

Núm. 14 / Curs 2011-2012

**El Derecho de la Unión Europea en torno a la
conciliación de la vida familiar y laboral y su
articulación conforme a la dicotomía público/privado**

Juana María González Moreno

QUADERNS DE RECERCA (Bellaterra)
MÀSTER UNIVERSITARI EN INTEGRACIÓ EUROPEA

Núm. 14

Curs 2011-2012

© Institut Universitari d'Estudis Europeus

© Juana María González Moreno

ISSN 2014-153X

Coordinadora de la col·lecció: Dra. Susana Beltran Garcia, Universitat Autònoma de Barcelona
(Susana.Beltran@uab.es)

Aquesta col·lecció recull una selecció d'investigacions dutes a terme per estudiants del Màster Universitari en Integració Europea. Previ a la seva publicació, aquests treballs han estat tutoritzats per professors amb grau de doctor de diverses especialitats i han estat avaluats per un tribunal compost per tres docents distints del tutor.

Les llengües de treball son castellà, català, anglès i francès

Esta colección recoge una selección de investigaciones realizadas por estudiantes del Máster Universitario en Integración Europea. Previo a su publicación, los trabajos de investigación han sido tutorizados por profesores con grado doctor de diversas especialidades y han sido evaluados por un tribunal compuesto por tres docentes distintos del tutor.

Les langues de travail son catalán, castellano, inglés y francés

This collection includes a selection of research by students of Master in European Integration. Prior to publication, the research papers have been tutored by teachers of with various specialties doctor degree and have been assessed by a commission composed of three different teachers tutor.

Working languages: Catalan, Spanish, English and French

Cette collection comprend une sélection de recherches par des étudiants de Master en intégration européenne. Avant la publication, les travaux de recherche ont été encadrés par des enseignants docteurs de diverses spécialités et après ont été évaluées par un tribunal composé de trois professeurs différents du tuteur.

Langues de travail: catalan, castillan, anglais et français

EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA EN TORNO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL Y SU ARTICULACIÓN CONFORME A LA DICOTÓMICA PÚBLICO/PRIVADO

Autora: Juana María González Moreno

Màster Universitari en Integració
Europea, UAB,

Edició 2011-2012

Tutora: Dra. Noelia Igareda González

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Noelia Igareda González por el tiempo restado a sus tiempos de vida para revisar este trabajo de manera exhaustiva.

RESUMEN

En este trabajo, tomando como marco teórico de referencia la deconstrucción de la dicotomía público/privado realizada por la teoría feminista en estas últimas décadas, y los análisis jurídico - feministas del Derecho, ponemos de manifiesto cómo el Derecho de la Unión Europea sobre la conciliación de la vida familiar y laboral está articulado conforme a dicha dicotomía, y en consecuencia, no tiene en cuenta los intereses de las mujeres en todo su alcance, ya que potencia su participación en el trabajo remunerado pero sin resolver el problema de las desigualdades entre hombres y mujeres en relación con las cargas familiares y domésticas.

Palabras clave: Mujeres, Derecho de la Unión Europea, Conciliación de la vida familiar y laboral

RESUM

En aquest treball, prenent com a marc teòric de referència la deconstrucció de la dicotomia públic/privat realitzada per la teoria feminista en aquestes últimes dècades, i les anàlisis jurídic-feministes del dret, posem de manifest com el Dret de la Unió Europea sobre la conciliació de la vida familiar i laboral està articulat acord amb aquesta dicotomia, i en conseqüència, no té en compte els interessos de les dones en tot el seu abast, ja que potencia la seva participació en el treball remunerat però sense resoldre el problema de les desigualtats entre homes i dones en relació amb les càrregues familiars i domèstiques.

Paraules clau: Dones, Dret de la Unió Europea, Conciliació de la vida familiar i laboral

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	6-11
II. MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA, OBJETO CONCRETO DE ANÁLISIS DE ANÁLISIS Y METODOLOGÍA.....	11-16
III. RESULTADOS. LA ARTICULACIÓN DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA CONFORME A LA DICOTOMÍA PÚBLICO/PRIVADO.....	17-45
1. Los mundos del trabajo y de la familia como mundos separados que es preciso conciliar o articular.....	17-21
2. La conciliación o articulación de las responsabilidades familiares y laborales como una problemática común a los trabajadores y las trabajadoras. El alegato de la neutralidad <i>versus</i> la realidad.....	21-25
3. Bajo el paraguas de la neutralidad, la tendencia a conceder derechos a los hombres en el marco del cuidado.....	25-35
4. La vinculación instrumental de los mundos del trabajo y la familia: conciliar... en beneficio del mercado y de la familia.....	36-45
IV. CONCLUSIONES.....	46-48
V. BIBLIOGRAFÍA.....	48-53
VI. ANEXO.....	53-59

I.INTRODUCCIÓN

Un tema preponderante del debate social en los años 80 del siglo XX ha sido la articulación de los tiempos de la vida, fundamentalmente debido a circunstancias socioeconómicas y demográficas que se dan en ese momento como son la baja tasa de fecundidad y el incremento del trabajo asalariado de las mujeres, circunstancias que ponen en cuestión el reparto de tareas y el lugar de los hombres y las mujeres en el seno de la familia.

En la Unión Europea, la cuestión de la conciliación entre trabajo y vida familiar aparecerá vinculada a las políticas de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres (Moizard, 2006: 131), y llegará a ocupar un lugar central en dichas políticas, en concreto en las políticas sociales, que es donde se incardinan las políticas de igualdad, y en las políticas de empleo.

Así, encontramos referencias a la conciliación entre trabajo y vida familiar en los programas de acción comunitaria para el logro de la igualdad de oportunidades¹ (programas que se han ido desarrollando de 1982 a 2005), en el Libro Blanco sobre la política social europea, de 1994, y sobre todo, en los diferentes Consejos Europeos celebrados para establecer una Estrategia Coordinada para el empleo (en particular el Pacto Europeo para el empleo de 1994), en los que se considera que la conciliación de los tiempos para articular mejor la vida familiar y la vida profesional junto con una política de igualdad profesional, debe permitir el acceso del mayor número de personas al mercado de trabajo.

¹ Desde inicios de los años 80, la Comunidad Europea se interesó en disposiciones en materia de permisos especiales otorgados a los trabajadores que tienen niños. El primer Programa de Acción de la Comunidad sobre la promoción de la igualdad de oportunidades, adoptado en 1982, pedía a la Comisión redactar una directiva sobre el permiso parental y el permiso por razones familiares, y buscaba introducir algunas normas mínimas para armonizar los distintos permisos maternos y parentales existentes en los Estados miembros, reconociendo toda una serie de derechos relativos a la protección de los trabajadores por cuenta propia y ajena con responsabilidades familiares, así como las disposiciones al respecto establecidas por la Organización Internacional del Trabajo y el Consejo de Europa (Ríos, 1993).

En los años 90 del siglo XX, la problemática de la conciliación de la vida familiar y laboral llegará a plasmarse en textos normativos de carácter vinculante, como son una serie de directivas y de decisiones en que se pedía a los Estados que establecieran determinadas medidas de conciliación. El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, de 1957, no trató el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral y sólo el art. 16 de la Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores, de 1989 (artículo comprendido en su Título I, Derechos sociales fundamentales de los trabajadores) aludía de forma genérica a la necesidad de hombres y mujeres de compaginar obligaciones profesionales y familiares, si bien la Carta citada no tenía carácter vinculante.

Entre las directivas aprobadas en los años 90, cabe citar las directivas sobre el permiso parental² y sobre el trabajo parcial³, este último considerado como una modalidad de empleo que facilita la conciliación de la vida familiar y laboral, aunque criticada por la doctrina debido a las desigualdades desde el punto de vista de género que lleva asociadas (Angeloff, 2000; Albarracín, 2004:9-11) y por las propias instituciones

² En la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, tanto en el preámbulo del Acuerdo como en el apartado primero de su Cláusula 1 se sostiene que el objetivo es “facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan”. Y en la Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental de 18 de junio de 2009 celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, que deroga a la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, en su cláusula 1.1 se proclama como fin del Acuerdo “facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios o los usos nacionales”.

³ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES, en la que se considera que el acceso al trabajo a tiempo parcial debe ser facilitado « para conciliar la vida profesional y la vida familiar [...] en interés mutuo de los empleadores y de los trabajadores y de forma que favorezca el desarrollo de las empresas (párrafo 5 de las Consideraciones generales).

europas⁴. A estas directivas pueden sumarse⁵ las directivas sobre el tiempo de trabajo⁶, que algunos autores consideran en relación con la conciliación, aunque no hagan referencia explícita a la misma (Moizard, 2006).

Asimismo, en lo que a textos jurídicos de carácter vinculante se refiere, tenemos algunas decisiones relativas a directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, en que se llega a describir una relación extensa de medidas de conciliación para favorecer la incorporación y continuidad de hombres y mujeres en el mercado laboral, y reforzar la igualdad de oportunidades, como serían las políticas sobre interrupción de la actividad profesional, esquemas de permiso parental o de otro tipo, trabajo a tiempo parcial y horarios de trabajo flexibles, servicios de guardería y asistencia a otras personas a cargo⁷.

⁴ Así, el Parlamento Europeo, en su Informe 2003/2129 (INI), sobre conciliación de la vida profesional, familiar y privada, de 23 de febrero de 2004, previene contra la tendencia actual a considerar el trabajo a tiempo parcial de las mujeres como una solución general para conciliar la vida profesional y familiar puesto que refuerza el desigual reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres (sugerencia nº 9).

⁵ No sería el caso, sin embargo, de las directivas sobre protección de la maternidad, pues aunque tanto en los textos europeos (puede verse, por ejemplo, el Informe 2003/2129 (INI) del Parlamento Europeo sobre conciliación de la vida profesional, familiar y privada de 23 de febrero de 2004), como en la doctrina (es el caso del autor citado, Moizard, 2006:131, y en España, Orellana, 2002), se considera la protección de la maternidad también como una forma de conciliación, y citan en este sentido las directivas que protegen la maternidad (en concreto, la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las medidas para promover en el trabajo la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia) a nuestro juicio estas directivas se refieren a la maternidad biológica y no a la maternidad social, que es la que está vinculada a la problemática de la conciliación en sentido estricto.

⁶ Directiva 2003/88, del Consejo, de 4 de noviembre, de 2003, relativa a determinados aspectos de arreglo del tiempo de trabajo, directiva que codifica a la antigua Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, así como su modificación por la Directiva 2000/34/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000.

⁷ Véase en este sentido la Decisión 2000/228/CE, de 13 de marzo de 2000, del Consejo, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000.

En estos últimos años, aunque no se ha llegado a elaborar la directiva marco sobre conciliación de la vida profesional, familiar y privada que solicitaba el Parlamento Europeo a la Comisión en 2004⁸, la conciliación de la vida familiar y laboral forma parte del contenido de los Tratados fundacionales de las Comunidades Europeas, al incorporarse la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, al Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en 2007 y en vigor desde 2009. En éste se recoge lo ya estipulado en las directivas sobre maternidad y sobre el permiso parental, y se dispone en su art. 33 (comprendido en el Título IV de la Carta, denominado Solidaridad), el derecho de toda persona a la protección contra el despido por causa relacionada con la conciliación y el derecho a un permiso por maternidad y a un permiso parental.

Puede decirse, por tanto, que existe un notorio despliegue normativo de carácter político y jurídico en la Unión Europea en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral. Todo este acervo normativo no ha conseguido cambiar, sin embargo, una realidad en la que el peso de las cargas domésticas y familiares sigue recayendo mayormente sobre las mujeres, no existe un reparto equitativo entre los sexos de las responsabilidades familiares y domésticas, e incluso la conciliación de la vida familiar y laboral sigue siendo una tarea fundamentalmente femenina (puede verse una descripción amplia de este panorama en Nuño, 2009: 224, 225, 226, y de manera concreta los datos sobre la utilización de manera diferenciada entre los hombres y las mujeres, de los permisos para el cuidado infantil, esto es, de su utilización en menor medida por los hombres, que proporciona Castro, 2009, manejando los datos de Eurostat y de la OCDE).

¿Qué rol desempeñan entonces las políticas y el Derecho de la Unión Europea en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral?

Un aspecto que suele señalarse al respecto es que en el ámbito de la política social, que es en el que se incardinan las políticas de igualdad de oportunidades, la Unión Europea

⁸ Informe 2003/2129 (INI), del Parlamento Europeo, sobre conciliación de la vida profesional, familiar y privada, de 23 de febrero de 2004, punto 8.

tiene una competencia compartida con los Estados miembros, y además de ello, en la Unión Europea se tiende a que rija en la mayor medida posible el principio de subsidiariedad en la gobernanza, de tal manera que sería escaso su poder para eliminar las desigualdades de género.

No obstante, la ineficacia de las políticas europeas en la eliminación de estas desigualdades quizás deba más a la propia configuración de las políticas europeas de igualdad de oportunidades, pues como la doctrina ha demostrado, dichas políticas tienen una “naturaleza” sexuada en términos de construcción de identidades y roles estereotipados (Ostner y Lewis, 1994; Dandurand, Jenson, Junter, 2002), de manera que en vez de favorecer la eliminación de las desigualdades de género, las habrían reproducido, perjudicando a las mujeres. No sólo reproducen el orden de género⁹ existente en la realidad sino que crean ellas mismas un orden de género que interactúa y se retroalimenta con los órdenes de género nacionales (Lombardo, 2002).

Este orden de género que contienen las políticas de igualdad de oportunidades habría irradiado a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, que forman parte de aquéllas, y que, en consonancia con dicho orden de género, se han focalizado en las mujeres en general, a quienes ayudan a conjugar sus diferentes papeles, pero sin que se reduzcan sus responsabilidades familiares - consagrando así la fórmula del doble ingreso y un solo cuidador (Martín, 2008; Campillo, 2010; Igareda, 2010: 214); y se han focalizado en el empleo, pasando por alto las reclamaciones sociales de las mujeres, como son particularmente las que tiene que ver con la distribución de responsabilidades familiares y domésticas entre los sexos, con el cuidado de los hijos (siguiendo a Ellis, Sohrab, Craig y De Búrca, véase Lombardo, 2002: 234; Igareda, 2010: 209, 210).

⁹ Incluso las políticas públicas más imbricadas con el objetivo de la igualdad, como son las políticas de *mainstreaming* crearían un orden de género (Dauphin; Sénac- Slawinski, 2008; y en España: Bustelo, Lombardo, 2007; Bustelo, Peterson, 2005; Bodelón, 2010). Por “orden de género” hay que entender, como refiere Lombardo, un sistema social compartido de normas, principios y políticas que establecen la distribución de derechos, tareas y oportunidades de vida entre los sexos” (Lombardo, 2002:240).

Y algo parecido se ha dicho del Derecho sobre igualdad de los sexos de la Unión Europea. Así, destacan los análisis críticos de McGlynn en los que se pone de manifiesto la ideología subyacente a dicho derecho, la ideología de la maternidad, y en especial a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (McGlynn, 2001), ideología que tiende a perpetuar la subordinación de las mujeres y su reclusión en el espacio doméstico.

Nuestro trabajo se inscribe en esta línea de análisis del género de las políticas y del derecho europeos en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral. Nuestro objetivo es profundizar en esta dimensión “gendered” (constructora de identidades y roles estereotipados) que resta efectividad a las políticas y al derecho sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Este análisis nos permitirá a su vez determinar si el Derecho de la Unión Europea tiene en cuenta la experiencia de vida de las mujeres que consiste en la asunción en forma casi exclusiva – y no totalmente libre - de las responsabilidades familiares y domésticas, experiencia que actúa como determinante del acceso de las mujeres al espacio público, y de su propia ciudadanía, o si, por el contrario, el Derecho de la Unión Europea, pese a proyectarse hacia la igualdad, contribuye a perpetuar la desigualdad y subordinación de las mujeres.

II. MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA, OBJETO CONCRETO DE ANÁLISIS Y METODOLOGÍA

En el análisis del Derecho de la Unión Europea en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral adoptamos como marco teórico de referencia fundamentalmente la deconstrucción de la dicotomía público/privado que ha llevado a cabo la teoría feminista en estas últimas décadas (Young, 1990; Jónasdóttir, 1993, 2009; Pateman, 1995, y en España: Amorós, 1991; 1997; Cobo, 1995, 2002).

Desde este marco de referencia se ha puesto de manifiesto cómo sobre la dicotomía público/privado se ha erigido la subordinación de las mujeres, particularmente en la

forma en que aquélla fue conceptualizada en la Edad Moderna por los contractualistas, y en particular por John Locke, y que ha llegado hasta nuestros días. Las sociedades modernas se habrían instituido en realidad, como sostiene Pateman, sobre la base de un contrato sexual según el cual han sido los hombres libres e iguales los que han decidido sobre el cuerpo de las mujeres, a las que han confinado, por su “naturaleza”, al ámbito de lo privado (Pateman,1995).

No sólo se habría distinguido entre un espacio público y un espacio privado, sino que se ha jerarquizado a ambos espacios, confiriéndose un mayor valor al espacio público, considerado como el espacio de la libertad, en que intervienen los individuos, los sujetos, mientras que el espacio privado es el reino de las necesidades, del mantenimiento de la vida y la reproducción.

Sin embargo, el espacio privado es el lado necesario del espacio público: la esfera de la libertad de los sujetos se mantiene gracias a la sujeción natural de las mujeres, aunque esta relación de necesidad no se presente de manera abierta (Pateman, 1995). Es necesario entonces incorporar la diferencia sexual al campo de la política, entendida ésta además en sentido amplio, y esta incorporación implica que en vez de demostrar que las mujeres tienen las mismas capacidades que los varones – lo que significa tomar al hombre como referente -, se posibilite un cauce de expresión a las capacidades, actividades y atributos de las mujeres, con lo cual se lograría una idea de ciudadanía más completa, o la que Pateman denomina una ciudadanía “sexualmente diferenciada”.

Estas tesis de Carol Pateman enlazan con la reconceptualización del espacio público que hace Iris Marion Young, quien ha criticado el concepto moderno de ciudadanía supuestamente neutro y universal que ha sido diseñado por el liberalismo, y que está cerrado a las diferencias, y ha defendido la idea de un espacio público abierto a la discusión y el debate en el que los individuos y los grupos puedan afirmar sus diferencias y exigir tanto la satisfacción de sus necesidades específicas como la compensación por las desventajas sufridas por una anterior situación de discriminación (Young, 1990).

De forma parecida Anna Jónasdóttir ha tratado de explicar la persistencia de la dominación masculina en sociedades formalmente igualitarias y en muchos casos,

favorables a las mujeres, porque dichas sociedades se basan en la explotación del poder del amor (que es placer sexual pero también cuidado del otro), explotación que constituye la experiencia común de todas las mujeres. Asimismo, esta autora ha sostenido la importancia teórica y política de identificar los intereses específicos de las mujeres (intereses que no pueden ser reducidos al plano económico) en diferentes contextos históricos y culturales (Jónasdóttir, 1993; 2009).

Desde esta deconstrucción de la dicotomía público/privado que realiza la doctrina feminista, se trata, por tanto, de dar relevancia a las diferencias de las mujeres pero dentro de un marco genérico de igualdad, de manera que se evite tanto el universalismo que toma como referente al hombre – y con el cual se cae en todo aquello que se trata de evitar –, como el especifismo y el esencialismo. Dichas diferencias de las mujeres, por otra parte, serían en buena medida construidas culturalmente, y no debidas a nuestra naturaleza biológica, que es sobre la que tradicionalmente se ha erigido la desigualdad y discriminación hacia las mujeres. E incluso nuestra propia naturaleza biológica no es tan natural como se había pensado sino que también puede ser construida gracias a la acción de diversos factores culturales, sociales, políticos, como Judith Butler ha explicado (Butler, 1997)¹⁰.

Esta reivindicación de dar relevancia a las diferencias de las mujeres que la doctrina feminista hace en relación con el ámbito de la política y que se desprende de su deconstrucción de la dicotomía público/privado, también sería predicable respecto al Derecho, el cual tradicionalmente no ha tenido en cuenta los intereses de las mujeres, tal y como la teoría jurídica feminista, en sus distintas versiones¹¹, ha precisado.

¹⁰ En su análisis sobre la construcción de las diferencias, Butler va más allá de los análisis de Moore que consideraba que las diferencias entre hombres y mujeres no dependen de la naturaleza biológica o social de cada sexo, sino que son el resultado de procesos de construcción social mediante los cuales se adjudican simbólicamente las expectativas y valores que cada cultura atribuye a sus varones y hembras (Moore, cit. por Bergalli, Bodelón, 1992: 53).

¹¹ La teoría jurídica feminista conoce distintas versiones por su vinculación con la teoría feminista, que no es monolítica pues existen diversos feminismos (Amorós, 1997) que vendrían a ser las distintas corrientes u “olas” de que hablan otras autoras, aunque no existe una concordancia exacta en las corrientes que citan. En este sentido, si nos quedamos con la evolución del feminismo que relatan Amelia Valcárcel y Cristina Molina, habría habido cuatro “olas” de la teoría feminista, representadas por el feminismo

Así, un primer modo de proceder del Derecho en relación con las mujeres ha sido el de discriminarlas en forma expresa como puso de manifiesto el feminismo jurídico liberal: “el Derecho es sexista”. Este modo de proceder se ha ido eliminando con el tiempo, derogándose en los distintos ordenamientos jurídicos nacionales las normas que contenían discriminaciones expresas contra las mujeres, y el Derecho ha tendido a presentarse como imparcial, neutral y objetivo. Pero también este otro modo de proceder del Derecho puede perjudicar a las mujeres porque como *el feminismo radical* señala, la pretendida objetividad del Derecho encubre que la perspectiva masculina y la experiencia masculina se han erigido en paradigma de lo humano (MacKinnon, 1989). El Derecho puede estar centrado en los intereses masculinos (“el Derecho es masculino”). De ahí que desde el *feminismo cultural* se sostenga que la preocupación exclusiva por la justicia o ética de la justicia que tiene el Derecho, que se corresponde con la ética masculina, debería ser suplementada con *la ética del cuidado*, que es la ética femenina (Gilligan, 1982).

Asimismo, desde el enfoque de la teoría jurídica feminista que recibe la influencia del postmodernismo, se ha ilustrado cómo la actuación del Derecho es más compleja de lo que pensamos, pues no sólo sirve para ocultar las desigualdades que caracterizan al orden social patriarcal, sino que a la vez reproduce parcialmente este orden, produciendo identidades de género, o “el Derecho tiene género” (Smart, 1994, 2000).

En definitiva, con estos tres modos de proceder, esto es, como un Derecho sexista, como un Derecho masculino o como un Derecho que tiene género, lo que queda claro es que el Derecho estaría marginando a las mujeres y sus intereses, al tener sólo en cuenta los intereses masculinos y/o los intereses del sistema patriarcal.

ilustrado de los siglos XVII y XVIII, el movimiento sufragista del siglo XIX y principios del siglo XX, el feminismo de los años 70 del siglo XX, y el feminismo de la diferencia, sucesivamente (Valcárcel, 2004; Molina, 2003). Por otra parte, las distintas versiones de la teoría jurídica feminista no están cronológicamente bien definidas ni separadas entre sí y tampoco son cada una “superaciones” o rechazos de la versión anterior (Mestre, 2009:8).

Desde este marco teórico que hemos descrito (la deconstrucción de la dicotomía público/privado que realiza la teoría feminista y la crítica de la jurisprudencia feminista al Derecho), trataremos de establecer si el Derecho de la Unión Europea en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral tiene en cuenta los intereses de las mujeres, y en particular, el interés de las mujeres por un reparto equitativo de las cargas domésticas y familiares.

Nuestro objeto concreto de análisis está constituido por el Derecho de la Unión Europea en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral. Aunque en el marco del Consejo de Europa se han dictado una serie de recomendaciones y resoluciones de gran relevancia sobre el tema que nos ocupa, sólo hacemos alusión a ellas de manera indirecta¹².

Dentro del Derecho de la Unión Europea, hay que tener en cuenta el denominado “Derecho primario” de la Unión Europea, es decir, los tratados constitutivos de las Comunidades Europeas, y sus modificaciones, en concreto la más reciente, la realizada por el Tratado de Lisboa, de 2007, y en vigor desde el 1 de diciembre de 2009, y el “Derecho secundario o derivado”, resultado de la actividad de los órganos comunitarios, y que se concreta en actos típicos (obligatorios, como son las directivas y las decisiones, y no obligatorios, como son las recomendaciones y los dictámenes) y en actos atípicos (resoluciones, comunicaciones, cartas...). Las directivas y decisiones de los órganos comunitarios junto con las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Tribunal de Justicia de la Unión Europea, tras el Tratado de Lisboa), forman parte, como se sabe, de lo que se da en llamar el “hard law”, vinculante, y las recomendaciones y resoluciones expedidas por los organismos comunitarios, el “soft law”, no vinculante.

¹² Entre estas normas cabe citar la Carta Social Europea, revisada en 1996, cuyo contenido es acogido en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 2000, la Resolución (77) 1 del Comité de Ministros sobre el empleo de las mujeres, de 11 de enero de 1977, la Recomendación nº R (96) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, de 19 de junio de 1996, y la Recomendación 1769 (2006) de la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa sobre la necesaria conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, de 6 de octubre de 2006.

Sin embargo, del ingente enorme conjunto de normas que es el Derecho de la Unión Europea, hemos seleccionado como nuestro objeto concreto de estudio en primer lugar todos aquellos textos y sentencias del Tribunal de Justicia que hacen referencia de manera expresa a la conciliación de la vida familiar y laboral o a la conciliación de la vida privada, familiar y laboral, que son las dos nomenclaturas que se utilizan para designar esta problemática; en segundo lugar, los textos y sentencias del Tribunal de Justicia que tienen que ver con la igualdad de derechos o la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; en tercer lugar, los textos sobre política social, y en cuarto lugar, los textos sobre política económica.

En lo que se refiere a las sentencias del Tribunal de Justicia, tienen particular importancia porque es el órgano encargado de la interpretación y aplicación del Derecho de la Unión Europea y, sobre todo, de uniformizar tal interpretación resolviendo las consultas sobre interpretación de dicho Derecho que le formulan los órganos jurisdiccionales nacionales mediante las denominadas cuestiones prejudiciales. Asimismo, hemos tenido en cuenta la doctrina que ha interpretado los textos y la jurisprudencia europeos sobre los temas mencionados.

Una vez acotado nuestro objeto concreto de estudio, hemos procedido al análisis y la interpretación de las normas, la doctrina y la jurisprudencia europeas. En ellas, hemos tratado de establecer sus líneas directrices o leyes generales, siguiendo las pautas claves de las tesis feministas de la deconstrucción de la dicotomía público/privado, fundamentalmente la división o no de la realidad en los espacios público y privado, y la incardinación o no en uno y otro espacio de las experiencias de vida de las mujeres, y en concreto, la experiencia de vida de las mujeres que consiste en la asunción en forma casi exclusiva de las cargas domésticas y familiares. Los resultados de nuestro análisis son cuatro líneas directrices que demuestran la articulación en torno a la dicotomía público/privado del Derecho de la Unión Europea sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. Los describimos a continuación.

III.RESULTADOS. LA ARTICULACIÓN DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA EN TORNO A LA DICOTOMÍA PÚBLICO/PRIVADO

1. Los mundos del trabajo y de la familia como mundos separados que es preciso conciliar o articular

De los textos – vinculantes y no vinculantes - aprobados en la Unión Europea se desprende que hay dos mundos separados que son el mundo laboral y el mundo familiar – no siempre netamente deslindado respecto al mundo privado o vida privada¹³ -, mundos que es preciso compaginar, conciliar, articular o entre los que hay que promover un mejor equilibrio, llegándose incluso a formular como un derecho la necesidad de *articular* estos dos mundos.

Así, en la Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores, de 1989, cuyo contenido ha quedado incorporado al Tratado de Lisboa, de 2007, en su art. 16 (Título I, Derechos sociales fundamentales de los trabajadores) utiliza el término “compaginar”.

Según este precepto,

“Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A tal fin, conviene intensificar, dondequiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional. Conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres **compaginar** más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”.

¹³ En los textos europeos se alude a “vida profesional” y “vida familiar”, aunque también es posible encontrar junto a estos términos los de “vida privada”, sobre todo en los textos europeos más recientes. La cuestión es si el concepto “vida privada” tendría sustantividad propia pues para algunas autoras el mundo privado no habría tenido existencia para las mujeres y la dicotomía espacio público/espacio privado ha de ser interpretada como dicotomía espacio público/espacio doméstico (Murillo, 1996).

En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos sociales, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, de 29 de junio de 2000, el término empleado es “articulación”, referido a la vida profesional y la vida familiar. Puede leerse en dicha Resolución lo siguiente:

“b) Es necesario un enfoque global e integrado de la **articulación** de la vida profesional y de la vida familiar como un derecho de los hombres y de las mujeres, un factor de realización personal en la vida pública, social, familiar y privada, un valor social de importancia y una responsabilidad de la sociedad, de los Estados miembros y de la Comunidad Europea” (Las negritas son nuestras).

En este texto, la articulación de la vida profesional y de la vida familiar es erigida como un derecho de los hombres y de las mujeres, si bien en este sentido, la Carta Social Europea, revisada en 1996, y adoptada por el Tratado de Lisboa, de 2007, en cierta medida ya había allanado el camino al referirse al derecho de todas las personas con responsabilidades familiares y que ocupen o deseen ocupar un empleo, a hacerlo sin verse sometidas a discriminación. Literalmente:

“Todas las personas con responsabilidades familiares y que ocupen o deseen ocupar un empleo tienen derecho a hacerlo sin verse sometidas a discriminación y, en la medida de lo posible, sin que haya conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares” (Parte I, derechos y principios, punto 27).

Otro término que encontramos en los textos europeos es el término “conciliar”. Este término figura en la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre un Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006- 2010), para designar la segunda área prioritaria para lograr la igualdad de género, en concreto, “Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar”.

Sin embargo, este término, “conciliar”, o conciliación, ha sido valorado de forma crítica por la doctrina feminista porque parece sugerir que la acumulación de tareas domésticas y el ejercicio de una actividad profesional puede hacerse en condiciones armoniosas (Fagnani, Letablier, cit. por Heinen, Hirata, Pfefferkorn, 2009:5,6) cuando en las experiencias de vida de las mujeres dista de conseguirse dicha armonía; y porque el sentido más extendido de conciliación es el de mediación entre contrarios u opuestos

como serían los ámbitos del trabajo y de la vida familiar que son dos ámbitos de partida ni equitativos ni democráticos, e incluso antitéticos, si se leen en clave de género (Junter-Loiseau y Tobler, cits. por Torns, 2005:18).

Para otras autoras, en cambio, la presentación de dos mundos enfrentados, en conflicto, sería positiva, porque se trata de un conflicto siempre negado, como refiere Torns:

“El conflicto derivado de la división sexual del trabajo, que tiene como escenario el hogar-familia, es ocultado o negado. O cuando sale a la luz tiende a ser contemplado como un asunto privado. Las tareas domésticas y de cuidado de las personas que llevan a cabo las mujeres de la familia, a lo largo de todo su ciclo de vida, no suelen ser consideradas como trabajo, a no ser que las realicen sirvientes. Y la jerarquía patriarcal que enmarca tal situación ha sido más capaz de reducir su impacto en sentido vertical (entre progenitores e hijos) que en sentido horizontal (entre los miembros de la pareja), según apunta Bimbi (1999)” (Torns, 2005:18).

Esta apreciación que hace Torns hemos de tenerla en cuenta porque al analizar los textos europeos puede percibirse que en ellos no suele hacerse referencia en forma expresa al conflicto entre el mundo de la familia y el trabajo. De hecho, en alguno de ellos como es el caso de la Carta Social Europea, revisada en 1996, si se hace alusión a dicho conflicto es en sentido negativo, como algo que no se desea (vid. su Parte I, derechos y principios, punto 27).

Por último, otro término que utilizan los textos europeos es el término “equilibrio”, que figura por ejemplo en la Decisión 2010/707/UE, del Consejo, de 21 de octubre de 2010 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, en concreto, en su Orientación nº 7: Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad, en que se hace referencia a que:

“Las políticas en materia de **equilibrio** entre la vida profesional y personal, junto con la prestación de una atención asequible y la innovación en la manera en que el trabajo está organizado, deben orientarse a mejorar las tasas de empleo, especialmente de los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y las mujeres”.

Y también en las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en que se alude a que hay que promover un equilibrio entre la vida familiar y la laboral. Así:

“EL CONSEJO reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular: (...)

2) promover **un mejor equilibrio** entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; (...)”.

En definitiva, en los textos europeos términos tales como “compaginar”, “articular”, “conciliar”, “promover un mejor equilibrio”... son empleados para expresar el vínculo o relación que debe haber entre los mundos del trabajo y de la familia, que son dos mundos que se consideran separados.

Esta percepción de que estamos ante dos mundos separados que es preciso conciliar, compaginar, articular, etc. es todavía más evidente en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en concreto en la sentencia *Gruber*, Asunto C- 249/7, a la que se alude en la sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de junio de 2004, asunto C-220/02, al considerarse la toma de excedencias por cuidado de hijos como una cuestión de interés personal y familiar y no como una cuestión de interés general como es el servicio militar. Literalmente:

“En cada uno de los casos, el contrato de trabajo se suspende por un motivo determinado, a saber, el interés del trabajador y de su familia (en la excedencia por cuidado de hijos) y el interés de la colectividad nacional (en el servicio nacional). Dado que estos motivos tienen una naturaleza distinta, los trabajadores afectados no se encuentran en una situación comparable” (punto 64).

Esta interpretación que hace el Tribunal de Justicia, por otra parte, vendría a alinearse con el sentir que ya manifestara en su sentencia de 12 de julio de 1984, 184/83, asunto *Hofmann* cuando, al valorar la atribución a las mujeres del descanso por maternidad establecido en la legislación alemana para después de finalizado el plazo legal de descanso de ocho semanas tras el parto, el Tribunal de Justicia estimaba que no le correspondía a él intervenir en el ámbito de la organización de la familia, una actitud con la que, según nosotras, el Tribunal garantiza la permanencia del statu quo, esto es, de la tradicional división de espacios (público/privado) y el confinamiento de las mujeres al espacio privado (González, 2009). Este dualismo público/privado al que

vendría a plegarse la argumentación del Tribunal de Justicia en el caso *Hofmann*, parece tener correspondencia con otro dualismo que también se vislumbraría en este caso que sería el dualismo Comunidad Europea/ Estados, siendo la organización de la familia (y por tanto, la disposición de medidas para la conciliación del trabajo y la familia) de competencia de los Estados y no de la Comunidad Europea.

2. La conciliación o articulación de las responsabilidades familiares y laborales como una problemática común a los trabajadores y las trabajadoras. El alegato de la neutralidad *versus* la realidad

Otro aspecto que encontramos en el Derecho de la Unión Europea en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral tiene que ver con los sujetos que tienen que realizar dicha conciliación.

En este sentido, la conciliación de la vida familiar y laboral – o de la vida personal, familiar y laboral -, es vista en los textos europeos como un problema de los hombres y mujeres que trabajan. Esto es: quienes tienen que conciliar, compaginar, articular... los dos mundos separados que son el trabajo y la familia son los trabajadores de uno y otro sexo.

Así tenemos que muchas de las resoluciones, recomendaciones, no vinculantes, a la hora de designar a quienes enfrentan la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales utilizan términos neutrales entre los que están los de “hombres y mujeres”, “trabajadores, hombres y mujeres”, “obligaciones profesionales y familiares de hombres y de mujeres”, “toda persona”, y ello a pesar de señalar en sus considerandos que son las mujeres que trabajan las más afectadas por las responsabilidades familiares y las que, en consecuencia, sufren más desigualdad en el empleo.

Por referirnos a algunos de los textos europeos, podemos releer nuevamente el art. 16 de la Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores, de 1989, en que se emplean los términos “hombres y mujeres”, transcrito más arriba. Y más adelante en el tiempo cabe citar otro texto que son las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en que se emplean los mismos términos. En concreto, se manifiesta que:

“EL CONSEJO reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular: (...)

2) promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para **mujeres y hombres** a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; (...).”

Esta tónica también se percibe en los textos vinculantes que han regulado determinadas medidas de conciliación. Es el caso de la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES – y más tarde derogada por la Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental de 18 de junio de 2009 celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES –, en que son designados en términos neutrales los titulares del permiso parental y el permiso por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente, aludiendo a dichos titulares con los términos “todos los trabajadores, hombres o mujeres”.

En la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, puede leerse en su Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación, que “(...) 2. El presente Acuerdo se aplica a **todos los trabajadores, hombres y mujeres**, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro”. Y en su Cláusula 2: Permiso parental, que “1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, 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 ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales”. E igualmente, en su Cláusula 3, Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor, que “1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a **los trabajadores** a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios

colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”. (Las negritas son nuestras).

Y también es el caso, por ejemplo, de la Decisión 2000/228/CE, de 13 de marzo de 2000, del Consejo, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000, en que se hace referencia a distintas medidas que persiguen el fin de favorecer la incorporación y continuidad de hombres y mujeres en el mercado laboral. En concreto:

“Las políticas sobre interrupción de la actividad profesional, permiso parental, trabajo a tiempo parcial y horarios de trabajo flexibles, que redundan en beneficio tanto de los empresarios como de los trabajadores, revisten especial importancia para **mujeres y hombres**. (...) Es necesaria una oferta suficiente de servicios de guardería y asistencia a otras personas a cargo, a fin de favorecer la incorporación y continuidad de **hombres y mujeres** en el mercado laboral”. (La negrita es nuestra).

El Tratado de Lisboa, por su parte, ha preferido el término “persona”. Así en su “Artículo 33 “Vida familiar y vida profesional” se expresa que:

- “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”. (La negrita es nuestra).

Las normas europeas sobre conciliación de la vida familiar y laboral, vinculantes y no vinculantes - adoptan entonces la óptica de la neutralidad y en consonancia con esta óptica reclaman a los Estados que establezcan medidas de conciliación a las que tengan acceso tanto los trabajadores masculinos como los trabajadores femeninos: así, las políticas sobre interrupción de la actividad profesional, los permisos parentales o de otro tipo, el trabajo a tiempo parcial, los horarios de trabajo flexibles, los servicios de guardería y asistencia a otras personas a cargo.

Con la apuesta por la neutralidad se habría querido evitar la perpetuación de los roles de género que se da cuando las medidas de conciliación se concentran en las mujeres, un temor ya expresado por la Comisión en su propuesta de directiva sobre permiso parental de 1983¹⁴, y también por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que, en sus sentencias, proscribió los derechos especiales para las mujeres en el ámbito de las labores de cuidado, derechos que, a juicio del Tribunal, ni entran en el marco de la protección por maternidad ni en la órbita de las medidas de acción positiva o medidas especiales para eliminar desigualdades de hecho (sentencia de 25 de octubre de 1988, asunto 312/86, *Comisión de las Comunidades Europeas c. Francia*, en que el Tribunal de Justicia está en contra de los derechos especiales para las mujeres que se conservan en la legislación francesa en relación con el cuidado – como prolongación de los permisos de maternidad, reducción de los tiempos de trabajo, jubilación anticipada entre otros¹⁵). O como afirma el Abogado General en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de octubre de 1998, Asunto C – 411/96, *Boyle*, en relación al permiso sin sueldo para ocuparse del recién nacido, porque reservar medidas de conciliación sólo a las mujeres no ayuda a promover la igualdad de oportunidades entre los sexos sino que en realidad perpetúa la idea de que son prioritariamente las mujeres las que deben ocuparse de los niños, con los efectos nefastos que esto tiene en su

¹⁴ En la propuesta, la Comisión estimaba que el permiso parental y el permiso por razones familiares contribuirían a los objetivos de la igualdad de oportunidades favoreciendo un reparto más equitativo del cuidado de niños y de otras responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres. Sin embargo, la Comisión admitía igualmente que los permisos especiales podían ir en contra de la igualdad de oportunidades si no se tenía cuidado. La Comisión insistía en el hecho de que el permiso parental no debía servir para promover la retirada del mercado de trabajo de las madres activas.

¹⁵ La posición del Tribunal de Justicia consta en los apartados 8, 14, 15 y 22 de la sentencia, en los que el Tribunal excluye los derechos especiales en relación con el cuidado del marco de la protección por maternidad previsto en el art. 2, apartado 3 de la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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, y también del marco de las acciones positivas, del art. 2, apartado 4 de la Directiva citada, en este segundo caso rectificando lo dicho en el caso *Hofmann* (sentencia de 12 de julio de 1984), en el que el Tribunal califica una medida que tiene más bien relación con el cuidado como es el descanso por maternidad establecido para después de finalizado el plazo legal de descanso de ocho semanas tras el parto previsto en la legislación alemana, como medida de protección de la maternidad y en consecuencia, no es partidario de que se otorgue dicha medida al padre (apartados 26 y 28 de la sentencia).

carrera, y en esa línea, aunque en relación con la reserva a las funcionarias de plaza de guardería, se inscribe la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de marzo de 2002, Asunto C-476/99, *Lommers* (apartado 41).

Cuestión distinta es el contraste de esta óptica de la neutralidad por la que apuesta el Derecho de la Unión Europea con la realidad, en la que son las mujeres las que mayoritariamente asumen las responsabilidades familiares, y se registra un uso diferencial de las medidas de conciliación, en concreto, de los permisos para el cuidado infantil. El Derecho de la Unión Europea en torno a la conciliación de la vida familiar y profesional más bien enmascara esta realidad y con ello propicia el que no se pongan en cuestión las relaciones de género que siguen articulando todavía hoy el cuidado en el ámbito familiar.

De manera que el efecto de la neutralidad sería así el mismo que Pateman atribuía a las reformas que desde el siglo XIX habían permitido a las mujeres adquirir formas de libertad nuevas y progresar en la igualdad entre hombres y mujeres. Estas reformas al ser formuladas en el lenguaje masculino del contrato y de la libertad individual permitían a las mujeres convertirse en individuos pero les habrían conducido a abdicar de su feminidad y habrían dejado incuestionada la construcción patriarcal de la diferencia sexual, que constituye, según Pateman, el corazón de la dominación masculina (Dean, cit. por Garrau, 2011: 8).

3. Bajo el paraguas de la neutralidad, la tendencia a conceder derechos a los hombres en el marco del cuidado

Bajo el manto de la neutralidad previamente descrita, en el Derecho de la Unión Europea se observa una tendencia a atribuir a los hombres derechos o determinados beneficios en relación con el cuidado. Esta tendencia se percibe en los textos europeos que desde finales de los años 90 del siglo XX insisten en que los Estados prevean medidas de conciliación de la vida familiar y laboral específicas para los varones, en

concreto, un *permiso de paternidad* como un derecho individual e intransferible de los padres varones para atender a los/as recién nacidos/as, diferente del permiso parental; y se percibe también en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la que la no concesión a los hombres de determinados beneficios vinculados al cuidado de los hijos/as (tales como una bonificación en el cálculo de la pensión de jubilación, o la obtención de una pensión de jubilación de manera inmediata, entre otros), beneficios que en las legislaciones nacionales están previstos como acciones positivas para promover la igualdad entre hombres y mujeres, es valorada como una discriminación por razón de sexo (en contra de los hombres).

Entre los textos europeos que, marcando una diferencia respecto al orden internacional¹⁶, alientan a los Estados miembros a reconocer en sus ordenamientos jurídicos a los hombres trabajadores el derecho al permiso de paternidad tenemos la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar en la que se considera que tal derecho permitiría a los hombres trabajadores un apoyo sustancial a la vida familiar con vistas a la realización de la igualdad, y más aún: que el mismo compensaría las desventajas de los hombres en relación a su participación en la vida familiar, aspecto éste formaría forma parte del principio de igualdad. Así, se señala en su Considerando 2 lo siguiente:

“(2) El principio de igualdad entre hombres y mujeres supone la necesidad de compensar la desventaja de las mujeres por lo que se refiere a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y la desventaja de los hombres en lo que se refiere a las condiciones de participación en la vida familiar, derivada de prácticas sociales que todavía presuponen el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia como responsabilidad principal de las mujeres y el trabajo remunerado inherente a la vida económica como responsabilidad principal de los hombres”.

¹⁶ No existía ninguna referencia al permiso de paternidad en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Es en los textos aprobados en el marco del Consejo de Europa donde dicho permiso aparece, recomendándose que los Estados lo establezcan y precisándose algunos de los rasgos que debería tener dicho permiso, como el de ser de corta duración, y de carácter remunerado (Recomendación nº R (96) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, de 1996, y Recomendación 1769 (2006), de la Asamblea parlamentaria, sobre la necesaria conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, de 2006).

Asimismo, desde las propias instituciones europeas se reivindica una legislación que a nivel europeo regule el permiso de paternidad, a semejanza de las directivas sobre el permiso de maternidad y el permiso parental. Así, el caso del Parlamento Europeo, en su Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea 2009/2101(INI)), de 1 de febrero de 2010, pone énfasis en la maternidad y la paternidad como derechos fundamentales esenciales para la estabilidad social (Apartado C del Informe) y en la necesidad de vincular el permiso de maternidad con el permiso de paternidad con el fin de proteger mejor a las mujeres en el mercado de trabajo y así luchar contra los estereotipos en la sociedad en cuanto al disfrute de dicho permiso (punto 25 del Informe). Esta última idea es reiterada en la letra K del Informe, estimándose que los hombres, aunque de modo más atenuado que las mujeres, son víctimas de segregación profesional y sectorial, y de estereotipos de género.

Los textos europeos se proyectan así hacia la idea de corresponsabilidad o responsabilidad común de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares y en el trabajo doméstico, idea que va más allá de la mera “ayuda” de los hombres en tareas del hogar o de la “conciliación de la vida familiar y laboral” y con la que se hacen eco de reivindicaciones feministas ya recogidas en los tratados de derechos específicos de las mujeres, en los que la corresponsabilidad es considerada como una forma de conseguir la igualdad de género en las responsabilidades familiares, y con ello, de avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres¹⁷.

Esta proyección hacia la corresponsabilidad, por otra parte, se hace desde la óptica de los derechos. Esto es: reivindicando para los hombres derechos como los tradicionalmente atribuidos a las mujeres en el ámbito del cuidado, derechos con los

¹⁷ En concreto, en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, de 1979 (art. 5, b)) y, más tarde, en otra serie de textos sobre derechos de las mujeres que, aunque no vinculantes, amplían el alcance de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares, como son: el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo, de 1994, (Capítulo IV, Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer C. Responsabilidades y participación del hombre) y la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, de 1995, adoptada en la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, de 1995 (Preámbulo, p. 15, Punto 3 de la Plataforma, y Objetivo estratégico F.6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia, Punto 179).

que se trata de compensar las desventajas de aquéllos en relación a su participación en la vida familiar, y conseguir así la igualdad entre hombres y mujeres.

Sin embargo, los derechos de conciliación y, en particular, el derecho al permiso de paternidad, han sido diseñados en los textos europeos con una serie de limitaciones. Así, no se le dota al permiso por paternidad de la misma entidad del permiso de maternidad¹⁸, y el establecer dicho permiso – aun con el alcance limitado con que se ha previsto – no resulta obligatorio para los Estados, a diferencia nuevamente de lo que ocurre en el caso del permiso de maternidad y también del permiso parental, regulados en directivas comunitarias¹⁹, y ello fundamentalmente debido a que las normas que aluden al permiso de paternidad no son normas vinculantes sino fundamentalmente normas de carácter político.

De ahí que las recomendaciones que se contienen en los textos europeos para que se establezca el permiso de paternidad, incluso con carácter obligatorio²⁰, como, en

¹⁸ De ahí que una de las reivindicaciones del movimiento feminista sea la de conseguir que los permisos de paternidad y maternidad tengan las mismas características, como es el caso de la Plataforma PPiINA, que demanda, en primer lugar, que se establezcan permisos de nacimiento y adopción iguales para hombres y para mujeres, ampliando por el momento la duración del permiso de paternidad, y en segundo lugar, una reforma integral de los permisos, que quedarían articulados en torno a dos: el permiso parental inicial de dos semanas de duración, y el permiso parental para la crianza de dieciséis semanas de duración y a disfrutar dentro de los primeros dieciocho meses desde el nacimiento o adopción (véase con más detalle el monográfico nº 30 de la Revista de Trabajadores de la Enseñanza, nº 337, noviembre de 2011, <http://fe.ccooexterior.org> (disponible en línea: 11/08/2012).

¹⁹ Con independencia de que la regulación dada a estos permisos no sea todo lo satisfactoria que cabría esperar, sobre todo en lo que se refiere al permiso parental, y al carácter remunerado que debe tener.

²⁰ Referencias al respecto se contienen, por ejemplo, en el Dictamen del Comité económico y social europeo sobre «El papel de la política familiar en el cambio demográfico: compartir las mejores prácticas en los Estados miembros» (2011/C 218/02), en que se habla de animar a los padres a solicitar permisos parentales y de convertir incluso en obligatorio el permiso paternidad. Véase su punto 7. Factores claves del éxito de las políticas familiares. « 7.5. (...) En este sentido, las recientes propuestas encaminadas a animar a los padres a solicitar permisos parentales, **o incluso a hacer obligatorio y remunerado un permiso de paternidad**, son interesantes, porque se enmarcan en la necesaria revalorización de la paternidad, así como en la no menos necesaria responsabilización de los padres, especialmente en caso de divorcio. (...)». (La negrita es nuestra, y es traducción propia de la versión francesa del dictamen, porque

general, las recomendaciones de que se incentive e incluso se vigile que los hombres lo utilicen²¹, corran entonces el riesgo de convertirse en papel mojado, y con ello, los propósitos buscados con el permiso de paternidad, esto es, la corresponsabilidad entre los sexos en el cuidado y la igualdad de género.

Con todo, esta tendencia normativa a atribuir derechos a los hombres en el ámbito del cuidado - aun con las limitaciones que hemos descrito - se habría visto complementada por la tendencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas a estimar que existe una discriminación por razón de sexo cuando no se concede a los hombres determinados beneficios vinculados al ámbito del cuidado. Pueden citarse en este sentido la sentencia del Tribunal de Justicia de 29 de noviembre de 2001, Asunto C-366/99, *Griesmar*, en relación con una bonificación en el cálculo de la pensión de jubilación prevista en la legislación francesa para las funcionarias que se hubieren dedicado al cuidado de los/as hijos/as propios o del cónyuge, y la sentencia de 13 de diciembre de 2001, Asunto C-206/00, *Moufflin*, en que se valora el derecho a obtener de forma inmediata una pensión de jubilación por parte de las funcionarias cuyo cónyuge padece una incapacidad o una enfermedad incurable.

En estas sentencias, el Tribunal de Justicia considera que los beneficios en cuestión (bonificación en el cálculo de la pensión de jubilación, obtención de una pensión de jubilación de manera inmediata) no son acciones positivas para favorecer la igualdad real de hombres y mujeres que compensen - aunque sea en el momento de la jubilación – las desventajas sufridas por las mujeres en sus carreras profesionales por dedicarse al

creemos que hay un error en la versión española de este dictamen que afecta a esta frase que hemos traducido nosotras).

²¹ Como se expresa en la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre el Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006- 2010), COM (2006) 92, 1.3.2006, en que la Comisión pide que se debería animar a los hombres para que asuman sus responsabilidades familiares, sobre todo en cuanto al disfrute de permisos parentales y de paternidad, y para que compartan con las mujeres el derecho a estos permisos (sólo unos pocos hombres disfrutaban de un permiso parental o de un trabajo a tiempo parcial, - un 7, 4% frente a un 32, 6% de las mujeres -, mientras que las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras de niños y otras personas dependientes).

cuidado de los otros, sino discriminaciones por razón de sexo en perjuicio de los hombres, a los que, acto seguido, ha concedido dichos beneficios.

Para llegar a esta conclusión, el Tribunal de Justicia parte de dos presupuestos, a saber: el primero, y fundamental en la argumentación del Tribunal, es el de que hombres y mujeres están en situaciones equiparables en relación con el cuidado²² y, en consecuencia, cuando no se les permite a los hombres acceder a los beneficios en cuestión se produce una diferencia de trato no permitida, y el segundo, que los beneficios citados no están pensados para resolver las dificultades que por motivos del cuidado tengan las mujeres en el desempeño de la carrera profesional, y en consecuencia, no constituyen acciones positivas dirigidas a eliminar las desigualdades de hecho entre hombres y mujeres²³.

No obstante, estos presupuestos serían discutibles: el primero, porque contrasta con la desigual asunción de las responsabilidades familiares por parte de hombres y mujeres en la práctica, y obedece a una visión de igualdad formal (o de igualación a toda costa) que es discriminatoria en relación a las mujeres, que son quienes en mayor medida – y de

²² En el apartado 56 de la sentencia del Tribunal de Justicia en el caso *Griesmar*, se contiene su premisa sobre “las situaciones equiparables de hombres y mujeres en relación al cuidado de los hijos”. Dice así: “En segundo lugar, se ha de reconocer que las situaciones de un funcionario y de una funcionaria pueden ser comparables en cuanto al cuidado de los hijos. En particular, la circunstancia de que las funcionarias estén más afectadas por las desventajas profesionales derivadas del cuidado de los hijos porque, en general, las mujeres asumen esta tarea, no puede excluir la posibilidad de comparación de su situación con la de un funcionario que asuma el cuidado de sus hijo y que, por esa razón, haya podido sufrir las mismas desventajas en su carrera”. Y también el apartado 28 de la sentencia del Tribunal de Justicia en el caso *Mouflin*, en que el Tribunal derivaría dicha premisa del principio de no discriminación al expresar que: “(...) el principio de no discriminación lleva implícito que los trabajadores y las trabajadoras a los que se aplica deben encontrarse en una situación comparable”.

²³ Léase el apartado 65 de la sentencia en el caso *Griesmar*: “Ahora bien, en vista de lo invocado ante el Tribunal de Justicia, resulta manifiesto que la medida controvertida en el procedimiento principal no está destinada a compensar las desventajas que sufren en su carrera las funcionarias, ayudándolas en su vida profesional. Por el contrario, esta medida se limita a conceder a las funcionarias que sean madres una bonificación de la antigüedad en el momento de su jubilación, sin aportar ningún remedio a los problemas que puedan encontrar durante su carrera profesional”.

forma no tan voluntaria – asumen dichas responsabilidades, y el segundo, porque supone no percibir el perjuicio que la dedicación al cuidado causa en las carreras de las mujeres, lo cual es notorio en el caso *Griesmar*²⁴, en el que el Tribunal se atiene a la dedicación al cuidado como daño actual a compensar, no valorando la dedicación pasada al cuidado que es lo que la bonificación en el cálculo de la pensión discutida en el caso, trataba de compensar, y en consecuencia, descalificando dicha bonificación como acción positiva.

Otra sentencia del Tribunal de Justicia que está en línea con lo que sostiene en los casos *Griesmar* y *Mouflin*, es la sentencia de 19 de marzo de 2002, Asunto C-476/99, *Lommers*. En ella, el Tribunal de Justicia no se pronuncia expresamente a favor de la pretensión de un varón de que se le otorgase una plaza de guardería en el ministerio en que trabajaba, al considerar que la reserva de dichas plazas para las mujeres es una excepción al principio de igualdad de trato permitida en el art. 2, apartados 1 y 4 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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, y, en consecuencia, admite la reserva de plaza de guardería para las mujeres trabajadoras.

Pero el Tribunal de Justicia repite los argumentos esgrimidos en *Griesmar* y *Mouflin*, y su conclusión: que sólo caben acciones positivas a favor de las mujeres en el marco del ejercicio de la maternidad biológica, ámbito en que dichas acciones no constituyen una discriminación hacia los hombres porque hombres y mujeres no están en situación

²⁴ Pero también en otras sentencias del Tribunal, a propósito de demandas planteadas no por hombres sino por mujeres en relación con beneficios vinculados a medidas concretas de conciliación para el cuidado de hijos, como son el permiso parental y la excedencia por cuidado de hijos. Así, en la sentencia de 21 de octubre de 1999, asunto C- 333/97, *Lewen*, el Tribunal de Justicia admite que los períodos de disfrute de un permiso parental puedan dar lugar a una reducción proporcional de la gratificación por Navidad y no así los períodos de descanso por maternidad, porque la situación de los trabajadores que disfrutan de dicho permiso no puede asimilarse a la de un hombre o mujer que trabaja. Y en su sentencia de 8 de junio de 2004, asunto C- 220/02, el Tribunal no percibe que la legislación austríaca produzca una discriminación por razón de sexo cuando excluye las excedencias por cuidado de hijos del cómputo de la indemnización a efectos de despido, cuando son las mujeres las que en su mayoría solicitan las excedencias por cuidado de hijo.

comparable, y entonces cabe compensar la dedicación a la maternidad biológica por parte de las mujeres²⁵, y que en relación con la maternidad social, con el cuidado, no cabe conceder beneficios a las mujeres²⁶.

Aunque en el caso *Lommers* el Tribunal de Justicia admite la reserva de plazas de guardería para las mujeres, es decir, una medida de acción positiva en relación con el cuidado, lo hace bajo el peso de una serie de factores que no tienen nada que ver con el sexo, esto es, no porque el Tribunal haya reconocido que la reserva de plaza de guardería para las funcionarias tenga como justificación el que son las mujeres quienes desempeñan mayormente el cuidado de los otros sino debido a la concurrencia de una serie de circunstancias en el caso como son el que dicha medida haya sido adoptada para remediar la considerable infrarrepresentación de las mujeres entre el personal del ministerio, la insuficiencia manifiesta de guarderías adecuadas y asequibles y el que los funcionarios (varones) pueden tener acceso a ellas en casos de urgencia a apreciar por el empleador.

El Tribunal de Justicia mantiene así en relación a las acciones positivas en el ámbito del cuidado la misma óptica limitada, reduccionista que tiene en relación con las acciones positivas, en general, como medidas diferenciadoras que constituyen una excepción al

²⁵ De hecho, el Tribunal de Justicia ha denegado sin contemplaciones las reclamaciones hechas por parte de demandantes varones de beneficios concedidos a las mujeres vinculados a la protección de la maternidad. Vid. en este sentido su sentencia en el caso *Abdoulaye y otros*, asunto C- 218/98, de 16 de septiembre de 1999.

²⁶ Así, se expresa en el apartado 30 de la sentencia en el caso *Lommers*. “En segundo lugar, procede considerar que una disposición en virtud de la cual un empleador reserva a las trabajadoras las plazas de guardería que pone a disposición de su personal, salvo en casos de urgencia que le corresponde apreciar a él, efectúa claramente una distinción de trato por razón de sexo en el sentido de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva. Al darse la circunstancia de que ambos ejercen un empleo, las situaciones de un trabajador y una trabajadora, padre y madre respectivamente de hijos de corta edad, son efectivamente comparables en cuanto a la necesidad en que se pueden encontrar de tener acceso a una guardería (véanse, en este sentido, la sentencia de 25 de octubre de 1988, Comisión/Francia, 312/86, Rec. p. 6315, apartado 14, y, por analogía, por lo que se refiere a la situación de las trabajadoras y los trabajadores que asumen la educación de sus hijos, la sentencia de 29 de noviembre de 2001, Griesmar, C-366/99, Rec. p. I-9383, apartado 56)”.

principio de igualdad de trato, y por ello, merecedoras de una interpretación restrictiva, o como “ventajas” o “preferencias” hacia las mujeres, suscitando así la reacción de los hombres (Barrère, 2003). Esta óptica reducida en relación con las acciones positivas, que está presente en la jurisprudencia y también en la legislación de la Unión Europea²⁷, en la que dichas acciones positivas están legitimadas²⁸, la encontramos claramente expresada en la sentencia del caso *Lommers*, en la que puede leerse:

“A este respecto, conviene señalar que una medida que excluyese a los funcionarios masculinos que asumen solos la educación de sus hijos de la posibilidad de acceder a un sistema de guardería subvencionado por su empleador iría **más allá de lo que autoriza la excepción establecida en el artículo 2, apartado 4, de la Directiva, por menoscabar excesivamente el derecho individual a la igualdad de trato que ésta garantiza**. Por lo demás, el argumento basado en el hecho de que las mujeres tienden más fácilmente a

²⁷ O quizás en la jurisprudencia por efecto de la legislación comunitaria, como manifiesta Barrère, para quien es el Derecho Comunitario, en el que las acciones positivas están planteadas en términos diferenciadores, el que restringe el marco de acción a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y de lo que constituirían evidencias sus sentencias en los casos sentencias Kalanke (1995), Marschall (1997), Badeck (2000), y también *Lommers* (2002) (Barrère, 2008).

²⁸ Así la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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, aunque no hace referencia explícita a las mismas contempla la posibilidad de adoptar medidas para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres (Artículo 2. Apartado 4). Otras normas europeas las describen en forma explícita como acciones dirigidas a las mujeres en específico para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres y con el objeto de eliminar o compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres que trabajan o que buscan un empleo, de actitudes, comportamientos y estructuras basadas en la idea de una distribución tradicional de funciones entre hombres y mujeres, en la sociedad (Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer) o como acciones también dirigidas a las mujeres en forma de ventajas para facilitarles el ejercicio de actividades profesionales o de compensación de algún impedimento en sus carreras profesionales (Acuerdo sobre Política Social, de 1993, artículo 6, apartados 1 y 2, y en concreto, su apartado 3). Y con el mismo significado de medidas que conceden ventajas o evitan o compensan desventajas en el ámbito de la actividad profesional, pero en relación al sexo menos representado, son descritas finalmente en textos vinculantes como el Tratado de Amsterdam, de octubre de 1997 (artículo 141, 1. y 4.), la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2007, incluida en el Tratado de Lisboa, de 2007 (art. 23), en este último caso, no limitando su aplicación al ámbito laboral.

interrumpir su carrera profesional para asumir la guarda de sus hijos de corta edad, no tiene la misma fuerza respecto de dichos funcionarios” (apartado 47). (La negrita es nuestra).

Las acciones positivas son percibidas como un perjuicio que se produce a un derecho individual de los hombres. No se tiene conciencia, en cambio, del perjuicio que la dedicación al cuidado causa a las mujeres, dedicación que no se valora (aspecto muy evidente en el caso *Griesmar*) ni de que las acciones positivas son (o deberían ser) un mecanismo para combatir la discriminación estructural que sufren las mujeres²⁹, discriminación que es resultado de relaciones de dominación – subordinación en las que son las mujeres las que no tienen poder, y que se manifiesta también en el ámbito de las responsabilidades familiares y domésticas.

En resumen, bajo el manto de la neutralidad, el Derecho de la Unión Europea en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral trata de potenciar derechos y beneficios para los hombres en el ámbito del cuidado. Esta tendencia, que en principio sería loable como una muestra de una proyección de dicho Derecho hacia la corresponsabilidad entre los sexos en el ámbito del cuidado, cuenta con limitaciones a efectos prácticos que se desprenden del diseño normativo mismo de los derechos previstos como es el caso del permiso de paternidad. Por otra parte, en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la no concesión de determinados beneficios relacionados con el cuidado a los hombres (tales como bonificaciones en el cálculo del pensiones, etc.) es considerada como una discriminación por razón de sexo. Sin embargo, esta posición jurisprudencial se sustenta sobre una desnaturalización del sentido de las acciones positivas en tanto acciones concebidas para combatir las desigualdades y discriminaciones estructurales que - también en el ámbito del cuidado - afectan las mujeres.

²⁹ Que es como la han conceptualizado algunas autoras. Así, para Young, la discriminación estructural tiene dos elementos: 1) que la opresión se reproduce sistemáticamente en las principales instituciones económicas, políticas y culturales, y 2) 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 (Young, 1990: 40). En España: Barrère, 2008.

Sin embargo, cabe preguntarse hasta qué punto entender la corresponsabilidad en clave de derechos, como viene siendo entendida a nivel normativo y a nivel jurisprudencial en la Unión Europea contribuye a romper la continuidad del sistema de género, y si más bien no habría que entender la corresponsabilidad entre los sexos en clave de obligaciones, esto es, como asunción de deberes por parte de quienes hasta ahora sólo han tenido derechos. Porque desde un planteamiento de la corresponsabilidad en términos de derechos, éstos, los derechos de conciliación se dejan a la voluntad de los hombres³⁰, mientras que, en el caso de las mujeres, debido a su falta de poder, se ven obligadas “ejercitar sus derechos”, esto es, a asumir las responsabilidades familiares y domésticas, no teniéndose en cuenta la dimensión estructural de la discriminación que sufren las mujeres. Dicho planteamiento supondría asimismo reconducir la discriminación estructural al terreno individual, de los derechos en el ámbito del cuidado, dejando sin resolver el tema de los tiempos de vida de hombres y mujeres, y reproducir la dicotomía público/privado.

Sería necesaria, por tanto, una corresponsabilidad en clave de obligaciones pero además de ello, también otras actuaciones que rompan no sólo la actual organización del trabajo doméstico sino también del trabajo asalariado. Como expresa Laura Nuño, habría que hacer una revisión de la contradicción sistémica inherente a los principios de organización del trabajo doméstico, y asalariado, y una oferta pública de servicios del cuidado amplia y accesible y, en definitiva, una reforma de la división sexual del trabajo en el espacio privado, y de la supuesta autonomía del espacio público (Nuño, 2009: 227, 228).

³⁰ Lo que se ha criticado en las políticas españolas de conciliación al concebir las medidas de conciliación de manera neutral cuando son utilizadas en la práctica por las mujeres y dejar a la “voluntad” de los hombres el participar en el ámbito doméstico (Alcañiz, 2008:100).

4. La vinculación instrumental de los mundos del trabajo y la familia: conciliar... en beneficio del mercado y de la familia

Un cuarto aspecto que constatamos en el Derecho de la Unión Europea sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, es su instrumentalización al servicio de fines que van más allá de la igualdad de género.

Aunque desde un inicio, en las anteriormente denominadas Comunidades Europeas, la conciliación de la vida familiar y laboral ha constituido un medio para el logro de la igualdad de género, ya que con el establecimiento de medidas de conciliación se buscaba facilitar el acceso de las mujeres al trabajo y con ello la igualdad de oportunidades - lo que se evidencia en el Derecho derivado de la Unión Europea tanto en actos típicos (obligatorios y no obligatorios) como en actos atípicos³¹, y también en

³¹ Una primera muestra la constituye la propuesta de directiva sobre el permiso parental y el permiso por razones familiares, de la Comisión, de 1983, y otras muchas se contienen en recomendaciones y resoluciones expresas del Consejo a los Estados miembros sobre conciliación de la vida familiar y laboral (como la Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas y 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), y en programas y estrategias para la igualdad de oportunidades, como han sido los programas de acción comunitaria para el logro de la igualdad de oportunidades (1982- 1995), el Libro Blanco sobre Política Social Europea, de 1994, la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001 – 2005) de la Comisión Europea, la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones para el establecimiento de un Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006- 2010), de 2006, el Dictamen del Comité económico y social europeo sobre dicho plan de trabajo y su estrategia de seguimiento (2010/C 354/01), el Informe del Parlamento Europeo 2009/2101, sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea, de 2010 (letra L), entre otros). Asimismo, en determinadas directrices para las políticas de empleo (Decisión 2000/228/CE, del Consejo, de 13 de marzo de 2000 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000, punto 20) y de manera concreta, en las directivas que han regulado el permiso parental y el permiso para ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor, directivas en las que precisamente se señala la importancia de la nota de intransferibilidad (de dichos permisos) para alcanzar el objetivo de la igualdad de género (Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, Cláusula

la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea³² -, también desde un inicio, la conciliación de la vida familiar y laboral es vinculada a otros fines que van más allá de la igualdad de género, en unos casos, se ha tratado de fines explícitamente declarados como tales, como el impulsar el crecimiento económico y el empleo o el superar los desafíos demográficos, y en otros casos, de fines menos explícitos como es el fin de protección de la familia.

Esta proyección hacia otros fines estaba ya presente en la propuesta de directiva de la Comisión sobre el permiso parental y el permiso por razones familiares de 1983³³, y se ha ido sucediendo después en diversos textos – obligatorios y no obligatorios – que tratan de la igualdad de oportunidades³⁴, de la conciliación de la vida privada, familiar y

2. Apartado 2; y en la misma línea, la Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, sobre el Acuerdo marco (revisado) sobre permiso parental de 18 de junio de 2009, su Considerando 8).

³² El Tribunal de Justicia da por supuesto el vínculo entre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral e igualdad de oportunidades y de trato. Así, puede leerse en la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 16 de septiembre de 2010, C- 149/10, caso *Chatzi*, apartado 56, lo siguiente: 56. Del párrafo primero del preámbulo del Acuerdo marco y del punto 5 de sus consideraciones generales se desprende que tal Acuerdo marco constituye un compromiso de los interlocutores sociales de establecer, mediante disposiciones mínimas, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres ofreciéndoles una posibilidad de conciliar sus responsabilidades profesionales y sus obligaciones familiares (sentencia de 22 de octubre de 2009, Meerts, C-116/08, Rec. p. I-0000, apartado 35)”.

³³ En ella, se vinculaba estos permisos a la igualdad entre hombres y mujeres, pero también se pensaba en otros fines cuando, en la Exposición de Motivos, la Comisión insistía en la necesidad de establecer normas mínimas de permiso en el marco de una estrategia global de política económica, social y familiar y de una evolución demográfica adecuada.

³⁴ La vinculación igualdad de género – conciliación de la actividad laboral con la vida privada y familiar y demografía está presente en la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, para el establecimiento de un Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006- 2010), de 2006; en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “Un equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar”, de 2008, y de manera más evidente y expresa en las Conclusiones del Consejo sobre el Plan Europeo de Igualdad de Género (2011-2020), y en las Conclusiones del Consejo “Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale dans le contexte de l'évolution démographique”, Luxemburgo, 17 de junio

profesional³⁵ o de determinadas medidas de conciliación en concreto, como el permiso parental y el permiso para ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor³⁶, o el trabajo a tiempo parcial, que suele ser considerado como una medida de conciliación³⁷, o del crecimiento económico y empleo³⁸. Las referencias a estos diversos fines que están expresamente consignados en las normas europeas, parece más notoria en estos últimos años a raíz de la crisis financiera mundial, en que se pone más énfasis en los

de 2011. Por otra parte, vinculando la conciliación de la vida familiar y laboral con la igualdad de oportunidades y ésta a su vez con la estabilidad social tenemos el Informe del Parlamento Europeo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2009, (2009/2101, (INI), de 1 de febrero de 2010, apartado C).

³⁵ Por ejemplo en el Informe 2003/2129 (INI), del Parlamento Europeo, sobre conciliación de la vida profesional, familiar y privada, de 23 de febrero de 2004, en su Considerando H, su punto 2, o en su sugerencia nº 4.

³⁶ Así en la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (12ª Consideración), y la Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, relativa al Acuerdo marco (revisado) sobre permiso parental de 18 de junio de 2009 (puntos 7, 8 y 12).

³⁷ En este sentido puede leerse la Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, Directiva que ha analizado Elena Juaristi para poner de manifiesto cómo en ella se vincula el trabajo a tiempo parcial con la economía (Juaristi, 2012).

³⁸ Vinculando medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, como horarios de trabajo, flexibilidad laboral, oferta de la posibilidad de conciliar, con el crecimiento económico tenemos la Resolución del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo del 6 de diciembre de 1994, relativa a la participación equilibrada de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientado hacia la intensificación del empleo en el seno de la Unión Europea; la Estrategia Europea de Empleo, aprobada en la Cumbre de Luxemburgo de 1997, la Estrategia de Lisboa de 2000; y las nuevas directrices de la Estrategia Económica para los años 2003- 2005, y 2005 – 2008. Asimismo, cabe citar dos decisiones sobre políticas de empleo, en específico. Una es la Decisión 2008/618/CE, del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados (Orientación nº 17, Aplicar políticas conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial), y en el mismo sentido iría la Decisión 2010/707/UE, del Consejo, de 21 de octubre de 2010 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, en la que se instrumentaliza la participación de las mujeres en el mercado laboral (Considerando 12).

finés de fomento del crecimiento económico y de superación de los desafíos demográficos.

Algunas autoras han criticado la vinculación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con la igualdad de oportunidades en el Derecho de la Unión Europea, señalando que las políticas de conciliación afectan de manera igual a todos los miembros de la familia, pues son los derechos de todos y cada uno de sus componentes los que tienen que ser tutelados: el derecho de los niños a ser cuidados y educados por sus padres y de los ancianos, el de ser atendidos (puede verse, siguiendo a López y Valiño, Juaristi, 2012: 3). Sin embargo, para nosotras lo más criticable no es la instrumentalización de la conciliación de la vida familiar y laboral en pro de la igualdad de género, porque estamos convencidas de que la promoción de dicha igualdad no puede realizarse sino a través de la distribución igualitaria del trabajo remunerado, y también del trabajo no remunerado en el seno de la familia (por todos: Jönsson, Morel, 2006:2), sino la instrumentalización de la conciliación de la vida familiar y laboral en pro de fines que nada tienen que ver con la igualdad de género.

A este respecto, suscribimos las críticas que se han hecho a esta instrumentalización de la conciliación de la vida familiar y laboral, como es la crítica que hace McGlynn, quien ha resaltado el énfasis de la retórica en torno a la reconciliación de trabajo y vida familiar en incrementar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerado, y también cómo pese a la neutralidad desde el punto de vista del género de dicha retórica, el objetivo real es incrementar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerado, con escaso énfasis en los cambios en las familias. Lo que es evidente si se examinan los instrumentos políticos en este ámbito, desde las políticas de empleo hasta los programas de acción para la igualdad de oportunidades (McGlynn, 2001:57). Y en el mismo sentido puede citarse a Carrasquer y Martín, para quienes ese vínculo que se establece en la Unión Europea entre las políticas de la conciliación y el incremento de las tasas de actividad y de empleo femeninas, vendría a constituir un factor que contribuye a que la conciliación sea percibida como algo netamente femenino (Carrasquer, Martín, 2005: 136).

De forma parecida, criticando la proyección hacia fines de aumento del empleo femenino – y en consecuencia, el crecimiento económico – pero también los fines demográficos de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, destacan los análisis de John Macinnes (Macinnes, 2005), quien habría llegado aún más lejos al afirmar que la Unión Europea promueve las políticas de conciliación a caballo entre las preocupaciones demográficas y las políticas de empleo, y no como fruto de una demanda social explícita por parte de las personas ocupadas (Macinnes, cit. por Torns, 2005:17, y también, siguiendo a Macinnes, Borràs et al., 2007:90).

Otras autoras han expresado que más que una adición de fines lo que habría habido sería una evolución en la interpretación del término “conciliación” en el contexto de la Unión Europea, término que ha ido cambiando de significado, interpretándose progresivamente relacionado con el libre mercado e ignorándose el aspecto de género (Stratigaki, 2004, cit. por Bustelo; Peterson, 2005:3). En esta línea cabe citar también a Claude Martin, quien nos explica este giro en el sentido de la conciliación de la vida familiar y laboral (Martin, 2010:117), giro que le lleva a afirmar el carácter ambiguo del objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas de la Unión Europea, en los siguientes términos:

«Así pues, el examen de las políticas adoptadas por la Unión Europea revela la ambigüedad del objetivo de igualdad entre hombres y mujeres. La evolución de las medidas adoptadas tiende a mostrar que la temática de la conciliación, puesta en marcha a principios de los años 90, se ha ido deslizando poco a poco hacia un enfoque económico centrado sobre el empleo. El objetivo de modificación de los comportamientos de los hombres en la esfera privada, defendido por las feministas, tiende a convertirse en secundario en relación a la lógica exclusivamente económica que pretende facilitar la participación en el mercado de trabajo tanto de las mujeres como de los hombres. Por otra parte, la conciliación se convierte en un desafío central de la agenda política europea a partir del momento en que se la vincula estrechamente a las políticas de empleo. A fin de cuentas, las medidas de conciliación no modifican el reparto desigual de tareas entre hombres y mujeres en la esfera privada sino que, al contrario, pueden contribuir a mantener el modelo de la mujer como principal proveedora de cuidados» (Martin, 2010: 117, traducción propia).

Finalmente, un aspecto que debemos tener presente es la conexión entre esta instrumentalización económica de las medidas de conciliación de la vida familiar y

laboral, y de la igualdad de oportunidades, y el modelo neoliberal que inspira la Unión Europea, modelo que critica la doctrina en los siguientes términos:

“La política social propia de la Unión es extremadamente limitada y muy poco significativa. La política social se basa mucho más en producir unas guías más o menos precisas y algunos objetivos cuantitativos *deseables* para que los estados miembros los sigan. Por supuesto, estas guías y orientaciones comparten la filosofía general de la Unión y de su escasa política social y llevan el sello de las políticas neoliberales: en el frente del empleo ya hemos visto que se considera que los problemas se deben a las imperfecciones de los mercados de trabajo, que los subsidios son demasiado generosos, que los trabajadores tienen que hacerse mas «empleables» a sí mismos por medio de la educación y la empresariabilidad, y que, como máximo, hay que proporcionar incentivos a las empresas privadas para estimular el empleo. Los últimos desarrollos en la política laboral en el mejor de los casos no son más que ejercicios de retórica y legitimación y, con mayor frecuencia, conllevan el deterioro de los derechos sociales de los trabajadores” (Etxezarreta, 2008: 135).

Aparte de los fines que ya hemos referido, entre los que ocupan lugar destacado el aumento del empleo femenino, el crecimiento económico y la lucha contra el envejecimiento poblacional, un fin menos visible que también persigue el Derecho de la Unión Europea en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral es la protección de la familia.

Así, es posible percibir cómo en textos europeos de carácter vinculante, la conciliación de la vida privada, familiar y laboral – o determinadas medidas de conciliación en particular -, son consideradas como parte de la política familiar. En concreto, en la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, el permiso parental es incluido en la política familiar, una inclusión que celebra la doctrina, que ha expresado lo siguiente:

“Aspecto a destacar es la inserción expresa de esta materia, en la séptima consideración, dentro de la política familiar. Éste prevé que “la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa”. Esta

inclusión aleja las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y le otorga un carácter más amplio al calificarla como política familiar” (Juaristi, 2012:7).

Y en la misma línea habría ido la Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2008, relativa al Acuerdo marco (revisado) sobre permiso parental de 18 de junio de 2009, cuando en su Consideración general 8 las políticas de conciliación son concebidas como políticas familiares y no como políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, algo que también Juaristi valora de forma positiva (Juaristi, 2012: 11).

Igualmente, se estima que los servicios de cuidado de niños y de otras personas a cargo son parte de la política familiar y ésta a su vez un medio para el logro de la igualdad de oportunidades. Así, en la Decisión 2000/228/CE, del Consejo, de 13 de marzo de 2000, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000, en que se expresa que para reforzar la igualdad de oportunidades, los Estados miembros y los interlocutores sociales. Literalmente, se manifiesta:

“20) diseñarán, aplicarán y promoverán políticas de apoyo a la familia, incluidos servicios de cuidado de niños y otras personas a cargo, que sean asequibles, de fácil acceso y de elevada calidad, así como esquemas de permiso parental o de otro tipo”.

Algunos textos, a la hora de abordar la conciliación de la vida laboral y familiar se han referido a que la protección de la maternidad, de la paternidad y de los derechos de los niños son fines a conseguir, y no dejan claro cuál es el vínculo entre la protección de estos valores y derechos y la igualdad de oportunidades, como ocurre en la Resolución del Consejo y de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, en la que se hace alusión al desarrollo de la sociedad y la protección de la maternidad, la paternidad y los derechos de los niños como valores sociales eminentes de la sociedad, y se manifiesta que:

“La participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar, que supone una ventaja tanto para los hombres como para las mujeres, constituye un elemento indispensable para el desarrollo de la sociedad, y la maternidad, la paternidad y

los derechos de los niños son valores sociales eminentes que la sociedad, los Estados miembros y la Comunidad Europea deben proteger”.

Pero en otros textos, como es el caso de un texto como el Tratado de Lisboa, de 2007, de enorme relevancia, y además, vinculante, se prescinde de toda referencia a la igualdad de oportunidades, y la protección de la familia parece ser el fin directamente perseguido con la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el Tratado, el artículo 33 es el que trata la conciliación de la vida familiar y laboral (artículo comprendido en el Título IV de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2007, integrada en el Tratado, Título que se denomina “Solidaridad”), estableciendo el derecho de toda persona a la protección contra el despido por causa relacionada con la conciliación y el derecho a un permiso por maternidad y a un permiso parental. En dicho artículo puede notarse cómo se alude a la protección de la familia en su apartado 1 como declaración de intenciones antes de pasar a tratar expresamente de las medidas de conciliación en su apartado 2: la protección contra el despido por causa relacionada con la maternidad, el derecho a un permiso pagado por maternidad y el derecho a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño. No se hace, por tanto, ninguna alusión a la igualdad de oportunidades, ni se vincula la conciliación de la vida familiar y laboral al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sino, como vemos, más bien a la protección de la familia.

Esta vinculación de la conciliación de la vida familiar y laboral a la familia estaba ya presente en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aprobada el 7 de diciembre de 2000 (a la que la Carta de Derechos Fundamentales, de 2007, sustituyó, adaptándola, a partir del 1 de diciembre de 2009, fecha de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa), como señala Juaristi. No obstante, esta autora no critica dicha vinculación sino que más bien nos indica que el artículo 33 de dicha Carta, en el que se reconoce el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, adopta una perspectiva familiar, y que esta ubicación apoya la tesis de que las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral han de encuadrarse dentro de las

políticas familiares y no como políticas de igualdad de oportunidades, o como políticas de empleo (Juaristi, 2012: 8³⁹).

Esta incardinación de la conciliación de la vida familiar y laboral, y de las medidas para ello se mantiene en los textos europeos hasta fechas recientes, e incluso la política de igualdad de oportunidades es considerada como parte de las políticas familiares. Así, en el dictamen del Comité económico y social europeo titulado «El papel de la política familiar en el cambio demográfico: compartir las mejores prácticas en los Estados miembros» (2011/C 218/02), en que se considera como un elemento clave del éxito de las políticas familiares, la puesta en práctica de dispositivos que permitan conciliar la vida profesional y la vida familiar (punto 7, apartados 1 y 5), y también la igualdad profesional entre hombres y mujeres como uno de los componentes de toda política familiar, a lo que se refiere su apartado 8. 1, que dice lo siguiente:

“(...) La UE puede también legislar en el ámbito de la igualdad profesional entre el hombre y la mujer, uno de los componentes de cualquier política familiar (...)”.

Por último, lo que cabe señalar en relación a este fin de protección de la familia hacia el que se proyecta el Derecho de la Unión Europea sobre la conciliación de la vida familiar y laboral es que también lo encontramos en los órdenes jurídicos nacionales, como es el caso concreto de la jurisprudencia española, en la que la protección de la familia y la infancia es un criterio tenido en cuenta a la hora de decidir procesos sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral⁴⁰.

³⁹ En línea con esta postura de Juaristi puede citarse a autores que a nivel nacional – España – parecen dar a entender que la finalidad de la conciliación es la protección de la familia, como sería el caso de Lousada Arochena, cuando señala que con las políticas de conciliación sólo se incide en una parte del binomio, el trabajo y de manera más difusa sobre la parte sobre la cual se quiere incidir, la familia (Lousada, 2007: 38); y también con los autores que sostienen abiertamente que la conciliación de la vida familiar y laboral constituye una forma de protección de la familia, fundamentalmente de los hijos, y no de la mujer (Arroyo, 2007: 262, 263).

⁴⁰ En España, en la jurisprudencia constitucional puede percibirse cómo se conceden o se deniegan a las mujeres determinadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (como la excedencia para el cuidado de hijos/as, la reducción de la jornada para la guarda de un menor, discapacitado o familiar)

Para terminar con la explicación sobre los otros fines en función de los cuales se instrumentaliza la conciliación de la vida familiar y laboral en el Derecho de la Unión Europea, diremos que aunque en este Derecho la participación de los hombres en las responsabilidades familiares es destacada como una forma de hacer realidad el principio de igualdad entre hombres y mujeres, y de compensar así la desventaja que los hombres sufren en lo que se refiere a las condiciones de su participación en la vida familiar⁴¹, este fin perseguido, el de incremento de la participación de los hombres en el cuidado familiar, no aparece vinculado con otros fines como el crecimiento económico, el empleo o con el desafío demográfico, ni tampoco con la familia, como sí ocurre en el caso de las mujeres, respecto a las cuales, como hemos visto, el fin de hacer realidad la igualdad de oportunidades mediante medidas de conciliación que faciliten su participación en el empleo se pone en conexión a su vez con otros fines.

según estimen los Tribunales que se protege o no la familia y a la infancia, utilizando el art. 39 de la CE (en el que la protección de la familia y de la infancia es enunciada como principio rector de la política social y económica) como premisa de la argumentación (vid. entre otras las sentencias del Tribunal Constitucional 233/2007, de 7 de noviembre de 2007, 3/2007, de 15 de enero de 2007, y 24/2011, de 14 de marzo de 2011). Asimismo cabe citar la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, los cuales deciden diferentes aspectos que plantean las medidas de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que hemos mencionado de una forma favorable para las mujeres pero no para propiciar la igualdad de género sino porque así se garantiza una mejor protección de la familia. Así cuando en relación con el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as (art. 56 del Estatuto de los Trabajadores reformado por la Ley Orgánica de Igualdad de 2007), consideran, a efectos del cálculo de la indemnización por despido, que el período de reducción de jornada debe computarse como si el beneficiario se encontrase trabajando a jornada completa porque con ello se garantiza la protección de los menores (sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de noviembre de 2008 y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 18 de noviembre de 2009); cuando interpretan la excedencia por cuidado de hijos/as como un derecho subjetivo de los trabajadores que tiene como objetivo garantizar el “instituto de la familia”, en línea con el artículo 39, 1 de la Constitución española, y cuando hacen una interpretación flexible en relación al momento en que debe comunicarse al empresario la prórroga de la excedencia, aduciendo la protección de la familia (vid. la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, de 29 de enero de 2009).

⁴¹ Puede releerse el texto de la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y familiar, Considerando 2, ya transcrito más arriba.

IV. CONCLUSIONES

Primera. En la Unión Europea se tiene conciencia de las desigualdades que existen entre los hombres y las mujeres en lo que concierne a las cargas familiares y de que esta desigualdad afecta a la igualdad de oportunidades para las mujeres, siendo necesario un reparto del trabajo no remunerado entre los sexos, y sobre todo, que este reparto sea real. En este sentido, se recomienda a los Estados que adopten medidas de conciliación que vayan más allá de los permisos parentales y por razones familiares tales como la flexibilización de los horarios escolares y del trabajo, y la puesta en marcha de servicios de cuidado de niños. Estas preocupaciones forman parte del conjunto de disposiciones europeas en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral, contenidas o bien en normas expresamente elaboradas sobre este tema de la conciliación o bien en normas que articulan las políticas de igualdad, las políticas de empleo o las políticas familiares.

Segunda. Sin embargo, cuando se analiza el discurso de estas normas, de la doctrina y sobre todo, de la jurisprudencia que interpreta estas normas - fundamentalmente, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea -, se perciben determinados aspectos que evidencian cómo el Derecho de la Unión Europea que regula la conciliación de la vida familiar y laboral (o la conciliación de la vida privada, familiar y laboral, que es la nomenclatura que más recientemente se utiliza) está organizado en torno a la tradicional dicotomía público/privado. Dicha dicotomía es la que ha estado en el origen de la subordinación de las mujeres, al confinarlas al espacio privado o doméstico, mientras que los hombres han actuado en el ámbito de lo público que es el ámbito de los derechos, de la ciudadanía.

Así, en el Derecho de la Unión Europea, se nos presentan el mundo del trabajo y el mundo de la familia como dos mundos separados que es necesario conciliar, pero la razón detrás de esta necesidad de conciliar es el beneficio del mercado y de la familia. Lo que significa que el objetivo del Derecho de la Unión Europea es el de promover la conciliación del trabajo y de la vida familiar, porque con ello se contribuye al

crecimiento económico y al beneficio de la familia. No se piensa en las mujeres como sujetos individuales que soportan la mayor parte de la responsabilidad de los cuidados.

Además de ello, la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales es considerada como un problema común a los hombres y a las mujeres que trabajan, adoptando en este sentido un punto de vista neutral a partir del cual se desdeña la especificidad de la experiencia de la vida de las mujeres que consiste en asumir las responsabilidades familiares en mayor medida que los hombres.

Y bajo el paraguas de esta neutralidad, se tiende a reivindicar derechos para los hombres en el ámbito de los cuidados, aunque esta tendencia, que se da a nivel normativo, y que se enmarca en un entendimiento de la corresponsabilidad entre los sexos en el cuidado fundamentalmente desde la óptica de los derechos, tenga poca virtualidad práctica porque los derechos previstos para los varones como el permiso de paternidad cuentan con limitaciones ya desde su propio diseño. Asimismo, a nivel jurisprudencial se estima que existe una discriminación por razón de sexo si se excluye a los hombres de determinados beneficios en relación con el cuidado. Esta tendencia, que se percibe fundamentalmente en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se sustenta, no obstante, en una descalificación y malinterpretación de las acciones positivas en tanto acciones pensadas para combatir desigualdades estructurales que afectan a las oportunidades de las mujeres, que son precisamente las que en el ámbito del cuidado han sufrido discriminaciones por su dedicación al mismo.

Tercera. Los aspectos anteriormente descritos ponen también de manifiesto que los intereses específicos de las mujeres y en particular la necesidad de las mujeres de un reparto equitativo – y real - con los hombres de las tareas familiares y domésticas, no son tenidos en cuenta en el Derecho de la Unión Europea. Para ser más precisos, la forma en que este Derecho ha abordado tal necesidad de las mujeres no incluye una toma en consideración de los intereses de las mujeres en el ámbito del cuidado en todo su alcance, pues a lo sumo se trata de potenciar su participación en el trabajo

remunerado pero sin resolverse el problema de la asunción, mayormente por parte de las mujeres, de las cargas familiares.

Cuarta. En consecuencia, el abordaje que el Derecho de la Unión Europea hace de la conciliación de la vida de familia y de la vida profesional propicia la permanencia del “statu quo”, dejando sin cuestionar la función de maternidad social como función propia y exclusiva de las mujeres, y en definitiva, el orden de género que en general, inspira las políticas de igualdad de oportunidades de la Unión Europea, en las que se incardina la conciliación de la vida familiar y laboral.

V.BIBLIOGRAFÍA

Albarracín Sánchez, Daniel (2004): “Usos del empleo a tiempo parcial en Europa y relaciones de género”. Disponible en línea: 01/08/2012:

<http://www.ucm.es/info/ec/jec9/pdf/A05%20-%20Albarrac%EDn,%20Daniel.pdf>

Alcañiz, Mercedes (2008): “Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y familiar: ¿cambio o continuidad en el sistema de género?”, Revista *Ex Aequo*, nº 18, pp. 85- 102.

Amorós, Celia (1991): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Anthropos, Barcelona.

Amorós, Celia (1997): *Tiempo de feminismo. Sobre el feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*, Ed. Cátedra, Madrid.

Angeloff, Tania (2000): *Le temps partiel, un marché de dupes?*, Syros, París.

Arroyo Abad, Carlos (2007): “Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y de la corresponsabilidad”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL, pp. 243 – 270.

Barrère Unzueta, Mª Ángeles (2003): “La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión”, *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, nº 9, 29 pp. Disponible en línea: 27/08/2012 http://www.uv.es/CEFD/Index_9.htm

Barrère Unzueta, M^a Ángeles (2008): “Iusfeminismo y Derecho antidiscriminatorio: hacia la igualdad por la discriminación”, en: Mestre i Mestre (Coord.): *Mujeres, derechos y ciudadanías*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 45-71.

Bergalli, Roberto; Bodelón, Encarna (1992): “La cuestión de las mujeres y el derecho penal simbólico”, *Anuario de Filosofía del Derecho*, IX, pp. 43-73.

Bodelón, Encarna (2010): “Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía plena?”, *Anuario de Filosofía del Derecho*, nº 26, pp. 85- 106.

Borràs, Vicent; Torns, Teresa; Moreno, Sara (2007): “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”, *Papers*, nº 83, pp. 83-97.

Bustelo, María; Peterson, Elin (2005): “Conciliación y (des) igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres”, *SOMOS*, nº 7, Primavera 2005, pp. 32-37. Disponible en línea: 07/06/2012: http://www.ucm.es/info/mageeq/documentos/Art_Conciliacion.pdf

Bustelo, María; Lombardo, Emanuela (2007): *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Ed. Cátedra, Madrid.

Butler, Judith (1997). *El género en disputa*. Ed. Paidós, Barcelona.

Campillo Poza, Inés (2010): “Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España”, *Política y Sociedad*, vol. 47, núm.1, pp. 189-213.

Carrasquer Oto, Pilar; Martín Artiles, Antonio (2005): “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, núm. 1, pp. 131- 150.

Castro García, Carmen (2009): “Hacia un nuevo contrato de género: el rol de las políticas públicas sobre el mercado laboral y el trabajo de cuidados”, 2009 IAFFE Conference on Feminist Economics, En línea: 07/06/2012:

http://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IAFFE2009&paper_id=181

Cobo, Rosa (1995): *Fundamentos del patriarcado moderno. Jean Jacques Rousseau*, Ed. Cátedra, Madrid.

Cobo, Rosa (2002): “Democracia paritaria y sujeto político feminista”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, nº 36, pp. 29 – 44.

Cohen, Beatriz (2000): “El feminismo jurídico en los países anglosajones: el debate”, en Birgin, Haydée: *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Ceadel, Ed. Biblos, Argentina, pp. 73 – 105.

Dandurand, Renée B.; Jenson, Jane; Junter, Annie (2002) : « Les politiques publiques ont –elles un genre? », *Lien social et politiques*, nº 47, Printemps 2002, pp. 5- 13.

Dauphin, Sandrine, Sénac- Slawinski, Réjane (2008) (Coords.): *Gender mainstreaming. De l'égalité des sexes à la diversité?*, *Cahiers du Genre*, nº 44, 270 páginas.

Etxezarreta, Miren (2008): “La evolución (perversa) de la política social de la Unión Europea”, *RIFP*, nº 31, 2008, pp.123- 138.

Garrau, Marie (2011): « Le contrat social contre les femmes », *La Vie des idées*, 18 janvier 2011, ISSN : 2105-3030. Disponible en línea : 24/08/2012

<http://www.laviedesidees.fr/Le-contrat-social-contre-les.html>

Gilligan, Carol (1982): *In a different voice: psychological theory and women's development*, Harvard University press, Cambridge.

González Moreno, Juana María (2009): “Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas 12/7/84, Asunto Ulrich Hoffmann”, *Aequalitas*, nº 25, 2009, pp. 14 – 19.

Heinen, Jacqueline; Hirata, Helena; Pfefferkorn, Roland (2009): « Politiques publiques et articulation vie professionnelle/vie familiale. Introduction», *Cahiers du Genre*, nº 46/2009, pp. 5- 16.

Igareda González, Noelia (2010): *De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado*, Tesis Doctoral, Universitat Autònoma Barcelona, Barcelona, noviembre de 2010, 595 pp. En línea: 24/08/2012

<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/48648/nig1de1.pdf?sequence=1>

Jónasdóttir, Anna (1993): *El poder del amor. ¿Le importa el sexo a la democracia?*, Ed. Cátedra, Madrid.

Jónasdóttir, Anna (2009): « ¿Es la explotación sólo algo malo...o qué tipo de poder es el poder del amor?», En: Gil Gómez, Alicia; Escrig Gil, Gemma; Forcada Martínez, Águeda: *Poder, Poderes y Empoderamiento... ¿Y el amor? ¡Ah, el amor!*, Actas 5º Congreso Estatal Isonomía sobre Igualdad entre hombres y mujeres, Fundación Isonomía para la Igualdad de Oportunidades, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, pp.13-28. En línea: <http://www.uji.es/bin/publ/editions/iso5c.pdf>

Jönsson, Alexandra; Morel, Nathalie (2006): “Egalité des sexes et conciliation vie familiale – vie professionnelle en Europe. Une comparaison des politiques menées en France, en Suède et au Royaume – Uni », *Politique européenne* 3/2006, nº 20, pp. 121 – 139.

Juaristi Besalduch, Elena (2012): “¿Qué persigue la normativa de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? *Boletín del Centro de Investigación de Economía y Sociedad*, nº 96, marzo, 14 páginas, pp. 1- 13. En línea: http://www.grupcies.com/boletin/images/stories/PDFBoletin/articuloii_edic_96.pdf

Lombardo, Emanuela (2002): “La política de género de la Unión Europea: ¿atrapada en el “dilema de Wollstonecraft”?”, *Género y Derechos Humanos*, pp. 225 – 248, en: García Inda, Andrés; y Lombardo, Emanuela 2002. *Género y Derechos Humanos*. Zaragoza: Mira Editores. En línea: 22/04/2012:

http://www.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20ES/CHDilWollGenDerHum_02ES.pdf

Lousada Arochena, José Fernando (2007): “Tiempo y Género”, *Aequalitas* nº 20, pp. 36-41.

Macinnes, John (2005): “Diez mitos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, núm.1, pp. 35-71.

Mac Kinnon, Catherine (1989): *Hacia una teoría feminista del Estado*, Ed. Cátedra, Madrid.

Martín Palomo, Teresa (2009): “El *care*, un debate abierto: de las políticas de tiempos al *social care*”, Comunicación, Congreso de Economía Feminista. En línea: 07/06/2012:

http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Area2/Maria_Teresa_Martin_Palomo.pdf

Martin, Claude (2010): “Concilier vie familiale et vie professionnelle: un objectif européen dans le modèle français des politiques de la famille ? », *Informations sociales*, 2010/1, n° 157, pp. 114- 123.

McGlyn, Clare (2001): “The Ideology of Motherhood revisited”, *Nemesis*, n° 2, pp. 54-57.

Mestre, Ruth (2009): «Teorías feministas del Derecho», Máster en Investigación y docencia en estudios feministas, de género y ciudadanía, Seminari de Investigació Feminista, Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, Curso 2008 – 2009, Módulo “Derecho, Economía y Ciencia”.

Moizard, Nicolas (2006): « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En droit social communautaire », *Informations sociales* 2006/1, n° 129, pp. 130 – 139.

Molina, Cristina (2003): “Género y poder desde sus metáforas. Apuntes para una topografía del patriarcado”, En: Silvia Tubert (coord.): *Del sexo al “género”: Los equívocos de un concepto*, Ed. Cátedra, Madrid, pp. 123 – 159.

Murillo, Soledad (1996): *El mito de la vida privada*, Siglo XXI, Editores, S.A. Madrid.

Nuño Gómez, Laura (2009): “El empleo femenino en España y en la Unión Europea”, *Revista de Investigaciones Feministas*, vol. 1, 205- 232.

Orellana Cano, Ana María (2002): “Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Análisis de las Directivas Comunitarias 92/85 y 96/34 y lagunas en su transposición al ordenamiento interno español”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Derecho social Internacional y Comunitario*, n° 37, 2002, pp. 61-98.

Ostner, Ilona; Lewis, Judith (1994): *Gender and the evolution of European social policies*, Center for European studies, The EC’s social dimension in comparative perspective, Cambridge MA

Pateman, Carol (1995): *El contrato sexual*, Ed. Anthropos, Barcelona.

Plataforma PPiiNA (2011): Propuesta de reforma: permisos iguales, intransferibles y pagados. Costes y beneficios de la equiparación de permisos para padres y madres. Monográfico n° 30 de la Revista de Trabajadores de la Enseñanza, n° 337, noviembre de 2011. Disponible en línea: 11/08/2012).<http://www.igualeseintransferibles>

Ríos Rodríguez, Ana (1993): “Protección de la maternidad en la Comunidad Europea”, *Cuadernos de Trabajo Social*, nº 4-5 (1991-1992), pp. 161-174.

Smart, Carol (1994): “La mujer del discurso jurídico”. En: Larrauri, Elena (comp.). *Mujeres, Derecho penal y criminología*, Siglo XXI Editores, S.A., Madrid, pp. 168 – 189).

Smart, Carol (2000): “La teoría feminista y el discurso jurídico”. En: Birgin, Haydée (comp.). *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Ceadel, Ed. Biblos. Buenos Aires, pp. 31- 71.

Torns, Teresa (2005): “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, núm.1, pp. 15-33.

Valcárcel, Amelia (2004): “La memoria colectiva y los retos del feminismo”, en “Tres textos de historia de las ideas feministas”, fem – e – libros, <http://creatividadfeminista.org>

Young, Iris Marion (1990): *Justice and the Politics of Difference*, Princeton University Press, New Jersey. En su traducción española: *La justicia y la política de la diferencia*, Ed. Cátedra, Madrid, 2000.

VI. ANEXO: DOCUMENTACIÓN Y JURISPRUDENCIA ANALIZADA

1)DOCUMENTACIÓN

UNIÓN EUROPEA

Derecho Primario

- Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, Roma, de 25 de marzo de 1957. Versión consolidada: *DOCE* C 325, de 24.12.2002
- Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada el 9 de diciembre de 1989 en el Consejo Europeo de Estrasburgo
- Acuerdo sobre la Política Social, de 1993, anejo al Protocolo 14 sobre la Política Social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Económica

- Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, de 2 de octubre de 1997, *DOCE* C 340, de 10.11.1997
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 2000, *DOCE* C 364, de 18.12.2000
- Carta Europea de los Derechos Fundamentales, de 2007, *DOUE* C 83, de 30.3.2010
- Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007, *DOUE* C 306, de 17.12.2007

Derecho Derivado

Actos típicos

Obligatorios. Directivas:

- Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, *DOCE* L 39, de 14.2.1976
- Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las medidas para promover en el trabajo la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia, *DOCE* L 348, de 28.11.1992
- Directiva 2003/88/CE, del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, *DOUE* L 299, de 18.11.2003
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, *DOCE* L 14, de 20.1.1998
- Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, *DOCE* L 145, de 19.6.1996

- Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental de 18 de junio de 2009 celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, *DOUE* L 68, de 18.3.2010

Obligatorios. Decisiones:

- Decisión 95/593/CE, del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), *DOCE* L 335, de 30.12.1995
- Decisión 2000/228/CE, del Consejo, de 13 de marzo de 2000, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000, *DOUE* L 72, de 21.3.2000
- Decisión 2001/51/EC del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, estableciendo un programa relativo a la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad de Hombres y Mujeres (2001- 2005), *DOUE* L 017, de 19.1.2001
- Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, *DOUE* L205, de 6.8.2005
- Decisión 2008/618/CE, del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados, *DOUE* L 198, de 26.7.2008
- Decisión 2010/707/UE, del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, *DOUE* L 308, de 24.11.2010

No obligatorios. Recomendaciones

- Recomendación 84/635/CEE, del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer, *DOCE* L 331, de 19.12.1984
- Recomendación 92/241/CEE, del Consejo de 31 de marzo de 1992, relativa a los cuidados de los niños y de las niñas, *DOCE* L 123, de 8.5.92

No obligatorios. Dictámenes:

- Dictamen del Comité económico y social europeo sobre «El papel de la política familiar en el cambio demográfico: compartir las mejores prácticas en los Estados miembros» (*Dictamen exploratorio*) (2011/C 218/02), *DOUE* C 218, de 23.7.2011
- Dictamen del Comité económico y social europeo sobre “El plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) y estrategia de seguimiento» (2010/C 354/01), *DOUE* C 354, de 28.12.2010

Actos atípicos

- Comisión Europea: Propuesta de Directiva del Consejo sobre los permisos parentales y los permisos por razones familiares, COM (83) 686 final, de 24 de noviembre de 1983
- Resolución del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo del 6 de diciembre de 1994, relativa a la participación equilibrada de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientado hacia la intensificación del empleo en el seno de la Unión Europea, 94 C 368/02
- Resolución del Consejo de 21 de mayo de 1991 relativa al tercer programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995), *DOCE* C 142, de 31.5.1991
- European Social Policy - A way forward for the Union. A white paper, Commission of the European Communities COM (94) 333 final, 27.7. 1994
- Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, de 29 de junio de 2000, *DOCE* C 218, de 31.7.2000
- Informe del Parlamento Europeo sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada (2003/2129 (INI)), de 23 de febrero de 2004
- Informe del Parlamento Europeo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2009 (2009/2101 (INI)), de 1 de febrero de 2010

- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones de 7 de junio de 2000, titulada “Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), (COM 2000/335 FINAL, 7-6-2000).
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones – Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015), COM (2010) 491 final, de 21.9.2010
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre un Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006- 2010), COM (2006) 92, 1.3.2006
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones, “Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar”, COM (2008) 635 final, de 3.10.2008
- Informe de la Comisión de las Comunidades al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y social Europeo y al Comité de las Regiones titulado “La igualdad entre mujeres y hombres -2009”, de 27.2.2009
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulado “Igualdad entre las mujeres y los hombres - 20102, COM (2009) 694 final, de 18.1.2.2009
- Conclusiones del Consejo de la Unión Europea “Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale dans le contexte de l'évolution démographique”, de 17.6.2011
- Conclusiones del Consejo de la Unión Europea de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011- 2020), *DOUE* C 155, de 25/05/2011

CONSEJO DE EUROPA

- Carta Social Europea (revisada), Estrasburgo, de 3.5.1996
- Resolución (77) 1 del Comité de Ministros sobre el empleo de las mujeres, de 11.1.1977

- Recomendación nº R (96) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, de 19.6.1996
- Recomendación nº 1769 (2006), de la Asamblea parlamentaria, sobre la necesaria conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, de 6.10.2006

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

ASAMBLEA GENERAL

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, de 18 de diciembre de 1979 [En línea: 30/08/2012
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>]

CONFERENCIAS INTERNACIONALES

- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo, 5 al 13 de septiembre de 1994. Programa de Acción. Página oficial de la Conferencia: <http://www.un.org/popin/icpd2.htm>
- IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, de Beijing, 4 al 15 de septiembre de 1995. Informe de Naciones Unidas, A/CONF.177/20/Rev.1 Nueva York, 1996. En línea: 20/08/2012:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

2) JURISPRUDENCIA

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

- Sentencia de 12 de julio de 1984, Asunto 184/83, *Hofmann*
- Sentencia de 25 de octubre de 1988, Asunto 312/86, *Comisión de las Comunidades Europeas contra Francia*
- Sentencia de 27 de octubre de 1998, Asunto C- 411/96, *Boyle*
- Sentencia de 14 de septiembre de 1999, Asunto C- 249/97, *Gruber*
- Sentencia de 16 de septiembre de 1999, Asunto C-218/98, *Abdoulaye y otros*

- Sentencia de 21 de octubre de 1999, Asunto C- 333/97, *Lewen*
- Sentencia de 29 de noviembre de 2001, Asunto C-366/99, *Griesmar*
- Sentencia de 13 de diciembre de 2001, Asunto C-206/00, *Mouflin*
- Sentencia de 19 de marzo de 2002, Asunto C-476/99, *Lommers*
- Sentencia de 8 de junio de 2004, Asunto C- 220/02, *Sindicato austríaco de empleados del sector privado*
- Sentencia de 16 de septiembre de 2010, Asunto C- 149/10, *Chatzi*

[Sentencias en línea: 30/08/2012: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do>]

JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- STC 233/2007, de 7 de noviembre de 2007 (BOE núm. 295, Suplemento, de 10 de diciembre de 2007)
- STC 3/2007, de 15 de enero de 2007 (BOE núm. 40, Suplemento, de 15 de febrero de 2007)
- STC 24/2011, de 14 de marzo de 2011 (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2011)

SENTENCIA DE TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

- S. del TSJ de Madrid de 5 de noviembre de 2008
- S. del TSJ de Cataluña de 18 de noviembre de 2009
- S. del TSJ de Castilla la Mancha, de 29 de enero de 2009



Universitat Autònoma de Barcelona
Edifici E1
08193 Bellaterra (Barcelona) Espanya
Tel. 93 581 20 16
Fax 93 581 30 63
web: www.iuee.eu
correu electrònic: iuee@uab.cat