE Business school, Universidad de Navarra, Estudio 2017.

⁶³² Idem.

⁶³³ BIANCHI, S.M., MILKIE, M.A., SAYER, L.C. y ROBINSON, J.P., "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor." *Social Forces* 79(1), 191-228. 2000.

1. Las mujeres invierten menos tiempo en trabajo doméstico, descenso que se atribuye al empleo de tiempo femenino en trabajo público, aunque también operaran otras variables -los cambios en la composición de los hogares, la nupcialidad tardía, el descenso del número de hijos (por debajo de los deseos reales), los avances tecnológicos y las mejoras notables en el nivel de equipamiento de los hogares-.
2. En las sociedades occidentales, se advierte un incremento en las horas de trabajo familiar de los hombres, realidad que sugiere cambios con relación a la participación y la responsabilidad en el ámbito del cuidado, a pesar de ser un avance pequeño. Ésta mayor involucración en el hogar es todavía concebida por el hombre como una "ayuda" más que como deber de "corresponsabilidad" y no parece suficiente si es analizada desde una perspectiva igualitaria.
3. El tiempo empleado por las mujeres en el trabajo familiar y doméstico aun duplica el del colectivo masculino. Un dato que, como señala Crompton⁶³⁶ ha de relativizar el optimismo acerca del aumento del apoyo doméstico masculino; ya que a su juicio, es un claro indicador de que la disminución de la brecha de género en el ámbito del cuidado tendría más que ver con la menor implicación de las mujeres, que con el incremento de la participación masculina⁶³⁷.

En España desde la década de los noventa, contamos con importantes estudios sobre el trabajo doméstico, el cuidado de personas dependientes y las nuevas formas de maternidad y paternidad, estudios realizados por Durán⁶³⁸, Subirats⁶³⁹, Meil⁶⁴⁰, Carrasquer⁶⁴¹, Callejo⁶⁴²,

⁶³⁴ BIANCHI, S. y MILKIE, M. A., "Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century". *Journal of Marriage and the Family*, 72(3), 705-725. 2010.

⁶³⁵ SULLIVAN, O. y GERSHUNY, J., "Cross-national changes in time use". *British Journal of Sociology*, 52(2), 331-347. 2001.

⁶³⁶ CROMPTON, R., *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge, UK, Cambridge University Press. 2006. pp.141.

⁶³⁷ De hecho, la comparación de las horas de trabajo remunerado y no remunerado por sexo entre los países de la UE-27, clasificados y diferenciados conforme a sus patrones de jornada laboral, revela en todos los casos una mayor carga global de horas de trabajo para las mujeres, aun siendo los hombres quienes más invierten en trabajo de mercado.

⁶³⁸ Cfr. DURÁN, M. A., *De puertas adentro*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1998.

⁶³⁹ Cfr. SUBIRATS, M., *El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad*, Madrid, Alianza, 1993.

⁶⁴⁰ Cfr. MEIL LANDWERLIN, G., "La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 80, 1997, pp. 69-93.

Tobio⁶⁴³, Alberdi⁶⁴⁴, Brullet y Roca⁶⁴⁵, González y Jurado⁶⁴⁶ o Iglesias de Ussel⁶⁴⁷, entre otros.

El Instituto de la Mujer a su vez, cuenta con una serie temporal de datos sobre las diferencias en el uso del tiempo que permite observar la evolución de la dedicación al tiempo personal y familiar según género. También el Consejo Económico y Social de España realiza estudios periódicos sobre la situación social y laboral de la mujer en España publicados en los años 1994, 2003 y 2011.

La evolución seguida por los resultados de las encuestas de medición de tiempo en las últimas décadas en España, apunta la tendencia al acortamiento de las distancias por género en las dos últimas décadas -CES⁶⁴⁸-. Este dato tampoco deja lugar para excesivo optimismo respecto a la corresponsabilidad en el cuidado, como describe Ajenjo y García Román⁶⁴⁹ ya que en los datos del Instituto de la Mujer⁶⁵⁰, se confirma el predominio de la presencia femenina en el

MEIL LANDWERLIN, G., "El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales", *Revista española de investigaciones sociológicas*, 111, 2005, pp. 163-180.

⁶⁴¹ Cfr. CARRASQUER, P., "El trabajo reproductivo", *Papers*, 55, 1998, pp. 95-114.

⁶⁴² Cfr. CALLEJO, M.J., "Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico", *Cuadernos de relaciones laborales*, 23, 2005, pp. 175-204.

⁶⁴³ Cfr. TOBIO, C., *Mujeres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid, Cátedra, 2005.

⁶⁴⁴ Cfr. ALBERDI, I. y ESCARIO, P., *Los hombres jóvenes y la paternidad*. Bilbao, Fundación BBVA, 2007.

⁶⁴⁵ Cfr. BRULLT, C. Y ROCA, C., "Tener y cuidar hijos. Estrategias, tiempos, redes sociales y políticas de apoyo a la crianza", en BRULLET, C. y GÓMEZ-GRANELL, C., *Malestares: infancia, adolescencia y familias*. Barcelona, CIIMU, 2008, pp. 21-86.

⁶⁴⁶ Cfr. GONZÁLEZ LÓPEZ, M.J., DOMÍNGUEZ, M. y BAIZÁN, P., "Why do some parents invest more time in their children than others? Couples' time availability, relative resources and social mobility aspirations", Documento presentado en *Workshop of the Working Group on Time-Use, EQUALSOC* (Network of Excellence funded by the European Union's Sixth Framework Programme), Oxford (RU), Nuffield College, 17 de septiembre de 2009.

⁶⁴⁷ Cfr. IGLESIAS DE USSEL, J., MARÍ-KLOSE, P., MARÍ-KLOSE, M., GONZÁLEZ BLASCO, P., *Matrimonios y parejas jóvenes*, Madrid, Fundación SM, 2009.

⁶⁴⁸ CES. (2012). *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española (01/2011)*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.

⁶⁴⁹ AJENJO, M., GARCÍA-ROMÁN, J., "El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso". *Papers. Revista de Sociología*, 96(3), 2011, pp. 985- 1006.

⁶⁵⁰ INSTITUTO DE LA MUJER. (2007). *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid: Instituto de la Mujer (MTAS). www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/.../docs/usosdelTiempo.pdf

trabajo doméstico y el trabajo de cuidado a otras personas; también señala que la disminución en el tiempo otorgado por las mujeres a las actividades familiares de cuidado no se ve compensado por una mayor participación masculina.

La información sobre la evolución en los últimos años con relación al conjunto de España, la proporciona el INE⁶⁵¹ a través de las dos ediciones de la Encuesta de Empleo de Tiempo. Los resultados no permiten hablar de una gran evolución en materia de corresponsabilidad.

En dicha encuesta a raíz de los datos extraídos se concluye, que ha disminuido las diferencias de tiempo invertido en las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres por el incremento de la participación de los varones; que en la primera década de este siglo el tiempo que ocupan los hombres en el espacio doméstico fue de 2hh32mm frente a las 4hh29mm de las mujeres. Ello supone un pequeño incremento de la participación masculina en el hogar, fundamentalmente ha aumentado el tiempo otorgado por los padres a tareas relacionadas al cuidado de los niños. Sería así donde más se advertiría un avance hacia la corresponsabilidad como destacan los estudios de Meil⁶⁵², o Gutiérrez- Doménech⁶⁵³.

Por otro lado se concluye que se ha acortado algo la distancia entre ambos en el tiempo empleado en el trabajo remunerado: de 19mm, pero los hombres continúan siendo quienes le dedican más tiempo: 1h12mm. Aunque ellos, cuando no están ocupados, dedican más tiempo que las mujeres a actividades de ocio. Con todo, la división y la especialización sexual del trabajo se mantienen, mostrando la sobrecarga de trabajo femenino que supone un peaje de una hora en el tiempo de ocio, cuidado o vida social de las mujeres

⁶⁵¹ INE. 2013, *Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia. En Mujeres y Hombres en España*, Madrid: INE. Recuperado de: <http://www.ine.es>

⁶⁵² MEIL, G. (2005). *El reparto de responsabilidades domésticas en la Comunidad de Madrid*. Madrid, Dirección General de Familia, C. de Madrid. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/490887.pdf>

⁶⁵³ GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, M. (2007). *El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres*. Documentos de Economía "la Caixa", 6. Recuperado de: dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2281765

Los datos aportados por el Centro de investigación Sociológica⁶⁵⁴ correspondientes a la segunda década del S.XXI, sobre usos del tiempo nos aproximan a la realidad sobre la corresponsabilidad en España: el tiempo dedicado por las mujeres a trabajos no remunerado - tiempo que se emplea en cuidar a hijos o familiares y tareas domésticas- es de 26,5 horas a la semana, frente a las 14 horas que destinan los hombres a dichas tareas.

El análisis detenido de estos datos muestra que esta situación no está relacionada con la condición laboral, ni con el hecho de que son las mujeres las que más trabajan a tiempo parcial ya que estas también duplican el tiempo de trabajo no remunerado cuando tienen empleo de media jornada (29,6 horas por 13,9), incluso cuando están a jornada completa (25,2 horas frente a 13,9).

En la misma línea está el hecho de que son las mujeres las que trabajan más horas en tareas no remuneradas en todas las situaciones personales, familiares y laborales. Solo se nivelan cuando ambos géneros no tienen pareja ni hijos (11 horas las mujeres frente a 13 horas de los hombres). A partir de ahí, con hijos o pareja, son ellas las que asumen la mayor parte del trabajo. Por ejemplo, las horas que un hombre cuya pareja no trabaja destina a estas tareas bajan a seis a la semana. Las de una mujer con una pareja sin empleo son 17,2, -un 186,7% más-.

La diferencia entre ambos sexos aumenta con la llegada los hijos. Y lo hace especialmente cuando hombre y mujer no tienen pareja, pero sí descendencia, es decir, entre personas divorciadas o cabezas de familia monoparentales. En este caso, las mujeres dedican a la semana 31,9 horas al trabajo no remunerado. Los hombres, 13,5 horas. Es decir, ellas dedican 18,4 horas más. Se reduce algo la diferencia cuando ambos tienen pareja, trabajo e hijos. En estas circunstancias, ellos trabajan sin remuneración 20,8 horas. Ellas lo hacen 37,5. Esta situación se invierte, cuando se habla de empleo remunerado. Entonces son los hombres los que trabajan más horas tanto a tiempo completo (42,4 horas a la semana frente a 39,3) como a jornada parcial (22,7 horas por 21,6). Detrás de estos números, y del mayor número de mujeres que trabajan a media jornada (el 74% de 2,8 millones de empleos hay una parte importante de la explicación de la brecha salarial). Estos datos son el reflejo del lento avance hacia el modelo corresponsable.

⁶⁵⁴ CIS, *Estudio nº 3175*, Barómetro de Mayo de 2017.

Otra perspectiva que es fundamental a la hora de analizar el uso del tiempo es desde el ángulo laboral-público -la jornada laboral de los trabajadores en la empresa-. La organización AROHE, Asociación para la Racionalización de los Horarios en España, denuncia la extensión de los horarios laborales considerándolos como poco productivos, -debido a la existencia en España de jornada partida y la cultura presencial en el trabajo- y como inconveniente para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Según el Informe España 2013⁶⁵⁵ se concluye que en España se comienza a trabajar a la misma hora o una hora más tarde que en los países del entorno, pero que en España se prolonga la jornada hasta las 19:00 o las 20:00h., mientras que en Europa terminas a las 16:00 O 17:00H, esto es motivado por la pausa de la comida en España de dos o tres horas⁶⁵⁶.

Según César Martínez⁶⁵⁷, la jornada laboral continua eliminaría los tiempos muertos mejorando la eficiencia de los trabajadores. Al mismo tiempo, el horario continuo proporcionaría un ahorro energético para la empresa tanto en electricidad y calefacción y un aumento de productividad y competitividad⁶⁵⁸.

Por otro lado la cultura del “presentismo” es definida por Blasco Márquez⁶⁵⁹ como el arte de alargar la jornada laboral sin desempeñar el trabajo efectivo alguno con el objetivo de ser vistos en el puesto de trabajo; Esta cultura afecta a los cargos superiores de las empresas en el sentido de “cultura de control y presencialidad”, puesto que en muchas ocasiones atienden más a la presencia del trabajador en su puesto laboral que a la calidad de su trabajo. De otro modo afecta a los trabajadores en cuanto a la “necesidad de estar físicamente”, creyendo que

⁶⁵⁵ INFORME ESPAÑA 2013, “Una interpretación de su realidad”, Parte segunda, “Por unos horarios más sociales”, Fundación Encuentro 2013.

⁶⁵⁶ MONTAÑÉS BERNAL, A., “Estudio productividad y empleoII “Tipos de jornada y productividad del trabajo”, Universidad de Zaragoza, Editorial Consejo Económico y Social de Aragón. 2011.

⁶⁵⁷ CÉSAR MARTÍNEZ, P., “I Ciclo horarios racionales”. Edita ARHOE, 2007.

⁶⁵⁸ ADELL, J.M., “Horarios racionales Ya”, VIII Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles, Zaragoza, 5 y 6 de noviembre de 2013.

⁶⁵⁹ BLASCO MARQUEZ, J., “Horarios racionales Ya”, VIII Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles, Zaragoza, 5 y 6 de noviembre de 2013.

por el hecho de quedarse hasta más tarde, el jefe les considerará como más beneficiosos en algún sentido.

La “cultura del presentismo”, arraigada en España como demuestran los estudios de ADECCO⁶⁶⁰, dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar, perjudicando la vida de los empleados y de sus familias⁶⁶¹ y al mismo tiempo disminuye la capacidad de concentración y el interés por el trabajo realizado⁶⁶². El papel que desarrollan los convenios colectivos en lo referente a horarios laborales, resulta fundamental para el desarraigo de esta cultura del “presentismo” laboral.

2.2. ESTUDIO SOBRE CORRESPONSABILIDAD EN EL HOGAR. REPARTO DE TAREAS

Los usos del tiempo advierten acerca del agente -varón o mujer- sobre el que recae mayoritariamente la responsabilidad del cuidado; pero las tareas domésticas y familiares que implican el cuidado de los descendientes, de los ascendientes y las tareas domésticas, son labores que abarcan muchos aspectos y tareas, más amenas unas o rutinarias otras por lo que resulta de interés comprobar indicadores acerca del reparto de éstas entre varones y mujeres:

1. Cuidado de hijos: comprende infinidad de tareas diarias, ajenas a horario o jornadas de descanso; unas propias de la rutina diaria, otras con carácter de excepcionalidad en relación a los descendientes: Vestirlos; darles desayuno, comida, merienda y cena; traslados y recogidas del colegio y actividades extraescolares; jugar, leer, estudiar ver televisión con ellos; llevarles al pediatra; cuidarles en el parque, asistir a las reuniones escolares y con los profesores, bañarlos, acostarlos, educarlos, (controlar que ordenen sus juguetes, que cumplan su encargo) o ejercer la autoridad.

2. Cuidado de hogar: comprende actividades de limpieza, cocina, plancha, compra, previsión de menú, orden de la casa, bajar basura, reparaciones y mantenimiento del hogar, mantenimiento de coche (limpieza y reponer gasolina), hacer camas, sacar lavaplatos, poner y quitar mesa de comida, atender a los animales domésticos -en su caso- etc...

⁶⁶⁰ ADECCO, “Encuesta sobre el presentismo laboral, 2014”.

⁶⁶¹ QUINTANA, A., “Horarios racionales Ya”, VIII Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles, Zaragoza, 5 y 6 de noviembre de 2013.

⁶⁶² CODINA BELLÉS, F., “Conciliación por la igualdad”, IV Congreso Nacional para la racionalización de horarios españoles, Valencia, 17 y 18 de Noviembre de 2009.

3. Cuidado de ascendientes: en función de su grado de dependencia las obligaciones para su atención serán diferentes, pero la compañía presencial y la atención a su persona serán prioritarias

I. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DE LOS HIJOS

El estudio de Chinchilla⁶⁶³ de 2017, resulta de interés ya que constata que la participación en el cuidado de los hijos por el padre va en aumento progresivamente, reincidiendo en las conclusiones de los estudios de la primera década del S.XXI -realizados Meil⁶⁶⁴ o Gutiérrez-Doménech⁶⁶⁵-, pero no ocurre lo mismo en cuanto a las responsabilidades domésticas o el cuidado de los mayores.

Para estudiar el grado de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos se computan distintas actividades pormenorizadas realizadas con éstos como: desayunar juntos, cenar juntos, llevarlos al colegio, ir al parque, ir a la biblioteca, ver televisión, leer un cuento, hablar con ellos, jugar, hacer los deberes, darles de comer, o vestirles. Las conclusiones del estudio indican que la mujer sigue realizando las tareas más rutinarias y físicas con sus hijos, como vestirles (97%) o darles de comer (89%), frente al 68% y al 57% de los hombres respectivamente. Esto se cumple incluso en el caso de las mujeres que trabajan a jornada completa, haciendo que la mujer realice una *segunda jornada* en el hogar. (Tabla 3.1) En cuanto a actividades como leer cuentos con los hijos, se computa un 81% de mujeres trabajadoras a jornada completa frente al 49% de los hombres. El 85% de mujeres refiera hacer siempre o casi siempre los deberes con sus hijos frente al 43% de los hombres en la misma situación laboral. (Tabla 3.1)

⁶⁶³ CHINCHILLA, N., JMÉNEZ, E., GRAU, M., *Maternidad y trayectoria profesional en España*, IESE Business school, Universidad de Navarra, Estudio 2017.

⁶⁶⁴ MEIL, G. (2005). *El reparto de responsabilidades domésticas en la Comunidad de Madrid*. Madrid, Dirección General de Familia, C. de Madrid. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/490887.pdf>

⁶⁶⁵ GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, M. (2007). *El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres*. Documentos de Economía "la Caixa", 6. Recuperado de: dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2281765

El estudio refleja en cuanto a la presencia en el hogar que la mujer - incluso la trabajadora a tiempo completo-, está más presente que el hombre en la casa, ya que un 70% de las madres desayuna junto a sus hijos frente al 50% de los padres y un 92% de las madres cena con sus hijos frente al 83% de los padres. (Tabla 3.1.).

Es interesante comprobar que a mayor nivel de estudios, mayor es la implicación y dedicación de los hombres en el cuidado de los hijos en todas las actividades. La única excepción se produce en la actividad de ver la televisión con sus hijos, actividad en la que los hombres con menos estudios manifiestan una mayor implicación. (Tabla 3.2.). En cuanto a los sectores económicos en los que los padres se implican más en el cuidado de los hijos son: el comercial (81%), el de Artes Gráficas y el de Publicidad (82%). Mientras los sectores con menor participación son el Metalúrgico (60%), el Bancario (58%), el de automoción (53%) y el Químico (58%). El estudio refleja como los hombres con jornadas parciales se implican más activamente en las actividades de cuidado así como la participación activa de los hombres en paro en el hogar, lo que es señal de la predisposición de los hombres a la participación activa cuando disponen de tiempo. (Figura 3.1 y tabla 3.3) Por actividades se destaca que a mayor nivel de ingresos se participa más activamente en el desayuno, lectura o hablar con los hijos y las actividades menos frecuentes son compartir las cenas, ver televisión o dar de comer a los hijos. (Tabla 3.4)

II. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL HOGAR

Según el análisis de Chinchilla en la participación del varón en las responsabilidades domésticas tales como cocinar, lavar ropa, planchar, limpiar la casa o hacer la compra resulta que la implicación del mismo, no se ha incrementado paralelamente a su implicación con el cuidado de los hijos. Se mantiene por tanto la tendencia de baja implicación en las funciones más rutinarias.

Si en el apartado del cuidado de hijos ya había diferencias, aquí las distancias se agrandan. Los porcentajes de mujeres que habitualmente lavan ropa (94%), cocina (90%), compra (89%), limpia casa (82%) y plancha (53%), es mucho mayor que los resultados arrojados en las respuestas de los hombres: lavan ropa (24%), cocina (49%), compra (58%), limpia casa (31%) y plancha (10%). Estos resultados se mantienen incluso cuando la mujer trabaja a jornada completa, lo cual resulta un indicador de la falta de implicación del hombre en las

responsabilidades domésticas. (Tabla 3.5). En función de la situación laboral son los hombres en paro los que realizan una mayor participación, sobre todo en actividades como ir a comprar (70%), cocinar (59%) o limpiar la casa (50%). (Tabla 3.6). Esto podría significar que la disponibilidad de tiempo es importante para la implicación en el hogar.

Al analizar los datos de la participación de los hombres en función de los estudios, se comprueba que como rasgo general, los hombres se implican más en las compras y menos en la plancha. También se refleja que a mayor nivel de estudios mayor es la participación en las tareas de la casa, especialmente en la cocina y en el lavado de ropa. (Tabla 3.7)

El estudio de la implicación del hombre en las tareas domésticas en función de los ingresos percibidos por el trabajador, indica que por encima de ingresos superiores a 4.000 euros es cuando el hombre se implica menos. Indicador de que a mayor nivel adquisitivo, las tareas domésticas se delegan en otras personas: es decir, los servicios se encargan a terceros. (Tabla 3.8).

III. CUIDADO DE ASCENDIENTES

La esperanza de vida en España se ha alargado y actualmente es, junto a Japón, una de las más altas del mundo; por lo que la ayuda y solidaridad intergeneracional no es unidireccional, los hijos también ayudan a los padres en edades muy avanzadas que requieren en muchos casos de constantes atenciones. En este apartado se computa las personas que reportan el ir a acompañar y a pasear a padres y suegros (50%), les preparan la comida (19%), les acompañan en las visitas médicas (17%), les ayudan en las tareas domésticas (17%), les atienden en el baño o en el aseo personal (9%) o les ayudan económicamente (9%).

Por esta razón en ocasiones se puede hablar de terceras o cuartas jornadas laborales, que normalmente recaen en las mujeres que son las que se ocupan tradicionalmente del cuidado de los mayores.

IV. TIEMPO LIBRE

En cuanto a la inversión de tiempo en actividades de ocio también se refleja alguna diferencia entre hombres y mujeres. En este apartado se contempla la dedicación de unos y otras a actividades como hacer deporte, leer, quedar con amigos, salir a cenar, ir al cine o al teatro.

(Tabla 3.9 y figura 3.3). La actividad deportiva es donde se encuentra la mayor diferencia. El 45% de las mujeres que trabajan a jornada completa dedican tiempo a dicha actividad frente al 59% de los hombres. En contraprestación se refleja como el 71% de las mujeres dedican más tiempo a la lectura frente al 49% de los hombres. En el resto de actividades no se detectan grandes diferencias.

V. AYUDA RECIBIDA DE ASCENDIENTES EN LAS TAREAS DE CUIDADO.

Como se recoge en los estudios de Badenas Plá y López López⁶⁶⁶ y de Daatland y Lowestein⁶⁶⁷, la ayuda de padres y suegros es un hecho característico de la sociedad española y en general de la cultura mediterránea. El estudio refleja el porcentaje de personas entrevistadas que recibían este tipo de apoyo y se materializa en actividades como en preparar comida (45%), cuidado de los nietos por la tarde (42%), o cuidado de éstos cuando están enfermos (37%), acompañar a los nietos a la escuela (32%), ayudar en las tareas domésticas (23%), ayudar económicamente (14%).

2.2. DATOS SOBRE MATERNIDAD Y TRAYECTORIA PROFESIONAL

El estudio⁶⁶⁸ que trata de hacer una reflexión sobre la maternidad y la trayectoria profesional de las mujeres señala:

1. La realidad de la doble jornada de la mujer que se ve sobrecargada de roles personales y profesionales y que percibe poco apoyo de su pareja o cónyuge. La existencia de mayor participación activa, física y rutinaria de la mujer, en las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos que el varón, trabajando ambos a jornada completa.
2. La existencia de “micromachismo”⁶⁶⁹ y estereotipos invisibles como una realidad muy presente en el seno de la relación conyugal. Los “micromachismos” hacen referencia a las

⁶⁶⁶ BADENAS PLÁ, N., LÓPEZ LÓPEZ, M.T., “Doble dependencia: abuelos que cuidan de nietos en España”, *Revista Servicios Sociales*, 49, 2011, pp.107-125.

⁶⁶⁷ DAATLAND, S.O., LOWESTEIN A., “Intergenerational solidarity and the family-welfare state balance”, *European Journal of Ageing*, 2(3), 2005, pp. 174-182.

⁶⁶⁸ CHINCHILLA, N., JMÉNEZ, E., GRAU, M., *Maternidad y trayectoria profesional en España*, IESE Business school, Universidad de Navarra, Estudio 2017.

injusticias de la vida cotidiana, tiranías que pasan desapercibidas por el carácter de normalidad que se les da. Se basan en un paradigma mecanicista en el que se aceptan implícitamente situaciones de desigualdad de la mujer con respecto al hombre. El 60% de las mujeres indican que su pareja disfruta de una posición de ventaja en el hogar y un 47% indica que su pareja tiende a no responsabilizarse en lo doméstico. A mayor nivel educativo mayor implicación del cónyuge o pareja, por lo que la educación facilita la igualdad y la corresponsabilidad.⁶⁷⁰

3. La baja tasa de natalidad. La baja tasa de fertilidad existente en España desde hace décadas está motivada porque tanto mujeres como hombres renuncian a la maternidad y/o paternidad y/o reducen el número de hijos que les gustaría tener (2,52); frente a los que realmente tienen (1,32). Esto es debido a obstáculos que encuentran en la sociedad, en la empresa (techo de cristal) y la falta de apoyo de los gobiernos. En la mayoría de las ocasiones es suplida por el apoyo de familiares, fundamentalmente ascendientes.

4. Discriminación por maternidad y paternidad. Según el estudio de Chinchilla, se constata la existencia de acoso laboral en las empresas por maternidad en cuanto al proceso de selección, proyección y promoción profesional. El 35% de las mujeres afirma que sólo pueden llegar a los puestos directivos si renuncian al desarrollo de su vida familiar. En el caso de los hombres también se arrojan datos reveladores ya que un 41% de los hombres afirma haber tenido menos hijos de los deseados, un 63% afirma haber dedicado menos tiempo a sus hijos de lo que necesitaban y un 21% había renunciado a tener hijos para progresar en su carrera profesional.

5. Evidencia la existencia de horarios irracionales: se produce un desajuste entre el calendario y horario escolar y laboral. Esto dificulta la conciliación entre la vida laboral y familiar.⁶⁷¹

⁶⁶⁹ BONINO, L., "Los Micromachismos", *Revista La Cibeles*, 2, 2004. Pp.1-6. Bonino presenta diferentes tipos de micromachismos: Los utilitarios (apariencia de implicación), los encubiertos (falta de experiencia), los coercitivos (control) y los de crisis (hipercontrol).

⁶⁷⁰ El término micromachismo, se acuña a partir de conceptos de Foucault (micro-relaciones de poder) y Bourdieu (violencia simbólica).

⁶⁷¹ La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles o ARHOE se constituyó en 2003 con el objetivo de fomentar unos horarios laborales más humanos, adaptados a las necesidades sociales y económicas actuales. <http://www.horariosenespana.com>, recuperado el 13 de septiembre de 2013.

6. Existen “techos de cemento”, esto es, creencias de las mujeres sobre sí mismas y sus carencias, que limitan y reducen el desarrollo en sus trayectorias vitales que se autoimponen las mujeres⁶⁷². El estudio evidencia que un 20.3% de las mujeres declara tener como aspiración el atender exclusivamente a su familia.

7. Las mujeres de la muestra tienen un nivel de estudios ligeramente superior a sus parejas. Se puede afirmar que existe homogamia⁶⁷³ educativa e incluso en el 73% de los casos es la mujer la que tiene un mayor nivel de formación.

8. Tanto varones como mujeres declaran que la familia es más importante que el trabajo, pero son ellas las que hacen más sacrificios laborales, renunciando a su promoción laboral a favor de la familia, mientras que su cónyuge se dedica principalmente al trabajo.

9. Corroborar la diferencia salarial dado que el 72% de las parejas es la mujer la que tiene un nivel menor de ingresos, siendo este aspecto donde existe mayor desigualdad entre mujeres y hombres.

10. El rol suplente de los abuelos en lo referente a las responsabilidades educativas y domésticas de sus hijos y nietos. Entre las actividades más comunes está preparar la comida y cuidar a los nietos.

2.3. ESTUDIO DE MICRO-MACHISMO EN LA RELACIÓN DE PAREJA.

Los micro machismo término acuñado por Bonino⁶⁷⁴ se refieren a las pequeñas injusticias de la vida cotidiana que pasan desapercibidas por el carácter de normalidad que se les da. Está basado en un paradigma mecanicista que produce un constante sesgo de confirmación por el que se aceptan implícitamente situaciones de desigualdad de la mujer con respecto al hombre.

⁶⁷² En cuanto a las barreras personales femeninas las más citadas son: La falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas (Matemáticas, Informáticas e Ingeniería), seguida por tres barreras de confianza en uno mismo: infravaloración, temor al fracaso y falta de confianza.

⁶⁷³ Término que en antropología y sociología se refiere al matrimonio entre individuos que comparten alguna característica culturalmente importante. Puede estar basada en similitudes de clase, etnia, religión. En este caso similar nivel educativo.

⁶⁷⁴ BONINO, L., “Los Micromachismos”, *Revista Cibeles*, 2, 2004, pp.1-6.

El término Micro-machismo se construye en torno a dos conceptos: el de micro-relaciones de poder elaborado por Foucault y el de violencia simbólica de Bordieu.

Bonino presenta varios tipos de micro-machismo:

- Los utilitarios: donde el hombre realiza una apariencia de implicación, esto es que se presenta como “ayuda”, pero no asume su cuota de responsabilidad común.
- Los encubiertos: donde el hombre alega falta de experiencia o mentiras para no implicarse.
- Los coercitivos: donde ejerce el varón el control.
- Los de crisis: donde existe un hipercontrol por parte del varón.

Los micro-machismo de carácter utilitario es el percibido de forma mayoritaria por las mujeres en España. En el hogar, el micro-machismo hace referencia la asunción de las tareas domésticas como algo propio, a responsabilizarse con lo doméstico -en contraposición a considerarse como una *ayuda*-. Según el estudio de Chinchilla⁶⁷⁵ el 70% de las mujeres afirma que en general, los hombres tienden a no responsabilizarse de las actividades domésticas. El 69% de las mujeres perciben que, de forma general, los hombres se aprovechan de las capacidades de servicio femeninas y un 74% de las entrevistadas considera que los hombre disfrutan de una situación de ventaja en el hogar. (Tabla 4.1)

En relación con el ejercicio de la paternidad, el 74% de las mujeres afirman que los hombre dedican tiempo a los hijos en aquellas actividades más divertidas.

Resulta curiosa, la diferente percepción de los mico-machismo percibidas por hombres o mujeres donde el hombre se auto evalúa en el ejercicio del micro-machismo muy por debajo del que detectan las mujeres. (Tabla 4.3)

En función del nivel educativo parece evidenciarse que al educación es un factor que apoya y facilita un mayor nivel de igualdad entre hombres y mujeres, ya que a mayor nivel educativo hay más implicación del cónyuge y disminuye la percepción de la mujer del micro-machismo real. (Tabla 4.5).

⁶⁷⁵ CHINCHILLA, N., JMÉNEZ, E., GRAU, M., *Maternidad y trayectoria profesional en España*, IESE Business school, Universidad de Navarra, Estudio 2017.

2.4. ESTUDIO DE LAS BARRERAS QUE DIFICULTAN LA ARMONÍA ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR

Se han estudiado una serie de obstáculos que encuentra la mujer a la hora de integrar las responsabilidades laborales, familiares y personales. (Tabla 6.5) Se agrupan en cuatro grupos:

- Las barreras organizativas –techo de cristal-. Son los obstáculos que nacen y permanecen en el seno de las organizaciones y que limitan el pleno desarrollo de la mujer y su participación en el mercado laboral.

- Las barreras sociopolíticas. Son los estereotipos, comprensiones erróneas o carencias nacidas en una sociedad y que limitan el desarrollo de las mujeres, como la comprensión masculina del éxito o la falta de apoyo a las familias a la maternidad y la paternidad o la existencia de los estereotipos sobre los roles masculino y femenino.

-Las barreras personales – el techo de cemento-. Hacen referencia a las carencias y creencias de la mujer sobre si misma: la falta de formación en la llamadas *STEM*, -acrónimo de Science, technology, engineering y mathematics-, seguida de otros tres obstáculos relacionados con la falta de autoestima en sí misma, la infravaloración (34,8%), temor al fracaso (34,5%), falta de confianza en si misma (28,4%).

- Las barreras familiares. Las que se producen en el seno de la propia familia. Estas tienen relación directa con el tema que nos ocupa, la corresponsabilidad.

2.5 ESTUDIO DE CORRESPONSABILIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE LA INFANCIA

La Fundación Alares presenta un informe⁶⁷⁶ con datos que recogen la visión que tienen 1.228 niños (38,8%) y niñas (61,1%) de Madrid con edades comprendida entre 2 y 1 años⁶⁷⁷, sobre la forma de compartir las tareas del hogar.

⁶⁷⁶ FUNDACIÓN ALARES, *La corresponsabilidad en el hogar, perspectivas de los niños y niñas de Madrid*, Enero 2017. Análisis de la visión de los niños y niñas de Madrid que realizaron la actividad de “Corresponsabilidad en familia” en el Stand de Fundación Alares, en la Feria de la Infancia 2016, celebrada en Madrid los días 5 y 6 de noviembre.

⁶⁷⁷ Los datos que aportaban los niños eran cotejados con sus padres debido a su corta edad.

Realizaron la actividad de “Corresponsabilidad en Familia” en la Feria de la Infancia celebrada en Madrid los días 5 y 6 de Noviembre de 2016 y través de sus dibujos, bajo preguntas cerradas, se ha confeccionado un documento, que arroja luz de forma cuantitativa acerca de la percepción durante la primera infancia sobre el reparto de tareas en el hogar.

Dicho informe ha analizado solo a familias compuestas por hombre y mujer con descendencia, puesto que se pretendía analizar la corresponsabilidad mujer-varón y su influencia positiva sobre la igualdad de género. Por ello, no se han tenido en cuenta los datos de las familias monoparentales.

Estos datos nos desvelan que hay familias que trabajan en equipo en las labores del hogar, lo que demuestra que, a pesar de que los porcentajes no son los deseados, se está evolucionando en Corresponsabilidad y, tanto las mujeres como los hombres, aunque en menor medida estos últimos, empiezan a compartir todas las tareas que requiere la dinámica de una familia.

Las preguntas planteadas y los datos obtenidos son los siguientes:

1. ¿Quién hace la compra en casa? Las respuestas se distribuye de tal forma que el porcentaje de hombres (39%), frente al de las mujeres (57%) refleja que esta función del hogar está claramente definida. Sólo en un 4% de los hogares encuestados se hace de forma compartida.
2. ¿Quién barre la casa? La responsabilidad recae sobre la mujer en un 64% de los casos frente a un 31% en los hombres, y un 5% de forma compartida.
3. ¿Quién hace la cama? Vuelve a recaer un porcentaje más significativo en la mujer siendo un 54%, en los hombres en un 39% y de forma compartida en un 7%.
4. ¿Quien me recoge del colegio? La mujer realiza dicha función en un 54% de los casos frente a un 37% de los hombres, compartiendo dicha función solo en un 9%. Este dato nos lleva a la conclusión que cuando en la familia trabajan los dos progenitores sigue siendo en mayor porcentaje la mujer que se acoge a la posibilidad de jornada reducida.
5. ¿Quién cocina en casa? Esta vez el peso recae, en un mayor porcentaje en los hombres, siendo estos un 55% frente a un 40% de las mujeres, respectivamente y solo compartido en un 5% de los casos.
6. ¿Quién recoge la mesa? Se puede observar que esta tarea es la más equilibrada, siendo la mujer en un 25% de los casos frente a un 32% de los hombres y un 43% de forma compartida.

7. ¿Quién tiende la Ropa? Se desprende que esta tarea vuelve a recaer en mayor medida en las mujeres, siendo en un 67% frente a un 25% en los hombres y de forma compartida solo en un 8%.

8. ¿Quién arregla las cosas en casa? -Tarea habitualmente masculina-, los resultados son 50 – 50.

9. ¿Quién riega las Plantas? Los niños y niñas encuestados afirman que la mujer es la responsable en el 100% de los casos.

Analizada la dimensión de todas las tareas consultadas, nos encontramos que en un 59% de los hogares es la mujer la que soporta el mayor peso, encontrándose los hombres 26 puntos por debajo (33%). Y solo en un 8% de los casos las tareas se realizan de forma compartida. Lo que hace necesario abordar programas específicos para potenciar la Corresponsabilidad en los hogares madrileños.

2.6. PADRES, PATERNIDAD, CUIDADOS PARENTALES

El concepto de padre adquiere distinto significado según la perspectiva cultural. Hobson y Morgan⁶⁷⁸, lo definen como la “codificación cultural de los hombres como padres”, lo cual incluye los derechos, los deberes, las responsabilidades y el estatus asociados a la paternidad, al igual que las nociones de lo que representa ser padres “buenos” y “malos”.

Los cuidados paternos, según lo define Quesnel-Vallee y Morgan⁶⁷⁹ son “el conjunto de prácticas que llevan a cabo los padres, equivalente al cuidado maternal o bien de ambos progenitores” sin embargo, en buena parte de la literatura científica contemporánea, los dos conceptos –paternidad y cuidados paternos– se utilizan indistintamente para incluir todos los roles, actividades, deberes y responsabilidades que se espera de los padres en relación con la crianza de los hijos.

Gregory y Milner⁶⁸⁰ en su análisis sobre la definición de las dimensiones vinculadas al concepto

⁶⁷⁸ HOBSON , B., MORGAN, D., *Making men into fathers: men, masculinities and the social politics of fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press. 2002, pp. 1-24.

⁶⁷⁹ QUESNEL -VALLEE, A., MORGAN, S.P., “Missing the target: correspondence of fertility intentions and behavior in the U.S.”, *Population Research and Policy Review*, 22 (5-6), 2003, pp. 497-525.

⁶⁸⁰ GREGORY , A., y S.MILNER, “La masculinité en mutation, la paternité en (re)construction: une comparaison franco-britannique”, *Recherches et Prévisions*, 76,2004, pp. 63-78.

de «padre», desarrollan la idea de un «régimen de paternidad» que incluye los derechos y las obligaciones específicas que el Estado, la familia, las políticas de empleo y de tiempo (jornadas laborales) confieren a los padres.

2.8. NUEVA PATERNIDAD: LA PATERNIDAD ACTIVA

El declive del modelo del varón sustentador con la incorporación de la mujer al ámbito público, está produciendo una convergencia lenta pero progresiva de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres. Los cambios sociales -como las tasas crecientes de divorcio y la reestructuración de las familias- han contribuido decisivamente a ello.

Investigaciones de Connel⁶⁸¹, Lupton y Barclay⁶⁸², Gillis⁶⁸³ Henwood y Procter⁶⁸⁴, Nentwich⁶⁸⁵, Deave y Johnson⁶⁸⁶, centradas en la masculinidad desde décadas recientes, han subrayado y desarrollado el concepto de un “nuevo padre” o “la paternidad activa” para referirse a la construcción social y psicológica de la identidad del hombre en las sociedades occidentales desde los años setenta.

Las investigaciones han enfatizado el compromiso emocional de los hombres en el cuidado de los hijos y el deseo de compartirlo con su pareja, así como el deseo de compartir las tareas del hogar y la vida de familiar y doméstica en general.

⁶⁸¹ Cfr. CONNELL, R., *Masculinities*, Cambridge, Polity, 1995.

⁶⁸² LUPTON, D., L. BARCLAY, “The experiences of new fatherhood: a sociocultural analysis», *Journal of Advanced Nursing*, 29(4), 1999, pp. 1013-1020.

⁶⁸³ Gillis, J., “Marginalization of fatherhood in Western countries”, *Childhood*, 7(2), 2000, pp.225-238.

⁶⁸⁴ HENWOOD, K., PROCTER, J. “The ‘good father’: reading men’s accounts of paternal involvement during the transition to first-time fatherhood”, *British Journal of Social Psychology*, 42, 2003, pp. 337-355.

⁶⁸⁵ NENTWICH, J.C., “New fathers and mothers as gender troublemakers? Exploring discursive constructions of heterosexual parenthood and their subversive potential”, *Feminism Psychology*, 18(2), , 2008, pp. 207-230.

⁶⁸⁶ DEAVE, T., JOHNSON, D., “The transition to parenthood: what does it mean for fathers?”, *Journal of Advanced Nursing*, 63(6), 2008, pp. 626-633.

El rol de “paternidad marginalizada”, desarrollado por Gillis, identifica como una fuente de sufrimiento entre los hombres que quisieran ejercer un rol paternal más activo. Cowan y Cowan⁶⁸⁷, sostienen que la paternidad se inclina más a ser más un proceso que un estatus. Por esta razón, lo que los hombres definen como “la paternidad ideal” tiende a estar muy lejos de los comportamientos reales. La puesta en práctica de la paternidad está moldeada por el marco de relaciones -con la pareja, los compañeros, familiares, amigos- y el contexto en el que actúan -mercado laboral, políticas sociales, familiares y roles culturales-.

La acción paternal se ha visto motivada por la “inadecuación del rol” masculino ante la caída de las tasas de natalidad, así como los riesgos crecientes de divorcio y separación. Esta perspectiva reconoce la importancia del rol del hombre en las decisiones de la pareja a la hora de tener hijos.

Ha quedado bien demostrado por Thomson y Hoem⁶⁸⁸ que la decisión de tener un hijo la toman conjuntamente los dos miembros de la pareja, y que el desacuerdo entre ambos en esta materia es probable que desemboque en el retraso de la paternidad-maternidad, como refleja el estudio de Miller, Severy y Pasta⁶⁸⁹, donde también se explica que las mujeres consideran sus deseos de maternidad más importantes que los de los hombres, mientras que éstos creen que sus intenciones sobre cuándo tener los hijos pesan igual que las de sus parejas. Esta incongruencia en las percepciones puede ser el resultado de un proceso de reestructuración de los roles de la familia que todavía no ha concluido.

2.9. PERSPECTIVA DE LOS HOMBRES RESPECTO A LA PATERNIDAD EN ESPAÑA

Las expectativas y opiniones de los hombres no se pueden pasar por alto a la hora de analizar, ante unos nuevos roles de género, las decisiones de pareja sobre la fecundidad. La nueva paternidad tiene gran relevancia social y es un factor muy beneficioso que influye

⁶⁸⁷ COWAN , C.P., COWAN , P.A., *When partners become parents: the big life change for couples* , Nueva York, Basic Books, 1992.

⁶⁸⁸ THOMSON , E., HOEM, J., “Couple childbearing plans and births insweden”, *Demography*, 35(3), 1998, pp. 315-322.

⁶⁸⁹ MILLER , W.B., L.J. SEVERY Y D.J. PASTA, “A framework for modelling fertility motivation in couples”, *Population Studies* , 58(2), 2004, pp. 193-205.

positivamente para construir relaciones más estrechas y para estimular tanto competencias cognitivas como estereotipos de género.

Por eso resulta especialmente interesante el estudio del año 2013, realizado por González, Domínguez y Lupy⁶⁹⁰ acerca de la nueva paternidad, ya que las investigaciones pasadas han obviado la perspectiva masculina sobre la transformación de los roles de género y la aparición de un nuevo modelo de padre comprometido, que se disocia del tradicional modelo paterno asociado al rol de varón sustentador, pasivo en el ámbito doméstico y distante emocionalmente.

Las conclusiones de dicho estudio sobre las expectativas de paternidad del varón en España revelan según refleja el informe⁶⁹¹ que la nueva paternidad activa, afecta a la decisión de tener hijos. Los hombres anticipan estrategias muy diferentes para cuidar al hijo que tendrán, atendiendo a los valores de género, el entorno laboral (la jornada), las perspectivas laborales (la centralidad del empleo) y la situación laboral de su pareja.

Las condiciones laborales y las rigideces del mercado de trabajo tienen un papel muy importante en las decisiones de los padres, pero estas limitaciones a menudo se consideran como un rasgo de género: si bien las mujeres están sujetas a las misma inflexibilidad, están más preparadas para reducir la jornada laboral, aunque dicha reducción pueda perjudicar su carrera profesional. Hay algunas excepciones a esta norma, puesto que algunos hombres están dispuestos a involucrarse más en las tareas de paternidad para que sus parejas puedan centrarse en su trabajo, invirtiendo así los roles tradicionales:

- Se constata en el estudio el rechazo generalizado de la figura del padre ausente; idealmente quisieran dedicar más tiempo a sus hijos pero el impedimento que justifica la realidad, es la imposición del mercado laboral. La oposición, al menos idealmente, del modelo de varón

⁶⁹⁰ GONZALEZ, M.J., DOMINGUEZ, M., LUPY, F., "Expectativas de los hombres ante la paternidad en España", en: ESPING-ANDERSON, G., *El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español*, Colección Estudios Sociales, nº 36, Obra Social el Alma de la Caixa, Barcelona, Edición Obra Social La Caixa, 2013, pp. 149-176.

⁶⁹¹ GONZALEZ, M.J., DOMINGUEZ, M., LUPY, F., "Expectativas de los hombres ante la paternidad en España", en: ESPING-ANDERSON, G., *El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español*, Colección Estudios Sociales, nº 36, Obra Social el Alma de la Caixa, Barcelona, Edición Obra Social La Caixa, 2013, pp. 177-179.

sustentador como forma anticuada y negativa de ser padre, ha quedado arraigado en los recuerdos de infancia de algunos de los encuestados. Suelen manifestar una visión crítica de la rígida división del trabajo basada en el género que tenían sus padres y que en muchos casos comportaba un padre ausente y una madre de dedicación plena con la que establecían una relación más estrecha. No obstante, esta propensión a una paternidad activa normalmente no pasa de ser un ideal, al menos, en las percepciones de los futuros padres.

- Una minoría de hombres prevé una responsabilidad compartida. La decisión de tener hijos está vinculada a la seguridad económica, -responsabilidad que ha evolucionado de “un padre sustentador” al de “pareja de doble salario”- y de la flexibilidad horaria laboral, clave para la paternidad activa, sólo posible en jornadas laborales a tiempo parcial y en el empleo público. Por lo que la paternidad activa está en función de si el padre tiene una orientación laboral débil.

- La mayoría de hombres no contempla reducir la jornada por la percepción de ser insustituibles en su trabajo, por temor a ir contra las normas no escritas y por miedo las consecuencias que se derivarían de esta decisión.

- El concepto de implicación en la paternidad difiere entre el varón y la mujer; el nivel de compromiso es distinto en lo referente a la dedicación temporal. Las mujeres son las que modifican de forma generalizada su horario laboral y defienden su monopolio del cuidado del hijo. Las mujeres sienten que tienen más derecho a ausentarse temporalmente del trabajo, ya que esto se percibe como normal, sobre todo debido a la lactancia. Generalmente, las mujeres tienen previsto realizar ajustes radicales en su trabajo durante el primer año para poder estar el máximo tiempo posible con su hijo, mientras que los hombres solamente prevén hacer ajustes moderados, como intentar llegar a casa antes o, tal vez, coger un poco de tiempo o algún día libre cuando sea preciso. Hay múltiples razones que explican por qué hombres y mujeres otorgan significados distintos a la idea de una paternidad-maternidad compartida.

- Los padres, en general, consideran su participación activa en los tiempos de ocio, no en la vida cotidiana. Por esta razón consideran la paternidad como una renuncia al tiempo de ocio. Aunque la mayoría de los hombres parecen estar entusiasmados con la llegada del primer hijo y afirman que quieren estar implicados. Muchos hombres están resignados a hacer de “padres

de fin de semana”, una situación que justifican mayoritariamente por su situación laboral. Aunque los hombres defienden la igualdad a la hora de cuidar y criar al hijo

- En consecuencia, muchos hombres sienten que tienen derecho a proseguir con las mismas rutinas laborales después del parto y solo admiten pequeños ajustes en la organización de su jornada laboral. El resultado es que el esfuerzo de estos hombres para involucrarse en el cuidado de los hijos parece menor comparado con los ajustes que realizan las mujeres; no obstante, representa un gran cambio respecto al padre convencional.

- El esfuerzo que requiere ser un padre participativo a menudo se mide en comparación con los estándares muy bajos en su familia de origen; por consiguiente, aunque pasen muy poco tiempo con el hijo, eso puede percibirse como un cambio significativo. Las mujeres, en cambio, afrontan estándares muy altos en relación con la maternidad, si se miden por sus experiencias con sus propias madres. Para ellas, el hecho de ser la cuidadora principal en los primeros meses después del parto -gracias a los cuatro meses de permiso de maternidad, las horas de reducción de jornada por lactancia y el mes adicional de vacaciones- a menudo se percibe como “el paquete mínimo”.

- En resumen, y según la muestra del estudio, la paternidad-maternidad compartida parece ser todavía más una ilusión que una realidad, al menos en los primeros años de vida del niño; la consecuencia principal de los planes futuros de cuidado e implicación de padres y madres es que se agraven las desigualdades de género en las parejas.

- Según el informe, las actitudes a favor de una paternidad más participativa han ganado popularidad, pero el contexto institucional y las dificultades derivadas de la crisis económica del 2007, dificultan la mayor parte de los intentos para que las prácticas sean más innovadoras e igualitarias. Los padres muestran cierta buena disposición a cambiar, todo indica que la mayoría no podrá pasar mucho tiempo con su hijo durante el primer año y, sin duda, encontrará justificaciones basadas en las diferencias biológicas, como la lactancia, para la adopción de una división tradicional de roles en las actividades laborales y de atención al bebé.

- El informe concluye con la recomendación sobre las políticas de familia no solo deberían velar por mejorar la conciliación del empleo con el cuidado, sino que deberían fomentar la implicación de los padres en el cuidado de los hijos: la corresponsabilidad. Esto requiere en

gran medida abordar la cultura laboral tradicional y las normas de género que actualmente otorgan diferentes derechos, deberes, responsabilidades y estatus a la paternidad y a la maternidad.

2.10. CORRESPONSABILIDAD Y CONCEPTO DE AUTO-EFICACIA PARENTAL

De la relación encontrada entre la crianza de los hijos y la autoeficacia surge el concepto de "autoeficacia parental", concepto que se enfoca en las creencias y expectativas de los individuos sobre su capacidad para desarrollarse como padres hábiles y eficientes. Esta se compone de dos aspectos⁶⁹²:

1. El conocimiento de los comportamientos de los padres en la labor de crianza.
2. El nivel de confianza de los padres sobre su capacidad para desempeñarse en el rol parental.

Los estilos parentales han sido definidos por Darling y Steinberg⁶⁹³ como "una disposición de actitudes hacia los hijos que les son comunicadas y que en su conjunto establecen un clima emocional en el cual se pronuncian las conductas de los padres". Los estilos maniobran como "verdaderas matrices de aprendizaje que determinan los comportamientos y vínculos que los hijos establecerán en el futuro"⁶⁹⁴.

La crianza parental ha sido una de las dimensiones de la interacción padre-hijo que más se ha relacionado con el desarrollo y ajuste psicosocial, así como sus expectativas de logro en general. Por este motivo, el sistema familiar juega un papel muy importante para explicar la aparición estas conductas des-adaptativas en los hijos.

⁶⁹² SPIELMAN, V., TAUBMAN-BEN-ARI, O., "Parental self-efficacy and stress-related growth in the transition to parenthood: a comparison between parents of pre- and full-term babies". *Health & Social Work*, Volume 34, Issue 3, 1 August 2009, pp.201–212, <https://doi.org/10.1093/hsw/34.3.201>. Consultado el 28 de Febrero de 2018.

⁶⁹³ CLIMENT, G., "Voces, silencios y gritos: Los significados del embarazo en la adolescencia y los estilos". *Revista Argentina de Sociología*, 7, 2009, pp. 186-213.

⁶⁹⁴ RICHAUD, M., "La percepción de estilos de relación con su padre y madre en niños y niñas de 8 a 12 años". *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 1, 2007, pp. 63- 81. Señala los niños que no se sienten aceptados por sus padres desarrollan afrontamientos desadaptativos y sentimientos de soledad y depresión.

Para establecer los estilos parentales se toman en cuenta dos aspectos del comportamiento de los padres centrales en la educación de los hijos: el porcentaje de cuidado y ternura que demuestran los padres durante la interacción con sus hijos -apoyo parental- y el porcentaje de control demostrado sobre las actividades y comportamiento de estos -control parental-⁶⁹⁵.

La distribución de tareas dentro del hogar y la ausencia de conciliación con la vida laboral resulta una fuente de tensión familiar, para quienes son responsables de funcionamiento doméstico y financiero del hogar. Sin duda dentro de la familia, -uno de los subsistemas que en mayor medida debe afrontar numerosos eventos estresantes- es el constituido por ambos progenitores. Su función supone poner en juego múltiples habilidades o competencias que hacen referencia a la capacidad que poseen las personas para generar y coordinar respuestas, -como afecto, cognición, comunicación y comportamiento-, flexibles y adaptativas a corto y a largo plazo ante las demandas asociadas a la realización de sus tareas vitales y generar estrategias para aprovechar las oportunidades que les brindan los contextos de desarrollo.

El ser padres es una tarea bastante compleja y la percepción que posea cada uno de ellos varía de acuerdo a las funciones que desarrollen dentro de su vínculo familiar. De acuerdo a esto, y en relación a estudios realizados, existe evidencia de la influencia del género y de la edad en la percepción del papel de los padres. En este sentido las madres enfatizan con mayor frecuencia el apego, la sensibilidad y responsabilidad como características de su rol, esto en contraste con lo que hacen los padres⁶⁹⁶.

El sistema de creencias y expectativas ante ciertas actividades o áreas de la vida, determina cómo las personas evalúan su desempeño como padres –en otras palabras, su sentido de autoeficacia parental-. Las habilidades que los padres perciben de sí mismos, que los hacen sentirse padres competentes, están sobre la base de sus propias opiniones y experiencias.

Esta Autoeficacia Parental, es considerada como la capacidad para realizar de manera competente y eficaz una tarea concreta, conllevando a experiencias de éxito o fracaso, generando un aumento o disminución de la autoeficacia. De este modo la valoración que cada

⁶⁹⁵ NÉLIDA, A. y PINZÓN, B. (2003). *Relación entre estilos parentales, estilos de apego y bienestar psicológico*. Extraído el 28 de febrero de 2018 de <http://www.accessmylibrary.com/article-1G1-116037488/relacin-entre-estilos-parentales.html>.

⁶⁹⁶ FARKAS, CH., “Escala de Evaluación Parental (EEP): Desarrollo, propiedades psicométricas y aplicaciones”. *Universitas Psychologica*, 7 (002), 2008, pp. 457- 467.

padre y madre hace de sus habilidades parentales parece ser más importante de lo que parece, ya que la percepción positiva del desempeño como padre o madre propicia respuestas más adaptativas ante situaciones complejas, repercutiendo en mejores niveles de satisfacción parental⁶⁹⁷.

Inicialmente, como respuesta natural ante la biología que fundamenta la cultura, quien ocupa el rol de estar a cargo del cuidado de los hijos es la madre, mientras que el padre posee el rol de proveedor. A partir de esto, diversos autores concuerdan que transcurridos los primeros años de vida del bebé, las funciones de los padres difieren entre sí, conllevando que el rol del cuidado del bebé posea connotaciones diferentes en padres y madres. Esto ha generado que el estudio de la eficacia personal considere dominios distintos en ambos⁶⁹⁸.

En este sentido, el conflicto que se puede dar al tratar de conciliar el trabajo y familia presenta una correlación significativa y negativa con la calidad percibida en la interacción con los hijos y con la Autoeficacia Parental. Es decir, los niveles más altos de conflicto trabajo- familia están asociados a percepciones más bajas en la calidad de la interacción con los hijos y en la autoeficacia de los padres. Por tanto, al tener altos niveles de conflicto entre ambos dominios, se vería afectada la calidad de la interacción entre padres e hijos, y el sentimiento de autoeficacia que los primeros experimentan⁶⁹⁹.

Esto significa que las experiencias vividas en un dominio tenderían a afectar en el otro, y en consecuencia en la autoeficacia de los padres y la interacción que éstos tienen con sus hijos. Por lo tanto, en este contexto hay que señalar que si los padres creen en sus propias habilidades se sentirán más satisfechos y capaces de hacer lo necesario para perseverar y lograr una tarea determinada, lo que traería consigo tener expectativas reales y además, ser capaces de percibirse a sí mismos como padres competentes (Farkas-Klein, 2008). Desde esta

⁶⁹⁷ PÉREZ PADILLA, J., LORENCE LARA, B., MENÉNDEZ ÁLVAREZ-DARDET S., "Stress and Parental Competence: A Study with Working Parents", *Suma Psicol.*, vol.17, n.1, 2010, pp.47-57. ISSN 0121-4381.

⁶⁹⁸ FARKAS, Ch., "Escala de Evaluación Parental (EEP): Desarrollo, propiedades psicométricas y aplicaciones", *Univesitas Psychologica*, 7 (002), 2008, pp. 457- 467.

⁶⁹⁹ GALI, R., WEISEL, A., TZUK, K., "Work- family conict within the family: Crossover effects, perceived parent child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions", *Journal of Career Development*, 34, 2007, pp. 79- 100.

perspectiva, la corresponsabilidad familiar resulta crucial tanto para la adquisición de mayores grados de autonomía y sentido de eficacia de los padres, como para propender a una mayor calidad de interacción entre padres, madres e hijos.

Según las conclusiones de Cooke y Baxter⁷⁰⁰, el género, a día de hoy, sigue jugando un papel fundamental en la división del trabajo familiar como en las actitudes y valores ante la maternidad y la paternidad. Por lo que el presente estudio confirma los estudios previos según los cuales la mujer identifica el rol de “buena madre” con el de “cuidadora” asumiendo mayoritariamente las responsabilidades familiares. De esta manera se aminora el conflicto con la pareja y realza su rol femenino, mientras que el hombre asocia el papel de “buen padre” con el de “buen trabajador”.

3. ANÁLISIS SINCRÓNICO *AD EXTRA*: DATOS SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.

Por otro lado, el análisis *ad extra* del modelo de corresponsabilidad describe los efectos de la corresponsabilidad en la dinámica social externa a la pareja reflejados fundamentalmente sobre dos áreas que contemplaremos, a fin de lograr una panorámica sobre la realidad social lo más completa posible: la situación laboral actual de las mujeres en España y los efectos demográficos (la situación de la natalidad, la maternidad, y las motivaciones sobre las mismas). Los efectos de la ausencia de corresponsabilidad derivan en consecuencias negativas diferentes en el caso de las mujeres tanto en materia laboral y como en sus futuras pensiones. La sociedad en su conjunto también sufre las consecuencias de la sobrecarga de roles de las mujeres, esto se evidencia en el desierto demográfico que sitúa a España en la parte inferior de la tabla mundial con los índices de natalidad más bajos del mundo junto a Japón.

3.1 PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

La participación de las mujeres en el mercado laboral en España se solidificó a partir de

⁷⁰⁰ COOKE, L., J. BAXTER, J., “Families’ in international context: Comparing institutional effects across western societies. *Journal of Marriage and Family* (72), 2010, pp. 516-536.

mediados de los años ochenta, impulsada por los profundos cambios sociológicos y económicos gestados en las últimas décadas, y favorecida por los avances políticos y legislativos en el terreno de la igualdad y la no discriminación. A pesar de los avances, este proceso se enfrenta a obstáculos que lo frenan y que impiden una participación más igualitaria de mujeres y hombres en el trabajo remunerado.

En el diagnóstico de las políticas tendentes a consolidar dicho proceso debe abordarse las barreras de carácter estructural que varias décadas después, frenan esta tendencia. Uno de los frenos estructurales es el derivado de la dedicación, mayoritaria y casi en exclusiva en algunos casos, de la mujer a la atención de los niños y de los familiares dependientes, y por extensión a las tareas domésticas y la falta de implicación del varón en dichas tareas.

A pesar de que se han sucedido periodos de expansión y de recesión, las mujeres en España siguen presentando menores tasas de actividad y de empleo que los hombres, tasas de paro más elevadas, o mayores dificultades de carrera profesional que, entre otros factores, motivan la existencia de una brecha salarial que persiste y aumenta con la edad, todo lo cual repercute negativamente en sus futuros derechos de pensión.

En el informe elaborado por el Consejo Económico y Social de España sobre la participación laboral de las mujeres en España⁷⁰¹ se realiza un diagnóstico de situación, de las tendencias sociodemográficas y del empleo de las mujeres, con el fin de orientar el papel de las políticas públicas, y de los interlocutores sociales, para apoyar e impulsar el empleo y las trayectorias profesionales de las mujeres, aportando herramientas efectivas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres: políticas que pasan fundamentalmente por la disponibilidad y asequibilidad de infraestructuras y servicios

⁷⁰¹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, "Informe 05/2016. La participación laboral de las mujeres en España", *Colección informes*, número 05/2016, Madrid, 2017. "El presente informe se enmarca en una ya amplia trayectoria de trabajos del Consejo Económico y Social sobre la situación y las políticas que afectan a las mujeres en la realidad española, y en particular en el conjunto de informes elaborados en el seno de la Comisión de Trabajo específica creada para tratar la situación socio-laboral de la mujer en España, que mantienen una línea de continuidad en este tipo de análisis. De ellos, baste hacer mención del más reciente, el Informe CES 1/2011, Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio-laboral española, que comprende una parte sustancial de análisis sobre la participación laboral de las mujeres. En relación con ello, el presente Informe busca no limitarse a una mera actualización de datos y estrategias sino incorporar nuevas perspectivas en las políticas a aplicar".

profesionales de cuidados a las personas -educación y atención de la primera infancia, atención a las personas dependientes- o el fomento de la corresponsabilidad en la asunción de las cargas familiares y domésticas -permisos parentales-, sin olvidar la relevancia que pueden revestir otras políticas conexas como pueden ser, entre otras, el desarrollo de un sector de servicios de cuidados a los hogares estructurado, profesionalizado y puesto en valor del que se facilite su accesibilidad mediante determinados instrumentos de tipo fiscal y financiero.

I. COSTES Y BENEFICIOS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La igualdad de género en materia de corresponsabilidad también se debe analizar bajo la perspectiva de costes y beneficios. Se comprueba los menores coste económicos y sociales y la mejor adaptación a los retos del envejecimiento que se derivan de una mayor igualdad de género y terminando con los mayores niveles de eficiencia:

a) Costes

1. La baja representación de mujeres en la población activa y el mayor tiempo fuera del empleo de las mujeres en su trayectoria laboral determinarían, a largo plazo, la menor frecuencia de acceso a pensiones de jubilación, siendo hoy aún elevado el peso de pensiones de viudedad y otras no contributivas en el género femenino: la viudedad suponía el 45,5 por 100 de las pensiones femeninas en 2015 y la jubilación el 43,7 por 100. Entre los hombres esos porcentajes eran, respectivamente, un 3,9 y un 78,7 por 100. Debe destacarse que las mujeres que perciben en España pensión de viudedad son las educadas en el modelo desigualitario de los años cincuenta y sesenta, asignando a la mujer el rol familiar y doméstico. Puesto que no han cotizado a la Seguridad Social.

2. A su vez, la concentración del empleo femenino en sectores y ocupaciones de menor productividad -ligada a la sobre-cualificación o como producto del sesgo en la elección de carreras profesionales por sexo- explicaría, junto con el resto de factores presentes en la brecha salarial, un importe medio más bajo de las pensiones de jubilación percibidas por mujeres: en el 2015, la pensión media de jubilación de las mujeres era de 743 euros al mes, mientras la de los varones era de 1.197 euros al mes. También contribuiría la mayor frecuencia de trabajo a tiempo parcial. De ahí que, según la Comisión Europea, sea mayor el riesgo de pobreza femenino en la vejez y que se observe una amplia brecha entre hombres y mujeres en

lo que se refiere a las pensiones, estimada en un 39 por 100 para el conjunto de la UE. En España, los datos sobre importe medio mensual de las pensiones del sistema por sexo en 2015 arrojaban 689 euros para el femenino frente a 1.108 euros para el masculino⁷⁰².

3. Por otro lado, el envejecimiento demográfico repercute en las formas por las cuales la sociedad organiza la atención y los cuidados al grupo más anciano, fuertemente dependiente. En la medida en que la organización social hace recaer sobre las familias –y en concreto sobre las mujeres– la mayor parte de la atención a estos grupos, se reduce la capacidad de participación laboral de las mujeres, en particular las de edades relativamente mayores -en torno a los 45-50 años-. Y en el calendario vital actual -con una edad media al primer hijo ya por encima de los 31 años-, resulta que está aumentando la probabilidad de atender a familiares mayores sin haber concluido la crianza de los hijos menores.

4. La Comisión Europea⁷⁰³ señala que las pérdidas de PIB per cápita atribuibles a las brechas de género en el mercado de trabajo -que se plasman en esa menor participación laboral de las mujeres, en cada momento y a lo largo de su ciclo vital- se estiman en hasta un 10 por 100.

b) Beneficios:

1. El beneficio de la participación laboral de las mujeres a lo largo de su ciclo vital, se evidencia empírica sobre la correlación positiva, en un amplio elenco de países⁷⁰⁴, entre menores brechas de género en educación, empleo, oportunidades de emprendimiento y otros ámbitos, por un lado, y una mayor eficiencia productiva, por otro lado.

2. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) recordó en su Dictamen de 2013 *El empleo de las mujeres y el crecimiento*, que el aumento de la tasa de empleo femenino ya ha contribuido de manera importante al crecimiento en los últimos cincuenta años.

⁷⁰² MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MEYSS), *Evolución mensual de las pensiones del sistema de la seguridad social*, Diciembre, 2015.

⁷⁰³ COMISIÓN EUROPEA, “Labour market participation of women”, *European Semester thematic fiche*, 29-04-2016, http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/key-areas/index_en.htm.

⁷⁰⁴ OCDE Development Centre, *Does gender discrimination in social institutions matter for long term growth? Cross country evidence*. Documento de trabajo núm. 330, febrero 2016.

3. Además, es importante señalar que el trabajo realizado por las mujeres sin remuneración no se tiene en cuenta como contribución a la economía. Así, el desarrollo de puestos de trabajo para prestar servicios, en particular de cuidados de personas, a las familias, contribuiría a la transformación de esta modalidad de trabajo invisible en trabajo remunerado y supondría una elevada contribución adicional a la economía, con efectos positivos sobre los ingresos fiscales, los sistemas de pensiones, y otros.

4. Además, una mayor y más equilibrada participación de las mujeres en la esfera laboral contribuiría a elevar el potencial de crecimiento económico. Por ejemplo, como también señala el citado dictamen del CESE, las disparidades sistemáticas entre mujeres y hombres en los campos de especialización formativa y profesional implican una incorrecta asignación del capital humano y una pérdida de potencial de innovación y crecimiento económico, y debería fomentarse un cambio de actitud entre estudiantes, profesores, padres y la sociedad en general en una etapa temprana de la vida del estudiante, antes de que se consoliden las percepciones y actitudes estereotípicas sobre las actividades en que los niños y niñas destacan y con las que disfrutan.

5. De igual forma, ayudar a un mayor número de mujeres a crear una empresa y apoyar el desarrollo de empresas existentes dirigidas por mujeres puede contribuir a un modelo de crecimiento económico más equilibrado y sostenible, esto es, a crear más empleo, más innovación, a aumentar la competitividad y el crecimiento económico y a reducir la exclusión social.

3.2. INDICADORES DEMOGRÁFICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

Anteriormente, al analizar los Planes Estratégicos para la Igualdad de Oportunidades de 2014-2016, se esgrime como razón para defender el modelo de corresponsabilidad la existencia en España del conocido como “síndrome de la fecundidad baja” esto es la existencia de unos indicadores de natalidad que muestran la ausencia del reemplazo generacional; situación persistente en el tiempo y sin tendencia al alza.

Según los indicadores demográficos de I.N.E.⁷⁰⁵

⁷⁰⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Indicadores demográficos definitivos de 2016*, Publicados el 12-12 de 2017. Los indicadores demográficos básicos constituyen una colección de indicadores que resumen la evolución histórica de los comportamientos de los fenómenos demográficos básicos en

Indicadores demográficos - Definitivos 2016			
		Valor	Variación anual
Tasa bruta de natalidad	1	8,80	-2,40
Indicador coyuntural de fecundidad	2	1,34	0,33
Edad media a la maternidad	3	32,0 0	0,31
Tasa bruta de mortalidad	1	8,79	-2,98
Tasa de mortalidad infantil (menores de un año)	4	2,68	0,54
Esperanza de vida al nacimiento	3	83,1 1	0,50
Tasa bruta de nupcialidad	1	3,73	3,75

1. Por mil habitantes
2. Número de hijos por mujer
3. Número de años
4. Por mil nacidos vivos

Al analizar los nacimientos ocurridos en España durante el 2017, se comprueba que la tendencia de la natalidad sigue siendo a la baja, por lo que no es una excepción motivada por una puntual situación de crisis económica sino que ya es norma.

Nacimientos ocurridos en España. Primer semestre año 2017. Datos provisionales		
	Valor	Variación
Total de nacimientos	187.703	-6,27

España. Se calculan a partir de los resultados de las estadísticas de nacimientos, defunciones, matrimonios, de las estadísticas de migraciones y de las cifras de población residente en España de referencia.

Indicadores demográficos - Definitivos 2016		
	Valor	Variación anual
Niñas	91.065	-6,28
Niños	96.638	-6,26
De madre española	152.688	-6,76
De madre extranjera	35.015	-4,05

Variación respecto al mismo período del año anterior

Esping Andersen analiza este problema⁷⁰⁶, -pocos hijos, a edades tardías y por debajo de las aspiraciones reproductivas- y lo conecta con las transformaciones de los roles de género y los nuevos modelos de maternidad y paternidad.⁷⁰⁷ Señala en su estudio del año 2013, la existencia de unos motivos indirectos, unas fuerzas macroscópicas que inciden en la transformación social -la globalización, la aparición de la sociedad de la información, el cambio de valores de la postmodernidad-. Pero otorga mayor importancia a dos motivos directos:

- La salida de la mujer del hogar, planteado como una masculinización de la vida de las mujeres⁷⁰⁸, ha generado un nuevo problema acerca del rol de la maternidad.
- La adopción de nuevas maneras de emparejarse y de formar familias; la cohabitación, que introduce incertidumbre y fragilidad a la vida familiar e influye en las decisiones de hombre y mujer a la hora de tener hijos.

Lo llamativo del caso español es la rapidez con la que se ha producido esos cambios sociales.

⁷⁰⁶ ESPING-ANDERSEN, G., *El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español*, Colección Estudios Sociales, nº 36, Obra Social el Alma de la Caixa, Barcelona, Edición Obra Social La Caixa, 2013.

⁷⁰⁷ Señala que el síndrome de fecundidad baja tiene un carácter multidimensional, ya que intervienen otros factores como las características del mercado laboral y el impacto de las políticas públicas.

⁷⁰⁸ Las mujeres han entrado en la década de los setenta al mundo laboral, asumiendo horarios de trabajo y modos diseñados por y para varones en el modelo desigualitario.

La casuística concreta en que se maneja Esping-Anderson en lo referente a la natalidad en España y donde posteriormente extrae sus conclusiones son resumidamente las siguientes:

1. Baja incidencia de la infecundidad, esto es: casi todas las mujeres llegan a ser madres, son pocas las que no lo son, -un 12%- , pero un tercio de las madres, sólo tienen un hijo.⁷⁰⁹
2. Se ha postergado la edad de maternidad –la media es de 32 años- con independencia de la procedencia social o el nivel de estudios.⁷¹⁰
3. Significativo crecimiento en materia de cohabitación como modo sustitutivo al matrimonio. Se contempla no como una etapa temporal, sino como una alternativa al matrimonio estable.⁷¹¹
4. La Tasa de Fecundidad General en España es la más baja del mundo -junto a Japón-, sin presentarse señales de tendencia al alza.
5. Descenso de nupcialidad, 3,8 por cada 1000 habitantes, lo que indica la pérdida de consideración social del matrimonio, junto con un alto índice de divorcios⁷¹².

En los datos de avance de la encuesta sobre fecundidad en España de 2018⁷¹³, en la que se continúa la serie de encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística en los años 1977, 1985 y 1999 con el objetivo de identificar los factores⁷¹⁴ y motivos que intervienen en la decisión sobre la maternidad/paternidad actual y futura, se recogen datos de personas de edades comprendidas entre 18 y 55 años residentes en España. Por vez primera la encuesta investiga el comportamiento reproductivo y familiar de los hombres y sus aspiraciones en su

⁷⁰⁹ Denominado *efecto quantum*: nº total de hijos al final de la época fértil.

⁷¹⁰ Denominado *efecto tempo*: retraso del nacimiento del primer hijo.

⁷¹¹ ESPING-ANDERSON, G., *El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español*, Colección Estudios Sociales, nº 36, Obra Social el Alma de la Caixa, Barcelona, Edición Obra Social La Caixa, 2013, pp.18. señala: “Mientras que en muchos países la cohabitación suele considerarse como una etapa temporal que desemboca en el matrimonio (o en el final de la relación en pareja), en España constituye una alternativa funcional estable. así lo indican los datos sobre fecundidad: no hay prácticamente ninguna diferencia en la probabilidad de tener un (primer) hijo entre las dos formas de pareja (las cifras de comienzos de la década de 2000 indican que el 28% de las parejas casadas y el 25% de las que cohabitan tienen un hijo)”.

⁷¹² La tasa bruta de divorcio, en 1970 era cero -durante el régimen franquista el divorcio era ilegal-. En 1990 ya había subido a 1,0 y, en las dos últimas décadas, se ha disparado hasta 2,4; este porcentaje sitúa a España en el grupo de los países europeos con un índice de divorcios alto, al mismo nivel que el Reino Unido y por delante de Francia y Alemania.

⁷¹³ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta fecundidad año 2018. Datos avance*, Nota de prensa de 28 de Noviembre de 2018. Recuperado el 11 de Diciembre de 2018 https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf

⁷¹⁴ Ingresos, conciliación trabajo-familia, acceso a ayudas estatales, vida en pareja (corresponsabilidad).

trayectoria profesional y familiar por su repercusión en la fecundidad. En dicho estudio se concluye en lo referente a las mujeres:

1. En cuanto a la fecundidad deseada: casi tres de cada cuatro mujeres quisiera tener al menos dos hijos. En torno al 25% le gustaría tener tres hijos. A su vez, una de cada diez no desea tener hijos, (fundamentalmente las encuestadas menores de 25 años por considerarse demasiado jóvenes), este porcentaje disminuye según aumenta la edad.
2. Las mujeres de menos de treinta y cinco años que no han tenido los hijos deseados esgrimen como razón fundamental que "todavía esperan a tenerlos" (por delante de la opción de "no tener la pareja adecuada"). A partir de los treinta y cinco en adelante los motivos esgrimidos pasan a ser "por razones económicas". Cuando se avanza en edad, son por razones laborales y de conciliación de la vida familiar y laboral las que han impedido realizar su proyecto familiar.
3. En cuanto a las demandas al Estado para que incentive a maternidad, la principal coincidente en todos los rangos de edad es el "aumento de la duración del permiso de maternidad/paternidad"- en torno a un 25%, seguida de lejos por la "flexibilidad de horarios laborales para padres y madres con niños pequeños", en torno a un 9%, alejadas de la opción de la equiparación de la duración de los permisos de paternidad a los de maternidad, en torno a un 6% - medida acorde con el desarrollo legal de la corresponsabilidad-.
4. El 5,4% de las mujeres menores de 55 años se han sometido a un tratamiento de reproducción asistida, ascendiendo a un 8,8% las mujeres comprendidas en un rango de edad entre cuarenta y cuarenta y cuatro años.

Los resultados obtenidos de los hombres no difieren en cuanto el número de hijos deseados:

5. La mayoría de los hombres desea tener dos hijos. Sólo en torno al 20%, mayores de treinta años, les gustaría tener tres hijos. El número de hombres que no desea tener hijos disminuye, al igual que en las mujeres, en función del aumento de edad: el 32,1 % de los hombres menores de treinta años no quiere tenerlos frente al 10,2 % de los hombres mayores de cuarenta años.

3.3. LA CUESTIÓN DE LA NATALIDAD: ¿ASUNTO PÚBLICO O PRIVADO?

El descenso continuo de la fecundidad en España se constituye como una preocupación de interés público⁷¹⁵, trasciende a la decisión particular de la pareja sobre cuándo y cuántos hijos tener⁷¹⁶. Afecta al envejecimiento de la población y al bienestar social – tanto a nivel macro, como a nivel micro-:

A nivel macro, la OCDE ha estimado que la combinación del envejecimiento y el descenso de la población rebajará el crecimiento del P.I.B de la UE en 0,7 puntos porcentuales anuales a lo largo de las próximas décadas⁷¹⁷. España ejemplifica este síndrome de fecundidad muy baja, y, de persistir, en el año 2100 tendrá una población de tan solo 10-15 millones de personas - estas previsiones no tienen en cuenta los cambios de población causados por los movimientos migratorios-. Por otro lado, el ritmo del descenso tendrá efectos directos en la ratio de dependencia de las personas mayores; en una España de baja fecundidad, en 2050 dicha ratio se disparará al 138%.⁷¹⁸

A nivel micro, se puede definir la fecundidad como asunto de bienestar para los individuos y las familias. Varios estudios concluyen que los hijos producen un dividendo significativo de felicidad y satisfacción vital⁷¹⁹. Si examinamos los datos sobre el número de hijos considerado

⁷¹⁵ A pesar de que en los datos de la encuesta del Instituto Nacional de Estadística de 2018, el 28,6 % de las mujeres menores de veinticinco años considera que el Estado no debería incentivar la natalidad, dicho porcentaje disminuye considerablemente en función de la edad alcanzando un 12,6% en las edades comprendidas entre treinta y treinta y cuatro años. Grupo de mayor fecundidad a día de hoy en España. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta fecundidad año 2018. Datos avance*, Nota de prensa de 28 de Noviembre de 2018. Recuperado el 11 de Diciembre de 2018 https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf

⁷¹⁶ Durante las Edades Antigua, Media y Moderna, la natalidad se percibía como fuente de riqueza necesaria para la economía y la defensa de la sociedad. En 1798, Malthus publica su *Ensayo sobre el principio de la población*: según su teoría del crecimiento de la población, la fecundidad aumentará a consecuencia del crecimiento de la riqueza y los ingresos. Malthus temía que el exceso de población provocara a su vez hambrunas y enfermedades con los desequilibrios consiguientes. Por primera vez se percibe la fecundidad como amenaza. Desde mediados del siglo XIX no se ha mantenido la relación entre que a mayor riqueza de una sociedad aumente la natalidad; al contrario, a medida que las naciones se enriquecen, menguan sus tasas de fecundidad (GUINNANE , T., "The historical fertility transitions", Yale University Economics Department Working Papers, 2010, pp. 84.). También es evidente que los niveles de fecundidad influyen en el crecimiento económico.

⁷¹⁷ SLEEBOS , J., "Low fertility rates in OCDE countries: facts and policy responses", *OCDE Labour Market and social policy occasional*, París, 2003, papers, pp.15.

⁷¹⁸ MC DONALD, P., "Low fertility: unifying the theory and the demography", presentado en las sesiones de la Population association of America, Atlanta, 9-11 de mayo 2002.

⁷¹⁹ AASSVE , a., F. BILLARI y I. PESSIN, "Trust and family dynamics", *Dondena Centre for research on*

ideal, sorprende la coincidencia de varones y mujeres junto con la continuidad en varias décadas de esta referencia; la norma de dos hijos es tan fuerte hoy, como lo era en dos generaciones anteriores. Por lo que se concluye en el estudio, España presenta un déficit de bienestar substancial, - desajuste entre la fecundidad ideal con la fecundidad real-; una amplia mayoría de mujeres no tienen el segundo hijo debido a que aplazan la decisión sobre la maternidad. Encuentran dificultades a la hora de conciliar, por las insuficientes ayudas estatales, la incertidumbre económica, el aumento de las tasas de divorcios y la ausencia de corresponsabilidad.

3.4. TEORÍAS SOBRE LAS MOTIVACIONES PARA LA MATERNIDAD.

Cuando se realizan estudios sobre los derechos reproductivos, en torno a los motivos sobre la fecundidad y la corresponsabilidad en materia doméstica y familiar, estos tienen como protagonista generalmente a la mujer y su perspectiva. Así se destaca en los estudios sobre maternidad de Lesthaeghe⁷²⁰, Van de Kaa⁷²¹. Estos autores interpretan el descenso de natalidad desde la óptica de la aparición de los valores posmaterialistas que implica que se otorgue mayor prioridad a la autonomía individual y a la realización personal de la mujer. Oppenheimer⁷²² estudia la importancia que asume la calidad de las relaciones entre varón y mujer frente a la maternidad y sostiene que el declive de la fecundidad se debe a las dificultades de las mujeres para encontrar buenos candidatos en el “mercado matrimonial” debido al empeoramiento de las condiciones laborales de los hombres. Un tercer punto de

Family dynamics, 2012, Working paper, 55.

—BILLARI F., SPEDER, Z., “Societal transition, policy changes and family formation: evidence from Hungary”, *European Journal of Population*, 22(2), 2006, pp. 127-152.

—GOISIS, A., SIRONI, M., (2012): “Happiness and childbearing across Europe”, *Social Indicators Research*, 108, 2012, pp. 65-86.

⁷²⁰ LESTHAEGHE, R., “The second demographic transition in Western countries: an interpretation”, *Gender and family change in industrialized countries*, k. OPPENHEIM MASON y a.-M. JENSEN (eds.), Oxford, Clarendon, 1995, pp. 17-62.

⁷²¹ VAN DE KAA, D.J., “The second demographic transition revisited: theories and expectations”, presentado en la *Population and European society, Commission of the European Economic Community*, European University institute, Florencia, 7-9 de diciembre 1987

⁷²² OPPENHEIMER, V.K., “A theory of marriage timing”, *American Journal of Sociology*, 94(3), 1988, pp. 563-591.

vista defendido por Becker⁷²³ sostiene que las mujeres se enfrentan a costes de oportunidad crecientes a la hora de tener hijos debido a la mayor inversión que han hecho en capital humano y a su compromiso con el mercado laboral; situación que probablemente desemboque en el retraso de la maternidad o incluso en la renuncia a tener hijos como destaca Blossfeld⁷²⁴. Otra explicación sostenida por Kreyenfeld⁷²⁵, asocia la caída de la fecundidad con la creciente incertidumbre económica entre las mujeres con mayor nivel educativo. Las argumentaciones más actuales sugieren que la fecundidad disminuye cuando se produce un desequilibrio entre las aspiraciones de igualdad de la mujer y la persistencia de desigualdad desde el género en la familia y en las instituciones públicas como sostiene McDonald⁷²⁶, y Esping-Andersen y Billari⁷²⁷.

3.5. TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE LA FECUNDIDAD

La teoría económicas sobre la fecundidad tratan de explicar la incidencia de la economía sobre la fecundidad:

Becker⁷²⁸, en la década de los sesenta, predecía el comportamiento de la fecundidad vinculando el aumento de la demanda de hijos, de forma paralela, al aumento de la riqueza y a los ingresos de los padres, motivada por el coste menor que supone un hijo adicional. – siempre que no sea anulado por otros factores como la preferencia de otros bienes o la disminución del coste de oportunidad que se deriva del aumento de ingresos, ya que los hijos requieren tiempo-. Pero la realidad desmiente esta tesis.

⁷²³ Cfr. BECKER, G.S., *A treatise on the family*, Harvard University press, 1981.

⁷²⁴ BLOSSFELD, H.P., E. KLIJZING, M. MILLS y K. KURZ, *Globalization, uncertainty and youth in society*, Londres, Routledge, 2005.

⁷²⁵ KREYENFELD, M., "Uncertainties in female employment careers and the postponement of parenthood in Germany", *European Sociological Review*, 26, 2010, pp. 351-366.

⁷²⁶ MC DONALD, p. «Gender equity in theories of fertility transition», *Population and Development Review*, 26(3), 2000, pp. 427-439.

⁷²⁷ ESPING-ANDERSEN, G., y F.C. BILLARI (2012): "Re-theorizing family demographics", Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2012, working paper.

⁷²⁸ BECKER, G., "An economic analysis of fertility", en G.s. BECKER (ed.): *Demographic and economic change in developed countries*, Princeton University press, 1960, pp. 209-231.

Otra variable que maneja es el *efecto tempo*, los ingresos aumentan en la primera parte de la vida profesional y luego se estacan; por ello las mujeres posponen la maternidad hasta una previsión de ingresos estable.

Mincer⁷²⁹, en 1963, explicaba como el coste de oportunidad se aplaza en la línea de pendiente: las mujeres retrasarán el primer hijo hasta que la pareja haya alcanzado una trayectoria de ingresos estable y previsible; de igual manera, para una mujer que trabaja, el coste de oportunidad de tener un hijo -y de interrumpir su carrera profesional- será especialmente alto en la fase en que su curva de ingresos haga más pendiente. Esto significa que las mujeres con un elevado potencial de ingresos es más probable que aplacen la maternidad, en comparación con las mujeres con un menor potencial de ingresos.

Otro factor económico a tener en cuenta es el coste y la cantidad económica invertida en los hijos en materia de salud, educación y en desarrollo de habilidades; Los padres se enfrentan a la disyuntiva a mayor inversión en calidad educativa o menor inversión pero más hijos.

Las teorías de Becker que presagiaban menos familia en general y menos hijos en particular, parecen realizarse durante la segunda transición demográfica, descrita por Laesthaeghe⁷³⁰ y Van Dekaa⁷³¹. Esta se inicia hacia la segunda mitad del siglo XX. La transición se caracteriza por una caída de la tasa de fecundidad por debajo de los niveles de reemplazo generacional, un aumento de la infecundidad voluntaria, el aplazamiento del matrimonio, la creciente inestabilidad conyugal y la extensión de la cohabitación. Dichos autores, hacen una interpretación teórica posmoderna de la segunda transición, con el argumento de que la caída de las tasas de nupcialidad, la inestabilidad creciente de las relaciones y la reducción del número de hijos representan la difusión de valores que promueven orientaciones y estilos de

⁷²⁹MINCER, J., "Market prices, opportunity costs and income effects", *Measurement in economics*, Stanford university press, 1963, pp. 67-82.

⁷³⁰ LESTHAEGHE, R., "The second demographic transition in Western countries: an interpretation", en OPPENHEIM MASON, K., y M. JENSEN, A., *Gender and family change in industrialized countries*, Oxford, 1995, Clarendon, pp. 17-62.

⁷³¹ VAN DE KAA, D.J., "The second demographic transition revisited: theories and expectations", presentado en la *Population and European society, Commission of the European Economic Community*, European University institute, Florencia, 7-9 de diciembre 1987.

vida individualistas, la búsqueda de identidad y la realización personal, por encima de los compromisos y los vínculos a largo plazo, la religiosidad o la sumisión a los convencionalismos.

Esping-Andersen y Billari ⁷³², presentan un argumento alternativo y consideran la inestabilidad matrimonial y la baja fecundidad como consecuencias de la revolución producida en los roles de la mujer. Una vez que las instituciones sociales, -especialmente el Estado de bienestar y los mercados de trabajo- y las parejas –al generar relaciones más igualitarias- se adapten a las nuevas preferencias vitales de la mujer, se augura que emergerá un nuevo modelo de familia más equitativo⁷³³. Esto es, la asunción y la práctica del modelo de corresponsabilidad en las parejas, sería una solución al invierno demográfico existente en España.

Esta tesis está en línea con la teoría de McDonald⁷³⁴. Según este, la igualdad de género en las instituciones sociales -es decir, en la educación formal y el mercado laboral- y en las relaciones de pareja es una condición necesaria para que aumente la tasa de fecundidad. Cuando solamente prevalece la primera, es probable que la fecundidad permanezca baja.

También Myrskylä⁷³⁵, muestra que la igualdad de género es una condición necesaria para que se produzca una relación positiva entre la tasa de fecundidad y los altos niveles de desarrollo económico. Ambos son coherentes con la idea de que las sociedades pueden alcanzar un mejor equilibrio en materia de fecundidad una vez que consiguen conciliar eficazmente la maternidad con la participación de la mujer en el mercado laboral.

⁷³² ESPING-ANDERSEN, G., y F.C. BILLARI (2012): “Re-theorizing family demographics”, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2012, working paper.

⁷³³ ESPING-ANDERSON, G., *El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español*, Colección Estudios Sociales, nº 36, Obra Social el Alma de la Caixa, Barcelona, Edición Obra Social La Caixa, 2013, pp.87. Explica los tres obstáculos detectados en su estudio que explican la baja fecundidad: Las relacionadas con las estructuras y oportunidades del mercado laboral, el marco institucional y político, esto es las ayudas públicas a mujeres y hombres para que puedan conciliar las responsabilidades familiares con la vida laboral. La tercera hace referencia a las desigualdades de género, el cambio de las relaciones de género ha sido asimétrico ya que la vida de la mujer ha cambiado mucho más que la del hombre. Además, la transformación ha avanzado a una velocidad superior en algunas esferas, como la educación y el empleo, que en otras, como las prácticas familiares o la adaptación del Estado de bienestar.

⁷³⁴ MC DONALD, p. «Gender equity in theories of fertility transition», *Population and Development Review*, 26(3), 2000, pp. 427-439.

⁷³⁵ MYRSKYLÄ, M., F.C. BILLARI y H.P. KOHLER, “High development and fertility: fertility at older reproductive ages and gender equality explain the positive link”, *Mpidr Working papers Wp-2011-017*, Max planck institute for demographic research, Rostock, Alemania. 2011.

4. ANÁLISIS DIACRÓNICO: ESTUDIO SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE PAREJAS DE DOS GENERACIONES (1995-2013)

El análisis diacrónico sobre corresponsabilidad, deviene necesario. El hecho de conocer como ha evolucionado la corresponsabilidad en España a lo largo del tiempo, a través de dos generaciones, resulta imprescindible para evaluar si se ha producido efectivamente el cambio cultural generacional. Para ello mostraremos el estudio en torno al modelo de corresponsabilidad realizado sobre parejas conformadas en 1995 y 2013.

Especialmente interesante resulta el estudio realizado por Del Valle Loroño⁷³⁶ al plasmar la evolución sobre el modo de organización profesional y familiar de familias de doble ingreso y doble carrera al establecer un análisis diacrónico entre parejas de dos generaciones 1995⁷³⁷ y 2013⁷³⁸, fechas en las que las políticas de igualdad de oportunidades comienzan a desarrollarse. El objeto es analizar la evolución de los factores, condicionantes y las inercias del género. El estudio referido está tomado sobre una muestra de parejas de Bilbao, donde culturalmente el modelo de corresponsabilidad está más asentado que en otras Comunidades Autónomas.

⁷³⁶ DEL VALLE LOROÑO, I. *Inercias de género en la gestión de la vida profesional y familiar. Dos generaciones de familias de doble carrera*. Universidad de Deusto, Bilbao 2105, pp. 502-519.

⁷³⁷ Las parejas entrevistadas en 1995 en un momento de modernización social y económica, y de cambio de mentalidad e inercia de la tradición en las pautas y comportamientos familiares reflejados en la quiebra de las actitudes y valores relativos a los roles de género, en una sociedad que transitaba hacia un escenario de corresponsabilidad en la provisión. Una corresponsabilidad que, en el ámbito del cuidado, está lejos de ser asumida por el colectivo masculino. El discurso de la igualdad se institucionaliza pero, en el ámbito laboral, la presencia de la mujer es aún baja, y la segregación horizontal y vertical acusada. Ello en un entorno económico y laboral que ya ha empezado a acusar el agotamiento del modelo de empleo y la organización del trabajo del capitalismo industrial.

⁷³⁸ Las parejas entrevistadas en 2013 situadas en un escenario destradicionalizado, con pautas y comportamientos familiares desregularizados y con una mayor diversidad y complejidad en los recorridos vitales. El empleo femenino no es una elección, el patrón de doble provisión, que pasa a ser mayoritario. Se perciben cambios en la mentalidad y en la práctica de algunos varones con relación a la corresponsabilidad y al cuidado, si bien las desigualdades persisten. La "igualdad normalizada" forma parte del discurso político y social y también alcanza al ámbito laboral, donde la retórica de la conciliación adquiere protagonismo. Se cuenta con más instrumentos y recursos que facilitan las estrategias privadas de ajuste entre el cuidado y el trabajo remunerado. El trabajo se presenta más escaso, inestable y abierto al mercado global como efecto de la creciente flexibilización y descentralización. Esto marca rupturas conceptuales y vitales en las trayectorias laborales, ahora abiertas, discontinuas y presionadas por la incertidumbre.

Carrera y familia, profesión y cuidado, son configuradas históricamente como categorías generizadas y mutuamente excluyentes, estructural y simbólicamente. Han marcado las identidades de hombres y mujeres, remitiendo a místicas que han alimentado esquemas de devoción y entrega confrontados y jerarquizados. La creencia en la devoción a la profesión, como fuente de realización personal, y del éxito en el trabajo, como producto de la inversión intensiva y continua de tiempo, energía y compromiso personal junto con la creencia en la entrega y devoción a la familia, a la maternidad, y al cuidado, como mandato prioritario de la condición femenina.

Los procesos de individualización cuestionan y quiebran tanto las categorías de la modernidad como los esquemas simbólicos heredados que las alimentan, particularmente para las mujeres, pero también para los varones.

El estudio concluye:

- La vulnerabilidad de las parejas de doble carrera en cuanto a la interrelación entre familia y empleo y a las desigualdades de género que la caracterizan. La vulnerabilidad estructural afecta sobre todo a las mujeres. Las demandas de la profesión son difícilmente compatibles con el mantenimiento de dos carreras, el cuidado y la continuidad de la relación. Son las mujeres las que fundamentalmente acusan ese conflicto que impacta sobre sus vidas y trayectorias profesionales. Una circunstancia que se mantiene en las dos generaciones de parejas investigadas.

- El análisis de dos momentos muestra, un escenario aparentemente más “amable” para la integración de profesionales y familia y la construcción de relaciones más igualitarias. Pero también muestran señales de ambivalencia que ponen de manifiesto la inercia de la desigualdad: “El análisis de las actitudes nos dice que entre las generaciones jóvenes, la ideología de la maternidad intensiva no ha desaparecido del todo, y que sigue arraigada la idea de la domesticidad vinculada y adherida a la condición y biografía femenina. El examen de los tiempos y cargas totales de trabajo nos muestra que los hombres siguen sin responsabilizarse del cuidado. Las medidas de conciliación están siendo utilizadas fundamentalmente por las

mujeres.”⁷³⁹

- Se constata que la identidad laboral, los intereses y expectativas relacionados con la dedicación profesional de mujeres y hombres, se construyen y moldean acorde con un modelo de biografía electiva a la par que se construye la relación de pareja y el proyecto familiar. Pero en el recorrido de la vida en común, las trayectorias de hombres y mujeres siguen mostrando lógicas y prácticas diferentes: asoman viejos esquemas de género que cristalizan en nuevas desigualdades. Muestran la presión que el conflicto entre profesión y cuidado ejerce sobre las carreras de las mujeres en las dos generaciones⁷⁴⁰.

- Se comprueba que, para la realización de la “doble carrera” se perciben preferencias de género en la pareja. La afinidad en los ritmos y pautas de formación y en la apuesta por la inserción profesional, no operan igual en hombres y mujeres a la hora de la conformación recíproca de los itinerarios individuales. Aun cuando las mujeres apuesten por la biografía propia, sus elecciones y decisiones se muestran más permeables al fortalecimiento de la estrategia común de la pareja. Los varones tienden a imponer sus proyectos en los ritmos que impone la vinculación de dos proyectos vitales. La relación de pareja se va moldeando con la expectativa de un modelo simétrico basado en la autonomía económica y la doble dedicación profesional, pero las cesiones o renunciaciones antes de la convivencia, por leves que parezcan, van conformando expectativas diferentes sobre las prioridades de los proyectos profesionales.⁷⁴¹

- En las narrativas de las parejas investigadas, no se establecen “lógicas previsoras” al inicio de la convivencia que, de forma explícita, delimiten responsabilidades sobre la organización de la vida en común. Esta se concibe sobre un patrón de realización personal basado en la doble dedicación profesional y, por lo general, en la formación de una familia. La manera para combinar ambos no es una cuestión que se esboce con el proyecto de vida en común. En las narrativas individuales se muestra, que éste sí es un interrogante importante en las biografías femeninas, -a la hora de proyectar una vida en común-, con consecuencias en la gestión de sus

⁷³⁹ DEL VALLE LOROÑO, I. *Inercias de género en la gestión de la vida profesional y familiar. Dos generaciones de familias de doble carrera*. Universidad de Deusto, Bilbao 2105, pp. 506.

⁷⁴⁰ DEL VALLE LOROÑO, I. *Inercias de género en la gestión de la vida profesional y familiar. Dos generaciones de familias de doble carrera*. Universidad de Deusto, Bilbao 2105, pp. 507.

⁷⁴¹ Idem, pp.510.

carreras.

- La comparativa entre ambas generaciones revela cambios en el modo de integrar profesión y familia, pero los discursos de la segunda generación también nos indican que el género es resistente en el escenario individualizado. Adopta nuevas formas y expresiones. Estructura las prioridades entre las demandas del mercado, por un lado, y la familia y el cuidado, por otro. Se manteniendo el conflicto de ambas y, sobre todo, la desigualdad.

A. En las parejas de los Noventa, el género opera como un factor muy significativo en el modo en que las identidades profesionales se articulan con las identidades privadas. En estas parejas, hombres y mujeres se enfrentan a la negociación del empleo y de las responsabilidades familiares en condiciones muy diferentes: en los varones está vigente el referente del itinerario masculino tradicional. Sin embargo, en su argumentación comienzan a aflorar el cuestionamiento de la masculinidad hegemónica y, se distancian de un modelo intensivo de dedicación y compromiso con el trabajo remunerado.

En esta generación se establece dos discursos sobre la familia: uno tradicional, en el que las vidas familiar y profesional no entran en conflicto y permanece inalterado el modelo masculino de disponibilidad, prioridad y lealtad incondicional hacia la profesión. Otro en el que se descubre la preocupación por la calidad y el tiempo familiar y por incorporar otros valores relacionados con su crecimiento personal, su ocio, su bienestar físico y su compromiso con la pareja y la familia⁷⁴². Aunque en pocos casos se reconoce la ausencia de corresponsabilidad como problema.

La experiencia de las mujeres de los años Noventa -donde prevalece la presión de los patrones y esquemas culturales-, están marcadas en buena medida por la oportunidad para formarse y participar en el mercado laboral y por la idea de "la ocasión": aprovechar el lugar y el momento para construir una vida propia. Para ellas la actividad laboral es, -además de un anclaje identitario-, un motivo de orgullo.

⁷⁴² Se trata de un discurso producido desde la madurez profesional donde los hombres no han realizado aplazamientos, cesiones, o renuncias en sus itinerarios profesionales. Los hombres encuestados, conscientes de su privilegio, argumentan -para justificar las asimetrías de tiempo y energías que se producen entre la profesión y el cuidado y los desiguales arreglos que se dan en el marco de la relación de pareja-, las diferencias de socialización entre hombres mujeres, la compensación económica de sus ausencias en el hogar y los dilemas más morales que prácticos.

Profesión, carrera laboral, identidad profesional, producen en las mujeres tensión⁷⁴³ por tener que demostrar un “saber hacer masculino” o producir identidades profesionales y de carrera propias, basadas en el “buen hacer”, de la competencia y la responsabilidad⁷⁴⁴.

Los recorridos de las mujeres de los años Noventa presentan generalmente dos pautas: una pauta intensiva, que encaja con un modelo de compromiso profesional marcado por la entrega y la búsqueda de promoción. Esto supone la inversión intensiva de tiempo, sea en ámbitos organizacionales y modelos de carrera prototípicos, sea en modelos de carrera más abiertos y auto-gestionados. Y, otra pauta, adaptativa, discontinua, con interrupciones y aplazamientos, retrocesos y adecuaciones⁷⁴⁵. Un desarrollo profesional diseñado para “acomodar” identidades y profesión y habitar entre los dos mundos teniendo algo de los dos, sea a la vez o de forma secuenciada. Recorrido que no se halla en sus compañeros.

Las estrategias que se utilizadas para resolver este conflicto varían, pero están marcadas por sentimientos ambivalentes sobre el cumplimiento de su papel como madres -responsables del cuidado- y como profesionales. Presentan un alto coste personal, físico y emocional, donde el sentimiento de duda e insatisfacción no desaparece. Lo cierto es que hay un interrogante recurrente en las narrativas de las mujeres que pagan el alto peaje de “confrontarlo todo” que va acompañado siempre de la idea de “pérdida” en la vida personal y en la vida profesional.

En el discurso de las mujeres de los Noventa⁷⁴⁶ se identifican intentos por superar y redefinir

⁷⁴³ Un modelo de disponibilidad y entrega profesional en el que estas mujeres quieren demostrar su competencia y un esquema de devoción a la familia que no se ha debilitado y en el que la ideología de la domesticidad y la maternidad intensiva condiciona las identidades profesionales y se hace presente en su discurso, naturalizada y esencializada.

⁷⁴⁴ Distanciadas del esquema de devoción al trabajo y orientadas al equilibrio de las preferencias vitales encajan con una cultura del trabajo tradicional, muy masculina, que reconoce su devoción y entrega.

⁷⁴⁵ Acorde con la denominación de “trayectoria” profesional más que con “carrera profesional” que connota el hecho de competir, alcanzar metas y objetivos profesionales, según lo planteado por N. Chinchilla, *Integrar la vida. Liderar con éxito la trayectoria profesional y personal en un mundo global*, Barcelona, Planeta, 2018.

⁷⁴⁶ Colectivo en el que las mujeres, con la principal carga en responsabilidad y cuidado familiar —a pesar de su externalización—, interpretan sus pautas adaptativas y sus renunciaciones desde un discurso de género, en el que aflora la desigualdad entre hombres y mujeres, que se explica sobre todo en términos culturales y normativos.

las posiciones de las mujeres: resolver las contradicciones, desmitificar las identidades maternas y profesionales y romper con los esquemas de devoción generizados, esto supone integrar identidades. Y en ello, el elemento determinante es la relación de pareja. La forma en la que ellos enfocan la dedicación profesional de sus compañeras, su disposición a negociar tiempos y crear condiciones u oportunidades de arreglos más igualitarios y menos tensionados.

B. El estudio sobre las parejas del 2013⁷⁴⁷, reflejan en la forma de combinar profesión y familia unos esquemas de devoción más difusos: esto se constata en los discursos sobre la actividad laboral de los varones donde se advierten rupturas con la centralidad del empleo y pruebas de que en su experiencia vital aparece el conflicto con el esquema de devoción a trabajo y las definiciones tradicionales de la masculinidad⁷⁴⁸. El discurso de ellas sobre la integración del compromiso profesional y familiar se presenta menos conflictivo, pero más alejado del equilibrio en los desarrollos profesionales:

Ambos, mujer y varón, tienen semejante formación e inserción laboral⁷⁴⁹; aunque los varones cuentan con mayor libertad para pensar y planear su formación, más presionados por el mercado que por los roles de género, -ya que la escalera profesional se desdibuja en sus expectativas-. Las mujeres se forman pensando en el empleo puesto que la formación es un hecho normalizado y en las familias elevan las expectativas laborales para sus hijas.

- El enfoque en el que convergen unos⁷⁵⁰ y otras es el de integrar y equilibrar dedicaciones, tiempos y energías. Se proyecta la preocupación por lograr el equilibrio entre las diferentes facetas vitales.

⁷⁴⁷ DEL VALLE LOROÑO, I. *Inercias de género en la gestión de la vida profesional y familiar. Dos generaciones de familias de doble carrera*. Universidad de Deusto, Bilbao 2105, pp. 515-518.

⁷⁴⁸ Cambios que apuntan a la configuración de nuevos imaginarios de carrera, en los que, además de nuevas preferencias y valores relacionados con la satisfacción personal, la autorrealización, la valoración del bienestar y del tiempo de ocio, también la vida familiar ocupa lugar.

⁷⁴⁹ En este colectivo se advierte la evolución del mercado laboral hacia un escenario de empleo escaso e inestable. Las trayectorias son más discontinuas, los ritmos pausados y se demora la consecución de objetivos, lo que también contribuye a desmitificar y redefinir las ideas del compromiso y del éxito profesional, de lo que significa "perseguir una carrera" para ellos y ellas.

⁷⁵⁰ Hay varones que reproducen modelo de disponibilidad que demanda el mercado y mantienen el discurso moral de la generación anterior, pero ello no oculta la emergencia de una pauta de desarrollo profesional que no encaja con un modelo de ausencia.

- En los varones, comienza a observarse el impacto del conflicto entre profesión y familia, empleo y cuidado. Y se perciben los dilemas normativos y emocionales, de las tensiones y ambivalencias que caracterizan el discurso de las mujeres de la generación de los Noventa. Hay “algún pionero” de la conciliación que ven como la opción por el cuidado se penaliza en un mundo profesional, en el que los niveles de exigencia, competencia e implicación casi nunca entienden de equilibrios personales. A pesar de esto, en ellos opera una lógica de mercado, de disponibilidad, a la que no renuncian. En ellos no opera el esquema de devoción a la familia de la misma forma en que lo hace en el colectivo femenino, más dispuesto a reducir y limitar su desarrollo profesional.

- Las apuestas por el cuidado de las parejas siguen siendo de ellas. Para ellas priman las pautas adaptativas⁷⁵¹. Son pocas las mujeres que en este contexto más favorable, -tanto institucional como de pareja-, redefinen sus esquemas de devoción a la familia.

Las mujeres parecen haber calmado algunas de las dudas existentes en la generación anterior en torno al compromiso con la profesión y con la familia. Se advierte menos “conflictos morales” y no se hacen tan presentes los dilemas, ambivalencias que dominaban el eje discursivo de las elecciones de las mujeres de 1995. Se encuentran varias maneras de resolver el problema:

1. Redefiniendo el esquema de devoción familiar, manteniendo una pauta de inversión intensiva; bien con un modelo de disponibilidad profesional que mantiene la confrontación con el cuidado y el contrato de género gracias a su externalización o bien mediante el apoyo en la actitud corresponsable de las parejas, que convertidos en “copartícipes subsidiarios”, facilitan la actividad del cuidado, proporcionando confianza a las mujeres para que se centren en sus proyectos profesionales⁷⁵².

⁷⁵¹ Enfocadas a reducir la dedicación o aparcando la trayectoria profesional y las aspiraciones profesionales, de manera unilateral y como una forma de liberar tiempo de cuidado y tiempo personal.

⁷⁵² En un marco de relación de pareja en el que la sobrecarga doméstica y de cuidado se ve aligerada por el cambio de actitud de los varones -ellas los perciben más implicados porque cuidan algo más-, por la ayuda contratada, y por la rebaja en los criterios y estándares del trabajo doméstico, esta dedicación a la familia ya no se percibe como una imposición.

2. Cuestionando abiertamente el modelo de devoción al trabajo, apostando por un equilibrio de tiempos y energías que, a la postre, evidencia una elección por el cuidado.

Aún así, a las mujeres les sigue resultando difícil resistirse a esa inercia de género, encubierta por el argumento de la elección personal y el equilibrio vital, que tiende a activarse vinculada a la maternidad. Las exigencias y presiones normativas y emocionales del modelo de madre entregada, de cuidadora principal, permanecen arraigadas en los esquemas cognitivos, morales y emocionales de las mujeres, orientando sus preferencias y aspiraciones. Se constata que con la llegada de los hijos, las carreras se ralentizan y los objetivos se posponen.

Las experiencias de la segunda generación de parejas muestran un escenario más individualizado. Pero, hay que ser escépticos ante la “desgenerización” de las aspiraciones, identidades y expectativas. El “equilibrio sosegado” domina en el discurso, ofrece la ilusión de que los dilemas y las contradicciones de la conciliación se han ido acallando. Pero en realidad permanece enmascarado el conflicto entre los modelos y lógicas que sustentan las identidades profesionales y familiares.

Se detectan supuestos y prácticas que reflejan esquemas culturales y lógicas diferentes a la hora de responder a las necesidades que plantean la profesión y el mercado de un lado, y el cuidado y la familia de otro. Esas lógicas definen obligaciones y oportunidades individuales y recíprocas que, pese a los cambios y avances de la igualdad, siguen ejerciendo una presión desigual sobre ellos y ellas.

En la lectura que hacen las mujeres de su mayor implicación en el cuidado y su “adaptación, pausas y ajuste ” profesional frente a los varones se interpretan en un marco electivo y preferencial en el que más que redefinirse los modelos y lógicas de responsabilidad generizada que sustentan la desigualdad. Por lo que se detectan brotes de retradicionalización que aumentan la brecha con relación al desarrollo profesional.

5. CONCLUSIONES. EL CAMINO HACIA LA CORRESPONSABILIDAD

5.1. GÉNESIS Y TEORÍAS

Tras el análisis de la génesis y teorías que la literatura académica aporta surgidos en relación con la corresponsabilidad podemos concluir:

1. Que la puesta en valor de la corresponsabilidad en cuanto derechos y deberes reproductivos encuentra su génesis: a) en los estudios históricos de la familia que fueron desarrollados en el S. XX por la “escuela de annales” (a partir de los años veinte), b) en los estudios sociológicos sobre el trabajo doméstico realizados en los años setenta y ochenta y c) en la evidencias aportadas por los estudios económicos -a pesar de carecer de carácter monetario - sobre la importancia de las tareas de cuidado, esto se produjo al ligar la conciliación con las políticas de bienestar desarrolladas en Europa en los años noventa. La dificultad de conciliar se considera generadora de desigualdad social entre hombres y mujeres y hace emerger la urgencia de corresponsabilizarse no sólo en el ámbito público sino también en el doméstico y familiar.
2. Las tareas de cuidado comienza a revalorizarse y a computarse económicamente a través de estudios sobre la dedicación a las tareas domésticas, de educación de los hijos y afecto a los dependientes.
3. Que los diferentes modelos económicos familiares surgen en función de la distribución de roles domésticos y éstos están directamente relacionados con las políticas sociales y económicas desarrolladas en cada Estado.
4. Sobre las teorías que analizan los factores que influyen en el reparto de roles entre hombres y mujeres: a) la propuesta de Becker –especialización-, se encuentra a día de hoy superada por la realidad social, ya que refuerza el modelo desigualitario. b) La segunda teoría -de los individuos diversos (intercambio y negociación en función de gustos y preferencias personales)- no tiene en cuenta las relaciones de poder latentes en el seno de la pareja, el poder basado en la contribución económica o en la relevancia social; hecho que desvirtúa y parcializa la negociación de roles domésticos en igualdad de condiciones; y c) la teoría “identitaria” acentúa la idea de que hombres y mujeres asumen como “normalidad” el rol con el que han sido educados por lo que se tiende a reduplicar los roles tradicionales aprendidos en la infancia. Este hecho dificulta el cambio cultural hacia el modelo corresponsable reconocido en la Ley y refuerza la propuesta de esta tesis sobre la necesidad de impulsarlo a través de la educación formal, proponiendo al alumnado nuevos modelos de relación varón-mujer más justos.

5. La existencia de la relación corresponsable requiere de tres requisitos: a) Percepción del reparto justo de tareas entre varón y mujer; b) Actuación coordinada en la realización de las mismas; c) Asunción de la responsabilidad compartida.
6. En cuanto a nuevos conceptos surgidos a raíz de la corresponsabilidad destacan: a) “Derechos de paternidad” que incluye los derechos y las obligaciones específicas que el Estado, la familia, las políticas de empleo y de tiempo (jornadas laborales) confieren a los padres; b) Paternidad activa⁷⁵³ en el ámbito doméstico, -frente al modelo tradicional del padre sustentador y ausente del hogar-; c) Las nuevas masculinidades, referidos a los nuevos roles en las tareas de cuidado adoptados por los varones.

5.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS Y LOS ESTUDIOS

Partiendo de la premisa que los datos estadísticos no constituyen por sí mismos saber científico, que y no describen al 100% la realidad de cada individuo y su relación en el reparto de roles familiares y domésticos con su pareja, sí son válidos como indicadores en términos generales sobre el nivel de corresponsabilidad de varón mujer.

1. Según los datos arrojados por las encuestas, parece que continúa una inercia en la desigualdad en la tareas de cuidado. En las sociedad española la participación en la carga del cuidado no se reparte equitativamente entre hombres y mujeres, y ello tiene impactos y consecuencias de signo diferente para las vidas de unos y otras. El avance del modelo de doble provisión no conlleva un cambio paralelo en el modelo de corresponsabilidad en el cuidado, ni desde la perspectiva del interior de los hogares ni desde el marco más amplio de la organización social.
2. Se puede afirmar que la realidad social es deficitaria en materia de corresponsabilidad en perjuicio de las mujeres, en gran medida por la ausencia de políticas activas.
3. Sorprende comprobar que aunque la legislación sobre corresponsabilidad está reconocida en España en el artículo 68 del Código Civil desde el año 2005, y a su vez, están perfilados los instrumentos para su desarrollo desde el Año 2007 con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta no se encuentra reflejada del mismo modo en la realidad social. Este hecho indica que

⁷⁵³ NENTWICH, J.C., “New fathers and mothers as gender troublemakers? Exploring discursive constructions of heterosexual parenthood and their subversive potential”, *Feminism Psychology*, 18(2), , 2008, pp. 207-230.

- la Ley, de forma excepcional en el caso de la corresponsabilidad, está por delante de la demanda social.
4. La Legislación sobre corresponsabilidad en España, no está cumpliendo su papel de educador social. Se pone en relevancia que el artículo 68 del Código Civil, donde se declara la corresponsabilidad en los derechos y deberes productivos y reproductivos de los cónyuges, no contiene sanción en caso de incumplimiento; de la misma manera tampoco contiene incentivo alguno para su cumplimiento. Es por tanto una norma natural meramente declarativa.
 5. Resulta costoso reeducar los hábitos de la población sin establecer premios o castigos. En el caso de la corresponsabilidad se trata de un valor que debe ser asumido libremente por las personas.
 6. Como apuntan todos los estudios analizados, se reafirman de forma unánime que la solución para avanzar hacia la corresponsabilidad entre mujer y varón incluiría la participación de todos los agentes sociales involucrados: individuos, familias, empresa y Estado. Supone avanzar en un nuevo modelo social más justo y equitativo. Se reconoce la necesidad de cambio cultural que pueda incidir en la sociedad, a fin de que se consiga un reparto más justo de los tiempos de vida de hombres y mujeres.
 7. El cambio cultural está siendo más lento que la demanda, por lo que sería deseable la intervención del Estado en la educación formal para conseguir una sociedad más justa para sus miembros. La ausencia del valor de corresponsabilidad⁷⁵⁴ en el proyecto educativo formal junto con el desconocimiento de los derechos y libertades de la persona, invisibiliza la desigualdad social del reparto de tiempo en el seno de la pareja. De esta manera se perpetúa la asunción de muchos de los deberes impuestos por tradición por parte de las mujeres, además de las devenidas por la maternidad.
 8. Es por tanto que se propone que sea a través de la educación formal, acercando el conocimiento de la Ley a los ciudadanos, mediante una asignatura introductoria a los Derechos fundamentales en materia de igualdad, de modo que se presenten modelos más justos de relación.

⁷⁵⁴ Como se demostró en el Capítulo I de esta Tesis.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA EDUCATIVA

Desde la Aprobación de la Constitución Española de 1978, donde se recoge en el artículo 1, la igualdad como valor fundamental, se ha producido una evolución y transformación de la sociedad en esta materia que ha repercutido en el espacio educativo⁷⁵⁵, laboral⁷⁵⁶, familiar⁷⁵⁷ y demográfico⁷⁵⁸. Se puede afirmar que la igualdad formal en las leyes se ha logrado de forma plena: la corresponsabilidad está reconocida en España en el artículo 68 del Código Civil desde el año 2005, y a su vez, están perfilados los instrumentos para su desarrollo desde el año 2007, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

⁷⁵⁵ Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012-2013, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General de Universidades, Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario Según dicha fuente, pese a que el 54,3% del total de estudiantes universitarios son mujeres y llegan a alcanzar el 59,1% de las personas tituladas universitarias, existe una clara diferencia entre ambos sexos a la hora de elegir especialidades académicas. La presencia de las mujeres es mayoritaria en todas las ramas universitarias (70,5% en Ciencias de la Salud, 61,1% en Ciencias Sociales y Jurídicas, 61,7% en Artes y Humanidades y el 53,6% en Ciencias), con la excepción de las titulaciones técnicas, descendiendo la tasa de mujeres al 26,4% en la rama de ingeniería y arquitectura .

Igualmente, respecto a las enseñanzas de Régimen General, aunque la presencia femenina es del 48,6% y en enseñanzas de Régimen Especial es del 62,1%, se sigue manifestando una segregación horizontal. En el Bachillerato, la opción de Ciencias y Tecnología solo es escogida por el 37,2% de las alumnas. En Formación Profesional, tanto en el Grado medio como en el Grado superior, a pesar de constituir el 44,7% y el 50,2% del alumnado total matriculado respectivamente en especialidades tradicionalmente consideradas masculinas, como Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, las mujeres no alcanzan el 10% del alumnado total.⁷⁵⁶ Cfr. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, "Informe 05/2016. La participación laboral de las mujeres en España", *Colección informes*, número 05/2016, Madrid, 2017.

⁷⁵⁶ Cfr. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, "Informe 05/2016. La participación laboral de las mujeres en España", *Colección informes*, número 05/2016, Madrid, 2017.

⁷⁵⁷ DEL VALLE LOROÑO, I., "Cambios en la estructura y organización familiar", *Inercias de género en la gestión de la vida personal y familiar. Dos generaciones de familia de doble carrera*, Universidad de Deusto 2015, pp. 232.

⁷⁵⁸ Cfr. ESPING-ANDERSEN, G., *El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español*, Colección Estudios Sociales, nº 36, Obra Social el Alma de la Caixa, Barcelona, Edición Obra Social La Caixa, 2013.

De otro modo, aunque se han producido grandes avances en España, se puede afirmar que la igualdad real no se ha llegado a materializar -en cuanto presencia de mujeres y hombres en el ámbito público y distribución equitativa de las tareas de cuidado en el ámbito familiar- en lo referido a igualdad de oportunidades y ausencia de discriminaciones. Este hecho se ve incrementado ante la realidad de la maternidad, como se constata en el estudio de Chinchilla⁷⁵⁹. En el mismo sentido se ha comprobado que la realidad social es deficitaria en materia de corresponsabilidad en perjuicio de las mujeres, en gran medida por la ausencia de políticas activas⁷⁶⁰.

La Legislación sobre corresponsabilidad en España, tal como indican los datos, parece que no está cumpliendo por sí misma su papel de “reeducadora social”, (en cuanto instrumento capaz de regular las relaciones y modificar las conductas), puesto que esta se configura como una norma natural meramente declarativa, ya que se presenta como un valor que debe ser asumido libremente por las personas.

Como apuntan todos los estudios analizados en el capítulo III de esta Tesis, se reconoce la necesidad de un cambio cultural que pueda incidir en la sociedad, a fin de que se consiga un reparto más justo de los tiempos de vida de hombres y mujeres. A la vez se reafirma, de forma unánime, que la solución para avanzar hacia la corresponsabilidad entre mujer y varón incluiría la participación de todos los agentes sociales involucrados: individuos, familias, empresa y Estado, hecho que situaría a la educación sobre la igualdad de hombres y mujeres en el vértice de la cuestión

Son muchos los ámbitos tanto jurídicos⁷⁶¹, como académicos⁷⁶² y políticos⁷⁶³ desde los que se demanda una educación en y para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Este reclamo a

⁷⁵⁹ CHINCHILLA, N., JMÉNEZ, E., GRAU, M., *Maternidad y trayectoria profesional en España*, IESE Business school, Universidad de Navarra, Estudio 2017.

⁷⁶⁰ Cfr. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 05/2016.

⁷⁶¹ ONU: Conferencia de las naciones Unidas sobre Derechos Humanos En Viena de 25 de Junio de 1993, Conferencia de Beijing 1995; UE,

⁷⁶² FERNANDEZ PRIETO, M., FERNANDEZ PROP, F., “Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad”, *Aequalitas*, 35, 2014, pp. 32-46.

su vez se enuncia en la última modificación de la LOMCE del 23 de marzo de 2018 declarando que es necesario "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". La misma ley destaca que los consejos escolares deben "proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y la no discriminación".

En este punto, a la hora de elaborar medidas e iniciativas que articulen el fomento de la igualdad en la educación formal, se plantea un problema sobre el contenido, que incide fundamentalmente en dos aspectos: Por un lado la ausencia de contenido curricular sobre igualdad real en la asignatura obligatoria de Ciencias Sociales,-referida a presencia de mujeres y hombres en el mundo laboral y en las tareas de cuidado-; por otro, la falta de formación del profesorado en esta materia en cuanto al desconocimiento de la ley positiva, la perspectiva constitucional y su desarrollo legislativo sobre el significado legal de "la igualdad efectiva o real", hecho que dificulta el tratamiento del valor de la igualdad con objetividad -tanto de forma explícita como transversal- por los docentes.

Esta reflexión indica la necesidad en primer lugar de establecer y consensuar unos contenidos sobre la materia de igualdad para incorporarlos a la materia curricular de los programas educativos de la educación obligatoria formal y para impartir tanto en las Facultades de Educación como en el Master de Formación del Profesorado para ESO y Bachillerato⁷⁶⁴.

En cualquier caso, se ha de tener en cuenta que existe el peligro por un lado, de utilizar la educación sobre igualdad como medio de adoctrinamiento ideológico⁷⁶⁵ de cualquier signo político; y por otro, el que los partidos políticos en el momento que acceden al poder,

⁷⁶³ Los programas electorales de los diferentes partidos políticos que concurren en las próximas elecciones de 28 de abril de 2019, presentan sus propuestas en torno a la educación, destacando propuestas en esta línea.

⁷⁶⁴ Declarado el carácter oficial del título por Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de septiembre de 2009, publicado, por Resolución del Secretario General de Universidades de 22 de septiembre de 2009, en el BOE de 9 de octubre.

⁷⁶⁵ Como se denunció, en el caso de la asignatura *Educación para la ciudadanía y los derechos Humanos* que estableció la LOE en 2006, cuestión que fue resuelta por el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, estableciendo los contenidos mínimos que han de ser legislados por el Estado.

elaboren y aprueben cambios legislativos en las enseñanzas⁷⁶⁶, sin respetar la continuidad y una estabilidad en los programas por la incapacidad de establecer consensos parlamentarios en una cuestión de especial trascendencia para la sociedad española como es la educación.

Así lo señala el constitucionalista Vidal Prado⁷⁶⁷, al reflexionar sobre la eficacia y garantía de los derechos educativos y su fuerte correlación con el color político que gobierne en cada Comunidad Autónoma; aludiendo a que dicho factor (político), actúa como diversificador entre las diferentes Comunidades Autónomas, generando diferencias en cuanto al respeto de la normativa básica estatal, y fomentando desigualdades entre los españoles residentes en diferentes Comunidades Autónomas, asunto que pone en relevancia el uso de la educación formal con fines ideológicos y de adoctrinamiento político.

Por este motivo se hace necesario revisar el marco Constitucional y la doctrina del Alto Tribunal, sobre los requisitos mínimos, lícitos y obligatorios del Estado a la hora de establecer los contenidos que aborden con neutralidad ideológica la materia de "Educación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" para establecer unos contenidos acordes en nuestra propuesta educativa.

1. MARCO CONSTITUCIONAL SOBRE LOS DERECHOS EDUCATIVOS EN ESPAÑA:

La Constitución de 1978, por primera vez recoge una proclamación al unísono en el artículo 27⁷⁶⁸, sobre el derecho a la educación y a la libertad de enseñanza, donde se regula de forma

⁷⁶⁶ Como demuestra la sucesión de leyes educativas existentes en la fase constitucional: LOECE (1980), LODE (1985), LOGSE (1990), LOPEG (1995), LOCE (2002), LOE (2006), LOMCE (2013).

⁷⁶⁷ VIDAL PRADO, C., "El diseño constitucional de los derechos educativos ante los retos presentes y futuros", *Revista de Derechos Políticos* nº 100, 2017, pp. 739-766.

⁷⁶⁸ *Constitución española de 1978*, "Título I de Derechos y Deberes fundamentales. Capítulo segundo. Derechos y Libertades, Sección 1ª de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

Artículo 27.

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.

extensa el derecho exigible frente al Estado que se posiciona como garantista del derecho educativo⁷⁶⁹. La Constitución añade en materia educativa los siguientes artículos: el art. 20.1. c) relativo a la libertad de cátedra; el art. 10.2, que orienta la educación a lo estipulado en tratados internacionales; los art. 148.1.17 y 149.1.30, que regula la competencia de las Comunidades Autónomas y estatales en materia educativa; junto a otros artículos de referencia menor a la educación como son el art. 43.3 o 51.2. que completan lo referente a dicha la materia.

A su vez, el art. 27 de la Constitución ha dado pie a legislar una serie de leyes que materializan los derechos educativos: la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto de Reforma Universitaria; la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE); la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) ; la Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes; la Ley Orgánica de Educación (LOE) fue publicada en el BOE en mayo de 2006, y La Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) 8/2013 de 9 de diciembre.

-
3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.
 4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.
 5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.
 6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.
 7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.
 8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.
 9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca.
 10. Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca".

⁷⁶⁹ ÁLVAREZ ÁLVAREZ, L., "La redefinición democrática del modelo educativo como objeto prestacional del derecho a la educación", en Cascajo, J. L., Terol, M., Domínguez Vila, A., Navarro, V., *Derechos sociales y principios rectores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012. pp. 447-464.

Como señala Vidal Prado, resulta significativo el comprobar que toda las leyes educativas que desarrollan el artículo constitucional han sido polémicas en su discusión política y muchas impugnadas ante el Tribunal Constitucional por lo que la jurisprudencia resultante se presenta como fundamental a la hora de configurar los detalles que integran perspectivas distintas en cuanto derechos concedidos y libertades reconocidas⁷⁷⁰. Esa realidad se explica por el origen del texto constitucional⁷⁷¹. Al ser fruto del consenso de diferentes perspectivas existentes en torno a la educación cada facción renunció a algunas aspiraciones, en aras de alcanzar consenso en un texto que plasmara lo fundamental, de modo que el artículo permite diversas comprensiones que facilitan a los distintos gobiernos poner el acento en un aspecto u otro.

En cuanto al protagonismo en la tarea educativa, la Constitución en su artículo 27, indica que debe hacerse de modo compartido⁷⁷² y no excluyente entre: familia⁷⁷³, profesores⁷⁷⁴, centros educativos⁷⁷⁵ y el Estado⁷⁷⁶. Estableciendo como objeto educativo según el artículo 27.2 “el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de

⁷⁷⁰ Algunas sentencias destacadas, por su trascendencia: STC 5/81, de 13 de febrero (recurso LOECE), STC 77/85, de 27 de junio (recurso LODE), STC 86/1985, de 10 de julio (subvenciones a centros docentes privados); STC 26/1987 (recurso del Gobierno vasco contra la LRU). Posteriormente, quizá las dos más relevantes son la STC 188/2001 (recurso Cataluña contra Orden que regula las becas a estudiantes); STC 133/2010 (sobre la escolarización obligatoria y el homeschooling).

⁷⁷¹ Cfr. TORRES DEL MORAL, A., *Principios del Derecho Constitucional español*, 6ª ed., Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid, 2010.

⁷⁷² STC 86/1985, de 10 de Julio, FJ 3. “Se integran por tanto, una serie de derechos y libertades de diferente naturaleza, con distintos titulares y diferentes objetos. Todos ellos interrelacionan entre si y con otros derechos que se encuentran enumerados en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948. De ahí la necesidad de recurrir a la jurisprudencia para equilibrar el contenido”.

⁷⁷³ Artículo 27.1 CE; derecho de los padres a la libre elección del tipo de educación para sus hijos, a través de la elección del centro docente (público, concertado o privado) y a través de la elección de formación religiosa o moral en los centros administrados por el estado o Comunidad Autónoma. Posibilidad de intervención en la gestión de los centros docentes y obligatoriedad de escolarizar a los hijos en centros públicos, privados o concertados en edades comprendidas entre los seis y los dieciséis años.

⁷⁷⁴ Artículo 20.1 CE; derecho de los profesores a libertad de cátedra y derecho a la participación en la gestión de los centros docentes La obligación de transmitir conocimientos acorde al ideario del centro y a los principios constitucionales; en los centros públicos mantendrán la neutralidad ideológica y educarán orientando a los principios constitucionales.

⁷⁷⁵ Artículo 27.6 CE; Los titulares de centros docentes podrán crear centros tanto personas físicas como jurídicas podrán dirigirlos y dotarlos de ideario propio - también nominado como “carácter propio”-.

⁷⁷⁶ Artículo 27.1 CE; El Estado se constituye como garantista de la prestación social educativa.

convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”. Es por ello que la obligación subsidiaria del Estado de Derecho incluye el deber de impartir unas instrucciones mínimas sobre el funcionamiento del Estado de Derecho, -la Constitución española, el funcionamiento de las diferentes Instituciones públicas, el ejercicio de los derechos civiles y las libertades reconocidas a los ciudadanos⁷⁷⁷-; y esta obligación no debiera colapsar con el derecho primario de los padres a educar a sus hijos según sus creencias, ni con la libertad de elección del centro educativo, -público, concertado y privado-. De esta manera, el Estado no debe intervenir más de lo previsto en la Constitución y en las leyes, ni por ello suplantar la voluntad de los padres. Aunque los derechos de los padres también se podrían limitar en el caso de que ejercieran la educación contra la propia dignidad del menor⁷⁷⁸.

Otros países europeos sirven de ejemplo, como Francia, Alemania⁷⁷⁹ o Estonia, donde se imparte contenidos políticos referidos al conocimiento de la Constitución y funcionamiento del Estado⁷⁸⁰. Esta actuación del Estado se enmarcaría como un “derecho-deber” en cuanto a la programación de enseñanzas democráticas y de Derechos Humanos, que se debe ejercer dentro de los límites marcados por la Constitución y ponderando los demás derechos fundamentales en juego, esto es la libertad de ideología, pensamiento y religión, junto a la libertad de los padres a educar a sus hijos⁷⁸¹. Los tribunales son los encargados de dirimir la cuestiones surgidas por la extralimitación del Estado o la objeción de conciencia en los posibles supuestos.⁷⁸²

⁷⁷⁷ Dichos contenidos de materia constitucional, se incluyen en la programación de Geografía e Historia (Ciencias Sociales), distribuidos en los cursos de 1º, 2º, 3º de ESO, como se ha indicado en el Capítulo I de esta tesis,.

⁷⁷⁸ Por ejemplo, no sería ético que los padres educaran a sus hijos con el objetivo de que sean futuros terroristas o trasgresores de la legalidad o como seres incívicos, -de facto lo puedan hacer-, aunque cabe que les eduquen en la defensa de la libertad de conciencia y de la desobediencia civil ante leyes injustas.

⁷⁷⁹ En el caso alemán llama la atención que apenas exista jurisprudencia por conflicto con la asignatura de Politik, que lleva más de cuarenta años impartándose en los distintos Länder.

⁷⁸⁰ ELÓSEGUI ITXASO, M., “La legislación vigente sobre la asignatura de educación política en las escuelas alemanas”, *Revista de Estudios Políticos*, abril, nº 89, enero-abril (2011) 265-310. También ELÓSEGUI, M., “La mente del legislador en los programas de la asignatura de Educación Política en las escuelas alemanas en la LOE y en la legislación educativa de la CAPV”, *Revista Vasca de Administración Pública*, abril, nº 89, enero-abril (2011) 265-310.

⁷⁸¹ Los padres en muchas ocasiones por desconocimiento no pueden transmitir los contenidos constitucionales.

⁷⁸² En Alemania, Se presentó un recurso de amparo (por padres de confesión cristiana evangélica) en el

2. CONTENIDOS EDUCATIVOS

Abordaremos el conocimiento de los requisitos constitucionales en torno a la materia educativa a través del debate surgido con la aprobación en 2006 de la LOE y la discusión sobre la asignatura “Educación para la ciudadanía y los Derechos Humanos”, de modo que a través de las aportaciones realizadas por el Consejo de Estado y la jurisprudencia del Tribunal Supremo conozcamos lo legalmente establecido para la cuestión.

El Consejo de Estado elaboró los dictámenes⁷⁸³ sobre los Reales Decretos que desarrollaron la LOE, -en los que se concretaban los contenidos mínimos de las diferentes asignaturas-: Real Decreto 1513/2006 de 7 de diciembre, por las que se establecen la enseñanza mínima de Educación Primaria; y Real Decreto 1631/2006 de 29 de Diciembre, que establece las enseñanzas mínimas correspondiente a Educación Secundaria Obligatoria. Ante el contenido

que se solicitaba la exención para su hija de 13 años de la asignatura de “Ethik del Land” de Berlín, ante el Tribunal Constitucional Federal Alemán. La asignatura implantada como obligatoria en el curso académico 2006/2007. La decisión de introducir la asignatura de ética como obligatoria se produjo a raíz del asesinato de la joven turca de 23 años Hatun Surucu, nacida en Berlín, ejecutada por sus hermanos, debido a que su hermana quiso divorciarse de un matrimonio concertado por sus padres con un primo turco en su país de origen con 16 años. En su fallo el tribunal rechaza la objeción de conciencia por los argumentos que siguen: Auto 1 BvR 2780/06, de 15 de marzo de 2007, cuya referencia oficial completa es: BVerfG, 1 BvR 2780/06 vom 15.3.2007, Absatz- Nr.(1-49), en: http://www.bverfg.de/entscheidungen/rk20070315_1bvr278006.html. La traducción es de: ROCA, M., «Deberes de los Poderes Públicos para garantizar el respeto al pluralismo cultural, ideológico y religioso en el ámbito escolar», Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado 17 (2008) 1-37.; “La apertura para una pluralidad de opiniones es una condición constitutiva de la escuela pública en una comunidad libre y democrática. El legislador de cada Estado puede oponerse a la interposición de motivos de conciencia, para esforzarse en la integración de las minorías. La integración tiene como presupuesto no sólo que la mayoría religiosa o ideológica no excluya a las minorías, esta exige también que las minorías no se excluyan a sí mismas ni se cierran al diálogo con otros pensadores y otros creyentes. El ejercicio y la práctica de esta tolerancia vivida puede ser una tarea importante de la escuela pública. La capacidad de todos los alumnos para la tolerancia y el diálogo es una condición fundamental no sólo para la posterior participación en el proceso de formación de la voluntad democrática, sino también para una convivencia adecuada en el respeto recíproco a las convicciones religiosas o ideológicas de otros. En el marco de la tarea educativa del Estado, el legislador puede, en atención a las circunstancias de hecho y a la orientación religiosa de la población, introducir una clase de Ética en la que participen todos, sin posibilidad de exenciones, para perseguir que los fines legítimos de la integración social y de la tolerancia sean alcanzados, y los alumnos reciban una base común de valores. El legislador berlinés puede partir de la base de que estos fines no son alcanzados del mismo modo mediante la participación en una clase de Religión separada según las confesiones, y sin carácter obligatorio. La asistencia a clases de Religión con carácter voluntario no constituye una sobrecarga inexistente para los alumnos, sobrecarga que por otra parte es independiente de que exista o no una clase de Ética con carácter obligatorio”.

⁷⁸³ Dictámenes 2234/2006 de 23 de Noviembre y 2521/2006 de 21 de Diciembre.

curricular de la asignatura de *Educación para la ciudadanía y los Derechos Humanos*, el Consejo de Estado se vio en la tesitura de ponderar el deber de formar ciudadanos, estipulada en el art. 27.2 CE, con la obligación de no vulnerar la neutralidad ideológica. De este modo distinguió dos categorías: lo constitucionalmente lícito y lo constitucionalmente obligatorio.

El órgano consultivo consideró no lícito “la difusión de valores que no estén consagrados en la propia Constitución o sean presupuesto o corolario indispensables del orden constitucional”. Por lo que debe quedar fuera de contenido, aun cuando sea constitucionalmente lícito, valores no consagrados o que no sea corolario⁷⁸⁴.

Dichos argumentos fueron ampliados posteriormente por el Tribunal Supremo en la Sentencia de 11 de febrero de 2009 sobre la objeción de conciencia⁷⁸⁵. En ellas se establece que “la educación es instrumento esencial para garantizar el pluralismo de la sociedad en la medida que trasmite a los alumnos la realidad de esa diversidad de concepciones sobre la vida individual y colectiva, como así mismo les instruye sobre la relevancia, para que sepan valorar la trascendencia de esa diversidad y sobre todo aprendan a respetarla”.

En las sentencias se considera necesario vincular enseñanza con democracia, puesto que esta, además de ser el sistema político legalmente establecido en España, conlleva la vivencia y puesta en común de unos principios y valores. Por lo que el hecho de que el poder estatal se ocupe de programas y materias obligatorias relacionados con la educación en valores tanto en los centro estatales como en concertados y privados -que cuentan con su propio ideario-, tiene como fin y estaría justificado no sólo para “asegurar la transmisión del conocimiento del entramado institucional del Estado, sino también ofrecer una instrucción o información sobre los valores necesarios para el buen funcionamiento del sistema democrático”.

Díez Picazo⁷⁸⁶, observa la existencia de distintos tipos de valores y determina que los valores morales estarían excluidos de las competencias de los poderes públicos, justificando su argumento con el art 1. y por el art. 27.3. de la Constitución. Por otro lado observa que la

⁷⁸⁴ NUEVO LÓPEZ, P. “Derechos fundamentales e ideario educativo constitucional”, *Revista de Derecho Político*, nº 89, enero- abril, pp. 205-238.

⁷⁸⁵ SSTs 340/2009, 341/2009, 342/2009.

⁷⁸⁶ DÍEZ PICAZO, L. M^a., *Sistema de Derechos Fundamentales*, 3^a ed., Madrid, Cívitas, 2008. Pp. 495-498.

acción educativa se enfrenta al reto de fomentar el desarrollo de la libre personalidad, - objetivo de carácter individual- con el hecho de posibilitar la convivencia democrática – objetivo de carácter colectivo-.

Según explica Vidal Prado ⁷⁸⁷ siguiendo la sentencia del Tribunal Supremo, será constitucionalmente lícito y se podrán exponer “en términos de promover su adhesión a los mismos”, la trasmisión de valores que constituyan el sustrato moral del sistema constitucional y aparezcan recogidos en norman jurídicas vinculantes, (en el caso de la corresponsabilidad ya que la igualdad, el derecho a desarrollar una vida familiar y laboral se encuentra recogidos en la Constitución); por el contrario atendiendo al pluralismo, los valores que dependan de concepciones culturales, morales e ideológicas, propias de los diferentes momentos históricos, más allá del espacio común, la acción educativa se limitará a exponerlas y a respetarlas por ser concepciones distintas aunque no se compartan. Se exige neutralidad a los poderes públicos de modo que sea transmitida la información de forma objetiva.

Aláez⁷⁸⁸ afirma que esta actuación llevaría inevitablemente a un “adoctrinamiento”, que sería considerado como lícito dentro de los “valores constitucionales del pluralismo, libertad e igualdad”. Este ideario educativo constitucional actuaría como regla, dejando sin protección a las acciones educativas que se desvíen de la finalidad educativa descritos en el art. 27.2. Al mismo tiempo actuaría como principio, con el mandato de establecer el ideario constitucional como límite interno de los derechos educativos.

La consideración anterior, en la que en cierta manera se justifica “el necesario adoctrinamiento del Estado”, difiere con los que defienden una concepción restringida del ideario educativo constitucional defensores de la neutralidad de los poderes públicos en materia de trasmisión de valores. Puesto que la concepción amplia y abierta de la correspondiente educación cívica llevaría, en caso de conflicto, a lo establecido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: de esta manera ya no se enseñaría los contenidos que son fruto del consenso constitucional, sino aquellos derivados de la configuración legal o

⁷⁸⁷ VIDAL PRADO, C., *El derecho a la educación en España. Bases constitucionales para el acuerdo y cuestiones controvertidas*, Madrid, Marcial Pons, fundación Manuel Giménez Abad, 2017, pp. 69.

⁷⁸⁸ ALÁEZ CORRAL, B., "El ideario educativo constitucional como fundamento de la exclusión de la educación diferenciada por razón de sexo de la financiación pública", *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 86, 2009.

jurisprudencial –cuyas consecuencias no tendrían límite conocido-. Álvarez⁷⁸⁹ lo denomina “adoctrinar para la libertad”.

Vidal⁷⁹⁰ sostiene a raíz de los informes del Consejo de Estado y de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo que el ideario educativo constitucional debería aplicarse de modo restringido en la intensidad y contenidos exigidos a partir del objeto y fines de la educación descritos en el art. 27.2. Se parte más bien de considerar a los padres, en vez de al Estado, como primeros responsables en la elección de las enseñanzas que escojan para sus hijos.

Tanto Fernández Miranda⁷⁹¹ como Solozábal⁷⁹² se posicionan en el mismo sentido de la aplicación restringida del ideario constitucional ya que sostiene que el Estado a la hora de intervenir en la trasmisión de valores debería limitarse a “las manifestaciones institucionales de la democracia y a los supuestos ideológicos o sociales que la hacen posible”.

En cuanto a los contenidos específicos, según la sentencia 342/2009 de 11 de Febrero, FJ4; establece que la materia contenida en los libros de texto debía contener la “trasmisión del conocimiento del entramado institucional del Estado” o lo que es lo mismo “Una instrucción y una información sobre los valores necesarios para el buen funcionamiento del sistema democrático”. Por lo que toda la materia con carácter adoctrinador debería quedar excluido del contenido académico. A su vez la educación política diseñada por el Estado, con una programación aprobada a través de los parlamentos, debe hacerse de un modo instructivo.

La democracia no es sólo una forma de gobierno sino que incluye a su vez la defensa de unos valores superiores; estos se encuentran enumerados en el Artículo 1 CE: “la libertad, la justicia,

⁷⁸⁹ ÁLVAREZ ÁLVAREZ, L., “La redefinición democrática del modelo educativo como objeto prestacional del derecho a la educación” en CASCAJO, J.L., TEROL, M., DOMÍNGUEZ VILA, A., NAVARRO, V., *Derechos Sociales y Principios rectores*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.

⁷⁹⁰ VIDAL PRADO, C., *El derecho a la educación en España. Bases constitucionales para el acuerdo y cuestiones controvertidas*, Madrid, Marcial Pons, Fundación Giménez Abad, 2017, pp,72.

⁷⁹¹ FERNÁNDEZ-MIRANDA CAMPOAMOR, A., “Educación para la ciudadanía. Una perspectiva constitucional”, en LÓPEZ CASTILLO A., *Educación en valores. Ideología y educación en la escuela pública*, Madrid, Centros de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007, PP. 147-153.

⁷⁹² SOLOZABAL ECHEVARRÍA, J. J., “La enseñanza en valores entre la libertad ideológica y el derecho a la educación”, en LÓPEZ CASTILLO, A., *Educación en valores. Ideología y educación en la escuela pública*, Madrid, Centros de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007, pp. 137-146.

la igualdad y el pluralismo político”; estos valores están expuestos en todo momento a su incumplimiento y a diferentes interpretaciones -en algunas ocasiones erróneas-. Para ello es necesario una educación adecuada, lo que implica enseñar con argumentos racionales, explicando el fundamento jurídico y objetivo de los que se expone, enmarcado en la Constitución. Se propone la materia de “Educación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el marco del derecho español” en la enseñanza formal, basado en la exposición de unos contenidos estrictamente jurídicos en el marco de los Derechos Humanos y la Constitución española que informe sobre derechos y deberes civiles y laborales relativos a la igualdad real y de oportunidades. En síntesis, explicar la igualdad entre mujeres y hombres en la realidad jurídica española.

Es por ello que se considera que la educación es la mejor vía para el cambio cultural en torno a la corresponsabilidad por dos motivos: el primer lugar, la Ley ha de llegar al conocimiento de los ciudadanos a fin de potenciar la libertad de las personas para que asuman responsablemente modelos más justos; en segundo lugar, por considerar que el ámbito educativo permite comprender y asumir la realidad personal del varón y la mujer .

3. EDUCACIÓN SOBRE LA IGUALDAD JURÍDICA EN EL DERECHO DEL DERECHO ESPAÑOL ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR

La materia que se propone⁷⁹³: “Educación sobre la igualdad jurídica en el Derecho español entre la vida laboral y la vida familiar” está diseñada, en cuanto a sus contenidos, para su oferta en el curso Cuarto de la Educación Secundaria Obligatoria y Primero de Bachillerato⁷⁹⁴. Del mismo modo se podría incluir en el plan de estudios como materia a desarrollar en las Facultad de Educación y en el Master Universitario de Formación del Profesorado en Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato. Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas⁷⁹⁵. De manera que sirva de apoyo para la formación del profesorado en torno al

⁷⁹³ En base a los dispuesto en los artículos 23, 24 y 25 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷⁹⁴ Puesto que los contenidos históricos son referentes a la Edad Contemporánea, materia incluida en la Asignatura de Historia de 4º ESO y 1º de Bachillerato.

⁷⁹⁵ El artículo 94 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, supedita el ejercicio de la docencia en las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato a dos requisitos de formación. En primer lugar, será necesario tener un título oficial de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, o un título de Educación superior de Graduado, sin perjuicio de la habilitación de otras titulaciones que, a

conocimiento jurídico básico sobre igualdad, ya que la LOMCE dispone en su desarrollo educar conforme a la igualdad real de mujeres y hombres.

El desarrollo de la igualdad real, -la corresponsabilidad-, es un objetivo primordial en nuestra sociedad y en el sistema educativo formal⁷⁹⁶; al mismo tiempo, la escuela, como segundo elemento educador, se configura como contexto esencial que habilita y da sentido a los principios, competencias clave⁷⁹⁷, estándares de aprendizaje evaluables, contenidos, estrategias y procedimientos de las experiencias de enseñanza y aprendizaje de esta.

La educación es esencial para potenciar el bienestar en una sociedad. El nivel educativo de sus miembros abre las puertas al mundo laboral, determina su capacidad de competir con éxito en el ámbito público, faculta para el crecimiento económico y para afrontar los desafíos del futuro. De otra manera, en la esfera individual, la educación facilita el desarrollo personal, la integración social; determinando las metas y expectativas de la trayectoria vital, tanto en lo profesional como en lo personal, así como el conjunto de conocimientos, recursos y herramientas de aprendizaje que capacitan a una persona para cumplir con éxito sus objetivos. De ahí la importancia de informar a los alumnos sobre los derechos y deberes en el ámbito laboral y en el ámbito familiar-recogido en el Código Civil- estipulados en la Ley.

efectos de docencia pudiera establecerse. Además, será necesario estar en posesión de un título oficial de Máster que acredite la formación pedagógica y didáctica de acuerdo con lo exigido por el artículos 94 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia en la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato en los centros públicos quedaron establecidas mediante el Real Decreto 1834/2008, de 8 de noviembre, por el que se definen las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato, la formación profesional y las enseñanzas de régimen especial y se establecen las especialidades de los cuerpos docentes de enseñanza secundaria. La disposición transitoria primera de este Real Decreto preveía que, mientras tanto no se actualicen las exigencias de titulación, continuarán siendo de aplicación las contenidas en la Orden de 24 de julio de 1995,

Real Decreto 860/2010, de 2 de julio, por el que se regulan las condiciones de formación inicial del profesorado de los centros privados para ejercer la docencia en las enseñanzas de educación secundaria obligatoria o de bachillerato.

⁷⁹⁶ Última modificación de la LOMCE del 23 de marzo de 2018. Preámbulo pp. 3: “El reto de una sociedad democrática es crear las condiciones para que todos los alumnos y alumnas puedan adquirir y expresar sus talentos, en definitiva, el compromiso con una educación de calidad como soporte de la igualdad y la justicia social”

⁷⁹⁷ Capacidad de negociación, asertividad, empatía.

La corresponsabilidad o igualdad real, consiste en “el reparto equilibrado entre mujeres y hombres de los derechos y deberes productivos y reproductivos, a fin de distribuir de una manera más justa los tiempos de vida de estos”⁷⁹⁸. De esta manera, poder conseguir una mayor justicia social, con la necesaria presencia de mujeres y hombres en los dos ámbitos laboral y doméstico enriqueciendo y compartiendo ambos espacios con las diferentes maneras de ser y estar. Así, la corresponsabilidad se convierte en una condición de equidad y justicia, la cual reconoce los derechos, -asentados los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los derechos Humanos⁷⁹⁹-, para sí mismo y en los demás.

Podríamos entender que las notas esenciales del modelo corresponsable de hombres y mujeres son: la percepción de un reparto justo en los derechos y deberes productivos y reproductivos, la actuación coordinada en el reparto de estos y la asunción de que las responsabilidades son compartidas. Todo ello basado en el principio de igualdad tal como se desarrolla en el Derecho Comunitario⁸⁰⁰. De este modo, para el alcance de una sana y respetuosa convivencia es preciso que nuestros alumnos, como miembros de la sociedad, se formen en el conocimiento de los Derechos humanos y la igualdad basada en la dignidad desde la realidad diferencial que supone la futura maternidad y paternidad y la necesidad de la armonización de ambos espacios laboral y familiar, como parte esencial para la preparación para la vida y la mejora de la sociedad. Todo ello explicado desde el marco legislativo español.

⁷⁹⁸ INSTITUTO DE LA MUJER, MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, *Guía de corresponsabilidad*. La corresponsabilidad también se enseña, Edita Organización de mujeres de STEs-I, 2013

⁷⁹⁹ Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Artículo 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Artículo 2: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.

⁸⁰⁰ Tratado de Ámsterdam 1999. Artículo 2.

La materia gira en torno al principio de igualdad, su desarrollo y su alcance legal y social, desde la perspectiva de la legislación española. Se interpreta la igualdad tal como se describe en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española; esto supone la ausencia de toda discriminación, directa⁸⁰¹ e indirecta⁸⁰² por razón de sexo, especialmente de aquellas derivadas de la maternidad y de la asunción de las obligaciones familiares y el estado civil.

Los contenidos de la materia se organizan en torno a tres bloques, en los que se recogen los aspectos fundamentales de la igualdad y su progresivo desarrollo legal y social; esto se abordan desde una perspectiva integrada bajo el marco de los Derechos Humanos.

Bloque 1. Individuos, dimensión social e igualdad: describe y trata la igualdad partiendo del respeto a la dignidad de las personas y a su dimensión social, -pública y familiar-; Se destaca la importancia de la legislación como instrumento regulador de la convivencia de mujeres y varones en la sociedad, y como instrumento transformador que intenta construir una sociedad más justa, garantizando la realización personal y colectiva de sus miembros de forma armoniosa⁸⁰³.

Bloque 2. Desarrollo legal de la igualdad desde la perspectiva de los Derechos Humanos y la normativa comunitaria: la aprobación de la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, supone el primer paso para el logro de la igualdad social. Numerosos Tratados Internacionales han ido avanzando en su consecución mediante el reconocimiento de los derechos individuales y sociales, el reconocimiento de las diferencias y el rechazo a las discriminaciones.

⁸⁰¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 6.1: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

⁸⁰² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 6.2 y 6.3: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

⁸⁰³ Constitución Española de 1978.

Bloque 3. Desarrollo de la igualdad desde la legislación española. La aprobación de la Constitución española de 1978, consagra en su artículo 1, la igualdad como valor superior. Este lo desarrolla a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y en diferentes leyes que tratan de impulsar la igualdad de oportunidades; reconociendo formalmente la corresponsabilidad en el Código Civil en el año 2005, y concretándola a través de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A su vez el Estado de Bienestar trata de impulsar la igualdad real mediante políticas activas.

EDUCACIÓN SOBRE LA IGUALDAD JURÍDICA EN EL DERECHO ESPAÑOL ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA FAMILIAR

Bloque 1. Individuos, dimensión social e igualdad.

Tema 1. Igualdad social, legal y de oportunidades.

- 1.1 Igualdad. Tutela antidiscriminatoria.
- 1.2 Función del Derecho, regulador y transformador de la sociedad.
- 1.3 Modelos de relación varón y mujer (configurados por la ley históricamente) y el papel de legislación educativa.
- 1.4 Etapas histórica en la consecución de la igualdad formal, igualdad de oportunidades (ámbito público), e igualdad real (ámbito público y familiar).
- 1.5 Definición y características del modelo corresponsable. Igualdad real.

Bloque 2. Desarrollo legal de la igualdad desde la perspectiva de los Derechos Humanos y la normativa comunitaria

Tema 2. Igualdad desde la normativa internacional. ONU (igualdad legal)

2.1. Declaración de los derechos humanos de 1948.

- 2.1.1. - Ser Humano y Universalidad de los derechos. (Art. 1).
- 2.1.2. - Igualdad en dignidad y derechos de mujeres y hombres. (Art. 2).
- 2.1.3. - Ausencia de distinción en el reconocimiento de derechos por razón de sexo. (Art. 2).

2.2. Pacto internacional de los Derechos Económicos Sociales y culturales la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979, -CETFDICM. (Igualdad de oportunidades en el ámbito público).

2.2.1. - Igualdad entendida como ausencia de discriminación. (Art. 1).

2.2.2. - Existencia y necesidad de modificar los patrones socio-culturales tradicionales que fomentan la discriminación entre mujeres y hombres. (Art. 5 a y Art. 5 b)

2.2.3. - Derecho de la mujer a participar en el ámbito público en condiciones de igualdad. (Art. 7, 8, 9, 10 y 11).

2.3. Conferencia de Beijing 1995. Plataforma de Acción de Beijing. (Igualdad real. Corresponsabilidad ámbito público y doméstico)

2.3.1. - Uso de la categoría género

2.3.2. - Uso de la categoría reparto de poder y de las responsabilidades domésticas y familiares compartidas en el seno de la pareja. (Art. 1.1 P.A.B.).

2.3.3. - La visibilidad e importancia a las tareas de cuidados para la economía y el bienestar de las personas. (Art. 165 P.A.B.)

2.3.4. - Diferencias de los usos del tiempo como causa del desigualdad de mujer y varón. (Art. 150 P.A.B.)

2.4. ONU Mujeres. Consecución de la igualdad real.

2.5.

Tema 3. Igualdad desde la normativa comunitaria

3.1 Tratados Europeos. Evolución de la noción de igualdad en las políticas comunitarias.

3.1.1. - Tratado de Roma de 1957 (Art. 119. Igualdad retributiva)

3.1.2. - Acta Única Europea de 1986. (Ampliación del fin de la C.E.E: Política social y Cohesión económica y social).

- 3.1.3. -La Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, (Consejo Europeo de Estrasburgo, 1989. Art. 16: igualdad formal y mención a la igualdad de oportunidades en ámbito público)
- 3.1.4. - El Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 1992). (Desarrollo de la igualdad de oportunidades a través de acciones compensatorias en situaciones de discriminación en el ámbito público).
- 3.1.5. - El Tratado de Ámsterdam 1999. Principio de mainstreaming de género. (Art. 2, 3 13 , 141).
- 3.1.6. - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2000. (art. 1, 20, 21, 23, 33). Igualdad de oportunidades e igualdad real reconocida sin fuerza de Ley.
- 3.1.7. - Tratado de Lisboa 2007. Igualdad social como fin de las políticas comunitarias.

3.2. Directivas comunitarias.

- 3.2.3. - Igualdad formal. (1957-1986).
- 3.2.4. - Igualdad de oportunidades en el ámbito público. (1986-1999).
- 3.2.5. - Igualdad real de oportunidades en el ámbito doméstico. (1999 -hoy).

3.3. Estrategias europeas para la consecución de la igualdad real.

- 3.3.3. Servicios de cuidados a la infancia y a la dependencia.
- 3.3.4. Permisos parentales.
- 3.3.5. Tránsferencias económicas y desgravaciones fiscales.

3.4. Modelos europeos comparados.

- 3.4.3. Modelo Nórdico. Igualitario.
- 3.4.4. Modelo Anglosajón. Orientados al mercado
- 3.4.5. Modelo de Europa Oriental. Modelo madre cuidadora
- 3.4.6. Modelo de Europa Central. Libre elección de los progenitores.
- 3.4.7. Modelo Mediterráneo. Familiarista.

Bloque 3. Desarrollo de la igualdad desde la legislación española

4. Igualdad desde la legislación Española

4.1. Igualdad desde la perspectiva Constitucional.

4.1.3. Paradoja de la igualdad: Igualdad formal (Art. 14) y igualdad real (9.2.)

4.1.4. Discriminación inversa y acción positiva.

4.2. Desarrollo legal del modelo corresponsable

4.3. Código Civil. Art 68

4.4. Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad de mujeres y hombres

4.5. Convenios colectivos

4.6. Estatuto de los trabajadores

4.7. Situación y perspectivas del sistema español

4.7.1. Permisos parentales

4.7.2. Servicios públicos

4.7.3. Ayudas económicas

4. DESARROLLO

BLOQUE 1.

Individuos, dimensión social e igualdad: describir la igualdad partiendo de su reconocimiento como valor superior del ordenamiento jurídico, fundamentado en el respeto a la dignidad de las personas y a su dimensión social, -pública y familiar-; Se destaca la importancia histórica de la legislación como instrumento regulador de la convivencia de mujeres y varones en la sociedad, y como instrumento transformador que intenta construir una sociedad más justa, garantizando la realización personal y colectiva de sus miembros de forma armoniosa.

TEMA 1. IGUALDAD SOCIAL, LEGAL Y DE OPORTUNIDADES

1.1. Igualdad. Tutela antidiscriminatoria.

La igualdad es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión o condición social, ideología o circunstancia personal.

La igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico: Artículo 1.1. CE: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

La dignidad de la persona como fundamento del orden político: Artículo 10.1 CE. “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”

La igualdad entendida como ausencia de discriminación: Artículo 14. CE. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación⁸⁰⁴ alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

1.2. Función del Derecho, regulador y transformador de la sociedad.

Destacar la función social del Derecho: 1. Como regulador de la convivencia de hombres y mujeres en una sociedad determinada con el fin de promover la realización personal y colectiva de quienes forman parte de ésta en paz y armonía.; 2. la importancia de este instrumento como elemento transformador que desplaza los diferentes modelos sociales hacia una convivencia humana basada en la aceptación de la otra persona como una legítima otra y en la colaboración como respeto a las diferencias. De esta manera, el Derecho ordena la sociedad y saca adelante las dos esferas o dimensiones de la persona:

1. Dimensión social: asociada a la actividad pública, los derechos productivos: presencia en lo político en lo económico, en lo laboral. Con reconocimiento social y económico. Tradicionalmente asignada a los varones.
2. Dimensión familiar: asociada a la actividad privada, los derechos reproductivos, presencia en lo familiar y lo doméstico y las tareas de cuidado. Con escaso reconocimiento social y nulo reconocimiento económico. Tradicionalmente asignada a las mujeres.

⁸⁰⁴ Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

1.3. Modelos de relación varón y mujer (configurados por la ley históricamente)

En cada época histórica el Estado ha apoyado a través de la legislación un determinado modelo de relación mujer-varón teniendo como referencia la legislación. Elósegui⁸⁰⁵ los ha clasificado, con una finalidad didáctica, de la siguiente manera:

- a) Modelo Desigualitario: reconoce diferentes derechos civiles, laborales y políticos a varones y a mujeres. Reforzando la división de roles laboral/familiar en función del sexo.
- b) Modelo Igualitario: reconoce los mismo derechos civiles, laborales y políticos a varones y a mujeres. Apoyando la presencia femenina en el mundo laboral⁸⁰⁶, desarrollando medidas antidiscriminatorias y posteriormente ayudas a la conciliación laboral/familiar que estaban dirigidas fundamentalmente a las mujeres.
- c) Modelo Corresponsable: reconoce los mismos derechos civiles, laborales y políticos, aplicando acciones positivas para la igualdad de oportunidades en determinadas circunstancias, al tener en cuenta las diferencias existentes entre varones y mujeres. Busca la participación equilibrada⁸⁰⁷ de la mujer en el ámbito público y del varón en el doméstico.

1.4. Perspectiva histórica en la consecución de la igualdad: a) formal; B) igualdad de oportunidades -ámbito público-; C) igualdad real -ámbito público y familiar-.

1.5.

La consecución de la igualdad real en España entre varones y mujeres durante el pasado siglo se ha desarrollado en la legislación progresivamente: esta evolución se ha clasificando en cuatro fases para su mejor comprensión; partiendo del modelo desigualitario, reflejado en el Código Civil de 1889 y Código de comercio de 1885 en los que la mujer carecía derecho de ciudadanía; caracterizado por existencia de dos órbitas legales distintas en función del sexo, creando un ecosistema social donde la mujer se situaba respecto al hombre en una posición de subordinación que la limitaba en su acción en casi todos los ámbitos; considerándola una eterna menor de edad:

⁸⁰⁵ Cfr. ELÓSEGUI ITXASO, M., *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres*, Madrid, Centro de estudios políticos y constitucionales, 2003. Describe tres modelos teóricos, con finalidad didáctica, que no existen en estado puro, pero reflejan suficientemente tres posiciones generalizadas que se dan en la realidad social.

⁸⁰⁶ Las mujeres van a asumir doble rol laboral y familiar; ante la ausencia de medidas legales que impulsen la presencia del varón en el ámbito familiar.

⁸⁰⁷ Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

La fase transitoria: coincide con el primer tercio del siglo XX que abarca la etapa política del reinado de Alfonso XIII y La Segunda República (1900-1939), se cuestiona el paradigma de relación varón-mujer desigualitario y dependiente. La mujer consigue obtener inicialmente acceso a la educación y a la ciudadanía política y algún avance en el reconocimiento de derechos civiles y sociales. La Constitución de la II República de 1931 regula el modelo igualitario, borrando las fronteras que mantenían los roles separados entre el ámbito doméstico y el público que no llega a concretarse en la sociedad por el estallido de la Guerra Civil de 1936.

Fase regresiva: coincidiendo con el Régimen franquista (1939- 1978) se produce la pérdida de ciudadanía política de la mujer (a la par que los varones) y de derechos sociales y civiles en la que se reafirman los roles consuetudinarios o clásicos. Se afianza el modelo de relación desigualitario considerándose en una regresión respecto a los derechos obtenidos en la fase anterior.

Fase evolucionada: Etapa constitucional (1978-1999). Consecución de plena ciudadanía de la mujer: política, civil y social de la mano del artículo 14 de la Constitución de 1978, - reconocimiento de la igualdad formal⁸⁰⁸ en la legislación-. Comienza la presencia y participación de la mujer de forma masiva en el mercado laboral asalariado, que estaba regulado y organizado históricamente con las normas y funciones propias del varón, -situación que deriva en la sobrecarga de roles asumidos por las mujeres y en un drástico descenso de la natalidad-, por lo que se impulsa la igualdad de oportunidades de la mujer en el ámbito público con la aplicación de acciones positivas y medidas antidiscriminatorias.

Fase de igualdad real⁸⁰⁹: Iniciando el siglo XXI, la consecución del modelo de corresponsabilidad, igualdad en la diferencia, sobre el que se comienza a legislar en España a partir de 1999; la igualdad debe realizarse tanto en el ámbito profesional como en el ámbito

⁸⁰⁸ Supone la prohibición normativa o legal de discriminar a una persona por razón de sexo. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

⁸⁰⁹ También conocida como igualdad sustancial o material. Conjunto de medidas políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

familiar. La modificación del artículo 68 del Código Civil por la Ley 13/2005, de 1 de julio, declara la igualdad ante los derechos y deberes productivos y reproductivos de los cónyuges.

1.6. Definición y características del modelo corresponsable. Igualdad real.

El término corresponsabilidad no tiene una definición que haya sido consensuada como única, sino que se ha ido desarrollando a través de la literatura académica con el objetivo de lograr una mayor justicia social a la hora de fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y varones. Aborda un asunto central en la vida de las personas como es la relación de varón-mujer y su interacción en la familia⁸¹⁰, referida a las responsabilidades familiares y domésticas, -sin remunerar-; espacio en el que se invierte energía, tiempo, esfuerzo y habilidades que tienen que ver con el cuidado, educación y afecto a sus miembros.

La corresponsabilidad implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada (familiar y doméstica). Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Podríamos afirmar que la corresponsabilidad entre mujer y varón observa tres características⁸¹¹ o factores fundamentales a tener en cuenta, que ponen el énfasis en los patrones de reparto e interacción que influyen en los roles de la pareja :

- En primer lugar, se considera “la percepción de un reparto justo” por los dos miembros de la pareja, acerca de la asignación de tareas de manera equitativa que favorezcan el desarrollo de las personas dentro de la pareja y de la familia en sí misma, contemplando las capacidades, las facultades, dificultades de la tarea y el tiempo de cada cual.
- En segundo lugar, la dimensión “actuación coordinada”, refiere a la coordinación y establecimiento de las tareas entre mujer y varón y modificaciones que se puedan dar en

⁸¹⁰ Entendida como conjunto de individuos que están unidos por vínculos consanguíneos y/o de afecto, cuya función es orientar responder y satisfacer los requerimientos de sus miembros, vinculándolos con el mundo social.

⁸¹¹ MAGANTO, J.M., ETXEBARRÍA, J. y PORCEL, A. “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 2010, PP. 69-84.

virtud del tiempo y las tareas. Coordinación que significa pasar por el diálogo, negociación y consenso acerca de las tareas a realizar.

- En tercer lugar, se considera la dimensión “asunción de responsabilidad compartida” que implica la realización de tareas, organización y control, de tal modo que la pareja y por extensión la familia, como un todo, debe responsabilizarse de la dinámica en la realización de las tareas del hogar. Este hecho supone tomar de conciencia de compartir el desarrollo del proyecto familiar común, tanto en la dimensión pública como doméstica y familiar.

1.6. El papel de legislación educativa en la construcción de la igualdad real (Contenido para la facultad de educación y master del profesorado⁸¹²)

Tras la revisión de las leyes educativas del siglo XX, ordenadas cronológicamente en las fases enunciadas con anterioridad:

Fase inicial: La Ley de Instrucción Pública de 9 de septiembre de 1857, (Ley Moyano); el Real Decreto de 26 de octubre de 1901; el Real Decreto de 2 de septiembre de 1902; Ley de 23 de junio de 1909; el Real Decreto de 3 de junio; la Real Orden de 8 de marzo de 1910. la Real Orden de 1911 con la que se inicia la coeducación; El Real Decreto de 1927; Real Decreto de 14 de noviembre; y la Constitución de 1931, (artículo 48).

Fase regresiva: Ley del 20 de Septiembre de 1938; Ley educativa Universitaria de 29 de Julio de 1943; La Ley de Educación Primaria de 17 de Julio de 1945; La Ley de formación profesional Industrial de 1949; La Ley sobre Ordenación de la Enseñanza Media de 1953; Ley de Construcciones Escolares de 1953; y la Ley General de Educación de 1970.

Fase evolucionada: Constitución de 1978, artículo 27; la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto de Reforma Universitaria; la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE); la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) ; la Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes.

Fase de igualdad real: la Ley Orgánica de Educación (LOE) fue publicada en el BOE en mayo de 2006, y La Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) 8/2013 de 9 de diciembre.

Se constata que éstas inciden en cada modelo educativo acerca del rol del varón y de la mujer en la sociedad, apoyándose en tres aspectos sobre los que basan su aplicación: 1. Medidas

⁸¹² Artículo 25. 2. a) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “...las Administraciones públicas promoverán a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres”.

referentes a la ordenación, gestión y gobierno de los recursos materiales y humanos docentes.

2. La finalidad y los objetivos del aprendizaje a través de los contenidos culturales y curriculares seleccionados. 3. El sistema axiológico, valores que justifican y sostienen cada uno de los sistemas educativos. El objetivo ahora enseñar aquellos que puedan llegar a transformar y mejorar la sociedad haciéndola más justa.

Con este fin analizaremos en los siguientes temas a través de la legislación internacional y nacional el desarrollo del concepto de igualdad.

BLOQUE 2.

Desarrollo legal de la igualdad desde la perspectiva de los Derechos Humanos y la normativa comunitaria: la aprobación de la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, supone el primer paso para el logro de la igualdad social. Numerosos Tratados Internacionales han ido avanzando en su consecución mediante el reconocimiento de los derechos individuales y sociales, el reconocimiento de las diferencias y el rechazo a las discriminaciones.

TEMA 2. IGUALDAD DESDE LA NORMATIVA INTERNACIONAL. ONU

2.1. Declaración de los derechos humanos de 1948. (igualdad formal)

La Carta de los Derechos Humanos, a pesar de carecer de carácter vinculante, está considerada como la base ética y moral para resguardar la dignidad de las personas. Posee carácter universal e inicia el desarrollo de la igualdad social haciendo referencia al contexto o situación donde las personas tienen los mismos derechos y oportunidades de forma irrenunciable, irrevocable e intransferible, -en un determinado aspecto o a nivel general-. En referencia a la igualdad destacan las siguientes aportaciones:

- 2.1.1. - Ser Humano y Universalidad de los derechos. (Art. 1): partiendo de la definición de persona según el entendimiento colectivo (ser racional y con conciencia -capacidad reflexiva-), y la obligación en su comportamiento hacia los demás, -“fraternalmente”- acentúa la importancia del aspecto social-relacional del individuo. La universalidad se constituye como principio rector que se aplica al reconocimiento de los derechos humanos, como es el de la igualdad.
- 2.1.2. - Igualdad en dignidad y derechos de mujeres y hombres. (Art. 2): Valor inherente al ser humano por el mero hecho de serlo, en cuanto

ser racional dotado de libertad, se considera la dignidad como una cualidad consustancial al ser humano.

- 2.1.3. - Ausencia de distinción en el reconocimiento de derechos por razón de sexo. (Art. 2): da pie a la interpretación sobre las diferentes formas que pueden operar las relaciones de género y la desigualdad de género en diversos grupos. Introducir estos aspectos en el análisis de las políticas desde el punto de vista empírico puede revelar cuestiones no consideradas a priori en el diseño y ejecución de las políticas analizadas.

- 2.2. Pacto internacional de los Derechos Económicos Sociales y culturales la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979, -CETFDICM. (Igualdad de oportunidades en el ámbito público)

Actúa con carácter de norma jurídica en España desde 3 de septiembre de 1983. Reafirmar la fe en los Derechos Humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La importancia de este tratado radica en la instancia a los Estados Partes a tomar medidas en todos los campos para eliminar la discriminación de las mujeres. Incide en la perspectiva de apoyar a las mujeres para alcanzar el status quo del varón en el ámbito público, impulsando el concepto de igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Incorpora a la legislación conceptos referentes a la igualdad:

- 2.2.1. - Igualdad entendida como ausencia de discriminación. (Art. 1). "Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y de la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, en las esferas, política , económica, social cultural y civil, o en cualquier otra esfera"⁸¹³.

⁸¹³ Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1.979.

- 2.2.2. - Existencia y necesidad de modificar los patrones socio-culturales tradicionales que fomentan la discriminación entre mujeres y hombres. (Art. 5 a y Art. 5 b) : contrarrestar los prejuicios, las prácticas y las costumbres que se basen en estereotipos del papel del hombre y mujer y en premisas de inferioridad o superioridad de estos.
- 2.2.3. - Derecho de la mujer a participar en el ámbito público en condiciones de igualdad. (Art. 7, 8, 9, 10 y 11). Se corrobora la existencia de brecha salarial, la mayor vulnerabilidad de las mujeres en el mundo laboral, y la existencia de mayor tasa de desempleo femenino.

2.3. *Conferencia de Beijing 1995*. Plataforma de Acción de Beijing. (Igualdad real. Corresponsabilidad ámbito público y doméstico)

La Conferencia de Beijing de 1995, a pesar de carecer de fuerza legal, sus recomendaciones y plan de acción si son tenidas en cuenta para el diseño y ejecución de proyectos de asistencia social en países en vías de desarrollo⁸¹⁴. La novedad que aportó esta conferencia estriba en la adopción de una nueva perspectiva: los cambios reclamados para la mujer afectan no sólo a estas sino también al conjunto de la sociedad, por lo que se ha de tratar a la sociedad en su totalidad a través de las políticas públicas, no exclusivamente a las mujeres de forma sectorial. Las aportaciones hacia el impulso de la igualdad más destacadas son:

- 2.3.1. - Uso de la categoría “género”: “ el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”⁸¹⁵; “concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas, como dentro de una misma cultura”⁸¹⁶

⁸¹⁴ Cfr. VV.AA., *Empowering Women: critical views on the Beijing Conferences*, Australia, Little Hills Press, 1995.

⁸¹⁵ IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER CELEBRADA EN BEIJING, 1995.

⁸¹⁶ COMISIÓN EUROPEA, 1988, *Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*.

- 2.3.2. - Uso de la categoría “reparto de poder” (en cuanto presencia en lo público) y de las responsabilidades domésticas y familiares compartidas en el seno de la pareja. (Art. 1.1 Plan de Acción de Beijing –P.A.B.-).
- 2.3.3. - La visibilidad e importancia a las tareas de cuidados⁸¹⁷ para la economía y el bienestar de las personas. (Art. 165 P.A.B.).
- 2.3.4. - Diferencias de los usos del tiempo como causa de desigualdad de mujer y varón. (Art. 150 P.A.B.)⁸¹⁸.

2.4. ONU Mujeres. Consecución de la igualdad real.

En el 2011 se crea ONU Mujeres, que absorbe estos objetivos y reclama la incorporación de la perspectiva de género⁸¹⁹ a todas las agencias del organismo internacional, también incorpora la revisión actualizada de políticas de equidad.

TEMA 3. IGUALDAD DESDE LA NORMATIVA COMUNITARIA

Los tratados fundacionales de la Comunidad Económica Europea, abordaron en su inicio la cuestión de la igualdad de forma marginal y por motivos económicos a través de diferentes tratados. Progresivamente se amplía el objeto de la consecución de la igualdad a través de acuerdos y Directivas dirigidas: en primer lugar a la obtención formal de los derechos sociales; más adelante al fomento de políticas para la igualdad de oportunidades laborales y medidas de apoyo a la conciliación⁸²⁰; posteriormente se amplía el concepto aplicando el

⁸¹⁷ DALY, M., y LEWIS, J. “The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states”. *British Journal of Sociology*, vol. 51. nº 2, 2000, pp. 281-298. Define las tareas de cuidado como: “el conjunto de actividades y las relaciones que intervienen en la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas adultas y de las niñas y niños, y los marcos normativos, económicos y sociales en los que aquellas se asignan y se desarrollan”.

⁸¹⁸ La distribución desigual del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado repercute en la meta 5.4 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, (i) que insta a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo no remunerado de cuidar a otras personas como una condición para lograr la igualdad de género.

⁸¹⁹ Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

⁸²⁰ Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral

“mainstreaming de género”⁸²¹, hasta situar a día de hoy la igualdad, como fin de las políticas comunitarias:

3.1. Tratados Europeos. Evolución de la noción de igualdad en las políticas comunitarias.

3.1.1. - Tratado de Roma de 1957 (Art. 119). Igualdad retributiva.

3.1.2. - Acta Única Europea de 1986. Ampliación del fin de la C.E.E: Política social y Cohesión económica y social.

3.1.3. - La Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, (Consejo Europeo de Estrasburgo, 1989. Art. 16). Igualdad formal y mención a la igualdad de oportunidades en ámbito público.

3.1.4. - El Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 1992)⁸²². Desarrollo de la igualdad de oportunidades a través de acciones compensatorias en situaciones de discriminación en el ámbito público.

que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de la responsabilidades familiares y hogareñas.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

⁸²¹ Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género. El término también se traduce por transversalidad.

Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

(Grupo de especialistas sobre mainstreaming creado por el Consejo de Europa 1995)

En la comunicación de la Comisión Europea sobre mainstreaming COM (96) 67 FINAL DE 21/02/96 afirma que el mainstreaming implica “la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género)”.

⁸²² Anexiona la Carta de los Derechos Sociales de los Trabajadores como Protocolo sobre política social, y dispuso que cada Estado pueda adoptar medidas destinadas a facilitar a las mujeres la realización de actividades profesionales o compensar situaciones discriminatorias, hecho que marca el comienzo del desarrollo legal de la igualdad real frente a la igualdad formal.

- 3.1.5. - El Tratado de Ámsterdam 1999. Principio de mainstreaming de género⁸²³. (Art. 2, 3 13 , 141).
- 3.1.6. - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2000. (art. 1, 20, 21, 23, 33). Igualdad de oportunidades e igualdad real reconocida sin fuerza de Ley.
- 3.1.7. - Tratado de Lisboa 2007. La Igualdad real reconocida como fin de las políticas comunitarias.

3.2. Directivas comunitarias.

- 3.2.3. - Igualdad formal. (1957-1986)⁸²⁴. Se reconoce la igualdad de trato de mujeres y hombres en retribución, acceso al empleo, formación y promoción profesional, en condiciones de trabajo y en materia de seguridad social.
- 3.2.4. - Igualdad de oportunidades en el ámbito público. (1986-1999)⁸²⁵. aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; Acuerdo marco sobre el permiso parental.

⁸²³ CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26. Lo define de la siguiente manera: "El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas".

⁸²⁴ Directiva 75/117/ CEE del Consejo de 10 de Febrero de 1975, relativa a la aproximación de los Estados miembros que se refieren al principio de igualdad de retribución, entre los trabajadores masculinos y femeninos; Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de Febrero de 1976, relativa a igual trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso al empleo, formación y promoción profesional, y condiciones de trabajo (reformada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002); Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; Directiva 86/ 378/CEE del Consejo de 24 de Julio de 1986, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.

⁸²⁵ Directiva del Consejo 92/85/CEE, del 19 de Octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE); . Directiva 96/34/CE, del Consejo de 3 de Junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE el CEEP y la CES.

3.2.5. - Igualdad real de oportunidades en el ámbito doméstico. (1999 - hoy⁸²⁶). Se desarrollan medidas en los que se incluye tanto a mujeres como a hombres. igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; a aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación acuerdo marco revisado, sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES; La propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (2017/0085) aprobada 24 de Enero de 2019.

3.3. Estrategias europeas para la consecución de la igualdad real.

Inicialmente las políticas europeas de los ochenta comienzan a generar medidas específicas dirigidas a las mujeres para lograrla igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres, conocidas con el nombre de Políticas de Igualdad de Oportunidades⁸²⁷. Las primeras se trataron de medidas específicas dirigidas a las mujeres; posteriormente⁸²⁸, comienzan a utilizarse los dos tipos de medidas –específicas y transversales- a través de la aplicación directa, planes operativos, planes estratégicos de igualdad, decisiones presupuestarias,

⁸²⁶ Directiva 2002/73/CE (de reforma de la directiva 76/207/CEE) relativa al trato de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición); Directiva 2010/18/UE . del 8 de Marzo del 2010, por el que se aplica el acuerdo marco revisado, sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE; La propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (2017/0085) aprobada 24 de Enero de 2019.

⁸²⁷ Su objetivo fue promover prácticas que ayuden a superar los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real, de modo que lo reconocido en la legislación (la igualdad legal) tenga su reflejo en la sociedad (igualdad real).

⁸²⁸ Influenciado por la Conferencia de Beijing y su enfoque de género que inspiran al legislador del Tratado de Ámsterdam.

implementación del principio de transversalidad y enfoque de género⁸²⁹. Las políticas específicas se refieren a políticas dirigidas a incrementar la presencia de mujeres en aquellas áreas en las que las mujeres están infrarrepresentadas, para ello se incorporan las acciones positivas⁸³⁰, que responden a las necesidades prácticas de las mujeres. De este modo comienzan a desarrollarse las políticas familiares⁸³¹ a través una gran variedad de instrumentos:

3.3.3. Servicios de cuidados a la infancia y a la dependencia.

3.3.4. Permisos parentales.

3.3.5. Traslaciones económicas y desgravaciones fiscales.

3.4. Modelos europeos comparados.

En función de las políticas e instrumentos utilizados referidos a las diferentes estrategias del desarrollo del *social care*⁸³², según estos se orienten al cuidado infantil y de las personas mayores, o la distribución de tiempos (esto es a su combinación entre la dedicación el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado familiar). Se distinguen en Europa diferentes modelo de sociedad⁸³³:

⁸²⁹ Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

⁸³⁰ Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. El Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres señala:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”

⁸³¹ Entendiendo por estas, el conjunto de medidas políticas orientadas a facilitar a las familias recursos para satisfacer sus necesidades cotidianas.

⁸³² Estudios sobre las tareas de cuidado realizado por economistas referidos en el Capítulo III de esta tesis.

⁸³³ EPING ANDERSEN, G., “Modelos de sociedad, economía y políticas públicas: un nuevo contrato de Género”. En PAZOS MORÁN (de.) *Economía e Igualdad de Género: retos para la Hacienda Pública del siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 2008.

- 3.4.3. Modelo Nórdico. Igualitario.
- 3.4.4. Modelo Anglosajón. Orientados al mercado
- 3.4.5. Modelo de Europa Oriental. Modelo madre cuidadora
- 3.4.6. Modelo de Europa Central. Libre elección de los progenitores.
- 3.4.7. Modelo Mediterráneo. Familiarista.
- 3.4.8.

BLOQUE 3.

Desarrollo de la igualdad real desde la legislación española

La aprobación de la Constitución española de 1978, consagra en su artículo 1, la igualdad como valor superior. Este se desarrolla a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y en diferentes leyes que tratan de impulsar la igualdad de oportunidades; reconociendo formalmente la corresponsabilidad en el Código Civil en el año 2005, y concretándola a través de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A su vez el Estado de Bienestar trata de impulsar la igualdad real.

TEMA 4. IGUALDAD DESDE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

La Constitución proclama la igualdad como valor superior y lo desarrolla a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Posteriormente se han adoptado muchas normas en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Nos circunscribiremos a las que afectan a la implementación del modelo de corresponsabilidad de varón- mujer en el ámbito familiar-doméstico⁸³⁴ y en el ámbito público-laboral⁸³⁵.

4.1. Igualdad desde la perspectiva Constitucional.

⁸³⁴ A través del Código Civil

⁸³⁵ De especial importancia las mencionadas en el Estatuto de los Trabajadores y las referidas a los Convenios Colectivos.

El término igualdad aparece en varios artículos de nuestra vigente Constitución. En primer lugar, se presenta en el Título Preliminar, en el artículo 1⁸³⁶ como un valor superior, y en el artículo 9.2⁸³⁷, como un mandato a los poderes públicos de promover la igualdad real. Otras manifestaciones de la idea de igualdad aparecen en el Título Primero (“De los Derechos y Deberes Fundamentales”) en los artículos 14⁸³⁸, 23.2⁸³⁹, 31.1⁸⁴⁰, 32.1⁸⁴¹ ó 39.2⁸⁴², es decir, estamos ante un principio que abarca distintos aspectos y dimensiones dentro de la propia Constitución.

4.1.1. Paradoja de la igualdad: Igualdad formal (Art. 14) y igualdad real (9.2.)⁸⁴³: Aparentemente existe una contradicción: se obliga a los poderes públicos y al legislador a tratar por igual a todos los ciudadanos, -igualdad formal-mas la realidad requiere abordar situaciones diferentes -para igualar en oportunidades- y exige a los poderes públicos que hagan lo necesario por situar en una posición de

⁸³⁶ Art. 1.1 CE: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

⁸³⁷ Art. 9.2 CE. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

⁸³⁸ Art. 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

⁸³⁹ Art. 23.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

⁸⁴⁰ Art. 31.1: “Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”.

⁸⁴¹ Art. 32.1: “Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio”.

⁸⁴² Art. 39.2: “Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad”.

⁸⁴³ La STC 39/1986, de 31 de marzo, la STC 19/1998, de 16 de febrero, la STC 128/1987, de 16 de julio de 1987.

igualdad real a aquellos que están en condiciones desventajosas (en ciertos ámbitos y bajo ciertas condiciones)⁸⁴⁴.

4.1.2. Discriminación inversa⁸⁴⁵ y acción positiva⁸⁴⁶. El principio de igualdad prohíbe establecer diferencias de trato que sean irrazonables y desproporcionadas.

4.1.3. Desarrollo de la jurisprudencia del Tribunal constitucional:

a) Jurisprudencia de equiparación Constitucional realiza un enfoque formal y neutro, sin tomar como referencia la realidad social de la mujer, sino que el acto o la norma sean discriminatorias por razón de sexo bien:

- Discriminación directa: Ejemplos de sentencias: la STC 7/1983, de 14 de febrero de 1983⁸⁴⁷, la STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992⁸⁴⁸, la STC 173/1994 de 7 de junio de 1994⁸⁴⁹, la STC 144/2003, de 14 de julio de 2003⁸⁵⁰.
- Discriminación indirecta: ejemplo de sentencias: la STC 58/1994, de 28 de Febrero de 1994⁸⁵¹, La STC 214/2006, de 3 de julio de 2006⁸⁵², la STC 3/2007, de 15 de enero de 2007⁸⁵³,

⁸⁴⁴ Para que sea constitucionalmente admisible este trato desigual debe existir tres requisitos: 1. una justificación objetiva, razonable (que sea coherente con el sistema de valores y principios constitucionales), 2. Que el trato desigual sea eficaz (que cumpla lo que se propone), y 3. Que la medida sea proporcional (para evitar resultados desmedidos). En resumen, la igualdad constitucional se consigue con el trato igual a los iguales y el trato desigual a los desiguales, pues si tratásemos de manera desigual a iguales o viceversa, estaríamos ante una discriminación, noción que examinaremos en el siguiente apartado.

⁸⁴⁵ La discriminación inversa consiste en tratar de manera favorable a determinadas personas en detrimento de otras. La discriminación inversa debe incluir en su justificación al menos dos condiciones: que el trato sea adecuado con el fin que se pretende y que muestre respeto con los derechos de los individuos a los que pueda afectar.

⁸⁴⁶ La acción positiva consiste en desarrollar políticas públicas a favor de un determinado grupo, que no perjudican a nadie. Estas políticas pueden clasificarse en: normas jurídicas, servicios de personal, recursos materiales y persuasión. Un ejemplo claro son las subvenciones.

⁸⁴⁷ BOE núm. 58, de 9 de marzo de 1983.

⁸⁴⁸ BOE núm. 16, de 19 de enero de 1993.

⁸⁴⁹ BOE núm. 163, de 9 de julio de 1994.

⁸⁵⁰ BOE núm. 193, de 13 de agosto de 2003.

⁸⁵¹ BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1994.

- Sentencias donde se aplican actuaciones de discriminación directa e indirecta conjuntamente. La STC 145/1991, de 1 de julio de 1991⁸⁵⁴, la STC 240/1999, de 20 de diciembre de 1999⁸⁵⁵, La STC 28/1992, de 9 de marzo de 1992⁸⁵⁶. En esta sentencia el TC deniega el amparo de un trabajador varón que recurre una norma de convenio que establecía una ventaja en beneficio exclusivo de las trabajadoras

- b) La jurisprudencia de compensación el TC examina casos en los que, en apariencia, se conceden ventajas a la mujer en relación los hombres ya que se tiene en cuenta la realidad social de esta. Ejemplos de sentencias: la STC 128/1987, de 16 de julio de 1987⁸⁵⁷, La STC 207/1987, de 22 de diciembre de 1987⁸⁵⁸. La STC 142/1990, de 20 de septiembre de 1990⁸⁵⁹.

4.2. Desarrollo legal del modelo corresponsable

Tras la modificación en el Código Civil en el 2005, las dos leyes españolas que comienzan a desarrollar y tratan de implementar las Directivas de la Unión Europea referidas específicamente a la corresponsabilidad entre varón y mujer son dos: La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de la personas trabajadoras⁸⁶⁰ y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

⁸⁵² BOE núm. 185, de 4 de agosto de 2007.

⁸⁵³ BOE núm. 40, de 15 de febrero de 2007.

⁸⁵⁴ BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991.

⁸⁵⁵ BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000.

⁸⁵⁶ BOE núm. 87, de 10 de abril de 1992.

⁸⁵⁷ BOE núm. 191, de 11 de agosto de 1987.

⁸⁵⁸ BOE núm. 7, de 8 de enero de 1988.

⁸⁵⁹ BOE núm. 254, de 23 de octubre de 1990.

⁸⁶⁰ Que tiene por objeto la transposición de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de Junio, sobre el permiso paternal.

4.3. Código Civil. Art 68

La promulgación de la Ley 13/2005, de 1 de julio⁸⁶¹, supuso la modificación del Código civil en materia del derecho a contraer matrimonio y un avance en el intento de consolidar la plena igualdad y no discriminación por razón de sexo en la relación varón mujer. El matrimonio queda regulado por el Código Civil, en el título IV “Del matrimonio”, del libro primero “de las personas” y en su Capítulo V recoge los derechos y deberes de los cónyuges en el art. 66⁸⁶², 67⁸⁶³ y 68⁸⁶⁴, en los que se establece la plena igualdad de los cónyuges en derechos y deberes, el mandato de respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la familia; la obligación de vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente; junto con la novedosa inclusión del deber de corresponsabilidad doméstica y familiar. El Código Civil en su artículo 108⁸⁶⁵ reconoce la igualdad en derechos y deberes en cuanto a la filiación de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio y en el artículo 110⁸⁶⁶ el deber del padre y la madre de velar y alimentar a los hijos. De otro modo, respecto a los ascendientes el Código civil no establece ninguna obligación de velar o alimentar, sólo respecto al cuidado y atención mencionados en el art. 68, que carece de medidas coercitivas.

4.4. Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo

⁸⁶¹ Publicada en B.O.E. 157/2005, de 2 de julio de 2005. Suplemento B.O.E. Catalán 14/2005 y B.O.E. Gallego 8/2005, ambas de 16 de julio de 2005. Esto significó un cambio trascendental en la concepción de la institución matrimonial a la que se despojó de las notas que lo caracterizaban tradicionalmente.

⁸⁶² Art. 66 Código civil: “Los cónyuges son iguales en derechos y deberes”.

⁸⁶³ Art. 67 Código civil: “Los cónyuges deben respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la Familia”.

⁸⁶⁴ Art. 68 Código civil: “Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”.

⁸⁶⁵ Art. 108 Código Civil: “La filiación puede tener lugar por naturaleza y por adopción. La filiación por naturaleza puede ser matrimonial y no matrimonial. Es matrimonial cuando el padre y la madre están casados entre sí. La filiación matrimonial y la no matrimonial, así como la adoptiva, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código”.

⁸⁶⁶ Art. 110 Código Civil: “El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad, están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos”.

En dicha Ley, se supera el Derecho antidiscriminatorio al mostrar la asimetría que existe en la realidad social y el ideal de igualdad que el Derecho propone⁸⁶⁷. Las novedades que aporta radican fundamentalmente: 1º. Se considera la igualdad, no sólo como un valor fundamental o como un principio sino como un “derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”. 2º. Se asientan los fundamentos conceptuales de la tutela contra la discriminación por razón de sexo; 3º. Se plantea una nueva concepción de las leyes de igualdad, que ya no se conciben como leyes sectoriales dirigidas a eliminar las concretas diferencias de trato detectadas conforme a un juicio de comparación, sino como leyes transversales dirigidas a eliminar los prejuicios que sobrevaloran lo masculino y minusvaloran lo femenino y que, además, impiden la igualdad de oportunidades. Para ello la Ley adopta una postura de transversalidad⁸⁶⁸ y contempla las acciones positivas en situaciones de desigualdad fáctica constatables que no se resuelvan con la formulación del principio de la igualdad jurídica formal que contemple no sólo el compromiso de los sujetos públicos sino también la actuación en la órbita de las relaciones entre particulares. La Ley Orgánica 3/2007 es una ley que modifica otras leyes⁸⁶⁹; de especial interés para el modelo de corresponsabilidad resultan los convenios colectivos y el estatuto de los trabajadores puesto que regulan el mundo laboral de mujeres y hombres.

4.5. Convenios colectivos

⁸⁶⁷ La relevancia de la igualdad efectiva y la necesidad de las acciones positivas antidiscriminatorias que establece la LOIMH no se entienden si se estima que las injusticias sociales emanan tan sólo de las desigualdades socio-económicas y no de la posición social o el estatus en el que se encuentran los individuos o los grupos sociales oprimidos.

⁸⁶⁸ Destaca el principio de transversalidad de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como informador, con carácter transversal, de la actuación de todos los Poderes Públicos (art. 15), estos efectos se especifica, cuáles son los criterios de actuación que garantizarán esa transversalidad (art. 14), las estrategias -inspiradas en la Declaración de Beijing y en la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, 1995- dirigidas a implementarla: planes públicos de igualdad (art. 17); informes de impacto de género (art. 19), estadísticas desagregadas por sexo (art. 20); colaboración entre administraciones. o la integración de la igualdad de mujeres y hombres en la responsabilidad de las empresas (arts. 73 a 75).

⁸⁶⁹ La aplicación de la Ley se ha visto afectada por la crisis económica que supuso importantes recortes como en la reforma laboral o la lentitud en la implantación del permiso de paternidad. La crisis económica también frenó la aprobación e implantación de planes de igualdad en las empresas, debido a la mayor preocupación por la pérdida de puestos de trabajo, frente a las políticas de igualdad, y por otro lado, también motivado por la desaparición de los incentivos públicos a los planes de igualdad.

La Directiva 2002/73/CE de la Unión Europea⁸⁷⁰ apostó por el diálogo social y de la negociación colectiva como instrumentos más adecuados para impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, siendo éste uno de los aspectos que ha reportado cambios más interesantes en los distintos ordenamientos, incluido el español, con la incorporación de la figura de los planes de igualdad. Permiten adaptar la norma a la realidad laboral en un ámbito de materias especialmente complejo y sensible. El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC⁸⁷¹), incide en su artículo 9º en la negociación de medidas que “contemplan el desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias”. De otro modo insta a “la equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible”.

4.6. Estatuto de los Trabajadores

Es la norma principal que rige los derechos para las personas que voluntariamente prestan sus servicios a un empleador a cambio de una retribución en España y donde se reflejan los cambios introducidos en la legislación que apoyan de corresponsabilidad entre varón y mujer contemplando la realidad del trabajador/a en el mundo laboral de la empresa y ante las responsabilidades familiares⁸⁷². En este se establecen:

1. Medidas de igualdad de condiciones de varón y mujer al acceso, remuneración y promoción laboral. Acciones positivas y medidas compensatorias: Se estipula la incorporación de la mujer al mundo laboral en igualdad de condiciones que el varón, prohibiendo la discriminación (art. 2.); declarando nulos los preceptos normas, pactos, cláusulas , decisiones incorporadas a los contratos, a los reglamentos, o a los convenios

⁸⁷⁰ Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

⁸⁷¹ Publicado en el BOE del 18/07/2018, que establece una vigencia de tres años (2018-2020).

⁸⁷² Regulando no sólo la maternidad biológica, sino también los permisos por baja parental o excedencias en el cuidado de hijos y ascendientes.

colectivos, por parte tanto del empresario como del trabajador, que supongan discriminación directa o indirecta (art. 17,1); Se contempla incluso la posibilidad de la aplicación de acciones positivas, como ayudas directas del Estado (art. 17.3); y en los sectores donde la mujer esté infrarrepresentada (art. 17.4); La prohibición de discriminación, a su vez, se contempla en los sistemas de clasificación de grupos profesionales (art. 22); en los criterios de ascenso y promoción con prohibición expresa de discriminación por sexo y contemplando la posibilidad de establecer acciones positivas y medidas compensatorias que eliminen posibles discriminaciones (art. 24); se establece la igualdad en la remuneración por el mismo trabajo prohibiendo en cualquier caso la validez de medidas discriminatorias por sexo (art. 28).

2. Medidas referentes a permisos y excedencias facilitadoras de conciliación impulsadoras de corresponsabilidad: el Estatuto de los Trabajadores, por un lado describe los motivos de ausencia laboral justificados, esto es con derecho a remuneración, situaciones con carácter excepcional, como el nacimiento de un hijo, o la hospitalización o el fallecimiento de un familiar, situaciones que por su particularidad no inciden en la vida cotidiana de las personas (art 37 1. b.). De otro modo, los permisos que ayudan a implementar la corresponsabilidad son los concedidos a ambos progenitores en tiempos de vida ordinaria o habitual, coincidiendo con los periodos vitales de las personas con hijos o ascendientes a su cargo. Con este motivo el art. 37.4 del ET. estipula el derecho individual de reducción de jornada al que podrá acogerse uno de los dos progenitores en caso de nacimiento, adopción, guarda, lactancia o acogimiento. En el caso de nacimiento de hijos prematuros, (art. 37.5); o del cuidado de hijos a cargo menores de doce años, con enfermedad u hospitalizados, discapacitados o de ascendientes con enfermedad o dependencia, (art. 37.6); el derecho a reducción de jornada⁸⁷³ – por ende de la remuneración-. El papel ejercido por los convenios colectivo de las empresas en cuanto a los criterios de concreción de la reducción de jornada vienen establecidas en el art. 37.7 previendo las necesidades organizativas de la empresa. Los periodos de excedencia por cuidado de hijo, adopción o acogimiento están estipulados en el art. 46.3, que concede una duración no superior a tres años. La excedencia se reduce a dos años en caso de familiar de segundo grado o afinidad que por edad, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por si mismo. Se contempla este derecho como individual del trabajador, -hombre o mujer-,

⁸⁷³ La realidad social española indica que aunque se puede acoger a este derecho cualquiera de los progenitores , -padre o madre-, es la mujer la que habitualmente reduce su jornada en el 92% de los casos.

computable a efectos de antigüedad, y con derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año, (quince meses si el trabajador es familia numerosa general y dieciocho meses si el trabajador es familia numerosa especial).

3. Permisos por maternidad y permisos parentales: Los casos de baja por maternidad, se contemplan en el Estatuto de los trabajadores en su art. 48, como “suspensión con reserva de puesto de trabajo”. Se establece la duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y corresponde a la madre trabajadora, por cuenta propia o ajena, aunque puede transferir hasta 10 de las semanas al padre, siempre y cuando las seis primeras semanas las disfrute la madre. A partir del 1 de Enero de 2017, el permiso de paternidad por nacimiento u adopción⁸⁷⁴ pasa de dos a cuatro semanas⁸⁷⁵ y en enero de 2018 se amplía a 5 semanas, tras el Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo de 2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se reconocen ocho semanas de permiso de paternidad que irán aumentando hasta equipararse a la baja maternal en el 2021.

4.7. Situación y perspectivas del sistema español

La igualdad de género en materia de corresponsabilidad del varón y la mujer ante los deberes reproductivos se desarrolla en dos facetas o ámbitos distintos: 1. La relación en el seno de la familia: donde varón y mujer se corresponsabilizan del proyecto común con el reparto equilibrado de derechos y deberes productivos y reproductivo⁸⁷⁶, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres. 2. La relación en el seno de las instituciones sociales, que crean nuevas estructuras de oportunidades, puesto que pueden

⁸⁷⁴ El permiso de paternidad, introducido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, tenía originariamente una duración de 13 días y correspondía al padre trabajador, por cuenta propia o ajena, era intransferible a la madre y puede disfrutarse a tiempo parcial. Al igual que el permiso de maternidad, está subsidiado al 100 por 100 por la Seguridad Social, con reconocimiento pleno de cotizaciones sociales, reserva de puesto y mantenimiento de todos los derechos laborales.

⁸⁷⁵ Se aprobó mediante la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de Ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, se ha estado posponiendo desde 2011, año previsto inicialmente para su entrada en vigor, a través de las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado. La Ley General de Presupuestos del Estado para 2016 preveía su entrada en vigor el 1 de Enero de 2017

⁸⁷⁶ Esto es las tareas domésticas y la responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto a las personas dependientes dentro del hogar.

facilitar a los progenitores, la conciliación de la vida familiar y profesional afectando al reparto de funciones y roles en el seno de la pareja.

Las oportunidades para compatibilizar empleo y familia están claramente influenciadas⁸⁷⁷ por las políticas familiares del Estado del bienestar, donde tendrían cabida medidas legislativas que desde diferentes ámbitos y en distintos niveles -en cuanto al régimen fiscal, las transferencias monetarias a los miembros de las familias, los servicios familiares y los permisos parentales-, se han llevado a cabo para construir las bases de la igualdad y no discriminación por razón de género en el empleo. Estas medidas se reflejan en las estrategias parentales de las familias al planificar la paternidad y maternidad.

- 4.7.1. Permisos parentales. Sentencias del Tribunal Constitucional: STC 111/2018, 17 DE OCTUBRE DE 2018, STC 117/2018, DE 19 DE OCTUBRE DE 2018, STC 138/2018 DE 17 DE DICIEMBRE DE 2018.
- 4.7.2. Servicios públicos: los servicios de educación y cuidado de la infancia, los centros de día para personas mayores que ayuden a las familias en las tareas de cuidado.
- 4.7.3. Ayudas económicas: El Estado y las Comunidades Autónomas desarrollan políticas económicas a las familias, a través de ayudas directas (transferencias o subsidios) como de desgravaciones en el impuesto sobre la renta de las personas físicas. Estas pueden tener incidencia directa sobre el fomento de la corresponsabilidad.

CONCLUSIÓN DE LA PROPUESTA

El Estado de Derecho conlleva la vivencia y puesta en común de unos principios y valores incluidos en la Constitución entre los que se incluye la corresponsabilidad puesto que, como hemos comprobado a lo largo de esta Tesis, el desarrollo del concepto de igualdad de mujeres y hombres, ha ido ampliado su objeto a lo largo de los años a todas las dimensiones sociales de la persona -inicialmente reconocimiento formal de igualdad de derechos, posteriormente

⁸⁷⁷Cfr. CROMPTON, R., *Employment and the family. Reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge, Cambridge University Press, 2006 y GORNICK, J. C. Y MEYERS, M. K., *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*, Nueva York, Russell Sage Foundation, 2003.

igualdad de oportunidades laborales y actualmente igualdad de oportunidades desde el seno de la pareja- y este hecho se encuentra recogidos en diferentes lugares de la Carta Magna, destacando el artículo 1, que presenta la igualdad como valor fundamental.

La propuesta educativa, se plantea acorde tanto con la normativa constitucional como con la jurisprudencia en torno a la responsabilidad subsidiaria del Estado a impartir unas instrucciones mínimas sobre el funcionamiento del Estado de Derecho. Los contenidos abordados desde el contexto del Derecho español y de los Derechos Humanos implican la trasmisión del valor de la igualdad con mayor objetividad y neutralidad garantizando el objetivo indicado en el artículo 27.2 CE. “el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.”

Si bien la propuesta sólo contempla la igualdad, como ausencia de discriminación tanto en el seno de la pareja como en el ámbito laboral, y se ha incidido en la legislación civil (familiar) y laboral, puesto que este ha sido el objeto de nuestro estudio-; cabría incorporar otros aspectos legales que hemos dejado al margen de nuestra investigación: como los referido al Derecho Penal, Patrimonial, Administrativo y otros especialidades jurídicas ya que realmente, el valor de la igualdad se presenta en todas las acciones de la vida de las persona, por lo que se debería ampliar los contenido educativos desde los diferentes ángulos del Derecho. Este objetivo queda abierto a nuevos trabajos de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

En este lugar debería incluirse la bibliografía que sostiene el contenido del programa. Puede verse la bibliografía final de esta tesis.

CONCLUSIONES

Una vez hemos desarrollado a lo largo de esta Tesis los objetivos específicos que orientaban nuestra investigación y en base a ellos, podemos confirmar la hipótesis inicial; la realidad legal española antecede a la realidad social en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres. De este modo podemos dar respuestas sustentadas a las preguntas iniciales que introducían este trabajo, orientado a justificar la necesidad de una intervención educativa para avanzar en el valor de la igualdad:

1. ¿Existe correlación entre la educación formal y el modelo de relación varón-mujer que predomina en la sociedad?

La revisión de las leyes educativas del siglo XX, realizada en el Capítulo Primero de esta Tesis, nos ha permitido constatar la existencia de una fuerte correlación entre la educación reglada recibida y el modelo de relación mujer-varón imperante en cada fase histórica. La educación escolar, a la par con la educación familiar, servía para habilitar a la mujer para su actuación en el ámbito público y laboral y, a su vez, para la percepción sobre sus propias capacidades. Estas se refieren tanto a las capacidades *internas/básicas*, -que posibilitan su desarrollo y formación posterior-, como al de las *capacidades combinadas* -las posibilidades de funcionamiento de esas facultades personales en el entorno político, social y económico que a la persona le toca vivir-.

Se comprueba que los cambios en la legislación educativa han antecedido al cambio de modelo de relación varón-mujer en tres de las cuatro etapas históricas mencionadas: transitoria, desigualitaria e igualitaria. No ha sucedido así en el modelo corresponsable.

La razón de la insuficiente educación reglada relativa a la igualdad real, a pesar de los esfuerzos realizados en los últimos quince años, la podemos deducir mediante el análisis sobre las carencias en alguno de los tres aspectos en los que la legislación educativa basa su aplicación: 1. Medidas referentes a la ordenación, gestión y gobierno de los recursos materiales y humanos docentes. 2. La finalidad y los objetivos del aprendizaje a través de los

contenidos culturales y curriculares seleccionados. 3. El sistema axiológico, valores que justifican y sostienen cada uno de los sistemas educativos.

Dichas carencias son en apariencia inexistentes al verificarse: la igualdad de oportunidades al acceso educativo del alumnado (recursos); la coeducación en cuanto a los contenidos curriculares (finalidad educativa); y al estar estipulado en la ley el principio de educar en igualdad real (valores axiológicos). Mujeres y hombres están educados -de forma reglada- para el desarrollo de técnicas y habilidades orientadas al ámbito laboral. No obstante, el reflejo social del actual sistema educativo muestra la carencia generadora de desigualdades -el déficit educativo- en la insuficiente intervención del varón en el ámbito familiar y doméstico, y este hecho encuentra su repercusión social en la sobrecarga de funciones soportado por las mujeres, en la inferior perspectiva profesional de estas, junto con en el desierto demográfico español.

Podemos afirmar que la igualdad real no se ha materializado suficientemente en el sistema educativo:

- Los docentes, al provenir en su mayoría de campos de conocimiento ajenos a la Ciencia Jurídica, carecen de recursos en cuanto a conocimientos jurídicos sobre la corresponsabilidad; no se ha invertido tiempo ni medios en la formación del profesorado acerca del significado positivo de la igualdad real (igualdad de oportunidades para el varón y la mujer en el ámbito público y familiar), ausente en las programaciones de las Facultades de Educación y del Master del Profesorado para la ESO y Bachillerato; no se puede transmitir lo que no se conoce.
- En cuanto a la distribución y orden de los contenidos curriculares se puede afirmar que el concepto corresponsabilidad no se encuentra suficientemente visibilizado en el contenido, la iconografía, las ejemplificaciones o las actividades de los libros de texto. El estudio realizado por López Navajas respalda esta realidad.
- La igualdad real es reconocida como principio axiológico educativo en la LOMCE, sin embargo queda en simple retórica al no contemplar la totalidad de la realidad de la dimensión social y relacional de la persona -laboral y familiar-. La corresponsabilidad ha de ser mostrada no sólo para el ámbito público sino también en la faceta doméstica, junto con los fundamentos que lo definen como un valor propio de la justicia.

Debido a la correlación existente entre el sistema educativo y el modelo de relación varón-mujer, y partiendo de un modelo educativo dirigido en exclusiva a la educación para la igualdad de oportunidades laborales; se considera oportuno y necesario suplir las carencias - en cuanto a la falta de formación del profesorado y la ausencia de contenido curricular en materia de corresponsabilidad- hecho que parece ralentizar el avance hacia modelos de relación más justos, ampliando la visión educativa para la igualdad de oportunidades en el ámbito familiar de las personas.

2. ¿Los cambios y acciones positivas en materia legislativa están dando los resultados esperados –su realización social– en materia de igualdad?

Se comprueba en el Capítulo Segundo de esta Tesis que la legislación española sobre corresponsabilidad, -acorde con los Tratados Internacionales de la ONU y las Directrices de la Unión Europea-, está plenamente reconocida en España en los artículos 1, 9.2, y 14 de la Constitución Española de 1978; que se encuentra desarrollada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional; a su vez se declara su obligatoriedad en el artículo 68 del Código Civil desde el año 2005; del mismo modo los instrumentos para su desarrollo y su concreción social, se hallan perfilados desde el año 2007 con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dicho precepto ha causado la modificación -entre otras muchas normas- del Estatuto de los Trabajadores alineando su articulado con la igualdad real.

A pesar de ello, la corresponsabilidad no se encuentra reflejada de igual forma en la realidad social como demuestran los datos arrojados por las encuestas y estudios expuestos en el Capítulo Tercero de esta Tesis. El avance del modelo de doble provisión no parece conllevar un cambio paralelo en el modelo de corresponsabilidad en el cuidado, ni desde la perspectiva del interior de los hogares ni desde el marco más amplio de la organización social. Según indican los datos, continúa una inercia en la desigualdad en la tareas de cuidado en las sociedad española; la participación en la carga del cuidado. A día de hoy, -teniendo en cuenta los grandes avances en esta materia-, las responsabilidades domésticas y familiares no se reparten equitativamente entre hombres y mujeres, y ello tiene impactos y consecuencias de signo diferente para las vidas de unos y otras; a su vez se originan graves problemas sociales y económicos vislumbrados en el desierto demográfico español.

Este hecho confirma nuestra hipótesis inicial e indica que la Ley, de forma excepcional en el caso de la corresponsabilidad, está por delante de la demanda social.

3. ¿La legislación es suficiente para alcanzar el objetivo propuesto?

Como se deduce de la falta de adecuación entre la realidad jurídica española y su reflejo social en materia de corresponsabilidad, podemos afirmar que la legislación sobre corresponsabilidad en España no está cumpliendo su papel de educador y transformador de la sociedad. Es relevante destacar que el artículo 68 del Código Civil, donde se declara la corresponsabilidad en los derechos y deberes productivos y reproductivos de los cónyuges, no contiene ninguna sanción en caso de incumplimiento; de la misma manera tampoco contiene incentivo alguno para su cumplimiento. Es por tanto una norma natural meramente declarativa que ha de ser libremente asumida por varones y mujeres.

La legislación es desconocida por muchos que, ajenos a la Ciencia Jurídica, basan su actuación reduplicando los roles sociales aprendidos en la infancia, como argumentan las teorías identitarias expuestas en el Capítulo Tercero de esta Tesis.

4. ¿Se está construyendo una sociedad donde la relación entre varón y mujer se basen en los principios de justicia y equidad?

Tras la descripción en el Capítulo Segundo de esta Tesis de los principales instrumentos que articulan políticas de conciliación de la vida laboral y al modelo corresponsable en los Estados de bienestar mediante la conjugación de: 1. La provisión de servicios de cuidados a la infancia y a la dependencia, 2. La ampliación de los permisos parentales intransferibles (voluntarios o involuntarios), y 3. Las transferencias económicas y desgravaciones fiscales.

Se puede afirmar que la realidad social española es deficitaria en materia de corresponsabilidad en perjuicio de las mujeres, en gran medida por la ausencia de políticas activas en provisión de servicios y ayudas económicas; referido a medidas facilitadoras de la vida cotidiana de mujeres y hombres.

España se enmarcan en los sistemas denominados “familiaristas”, donde la cohesión familiar y la ayuda intergeneracional se dan por hecho, de tal modo que, por tradición, recae

fundamentalmente en las mujeres de la familia el cuidado de los hijos y dependientes, con el apoyo ocasional, -en el 16% de los hogares-, de empleo femenino en el servicio doméstico, culturalmente aceptado.

A pesar de los cambios en las pautas laborales y familiares de las mujeres experimentados en los últimos años hacia modelos económicos de doble provisión, sigue predominando el modelo de sustentador principal masculino y mujer con empleo a media jornada (“economía débil”) que asume las tareas de cuidado en el hogar. El bajo nivel de provisión de servicios públicos como guarderías y centros de día para mayores, unido a la reduplicación de roles consuetudinarios, frenan el progreso hacia modelos más corresponsables.

Con todo, se han producido avances notables en las políticas referidas a permisos parentales, con un enfoque cada vez más orientado a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo y los cuidados. Este hecho se comprueba con la reciente aprobación del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Medidas que fomentan la paternidad activa, al menos respecto al cuidado de los hijos, y en periodos de tiempo excepcionales.

5. ¿De qué recursos disponemos para hacer efectiva la corresponsabilidad –por ejemplo en el reparto de tareas– en el ámbito doméstico? ¿Y en la responsabilidad frente a los hijos, por ejemplo, en la tarea educativa?

Como apuntan todos los estudios analizados en el Capítulo Tercero, se requieren medidas que faciliten la actuación de hombres y mujeres en su dimensión laboral y familiar respondiendo a las necesidades cotidianas de las personas. Se reafirman de forma unánime para avanzar hacia la corresponsabilidad entre mujer y varón incluye la participación de todos los agentes sociales involucrados: individuos, familias, empresa y Estado.

- Nivel familiar: Concienciar sobre la igualdad de ambos cónyuges dentro del ámbito doméstico ante el reparto equitativo de los deberes productivos y reproductivos: en cuanto a la percepción de un reparto justo de las tareas, actuación coordinada en la realización de las mismas, y la asunción de la responsabilidad compartida.
- Nivel empresarial: desarrollo de buenas prácticas en empresas; como por ejemplo medidas relativas al uso del tiempo: flexibilizar horarios, jornadas continuadas de

trabajo que apoyen la conciliación, jornadas a tiempo parcial, permisos parentales, servicios de guardería y asistencia infantil, excedencias para cuidar a un familiar, flexibilizar el lugar de trabajo.

- Nivel de Derecho positivo: reorientar las políticas públicas hacia la sostenibilidad social. Legislar fundamentalmente en materia Laboral, Civil, Fiscal.
- Nivel educativo: se hace imprescindible un cambio en las mentalidades tanto de los roles culturales, como un conocimiento de los instrumentos jurídicos que apoyan este. Se requiere la elaboración de planes de estudio que introduzca a los alumnos en los conceptos legislativos sobre la igualdad real y se conciencie a éstos sobre la necesidad de la corresponsabilidad como un valor propio de la justicia, que debe ser asumido libremente por las personas.

La corresponsabilidad supone avanzar en un nuevo modelo social más justo y equitativo. Se reconoce la necesidad de cambio cultural que pueda incidir en la sociedad, a fin de que se consiga un reparto más justo de los tiempos de vida de hombres y mujeres.

6. ¿Es la educación el camino para el efectivo cambio cultural? ¿Sería pertinente su inclusión en la educación formal, en los ciclos obligatorios?

El cambio cultural está siendo más lento que la demanda social. La ley por sí misma no ha conseguido cambiar rutinas sociales consuetudinarias referidas a la intervención del varón en el ámbito familiar y doméstico, pues resulta costoso reeducar los hábitos de la población sin establecer premios o castigos (incentivos o penas). Por esta razón se considera deseable la intervención del Estado en la educación formal para conseguir una sociedad más justa para sus miembros que tenga en cuenta la realidad de la persona, -hombre o mujer-, en cuanto a su dimensión social (laboral y familiar).

La eficacia de la educación formal respecto a los modelos relacionales varón-mujer ha sido confirmado en el análisis del Capítulo Primero de esta Tesis; a su vez se han detectado la imperfecta aplicación del principio de la educación en igualdad real afirmado en la actual Ley educativa (LOMCE) en cuanto ausencia de contenidos curriculares y en la formación inicial del profesorado. De esta manera se perpetúa la asunción de muchos de los deberes impuestos por tradición por parte de las mujeres, además de las devenidas por la maternidad.

Es por ello, establecida la necesidad social y la dificultad de la ley para reeducar con leyes meramente declarativas roles tan profundamente arraigados en la cultura social, que se propone que sea a través de la educación formal, acercando la Ley a los ciudadanos, mediante una asignatura con unos contenidos que introduzcan al alumnado los conocimientos sobre los derechos y deberes fundamentales en materia de igualdad, de modo que se avance en justicia social.

7. ¿Cómo debe ser la propuesta educativa para el ciclo académico de la E.S.O. y Bachillerato en la Comunidad de Madrid y qué formación requieren los profesores de estos niveles educativos?

En el Capítulo Cuarto de esta Tesis, se ha revisado tanto la normativa como la jurisprudencia en torno a la responsabilidad educativa subsidiaria del Estado junto a las características que deben incorporar los contenidos educativos para ser considerados lícitos y obligatorios. Se concluye que la Constitución en su artículo 27, articula principalmente el derecho a la educación en España. En este se establece el deber de educar en modo compartido y no excluyente entre: familia, profesores, centros educativos y el Estado; estableciendo como objeto educativo según el artículo 27.2 “el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”.

Es por ello que la obligación subsidiaria del Estado de Derecho incluye el deber de impartir unas instrucciones mínimas sobre el funcionamiento del Estado de Derecho, -la Constitución española, el funcionamiento de las diferentes Instituciones públicas, el ejercicio de los derechos civiles y las libertades reconocidas a los ciudadanos-; obligación que no debiera colapsar con el derecho primario de los padres a educar a sus hijos según sus creencias, ni con la libertad de elección del centro educativo, -público, concertado y privado-. De esta manera, el Estado no debe intervenir más de lo previsto en la Constitución y en las leyes, ni por ello suplantar la voluntad de los padres.

El Estado de Derecho, conlleva la vivencia y puesta en común de unos principios y valores incluidos en la Constitución y se podrán exponer “en términos de promover su adhesión a los mismos”, la transmisión de valores que constituyan el sustrato moral del sistema constitucional y aparezcan recogidos en norman jurídicas vinculantes. Este hecho se constata en el caso de la

corresponsabilidad ya que la igualdad real, -el derecho a desarrollar una vida familiar y laboral tanto las mujeres como los hombres- se encuentra recogidos en la Constitución en su artículo 1, como valor fundamental.

La exigencia de neutralidad a los poderes públicos supone que la transmisión de la información educativa se deba realizar de forma objetiva; así expuesto consideramos el conocimiento de la legislación en torno a la igualdad y la jurisprudencia que la desarrolla es la manera más objetiva y neutra de transmitir este valor ya que se presenta como propio de la justicia.

Por este motivo se proponen como contenidos curriculares los descritos en el Capítulo cuarto de esta Tesis bajo el título “Educación sobre la Igualdad jurídica en el Derecho español entre la vida laboral y la vida familiar”. Es importante destacar que dichos contenidos se presentan desde los valores que conforman nuestro sistema jurídico de convivencia legítimamente establecido en la Constitución Española de 1978; desarrolla la igualdad como valor y derecho fundamental puesto que la corresponsabilidad ha sido investigada bajo criterios de justicia, dentro de los derechos y deberes fundamentales, no como asunto meramente social o ideológico; incluyendo los conceptos fundamentales, siguiendo el orden conceptual científico aplicado el orden curricular didáctico, visto a lo largo de esta tesis.

Los contenidos de la materia se organizan en torno a tres bloques, en los que se recogen los aspectos fundamentales de la igualdad y su progresivo desarrollo legal y social; esto se abordan desde una perspectiva integrada bajo el marco de los Derechos Humanos.

Bloque 1. Individuos, dimensión social e igualdad: describe y trata la igualdad partiendo del respeto a la dignidad de las personas y a su dimensión social, -pública y familiar-; Se destaca la importancia de la legislación como instrumento regulador de la convivencia de mujeres y varones en la sociedad, y como instrumento transformador que intenta construir una sociedad más justa, garantizando la realización personal y colectiva de sus miembros de forma armoniosa⁸⁷⁸.

Bloque 2. Desarrollo legal de la igualdad desde la perspectiva de los Derechos Humanos y la normativa comunitaria: la aprobación de la Declaración de los Derechos Humanos de 1948,

⁸⁷⁸ Constitución Española de 1978.

supone el primer paso para el logro de la igualdad social. Numerosos Tratados Internacionales han ido avanzando en su consecución mediante el reconocimiento de los derechos individuales y sociales, el reconocimiento de las diferencias y el rechazo a las discriminaciones.

Bloque 3. Desarrollo de la igualdad desde la legislación española. La aprobación de la Constitución española de 1978, consagra en su artículo 1, la igualdad como valor superior. Este lo desarrolla a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y en diferentes leyes que tratan de impulsar la igualdad de oportunidades; reconociendo formalmente la corresponsabilidad en el Código Civil en el año 2005, y concretándola a través de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A su vez el Estado de Bienestar trata de impulsar la igualdad real mediante políticas activas.

REFERENCIAS

1. ARTÍCULOS Y MONOGRAFÍAS

- AASSVE , A., BILLARI, F., y PESSIN, I., "Trust and family dynamics", *Dondena Centre for research on Family dynamics*, Working paper, 55, 2012.
- ADECCO, "Encuesta sobre el presentismo laboral, 2014".
- ADELL, J.M., "Horarios racionales Ya", VIII Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles, Zaragoza, 5 y 6 de noviembre de 2013.
- AJENJO, M., GARCÍA-ROMÁN, J., "El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso". *Papers. Revista de Sociología*, 96(3), 2011, pp. 985- 1006.
- AKERLOF, G.A. y KRANTON, R. E., *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*, New Jersey, Princeton University Press , 2010.
- ALÁEZ CORRAL, B., "El ideario educativo constitucional como fundamento de la exclusión de la educación diferenciada por razón de sexo de la financiación pública", *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 86, 2009.
- ALBERDI, I. y ESCARIO, P., *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Bilbao, Fundación BBVA, 2007.
- ÁLVAREZ ÁLVAREZ, L., "La redefinición democrática del modelo educativo como objeto prestacional del derecho a la educación" en CASCAJO, J.L., TEROL, M., DOMÍNGUEZ VILA, A., NAVARRO, V., *Derechos Sociales y Principios rectores*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.
- ARISTÓTELES, *La política*, vol.II, Madrid, Espasa Calpe, 1985.
- BACHELET, M., Directora Ejecutiva de ONU Mujeres y Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas, en el encuentro con mujeres líderes de Panamá. *Construyendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: Liderazgo y participación política de las mujeres*. Ciudad de Panamá, Panamá, 17 de abril del 2011.
- BADENAS PLÁ, N., LÓPEZ LÓPEZ, M.T., "Doble dependencia: abuelos que cuidan de nietos en España", *Revista Servicios Sociales*, 49, 2011, pp.107-125.
- BALLARÍN DOMINGO, P., "La educación de la mujer española en el S.XIX", *Historia de la Educación*, Universidad de Salamanca, volumen 8, 1989.

- BARRÈRE UNZUETA, M^a A., *Discriminación Derecho Antidiscriminatorio y Acción Positiva a favor de la mujeres*, Madrid, IVAP/ Civitas, 1997.
- BARRÈRE UNZUETA, M^a A., *Igualdad y discriminación positiva, un esbozo de análisis teórico conceptual*, Universidad País Vasco. Pp. 13 y 14. Recuperado 26 de Septiembre de 2018. <https://www.uv.es/cefd/9/barrere1.pdf>
- BECKER, G., "An economic analysis of fertility", en G.s. BECKER (ed.): *Demographic and economic change in developed countries* , Princeton University press, 1960, pp. 209-231.
- BECKER, G., *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Editorial. 1987, pp. 245.
- BERNAL, A., *La familia como ámbito educativo*, Pamplona, Eunsa, 2005.
- BETTIO, F. y PLATENGA, J., "Comparing Care Regimes in Europe", *Feminist Economics* 10:1, 2008, pp. 85-113.
- BIANCHI, S. y MILKIE, M. A., "Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century". *Journal of Marriage and the Family*, 72(3), 2010, pp. 705-725.
- BIANCHI, S.M., MILKIE, M.A., SAYER, L.C. y ROBINSON, J.P., "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor." *Social Forces* 79(1), 191-228. 2000.
- BIELBY, W. T. y BIELBY, D. D., "Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households", *American Sociological Review*, 54 (5),1989, pp. 776-789.
- BILLARI F., SPEDER, Z., "Societal transition, policy changes and family formation: evidence from hungary", *European Journal of Population*, 22(2), 2006, pp. 127-152.
- BITTMAN, M., ENGLAND, P. SAYER, L., FOLBRE, N. y MATHENSO, G., "When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work", *American Journal of Sociology*, Vol. 109 1,July 2003, pp. 186-214.
- BLASCO MARQUEZ, J., "Horarios racionales Ya", VIII Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles, Zaragoza, 5 y 6 de noviembre de 2013.
- BLAU P.M., *Exchange and Power in Social Life*, New Branswick, Transaction Books. 1986.
- BLOSSFELD , H.P., E. KLIJZING , M. MILLS y K. KURZ, *Globalization*,
- BONINO, L., "Los Micromachismos", *Revista La Cibeles*, 2, 2004. Pp.1-6.
- BRANNEM, J., LEWIS, S., NILSEN, A., y SMITHSN, J., *Young Europeans, Work and Family. Futures in transition*, Taylor&Francis, 2002.
- BRIGHOUSE, HARRY Y OLIN WRIGHT, E., "Strong Gender Egalitarianism". *Politics Society* 36:360. 2008.

- BRULLT, C. Y ROCA, C., “Tener y cuidar hijos. Estrategias, tiempos, redes sociales y políticas de apoyo a la crianza”, en BRULLET, C. y GÓMEZ-GRANELL, C., *Malestares: infancia, adolescencia y familias*. Barcelona, CIIMU, 2008, pp. 21-86.
- CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PRIETO, M., *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011.
- CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PRIETO, M., *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Albacete, Bomarzo, 2012.
- CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PRIETO, M., *Reconciliation, Corresponsability and Employment: International Experiences*, Aranzadi, Cizur Menor, 2012.
- CABEZA PEREIRO, J., “¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?,” *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 6, 2010 –base de datos westlaw BIB 2010\1242–.
- CABRERA PÉREZ, L.A., *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*, Madrid, Ediciones Sinsentido, 2005.
- CALLEJO, M.J., “Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico”, *Cuadernos de relaciones laborales*, 23, 2005, pp. 175-204.
- CAMPOAMOR, C., Intervención en el Congreso, 1 de Septiembre de 1931, *Diario de Sesiones de Cortes*, Congresos de los Diputados, pp. 1339-1342.
- CAPEL MARTÍNEZ, R. M^a, “Mujer y Trabajo en la España de Alfonso XIII”, en VVAA, *Mujer y Sociedad en España (1700-1975)*, Madrid, Dirección General de Juventud y Promoción Socio-Cultural, 1982.
- CAPEL MARTÍNEZ, R. M^a., *El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930)*, Madrid, Ministerio de Cultura, 2^a edición, 1986.
- CAPEL, R. M^a., “El sagrado Derecho de votar”, en MORANT, I. (Dir.), GÓMEZ FERRER, G., CANO, G., BARRANCOS, D., LAVRIN, A. (Coords.), *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del siglo XXI*, Vol. IV., Madrid, Cátedra, 2006, pp. 77- 100.
- CARRASCO, C., BORDERÍAS, C., TORNS, T., “El trabajo de cuidados. Historia, teorías y política”, *Colección economía crítica y ecologismo social*, Madrid, Catarata, 2012.
- CARRASQUER, P., “El trabajo reproductivo”, *Papers*, 55, 1998, pp. 95-114.
- CASTLES, F., y MITCHELL, D., “World of Welfare and Families of Nations”. En CASTLES, F., *Families of Nations. Patterns of Public Policy in Western Democracies*. Dartmouth Pub Co,1993.

- CASTRO GARCÍA, C. y MEDIALDEA GARCÍA, B., “La (des)igualdad de género en el sistema de impuestos y prestaciones de España”. Fundación Carolina y CEALCI. Madrid. 2010.
- CASTRO GARCÍA, C., Tesis Doctoral, *Modelos de bienestar, igualdad de género y permisos por nacimiento en un contexto de crisis del Modelo Social Europeo*, Departamento de Economía, métodos cuantitativos e Historia económica, Universidad Pablo Olavide, 2015.
- CASTRO GARCÍA, C., y PAZOS MORÁN, M., “Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿Cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?” *Papeles de trabajo nº 9*, Instituto de Estudios Fiscales. Madrid, 2012.
- CATELLANO SERRANO, M^a C., Tesis doctoral, *Evaluación de políticas públicas: los regímenes económicos matrimoniales y los sistemas de permisos parentales. Efectos sobre el régimen de bienestar desde la perspectiva de género*, Facultad de ciencias económicas de la Universidad Complutense de Madrid, 2016.
- CÉSAR MARTÍNEZ, P., “I Ciclo horarios racionales”. Edita ARHOE, 2007.
- CHABAUD-RYCHTER, D., FOUGEYROLLAS-SCWEBEL, D., y SONTTHONNAX, F., *Espace et temps du travail domestique*, París, Librairie des méridiens. 1985.
- CHINCHILLA ALBIOL N., LEÓN LLORENTE C., *Diez años de conciliación en España. (1999-2009)*, Madrid, Grupo 5, 2011.
- CHINCHILLA ALBIOL, N., POELMANS, S., LEÓN, C., TARRÉS, J.B., *Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*, Consejería de empleo y mujer, Comunidad de Madrid, 2004.
- CHINCHILLA, N., JIMENEZ, E., GARCÍA LOMBARDIA, P., *Integrar la vida. Liderar con éxito la trayectoria profesional y personal en un mundo global*, Barcelona, Ed. Ariel, 2018. pp. 124.
- CHINCHILLA, N., JMÉNEZ, E., GRAU, M., *Maternidad y trayectoria profesional en España*, IESE Business school, Universidad de Navarra, Estudio 2017.
- CICCIA, ROSELLA y VERLOO, MIEKE., “Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe”. *Journal of European Social Policy*. 2012/22 DOI: 10.1177/0958928712456576
- CIS, *Estudio nº 3175*, Barómetro de Mayo de 2017.

- CLIMENT, G., “Voces, silencios y gritos: Los significados del embarazo en la adolescencia y los estilos”. *Revista Argentina de Sociología*, 7, 2009, pp. 186-213.
- CODINA BELLÉS, F., “Conciliación por la igualdad”, IV Congreso Nacional para la racionalización de horarios españoles, Valencia, 17 y 18 de noviembre de 2009.
- COLTRANE, S., “Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of Routine Family Work”, *Journal of Marriage and the Family work*”, 6, 2000, pp. 1208-1233.
- COMISIÓN EUROPEA, “Labour market participation of women”, *European Semester thematic fiche*, 29-04-2016, http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/key-areas/index_en.htm.
- COMISIÓN EUROPEA, 1988, *Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*.
- COMISIÓN EUROPEA, EACEA, Eurydice, Eurostat ,2014, pp. 60-64.
- COMISIÓN EUROPEA, *Evaluación of the strengths and weaknesses of the strategy for the equality between women and men 2010-2105* (research report), Luxemburgo, 2015.
- COMISIÓN EUROPEA, *Informe de la comisión Europea sobre Igualdad entre mujeres y hombres 2015*, y *Hoja de ruta de la Iniciativa de la Comisión de la Unión Europea*, 2015.
- COMISIÓN EUROPEA, *Strategic Engagenment for Gender Equality, 2016-2019*, Luxemburgo, 2015.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Dictamen sobre la dimensión de género en la Estrategia 2020* (2013/C).
- CONDE RUIZ, J.I., MARRA DE ARTIMAÑO, I., *Gender Gaps in the Spanish Labor Market*, Madrid, Fedea y Universidad Complutense, 2016.
- CONNELL , R., *Masculinities*, Cambridge, Polity, 1995.
- CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA (CES), 2012, *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española (01/2011)*. Madrid.

- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, “Informe 05/2016. La participación laboral de las mujeres en España”, *Colección informes*, número 05/2016, Madrid, 2017.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Memoria CES 2014*,
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en realidad socio-laboral española*, Madrid, Departamento de Publicaciones, Colección informes, número 01-2011.
- CONSEJO EUROPEO DE BARCELONA, 15 y 16 de Marzo de 2002. Conclusiones presidencia, SN 100/2/02 Rev 2 (es).
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid, 2014, pp. 95 y ss., y concretamente págs. 111 y 112 para las acotaciones.
- CONTRERAS LUZÓN, J.M., *Comunicación Hombre–mujer*, Madrid, Doce Calles, 1998.
- COOK, K.S. y RICE E., “Social Exchange Theory” en DeLamater, J. *Handbook of Social Psychology*, London, IBT Global, 2003.
- COOKE, L. P. y BAXTER, J., “Families in international perspective: Comparing institutional effects across Western societies”, *Journal of Marriage and Family*, 72,3, 2010, pp. 516-536.
- CORIA, C., *Las negociaciones nuestras de cada día*, Buenos Aires, Paidós, 2008.
- CORREL, S.J., y RIDGEWAY, C.L., “Expectation States Theory” en Delamater, J (Ed.) *Handbook of Social Psychology*, Kluwer Academic, London, 2003.
- *Council conclusions on early childhood education and care: providing all our children with the best start for the world of tomorrow*, oficial Journal, 15/06/2001, C175.
- COWAN , C.P., COWAN , P.A., *When partners become parents: the big life change for couples* , Nueva York, Basic Books, 1992.
- CROMPTON, R. y LYONETTE, “Attitudes, women's employment and the domestic division of labour”, *Work, Employment & Society* 19 (2), 2005, pp.213-233.
- CROMPTON, R., *Employment and the family. Reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge, Cambridge University Press, 2006 y GORNICK, J. C. Y MEYERS, M. K., *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*, Nueva York, Russell Sage Foundation, 2003.
- CUBAN, L., *The managerial imperative and the practice of leadership in schools*, Albany, NY: State University of New York, 1988.

- CUENCA GÓMEZ, P., “Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la constitución española de 1978”, *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 8, julio 2008.
- DAATLAND, S.O., LOWESTEIN A., “Intergeneracional solidarity and the family-welfare state balance”, *European Journal of Ageing*, 2(3), 2005, pp. 174-182.
- DALLA COSTA, M^a R., “Trayectorias femeninas y políticas de reproducción de la fuerza de trabajo en la década de 1970”, *Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista*. Madrid: Akal, 2009.
- DALY, M., y LEWIS, J. “The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states”. *British Journal of Sociology*, vol. 51. nº 2, 2000, pp. 281-298.
- De BEAUVOIR, S., *Le Deuxime Sexe*, París, Ed. Gallimard, 1949
- DE FUELLES BENÍTEZ, M., *Educación e ideología en la España contemporánea (1767-1975)*, Barcelona, Politeia, 1980.
- DE VILLOTA GIL-ESCOÍN, P., “Políticas de cuidado de personas en la Unión Europea para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, Nº 12, 2, 2003, pp. 50-58.
- DE VILLOTA GIL-ESCOÍN, P., “Sobre el coste que pagan las mujeres por su dedicación al cuidado”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, Nº 17, 2005, pp. 60-74.
- DEAVE , T., JOHNSON, D., “The transition to parenthood: what does it mean for fathers?”, *Journal of Advanced Nursing*, 63(6), 2008, pp. 626-633.
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE 1948.
- DEL AMO DEL AMO, M^a C., “La educación de las mujeres en España, de la amiga a la universidad”, *CEE, Participación educativa*, 11, 2009, pp. 8-22.
- DEL RINCÓN, M^a F., “Mujeres azules de la sección femenina: formación, libros y bibliotecas para el adoctrinamiento político en España (1939-1945), *MEI II, vol.I*, 2010, pp.59-81.
- DEL VALLE LOROÑO, A. Tesis Doctoral, *Inercias de género en la gestión de la vida profesional y familiar. Dos generaciones de Familias de Doble Carrera*. Bilbao. Universidad de Deusto. 2015.
- DELORS, J., *La educación encierra un tesoro*, El Informe de la Unesco de la comisión Internacional para el siglo XXI, Ed. Unesco. 2015.

- DEMA MORENO, S., "Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso", *Revista de Sociología, Papers 77*, 2005, 135-155.
- DÍEZ PICAZO, L. M^a., *Sistema de Derechos Fundamentales*, 3^a ed., Madrid, Cívitas, 2008, pp. 495-498.
- DURÁN HERAS, M^a A., "El futuro del cuidado. El envejecimiento de la población y sus consecuencias", *Pasajes, revista de pensamiento contemporáneo 50*, Universidad de Valencia, 2016, pp. 114-127.
- DURÁN HERAS, M^a A., *El trabajo no remunerado en la economía global*, Bilbao, Fundación BBVA, 2012.
- DURÁN HERAS, M^a A., *De puertas adentro*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1998.
- DURÁN Y LALAGUNA, P., "La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico*, (20), 2009, pp. 1-18.
- DURÁN Y LALAGUNA, P., *Los Límites del Derecho*, Granada, Comares, 1996.
- ELOSEGUI ITSAXO, M., "Por un nuevo estado social innovador en equidad de género", *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45 (2011), 65-87.
- ELÓSEGUI ITXASO, M. "La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres", *Aequalitas*, 20, 2007, pp. 7- 21.
- ELÓSEGUI ITXASO, M., "Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, la igualdad necesaria". *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 20 , 2009, pp. 1-28
- ELÓSEGUI ITXASO, M., "La legislación vigente sobre la asignatura de educación política en las escuelas alemanas", *Revista de Estudios Políticos*, abril, nº 89, enero-abril (2011) 265-310.
- ELÓSEGUI ITXASO, M., "La mente del legislador en los programas de la asignatura de Educación Política en las escuelas alemanas en la LOE y en la legislación educativa de la CAPV", *Revista Vasca de Administración Pública*, abril, nº 89, enero-abril (2011), pp. 265-310.
- ELÓSEGUI ITXASO, M., *Diez temas de género. Hombre y mujer ante los derechos productivos y reproductivos*, Madrid, Ediciones Internacionales Universitarias, 2011.
- ELÓSEGUI ITXASO, M., *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres*, Madrid, Ministerio de Presidencia, Colección estudios constitucionales, 2003.

- ESPING ANDERSEN, G., “Modelos de sociedad, economía y políticas públicas: un nuevo contrato de Género”. En PAZOS MORÁN (de.) *Economía e Igualdad de Género: retos para la Hacienda Pública del siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 2008.
- ESPING ANDERSEN, G., *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press, Cambridge, 1990.
- ESCOT MANGAS, L., FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A., y POZA LARA, C., (2009) “La división del trabajo entre los miembros de la pareja: evolución, ideas y fundamentos teóricos” en Boté, V. , Escot, L. y Fernández J.A. *Pensar como un economista: Homenaje al Profesor Andrés Fernández Díaz*. 2009.
- ESPÍN TEMPLADO, E. “La cláusula general de igualdad”, *Derecho Constitucional. El Ordenamiento Constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 163.
- ESPING-ANDERSEN, G., *El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español*, Colección Estudios Sociales, nº 36, Obra Social el Alma de la Caixa, Barcelona, Edición Obra Social La Caixa, 2013.
- ESPING-ANDERSEN, G., y F.C. BILLARI (2012): “Re-theorizing family demographics”, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2012, working paper
- FARKAS, CH., “Escala de Evaluación Parental (EEP): Desarrollo, propiedades psicométricas y aplicaciones”. *Universitas Psychologica*, 7 (002), 2008, pp. 457- 467.
- FERNÁNDEZ , J., *Clarificación terminológica; el sexo, el género y sus derivados*, Departamento de Psicología evolutiva y de la educación, Facultad de Psicología, Campus de Somosaguas, Universidad Complutense, *Investigaciones psicológicas*, 9, 1991.
- FERNANDEZ PRIETO, M., FERNANDEZ PROP, F., “Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad”, *Aequalitas*, 35, 2014, pp. 32-46.
- FERNÁNDEZ PRIETO, M., LOUSADA AROCHENA, J.F., "El PEIO 2014-2016. Igualdad en el trabajo y discriminación salarial (Eje 1) y conciliación y corresponsabilidad (Eje 2)", *Aequalitas*, 34, 2014, pp. 15-25.
- FERNÁNDEZ-MIRANDA CAMPOAMOR, A., “Educación para la ciudadanía. Una perspectiva constitucional”, en LÓPEZ CASTILLO A., *Educación en valores. Ideología y educación en la escuela pública*, Madrid, Centros de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007, PP. 147-153.

- FERNÁNDEZ, J., *Clarificación terminológica; el sexo, el género y sus derivados*, Departamento de Psicología evolutiva y de la educación, Facultad de Psicología, Campus de Somosaguas, Universidad Complutense, Investigaciones psicológicas, nº 9, Madrid, 1991.
- FINCH, J., y GROVES, D., *A labour of love: women, work and caring*, Londres, Routledge-Kegan, 1983.
- FLAQUER, L., *Las política familiares en una perspectiva comparada*, Colección Estudios Sociales Nº 3, Fundación La Caixa, 2000.
- FOLBRE, N. 1994. *Who pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. Routledge. New York, 1994.
- FOLBRE, N., "Holding Hands at Midnight: The Paradox of Caring Labor", *Feminist Economics*1 (1), 1995, PP. 73-92.
- FORMICA, M. "El domicilio conyugal", *ABC*, Madrid, 7 de noviembre de 1953.
- FOX, B., "When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood". *University of Toronto Press*, 2009.
- FRIEDAN, B., *The Feminine Mystique*, New York, Norton. 2001.
- FUNDACIÓN ALARES, *La corresponsabilidad en el hogar, perspectivas de los niños y niñas de Madrid*, Enero 2017. Análisis de la visión de los niños y niñas de Madrid que realizaron la actividad de "Corresponsabilidad en familia" en el Stand de Fundación Alares, en la Feria de la Infancia 2016, celebrada en Madrid los días 5 y 6 de noviembre.
- FUNG, A. y OLIN WRIHT, E., *Deepening Democracy. Institutional Innovations in Empowered Participatory Governance*, New York, Verso, 2003. Olin Wright, Erik. *Envisioning Real Utopias*. Disponible en: http://www.ssc.wisc.edu/~wright/ERU_files/ERU-full-manuscript.pdf (Última consulta 05/01/2017)
- GALCERÁN, M., "Prólogo", en DALLA COSTA, M^a R., *Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista*. Madrid: Akal, 2009.
- GALI, R., WEISEL, A., TZUK, K., "Work- family conict within the family: Crossover effects, perceived parent child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions", *Journal of Career Development*, 34, 2007, pp. 79- 100.
- GÁLVEZ, L., RODRÍGUEZ, P., y DOMÍNGUEZ, M., "Género, trabajos y usos del tiempo en España dentro del contexto europeo". En Villar, Antonio (coord) *Mujeres y mercado laboral en España*. Fundación BBVA. 2010.

- GARCÍA, J.L., *Introducción al derecho constitucional*. Cádiz, Universidad de Cádiz, 2010.
- GARVILLA CASTILLO, E., *Educación familiar: Nuevas relaciones humanas y humanizadoras*, Madrid, Narcea, 2003.
- GHEAUS, A., Y ROBEYNS, I., "Equality-Promoting Parental Leave". *Journal of Social Philosophy*. Vol. 42. 2001, nº2, pp. 173–191.
- GIL RUIZ, J.M., "Formación en Derecho antidiscriminatorio, carencias e incumplimientos institucionales", *Academia: revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, ISSN 1667-4154, Año 13, Número 26, 2015, pp. 49-77.
- GILBERT, L. A., KOVALIC, C. y MANNING, L., "Coping with Conflict between Professional and Maternal Roles", *Family Relations*, 30 (July), 1981, pp. 419-426.
- GILLIGAN, C., *In a different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Harvard University Press. Cambridge MA, 1982.
- GILLIS, J., "Marginalization of fatherhood in Western countries", *Childhood* ,7(2), 2000, pp.225-238.
- GOISIS, A., SIRONI, M., (2012): "Happiness and childbearing across Europe", *Social Indicators Research*, 108, 2012, pp. 65-86.
- GONZALEZ JULIÁN, J., MONTERO MARTÍNEZ, I., LÓPEZ VIZCAÍNO, D., ORTEGA MAARTÍNEZ, A., VILLANUEVA FERNÁNDEZ, M., *Historia de España*, Madrid, Ed. Coloquio, 2011.
- GONZÁLEZ LÓPEZ, M.J. y JURADO GUERRERO, T., "¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo", *Panorama Social*, diciembre 2009, pp. 65-81.
- GONZÁLEZ LÓPEZ, M.J., DOMÍNGUEZ, M. y BAIZÁN, P., "Why do some parents invest more time in their children than others? Couples' time availability, relative resources and social mobility aspirations" , Documento presentado en *Workshop of the Working Group on Time-Use*, EQUALSOC (Network of Excellence funded by the European Union's Sixth Framework Programme), Oxford (RU), Nuffield College, 17 de septiembre de 2009.
- GONZÁLEZ RODRIGUEZ, A., LOMAS GARCÍA, C., *Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia*, Barcelona, Graó, 2002.
- GONZALEZ, M.J., DOMINGUEZ, M., LUPY, F., "Expectativas de los hombres ante la paternidad en España", en: ESPING-ANDERSON, G., *El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español*, Colección Estudios Sociales, nº 36, Obra Social el Alma de la Caixa, Barcelona, Edición Obra Social La Caixa, 2013, pp. 149-176.

- GOODE, W. J., "Why Men Resist?", En B. THORNE y M. YALOM (Eds.) *RethinkingThe Family: Some Feminist Questions*. New York. Longman, 1982, pp. 131-149.
- GORNICK, J. C; MEYERS 2009 (eds.) *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor (The Real Utopias Project)*, Verso, Londres. 2009.
- GRAÑA, J.L., CUENCA, M., "Prevalence of psychological and physical intimate partner aggression in Madrid (Spain): A dyadic analysis", *Psicothema*, 26, 2014, pp. 343-348.
- GREGORY , A., y S.MILNER, "La masculinité en mutation, la paternité en (re)construction: une comparaison franco-britannique", *Recherches et Prévisions*, 76,2004, pp. 63-78.
- GRUNOW, D., F. SCHULZ Y H.-P. BLOSSFELD, "Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf? Soziale Normen oder ökonomische Ressourcen ", *Zeitschrift für Soziologie*, 36, 3, 2007, pp. 162- 181.
- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, M. (2007). *El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres*. Documentos de Economía "la Caixa", 6. Recuperado el 10 de septiembre de 2017 de: dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2281765
- HAKIM, C., *Models of the Family in Modern Societies. Ideals and Realities*, Ashgate, Aldershot, England, 2003.
- HAYS, Sharon, *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press, 1996.
- HERNÁNDEZ PRADOS, M^a A., LARA GUILLÉN, B.M^a., "Responsabilidad familiar, ¿Una cuestión de género?", *Revista de Educación Social* nº 21, 2015, Universidad de Murcia. http://www.eduso.net/res/21/articulo/responsabilidad-familiar_una_cuestion_de_genero, pp.41, recogido el 7/01/2017.
- HIMMELWEIT, S., "The Discovery of 'Unpaid Work': The Social Consequences of the Expansion of Work", *Feminist Economics* 1 (2), 1995, pp. 1-19.
- HOBSON , B., MORGAN, D., *Making men into fathers: men, masculinities and the social politics of fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press. 2002, pp. 1-24.
- HOGG, M.A., VAUGHAN, G.M. y HARO MORANDO, M., *Psicología Social*, Madrid, Editorial Médica Panamerica. 2010.
- IGLESIAS DE USSEL, J., MARÍ-KLOSE, P., MARÍ-KLOSE, M., GONZÁLEZ BLASCO, P., *Matrimonios y parejas jóvenes*, Madrid, Fundación SM., 2009.
- INFORME ESPAÑA 2013, "Una interpretación de su realidad", Parte segunda, "Por unos horarios más sociales", Fundación Encuentro 2013.

- INSTITUTO DE LA MUJER, MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, *Guía de corresponsabilidad*. La corresponsabilidad también se enseña, Edita Organización de mujeres de STEs-I, 2013.
- INSTITUTO DE LA MUJER, *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid: Instituto de la Mujer (MTAS), 2007.
www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/.../docs/usosdelTiempo.pdf
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), *Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia*. En *Mujeres y Hombres en España*, Madrid: INE. 2013. Recuperado de: <http://www.ine.es>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), Encuesta de Usos del Tiempo (INE), 2003.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), *Encuesta fecundidad año 2018. Datos avance*, Nota de prensa de 28 de Noviembre de 2018. Recuperado el 11 de Diciembre de 2018 https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), *Indicadores demográficos definitivos de 2016*, Publicados el 12-12 de 2017.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), Encuesta de Empleo del Tiempo, 2014.
- ITURRALDE DE SESMA, V., *Lenguaje legal y sistema jurídico*, Tecnos, Madrid, 1989.
- IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC), publicado en el BOE del 18/07/2018
- IZQUIERDO BENITO, M.J., "Los derechos de la mujer en la Constitución de 1978", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, núm. 2, 1979. (ejemplar dedicado a Los derechos humanos y la Constitución de 1978), pp. 205-222.
- JAKEE , K., y SUN G.-Z., "Adaptive preferences and welfare state dynamics:a simple model", *Max-planck-institute for research into Economic systems*, Jena, Alemania, Papers on Economics and Evolution, 2, 2001.
- JEMSON, J., "Who cares, gender and welfares regimes", *Socials Politics: Internationalts Studies in Genders State and Society* 4 (2), 1997, pp. 182-187.
- JEPSEN, M. y SERRANO, A., 2005. "The European Social Model: an exercise in deconstruction". *Journal of European Social Policy*" 15(3), 2005, pp.231- 245.
- JIMÉNEZ PERONA, A., "La construcción del concepto de ciudadanía en la modernidad", *Arenal*, 2, 1995, pp. 25-40.
- JOHNSON, M.P., *A typology of domestic violence: Intimate terrorism, violent resistance, and situational couple violence*, Northeastern University Press, 2008.
- JUAN CARLOS I: *Discurso*, Madrid, Palacio de las Cortes, 22 de Noviembre de 1975.

- JURADO GUERRERO, T. "Corresponsabilidad antes y después del nacimiento del primer hijo en España", *Informe final 2012*, nº 43/09 (2009-2012), Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2012, <http://Transparent.upf.edu/>
- JURADO GUERRERO, T. "Corresponsabilidad antes y después del nacimiento del primer hijo en España", *Informe final 2012*, nº 43/09 (2009-2012), Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2012, <http://Transparent.upf.edu/> (Última visita 7/01/2017).
- KAHNEMAN, D., *Pensar rápido, pensar despacio*, Penguin Random House, 2012
- KREYENFELD, M., "Uncertainties in female employment careers and the postponement of parenthood in Germany", *European Sociological Review*, 26, 2010, pp. 351-366.
- KÜHHIRT, M., "Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany?", *Oxford, European Sociological Review*, April, 2011. Doi:10.1093/esr/jcr026 <http://esr.oxfordjournals.org/content/early/2011/04/13/esr.jcr026.abstract> (Última visita 7/01/2017)
- LAPUERTA, I., *Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain*, Tesis Doctoral, Universitat Pompeu Fabra, 2012.
- LARRAÑAGA SARRIEGUI, M., JUBETO RUIZ Y DE LA CAL BARREDO, "La Diversidad de los modelos de participación laboral de las mujeres en la U-27", *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak*, nº 25, 2012, pp.296.
- LESTHAEGHE, R., "The second demographic transition in Western countries: an interpretation", *Gender and family change in industrialized countries*, k. OPPENHEIM MASON y a.-M. JENSEN (eds.), Oxford, Clarendon, 1995, pp. 17-62.
- LESTHAEGHE, R., "The second demographic transition in Western countries: an interpretation", en OPPENHEIM MASON, K., y M. JENSEN, A., *Gender and family change in industrialized countries*, Oxford, 1995, Clarendon, pp. 17-62.
- LEWIS, J., "The decline of the male breadwinner model: the implications for work and care", *Social Politics*. nº 8(2), 2001, pp. 152-70.
- LOMBARDO, E., "El mainstreaming de género en la Unión Europea". *Revista Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres*, vol. 10, 15 de mayo-dic 2003. pp. 6-11.
- LÓPEZ BALAGUER, M., "La adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿un derecho individual o un derecho a negociar en

convenio?, en FERNÁNDEZ PRIETO, M. y CABEZA PEREIRO, J., *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Albacete, Bomarzo, 2012.

- LÓPEZ DE LA CRUZ, L., "Incidencia del principio de igualdad en la distribución de las responsabilidades domésticas y familiares (La nueva redacción del artículo 68 del Código Civil tras la reforma operada por la Ley 15/2005, de 8 de julio)", *Revista de Derecho Privado*, marzo-abril 2007, pp. 5.
- LÓPEZ GUERRA, L. M., "Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución de 1978". *Mujer y Constitución en España*, (111), 2000, PP. 19-42
- LÓPEZ LÓPEZ, J., "Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad", *Temas laborales* nº 67/2002, Barcelona, Universidad Pompeu y Fabra, pp. 45-70.
- LÓPEZ NAVAJAS, A., "Análisis de la ausencia de las mujeres en los manuales de la ESO: una genealogía de conocimientos ocultada", *Revista de Educación*, nº 363, 2014, pp. 282-308.
- LÓPEZ, F., ORTIZ, M., J., "Desarrollo y Apego durante la infancia" , en Lopez, F.(dir.) *Desarrollo afectivo y social*, Pirámide, Madrid. 2005, pp.41-65.
- LOUSADA AROCHENA, F., "Aspectos dinámicos de los planes de igualdad. (Diagnóstico, situación, adopción e implantación, seguimiento y evaluación, comisiones de igualdad, solución extrajudicial de conflictos)", *Aequalitas*, 34, 2004, pp. 6-14
- LOUSADA AROCHENA, F., "Protección social del trabajo a tiempo parcial según el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto", *AS*, núm. 7, 2013 –base de datos westlaw BIB 2013/2139–
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "La ley de igualdad cumple diez años como norma transversal para eliminar prejuicios", *Abogacía española*, 20-04-2017. Recuperado 25 de Mayo de 2018: <http://www.abogacia.es/2017/04/20/la-ley-de-igualdad-cumple-diez-anos-como-norma-transversal-para-eliminar-prejuicios/>
- LOUSADA AROCHENA, J.F., *El Derecho Fundamental a la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres*, Madrid, Tirant lo Blanc, 2014.
- LUNDBERG, S. y POLLAK, R. A., "Bargaining and Distribution in Marriage", *Journal of Economic Perspectives*, 10, 1996, pp. 139-158.
- LUPTON , D., y BARCLAY, L., "The experiences of new fatherhood: a sociocultural analysis», *Journal of Advanced Nursing*, 29(4), 1999, pp. 1013-1020.
- MAGANTO, J.M., BARTAU, I. Y ETXEBERRIA, J., "La participación en el trabajo familiar: Un reto educativo y social". *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación*

Educativa, 9(2), 2003, pp. 160-183.

DOI : 10.7203/relieve.9.2.4336.

- MAGENTO, J.M., ETXEBARRÍA, J., PORCEL, A. , “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación familiar”, *Educación Siglo XXI*, Vol.28 nº 1, Universidad del País Vasco, 2010, pp. 69-84.
- MAILLO, A., *Educación y revolución*, Madrid, Editorial Nacional, 1943.
- MANDEL, H. y SEMYONOV, M., "A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries." *American Journal of Sociology*, 111, 6, 2006, pp. 1910-1949.
- MANDEL, H. y SEMYONOV, M., "A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries." *American Journal of Sociology*, 111, 6, 2006, pp. 1910-1949.
- MANGAS MARTÍN, A., *Tratado de la Unión Europea, Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y otros actos básicos del Derecho Comunitario*, Madrid, Ed. Tecnos, 10ª Edición, 2003.
- MANSER, M., y BROWN, M., "Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis", *International Economic Review*, 21(1), 1980, pp. 31-44.
- MAROTO FERNÁNDEZ, J., *Historia de España*, Madrid, Almadraba, 2003.
- MARTIN PALOMO, M.T., *Los cuidados en las familias. Estudio a partir de tres generaciones de mujeres en Andalucía*. Instituto de Estadística de Andalucía. 2010.
- MARTÍNEZ HERRERO, MJ., *Las políticas familiares en Europa. Una aproximación al Estado de Bienestar desde un enfoque de género*. Serie Tesis doctorales. Universidad del País Vasco, 2007.
- MARTÍNEZ PRIEGO, C., “Dinamismo familiar interno. Maternidad-paternidad: procreación, crianza y educación”, *La familia y sus ámbitos. Cinco ensayos en torno a la familia desde la persona*, Ciudad de México, Porrúa, 2016, pp. 30-31.
- MARTÍNEZ PRIEGO, C., *Neurociencia y afectividad. La psicología de Juan Rof Carballo*. Madrid. Erasmus. 2012
- MARTÍNEZ PRIEGO, C., RUMAYOR FERNÁNDEZ M., *La familia y sus ámbitos. Cinco ensayos en torno a la familia desde la persona*, Ciudad de México, Porrúa, 2016.
- MC DONALD, P. «Gender equity in theories of fertility transition», *Population and Development Review* , 26(3), 2000, pp. 427-439.
- MC DONALD, P., “Low fertility: unifying the theory and the demography”, presentado en las sesiones de la Population association of America, Atlanta, 9-11 de mayo 2002.

- MC ELROY, M. B., y HORNEY, M. J., "Nash Bargained Household Decisions," *International Economic Review*, 22(2), 1981, pp. 333- 349.
- MEIL LANDWERLIN, G., "El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales", *Revista española de investigaciones sociológicas*, 111, 2005, pp.163-180.
- MEIL LANDWERLIN, G., "La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española", *Revista española de investigaciones sociológicas*, 80, 1997, pp. 69-93.
- MEIL LANDWERLING, G., ROGERO- GARCÍA, J., ROMERO BALSAS, P., *Los permisos parentales como instrumento para la igualdad de género*, Observatorio Social de la Caixa, febrero 2017, Obra social la Caixa.
- MEIL LANDWERLING, G., ROMERO BALSAS, P., MUNTANYOLA SAURA, D., "Uso de los permisos parentales en España", Universidad Autónoma de Madrid. Paper presentado en el IV Congreso REPS, Las políticas sociales entre crisis y post-crisis, Alcalá de Henares, 6 y 7 de Junio 2013. Este paper forma parte del proyecto de investigación "El uso social de los permisos parentales en España" (CSO2009-11328) financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.
- MEIL, G. (2005). *El reparto de responsabilidades domésticas en la Comunidad de Madrid*. Madrid, Dirección General de Familia, C. de Madrid. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/490887.pdf>
- MERTENS DE WILMAR, F., "La paridad de género o la contribución al principio de equidad", *Aequalitas*, nº 36, 2015, pp. 37-42.
- MILLER , W.B., L.J. SEVERY Y D.J. PASTA, "A framework for modelling fertility motivation in couples", *Population Studies* , 58(2), 2004, pp. 193-205.
- MILLER, T., "Is This What Motherhood Is All About?': Weaving Experiences and Discourse through Transition to First-Time Motherhood", *Gender & Society*, 21, 3, 2007, pp. 337-358.
- MINCER, J., "Market prices, opportunity costs and income effects", *Measurement in economics*, Stanford university press, 1963, pp. 67-82.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012-2013*, Secretaría General de Universidades, Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, *La educación en España (Base para una política educativa)*, Madrid, 1969.

- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MEYSS), *Evolución mensual de las pensiones del sistema de la seguridad social*, Diciembre, 2015.
- MINISTERIO DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016* (PEIO), Madrid, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades, 2014.
- MINISTERIO DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES Y DE IGUALDAD (INSTITUTO DE LA MUJER), *Guía de corresponsabilidad: La corresponsabilidad también se enseña*, Madrid, Ed. Organización de Mujeres Confederación inter-sindical y Organización de mujeres de STES, 2013, pp. 17.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005), *Atención a las personas en situación de dependencia en España*, Libro Blanco. Madrid, Diciembre 2004.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, Instituto de la Mujer, 2013, pp. 5.
- MOLINER, M., *Diccionario de uso de María Moliner*, 4ª versión, Ed. Gredos, 2016.
- MONIQUE HAICHAULT, *L'expérience sociale du quotidien: corps, espace, temps*, Collection Sciences sociales, nº 24, Les Presses de L'Université d'Ottawa, 2000.
- MONTAÑÉS BERNAL, A., "Estudio productividad y empleo II "Tipos de jornada y productividad del trabajo", Universidad de Zaragoza, Editorial Consejo Económico y Social de Aragón, 2011.
- MORAGAS GARCÍA, Mª A., "Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo", *Feminismo/s 12*, Universidad de Alicante, Diciembre 2008, pp. 229-252.
- MORANT, I. (Dir.), GÓMEZ FERRER, G., CANO, G., BARRANCOS, D., LAVRIN, A. (Coords.), *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del siglo XXI, Volumen IV.*, Madrid, Cátedra, 2006, pp. 13.
- MORENO MÍNGUEZ, A. y CRESPO BALLESTEROS, *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo, FIPROS 2008/2010*, Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2010.
- MORENO, L., y SERRANO, A., "Europeización del Bienestar y activación". *Revista Política y Sociedad*, Vol. 44 nº2, 2007, pp. 31-44.
- MURDOCK, G. P., *Estructura social*, New York, McMillan, 1960.
- MYRSKYLÄ, M., F.C. BILLARI y H.P. KOHLER, "High development and fertility: fertility at older reproductive ages and gender equality explain the positive link", *Mpidr Working papers Wp-2011-017*, Max planck institute for demographic research, Rostock, Alemania. 2011.

- NÉLIDA, A. y PINZÓN, B. (2003). *Relación entre estilos parentales, estilos de apego y bienestar psicológico*. Extraído el 28 de febrero de 2018 de <http://www.accessmylibrary.com/article-1G1-116037488/relacin-entre-estilos-parentales.html>.
- NENTWICH, J.C., "New fathers and mothers as gender troublemakers? Exploring discursive constructions of heterosexual parenthood and their subversive potential", *Feminism Psychology*, 18(2), , 2008, pp. 207-230.
- NUEVO LÓPEZ, P. "Derechos fundamentales e ideario educativo constitucional", *Revista de Derecho Político*, nº 89, enero- abril, pp. 205-238.
- NUSSBAUM, M., *Crear capacidades, propuesta para el desarrollo humano*, Madrid, Ed. Paidós Ibérica, 2012.
- NYE, F. I., *Role Structure and Analysis of the Family*. Beverly Hills, California, Sage, 1976.
- OCDE Development Centre, *Does gender discrimination in social institutions matter for long term growth? Cross country evidence*. Documento de trabajo núm. 330, febrero 2016.
- OLMO GASCÓN, A. M., "El contenido de los planes de igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres, Guías y directivas prácticas", *Aequalitas*, 32, 2013, pp.37-55.
- OPPENHEIMER, V.K., "A theory of marriage timing", *American Journal of Sociology*, 94(3), 1988, pp. 563-591.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. (ONU), *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948.
- ORTEGA, P., "Madres de la Constitución", *Periódico El Mundo*, 6 de Diciembre de 2012. Recuperado 20 de Agosto 2017.
- ORTIZ LALALLANA, M^a. C., "La política comunitaria de empleo sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Síntesis)", *Aequalitas*, 1, 1999, pp 6-13.
- ORTUÑO MUÑOZ, Pascual, *El nuevo régimen jurídico de la crisis matrimonial*, Thomson- Civitas, 2006, pp. 14 y ss.
- PARSONS, T., *El sistema actual de parentesco en los Estados Unidos de Norteamérica*. En *Ensayos de Teoría Sociológica*, (Cap. IX, pp. 154-170). Buenos Aires: Paidós. 1967. (Edición original: *Essays in Sociological Theory*, Glencoe (Ill), The Free Press, 1954).
- PATEMAN, C., *The sexual contract*, Stanford, Stanford University Press. 1988. Traducción castellana en *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos, 1995.

- PAZOS MORÁN, M. “Género e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Propuestas de reforma”, en PAZOS MORÁN, M., *Política fiscal y género*. Instituto de Estudios Fiscales. 2005.
- PAZOS MORÁN, M., “¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de Género? El caso del IRPF español”. Documentos de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales, 2. 2010.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G., “De la igualdad normativa a la igualdad de hecho. *Las cuotas femeninas en las elecciones*, en López García, José Antonio y del Real, J. Alberto (eds), Dykinson, Madrid, 2000, pp. 169-180.
- PÉREZ PADILLA, J., LORENCE LARA, B., MENÉNDEZ ÁLVAREZ-DARDET S., “Stress and Parental Competence: A Study with Working Parents”, *Suma Psicol.*, vol.17, n.1, 2010, pp.47-57.
- PÉREZ, A., *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social, Colección Estudios, 190, 2006.
- PERIER, C.Mª., Intervención en el congreso de sesiones, 5 de Junio de 1877, *Diario de sesiones de Cortes*, Congreso de los Diputados. Pp.66-601 y 603.
- PETERSON, E., *Beyond the “women-friendly” welfare state. Framing gender inequality as a policy problem in Spanish and Swedish politics of care*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2011, última revision, 3/1/2014). Disponible en: <http://eprints.ucm.es/18170/1/T33524.pdf>
- PFAU -EFFINGER, B., *Development of culture, welfare states and women’s employment in Europe*, Aldershot, Ashgate, 2004.
- PICCHIO, A., “La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida”, en CAIRÓ, Gemma, y MAYORDOMO, Maribel (comps.), *Por una economía sobre la vida*. Barcelona, Icaria, 2005
- PICCHIO, A., “Social Reproduction and the Basic Structure of the Labour Market”, en WILKINSON, F. (ed.), *The Dynamics of Labor Market Segmentation*. Londres: Academic Press. 1981.
- *PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PEIO) 2008-2011*.
- *PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PEIO) 2014-2016*,
- PLECK, J.H. The Work- Family Role System. *Social Problems*, 24,4, 1977, pp.485.
- POSADA, A., *Feminismo*, Madrid, Librería de Fernando Fé, 1889, -reeditado y anotado por Olivia BLANCO, O., Ed. Cátedra, en 1994-.
- PRIMO DE RIVERA, J.A., *Obras Completas. Tomo I, Discursos fundamentales y otros discursos de propaganda*, Madrid, FET y de las JONS, pp. 179-183.

- PRIMO DE RIVERA, P., *Discursos, Circulares Escritos Madrid: Sección Femenina FET Y JONS s/f* p. 259. Recogida en Entrevista con Pilar Primo de Rivera en el diario Pueblo en 1948.
- QUESADA SEGURA, R., "La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea", *Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales*, pp. 53-75.
- QUESNEL -VALLEE, A., MORGAN, S.P., "Missing the target: correspondence of fertility intentions and behavior in the U.S.", *Population Research and Policy Review*, 22 (5-6), 2003, pp. 497-525.
- QUINTANA, A., "Horarios racionales Ya", VIII Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles, Zaragoza, 5 y 6 de noviembre de 2013.
- RAPOPORT, R. y RAPOPORT, R., *Dual-Career Families Re-examined*, NewYork, Harper & Row, 1976. "Further Considerations on the Dual Career Family", *Human Relations* ,24 (6), 519-533.
- RAY, R., GORNICK, J. C., Y SCHMITT, J., "Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries". *Journal of European Social Policy*. nº 20, 2010, pp.196-216.
- RAZAVI, S., *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*, United Nations Research Institute for Social Development. Gender and Development. Paper nº 3. 2007.
- REAL MONTERO, S., "La corresponsabilidad en la Unión europea, un camino por recorrer", *Lex social*, vol. 6, nº 1, 2016, pp. 170-198.
- REBOLLO MESAS, P., "Implantación rural del servicio social de la mujer de Sección Femenina", coord. RUIZ CARNICER, M.A., FRÍAS CORREDOR, C., *Nuevas tendencias historiográficas e Historia Local de Aragón*, Huesca, del 7 al 9 de Julio de 1999, 2001, pp. 297-316.
- REY MARTÍNEZ, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Madrid, McGraw-Hill/Interamericana de España, 1995, pp. 91.
- RICHAUD, M., "La percepción de estilos de relación con su padre y madre en niños y niñas de 8 a 12 años". *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 1, 2007, pp. 63- 81. Señala los niños que no se sienten aceptados por sus padres desarrollan afrontamientos desadaptativos y sentimientos de soledad y depresión.

- RODA, A., Intervención en el Congreso, 5 de Junio de 1877, *Diario de sesiones de Cortes*, Congreso de los Diputados, pp. 602-603.
- RODRIGUES, R.; HUBER, M. Y LAMURA, G., *Facts and Figures on Healthy Ageing and Long-term Care*, Viena, European Centre for Social Welfare Policy and Research, 2012.
- RODRIGUEZ ARMAS, M.L., La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo”. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (37), 2004, pp. 73-93.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M., “Acción positiva, igualdad de oportunidades e igualdad en los resultados,” *Relaciones laborales*, pp. 8, en RODRÍGUEZ PIÑERO, M., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F., *Igualdad y discriminación*, Madrid, Tecnos, 1986.
- RODRIGUEZ, M.C., PEÑA, J.V. y TORÍO, S. (2010). “Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico”. *Papers*, 95(1), pp. 95-117.
- ROOSTGAR, T., “Setting time aside for the father: Father’s leave in Scandinavia”. *Community, Work & Family* N^o 5, (3), 2003, pp.343-364
- RUBERY, J., "Gender Mainstreaming and Gender Equality in the EU: the impact of the EU employment strategy", *Industrial Relations Journal*, n^o 33, 2002, pp. 500-522.
- RUIZ CARBONEL, R., *El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico familiar*, 2009.
- SÁENZ LARA, C., *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1994, Citado por SAENZ LARA, p.23. “La visión igualitarista o asimilacionista no da relevancia a las diferencias sexuales”.
- SAINSBURY, D., *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press, 1999.
- SANCHEZ BLANCO, L., HERNÁNDEZ HUERTA, J.L., “La educación femenina en el sistema educativo español (1857-2007)”, *El futuro del pasado*, n^o 3, 2012, pp. 255-281.
- SCHOBER, P. S., “The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents”, *European Sociological Review*, Advance Access published June 8, 2011. DOI:10.1093/esr/jcr041
- SEN, A., “Gender and Cooperative Conflicts”, en I. Tinker (ed.), *Persistent Inequalities: Women and World Development*, New York: Oxford University Press, 1990, pp. 123-149.
- SLEEBOS, J., “Low fertility rates in OCDE countries: facts and policy responses”, *OCDE Labour Market and social policy occasional*, París, 2003, papers, pp.15.

- SMITH, M., y VILLA, P. 2010. "The ever-declining role of gender equality in the European Employment Strategy", *Industrial Relations Journal*. Vol. 41(6), 2010, pp. 526-543.
- SOJO, A., *Mujer y Política, Ensayo sobre el feminismo y el sujeto popular*, DEI, San José, 2º ed., 1998.
- SOLOZABAL ECHEVARRÍA, J. J., "La enseñanza en valores entre la libertad ideológica y el derecho a la educación", en LÓPEZ CASTILLO, A., *Educación en valores. Ideología y educación en la escuela pública*, Madrid, Centros de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007, pp. 137-146.
- SPIELMAN, V., TAUBMAN-BEN-ARI, O., "Parental self-efficacy and stress-related growth in the transition to parenthood: a comparison between parents of pre- and full-term babies". *Health & Social Work*, Volume 34, Issue 3, 1 August 2009, pp.201–212, <https://doi.org/10.1093/hsw/34.3.201>. Consultado el 28 de Febrero de 2018.
- SUBIRATS MARTORI, M. , 1993. "El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad", en GARRIDO MEDINA, L. y GIL CALVO, E., *Estrategias familiares*. Madrid, Alianza Editoriales, pp. 299- 315.
- SUBIRATS MARTORI, M., "Avances y retos en las políticas y en las prácticas de los géneros", *Educación*, especial 30 aniversario, Universidad Autónoma de Barcelona, 2014, pp. 85-100.
- SULLIVAN. O. y GERSHUNY, J., "Cross-national changes in time use". *British Journal of Sociology*, 52(2), 331-347. 2001.
- THEBORN, G., "Los retos del Estado del Bienestar: la contrarrevolución que fracasa, las causas del malestar y la economía política de las presiones de cambio". En MUÑOZ, R., (comp) *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*, Alianza Universidad, Madrid,1993.
- JONES, C., "Types of welfare capitalism" Government and opposition". En JOHNSON, N., *El Estado de Bienestar en Transición. La teoría y la práctica del pluralismo de bienestar*, Vol 20, Nº 3, 1990.
- THOMAS, C., "De-constructing concepts of care", *Sociology* 27 (4), 1993, pp. 649-669.
- THOMSON, E., HOEM, J., "Couple childbearing plans and births insweden", *Demography*, 35(3), 1998, pp. 315-322.
- TITMUS, R., *Essays on the Welfare State*. Allen and Unwin, Londres, 1958..
- TOBIO, C., *Mujeres que trabajan: dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra, 2005.
- TORÍO LÓPEZ, S., PEÑA CALVO, J.V., RODRÍGUEZ MENÉNDEZ ,Mª C., FERNÁNDEZ GARCÍA, C.Mª, MOLINA MARTÍN, S., *Hacia "la corresponsabilidad parental, construir lo*

- cotidiano, un programa de educación parental”, Educatio siglo.XXI, vol 28, nº 1, 2010, pp. 85-108.*
- TORNS MARTÍN, T., "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 2005, pp. 15-33.
 - TORNS MARTÍN, T., *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad, ¿El mismo discurso?*, Rideg, 01/11, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona. 2011.
 - TORRES DEL MORAL, A., *Principios del Derecho Constitucional español*, 6ª ed., Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid, 2010.
 - UNGERSON, C., “Care, work and feeling”, *The Sociological Review* 53 (2), 2005, pp.188-203.
 - VAN DE KAA , D.J., “The second demographic transition revisited: theories and expectations”, presentado en la *Population and European society, Commission of the European Economic Community*, European University institute, Florencia, 7-9 de diciembre 1987.
 - VENTURA FRANCH, A., *Las mujeres y la Constitución española de 1978*, pp.129 y ss. y pp.256 y ss.
 - VIDAL PRADO, C., "El diseño constitucional de los derechos educativos ante los retos presentes y futuros", *Revista de Derechos Políticos* nº 100, 2017, pp. 739-766.
 - VIDAL PRADO, C., *El derecho a la educación en España. Bases constitucionales para el acuerdo y cuestiones controvertidas*, Madrid, Marcial Pons, fundación Manuel Giménez Abad, 2017.
 - VILLOTA DE, P. y FERRARI, I.. *La individualización de los derechos fiscales y sociales en España: un modelo alternativo*. Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 68. 2000.
 - VILLOTA DE, P., *Globalización y Género*. Síntesis. 2007 y VILLOTA DE, P *Conciliación de la vida profesional y familiar: políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*. Síntesis, 1999.
 - VOYDANOFF, P., *Work & Family: Changing Roles of Men and Women*. Palo Alto, CA: Mayfield. VOYDANOFF, P. y KELLY, R. F., “Determinants of Workrelated Family problems Among Employed Parents.” *Journal of Marriage and Family*, 45 (4), 1984, pp. 881.
 - VV.AA., *Empowering Women: critical views on the Beijing Conferences*, Australia, Little Hills Press, 1995.

- WALZER, S., *Gender and Transitions into Parenthood*, Philadelphia, Temple University Press, 1998.
- YOUNG, M. D. y WILLMOTT, P., *La familia simétrica: un estudio sobre el trabajo y el ocio*, Madrid, Tecnos, 1975.

2. TRATADOS INTERNACIONALES

- *Acta Única Europea de 1986.*
- *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, Consejo Europeo de Estrasburgo, 1989.*
- *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000.*
- *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979, -CETFDCM.*
- *Declaración de los derechos humanos de 1948 de la ONU.*
- *IV Plataforma de Acción para la Igualdad de la mujer, Documento de la UNU elaborado en Beijing, septiembre de 1995.*
- *Tratado de Ámsterdam, 1999.*
- *Tratado de la Unión Europea , Maastricht, 1992.*
- *Tratado de Lisboa, 2007.*
- *Tratado de Roma, 1957.*

3. DIRECTIVAS COMUNITARIAS

- *Directiva 75/117/ CEE del Consejo de 10 de Febrero de 1975, relativa a la aproximación de los Estados miembros que se refieren al principio de igualdad de retribución, entre los trabajadores masculinos y femeninos.*
- *Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de Febrero de 1976, relativa a igual trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso al empleo, formación y promoción profesional, y condiciones de trabajo (reformada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002).*
- *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.*

- Directiva 86/ 378/CEE del Consejo de 24 de Julio de 1986, relativa a la igualdad de trato ente hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de Octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada.
- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de Junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE el CEEP y la CES.
- Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, sobre establecimiento de un marco general en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (2017/0085) aprobada 24 de Enero de 2019.

4. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

- *Código civil de 1889.*
- *Código de comercio de 1885.*
- *Código de trabajo de 1926.*
- *Constitución de la Segunda República Española de 1931.*
- *Constitución Española de 1978.*
- *Decreto del 6 de Agosto de 1932, TITULO III, Del funcionamiento de los Centros y Oficinas de Colocación.*

- *Estatuto de los trabajadores de 1995.*
- *Fuero del Trabajo de 9 de Marzo de 1938.*
- Ley de 1 de Marzo de 1940 sobre la Supresión de la Masonería y el Comunismo.
- Ley 30/1981, de 7 de julio por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código civil y se determina el procedimiento a seguir en lo casos de nulidad, separación y divorcio.
- Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley 56/1961 de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la mujer del 22 de julio.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de Ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Ley de 17 de Julio de 1945 sobre Educación Primaria.
- Ley de 23 de junio de 1909. De la obligatoriedad de asistencia escolar.
- Ley de 24 de abril de 1958. Modificación del Código civil
- Ley de Construcciones Escolares de 1953.
- Ley de Formación Profesional Industrial de 1949.
- Ley de Instrucción Pública de 9 de septiembre de 1857, (Ley Moyano).
- Ley de Represión del Bandidaje y el Terrorismo de 18 de Abril de 1947.
- Ley de Responsabilidades Políticas de 9 de febrero de 1939.
- Ley del 20 de Septiembre de 1938. De la Reforma de Segunda Enseñanza.
- Ley educativa Universitaria de 29 de Julio de 1943.
- Ley General de Educación de 1970.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).
- Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto de Reforma Universitaria.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE).
- Ley Orgánica 9/1985, de 5 de Julio, de Reforma del artículo 417 bis del Código Penal.
- Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes.

- Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de Mayo (LOE)
- Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) 8/2013 de 9 de diciembre.
- Ley para la Seguridad del Estado de 29 de marzo de 1941.
- Ley sobre Ordenación de la Enseñanza Media de 1953.
- Real Decreto 860/2010, de 2 de julio, por el que se regulan las condiciones de formación inicial del profesorado de los centros privados para ejercer la docencia en las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria o de Bachillerato.
- Real Decreto de 12 de septiembre de 1927. Separación por sexos en el Bachillerato.
- Real Decreto de 2 de septiembre de 1902. Vocales femeninas en las Juntas provinciales y municipales de Instrucción pública.
- Real Decreto de 26 de octubre de 1901. Programas educativos comunes para ambos sexos en enseñanza primaria.
- Real Orden de 1911. Se inicia la coeducación en educación Superior.
- Real Orden de 8 de marzo de 1910. Se deroga la autorización oficial para la matrícula femenina en educación Superior

5. SENTENCIAS REFERENTES A LA PROPUESTA EDUCATIVA

Sentencias del Tribunal Constitucional sobre discriminación directa:

- STC 7/1983, de 14 de febrero de 1983.
- STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992.
- STC 173/1994 de 7 de junio de 1994.
- STC 144/2003, de 14 de julio de 2003.

Sentencias del Tribunal Constitucional sobre discriminación indirecta:

- STC 58/1994, de 28 de Febrero de 1994.
- STC 214/2006, de 3 de julio de 2006.
- STC 3/2007, de 15 de enero de 2007⁸⁷⁹.

Sentencias del Tribunal Constitucional donde se aplican actuaciones de discriminación directa e indirecta conjuntamente.

- STC 145/1991, de 1 de julio de 1991.

⁸⁷⁹ BOE núm. 40, de 15 de febrero de 2007.

- STC 28/1992, de 9 de marzo de 1992.
- STC 240/1999, de 20 de diciembre de 1999.

Sentencias del Tribunal Constitucional sobre jurisprudencia de compensación

- STC 128/1987, de 16 de julio de 1987.
- STC 207/1987, de 22 de diciembre de 1987.
- STC 142/1990, de 20 de septiembre de 1990.

Sentencias del Tribunal Constitucional sobre permisos parentales.

- STC 111/2018, 17 de octubre de 2018.
- STC 117/2018, de 19 de octubre de 2018.
- STC 138/2018 de 17 de diciembre de 2018.

Sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en torno al debate educativo:

- STC 133/2010 (sobre la escolarización obligatoria y el homeschooling .
- STC 188/2001 Recurso Cataluña contra Orden que regula las becas a estudiantes.
- STC 26/1987 Recurso del Gobierno vasco contra la LRU.
- STC 28/2014 de 24 de Febrero de 2014.
- STC 41/2014 de 24 de Marzo de 2014.
- STC 5/81, de 13 de febrero de 1981. Recurso LOECE.
- STC 57/2014 de 3 de Junio de 2014.
- STC 77/85, de 27 de junio Recurso LODE.
- STC 86/1985, de 10 de julio Subvenciones a centros docentes privados.
- STC 86/1985, de 10 de Julio, de 1985. FJ 3. Establece la necesidad de recurrir a la jurisprudencia para equilibrar el contenido del art. 27 CE.
- STS 340/2009; STS 341/2009; STS 342/2009, de 11 de febrero de 2009. Sobre la objeción de conciencia.