

PROBLEMAS DE LA MUJER TRABAJADORA:

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL¹

Prof. Esther Alba Ferre

Sumario:

I.-	INTRODUCCIÓN: LA MUJER Y EL TRABAJO.	1
II.-	PROBLEMAS ACTUALES DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO.....	3
1.	Problemas de la mujer ante la búsqueda de empleo.	3
2.	Problemas de la mujer en activo.	4
III.-	LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.	6
1.	¿ Qué es la conciliación de la vida laboral y de la vida familiar?	6
2.	¿Quiénes deben resolver el conflicto entre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar?	8
3.	¿ Cómo lograr la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral?.....	9
4.	¿Qué supone la conciliación de la vida familiar y la vida laboral? ¿Qué quiere decir a partes iguales?13	13
IV.-	EL FUTURO DE LA MUJER TRABAJADORA: PERSPECTIVAS POSITIVAS.	14

I.- INTRODUCCIÓN: LA MUJER Y EL TRABAJO.

Se pretende abordar y analizar las repercusiones laborales y socioeconómicas que ha tenido la incorporación de la mujer a la vida laboral. Esta incorporación de la mujer al trabajo ha alterado la estructura familiar clásica y ha dado lugar a un nuevo modelo de familia, con sus ventajas e inconvenientes.

No hace bastantes décadas las sociedades europeas estaban estructuradas en una división dual del trabajo (división que se puede considerar ancestral):

¹ Conferencia impartida el día 24 de octubre de 2002 en las Jornadas tituladas "Mujer: exige tus derechos" del programa de sensibilización para la igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón, dentro de la 4ª Mesa redonda dedicada al "Empleo y la familia".

- Los hombres estaban integrados mayoritariamente en el esfera productiva (función de producción) y efectuaban un trabajo remunerado que representaba la fuente esencial de la seguridad financiera para las familias al permitir sustentar a los miembros de ella.
- Las mujeres formaban parte de la esfera reproductiva (función de reproducción), se encargaban mayoritariamente del cuidado de los miembros dependientes de sus familias (hijos, abuelos...) y su trabajo doméstico o familiar, aún no siendo indispensable para la reproducción social, no era formalmente reconocido al no ser remunerado.

Este reparto de los roles sociales es una de las causas que más ha contribuido a configurar una situación discriminatoria de la mujer en el mercado del trabajo. Ello significa que el mundo del trabajo productivo se ha considerado un mundo "extraño" para las mujeres y ello ha conducido a que la elaboración de normas laborales se haya realizado tomando en consideración un modelo masculino, carente de problemas relacionados con la maternidad y con las responsabilidades familiares; por lo tanto, dedicado con exclusividad a "su trabajo". Por el contrario, la asignación del rol reproductivo en exclusiva a las mujeres, ha creado en quien emplea (empresario) a una mujer un prejuicio de que la mano de obra es más cara al ser menos productiva precisamente debido a la necesidad de compatibilizar su trabajo y las responsabilidades familiares.

Si se hiciese un estudio comparativo de la mujer en el mundo familiar y laboral en los últimos cincuenta años se descubriría que la desigualdad formativa era aún mayor debido al menor acceso de las mujeres a carreras profesionales, las que accedían lo hacían en peores condiciones laborales e incluso su retribución se veía disminuida en un 10%. No hay que olvidar que también estaba la llamada, por algunos, "discriminación machista" que pesaba y aún sigue pesando a la hora de contratar a una mujer en ciertas profesiones o puestos de dirección. Como ejemplo podemos citar un contrato de una maestra de 1923 en donde encontramos cláusulas tan curiosas como las siguientes:

La señorita.....acuerda:

- 1.- No casarse. Este contrato queda automáticamente anulado y sin efecto si la maestra se casa.
- 2.- No andar en compañía de hombres.
- 3.- Estar en su casa entre las 8:00 de la tarde y las 6:00 de la mañana a menos que sea para atender función escolar.
- 4.- No pasearse por heladerías del centro de la ciudad.
- 5.- No abandonar la ciudad bajo ningún concepto sin permiso del presidente del Consejo de Delegados.
- 6.- No fumar cigarrillos. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encontrara a la maestra fumando.
- 7.- No beber cerveza, vino ni whisky. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encuentra a la maestra bebiendo cerveza, vino y whisky.

8.- No viajar en coche o automóvil con ningún hombre excepto su hermano o su padre.

9.- No vestir ropas de colores brillantes.

10.- No teñirse el pelo.

11.- Usar al menos 2 enaguas.

12.- No usar vestidos que queden a más de cinco centímetros por encima de los tobillos.

13.- Mantener limpia el aula:

a. Barrer el suelo al menos una vez al día.

b. Fregar el suelo del aula al menos una vez por semana con agua caliente.

c. Limpiar la pizarra al menos una vez al día.

d. Encender el fuego a las 7:00, de modo que la habitación esté caliente a las 8:00 cuando lleguen los niños.

14.- No usar polvos faciales, no maquillarse ni pintarse los labios.

En los últimos años las mujeres se han integrado progresivamente al trabajo remunerado y los hombres, todavía con reticencias, van accediendo también poco a poco a la esfera reproductiva. Según una encuesta realizada en el año 2000 en torno a la realización habitual de las tareas del hogar se destaca que en el caso en que los varones y las mujeres ocupadas el porcentaje de compartir las tareas se elevan a un 30,1% y a un 40,1% respectivamente, e incluso hay un 9% de varones ocupados que declaran realizar ellos las tareas del hogar. No olvidemos que si se tratan de mujeres paradas y amas de casa las tareas sólo son compartidas en un 14% y 9,8% (ellas realizan las tareas sin ayuda en un 84,2% y 88,7%). Se sigue observando una desigualdad en las tareas del hogar. Se trata de un proceso lento y de largo alcance que probablemente comportará la reestructuración de muchos aspectos de la sociedad que, hasta ahora, han permanecido inalterados.

II.- PROBLEMAS ACTUALES DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO.

La mujer se ha incorporado al mundo laboral pero aún en la actualidad, es sobradamente conocido que la mujer sigue asumiendo el desarrollo de las tareas domésticas, la función reproductora y de cuidados de hijos, personas ancianas y familiares enfermos o dependientes. La asunción de tales funciones supone claramente un serio obstáculo para su participación en el trabajo en igualdad de condiciones. Así se pueden destacar una serie de aspectos negativos con que se encuentra la mujer tanto cuando quiere incorporarse al trabajo, como cuando ya está en activo.

1. Problemas de la mujer ante la búsqueda de empleo.

En relación a la búsqueda de empleo o consecuencia de esa búsqueda, la mujer puede encontrarse cuando quiere incorporarse al trabajo con los aspectos negativos:

- Dificultad por el mero hecho de ser mujer a la hora encontrar trabajo. Esto no es otra cosa que discriminación por razón de sexo. No olvidar que en nuestro ordenamiento y así reflejado en nuestra Constitución española rige el principio contrario, de igualdad. Este principio está recogido en el art. 14 CE "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".
- Consecuencia de esta dificultad, surge otro grave problema, el paro. En España la tasa de paro femenina es muy alta, casi el doble que la de los hombres. En septiembre del 2002 se destaca la tasa de paro femenina alcanzó el 13,05 por ciento, la más baja desde 1979, aunque sigue duplicando a la masculina, que se situó en el 5,83 por ciento. Estas mujeres en paro se ven integradas, de modo forzoso, a una mayor y más exclusiva dedicación a las tareas del hogar mientras buscan activamente un empleo y no lo encuentran. Esto llega a llamarse "reclusión forzosa" en el hogar familiar. Además la situación de paro parece repercutir claramente en problemas psíquicos, en problemas mentales de pérdida de autoestima, de desarreglos personales que les hacen caer en estado de depresión. Es curioso quienes trabajan fuera de casa tienden a estresarse y las que lo hacen en ella tienden a deprimirse.
- Dificultad de la mujer a la hora de acceder a ciertos oficios o puestos de trabajo. Esto conlleva una desigualdad de oportunidades y por tanto otra vez estamos hablando de discriminación por razón de sexo.

2. Problemas de la mujer en activo.

Si estamos hablando propiamente de una mujer en activo y por lo tanto mujer trabajadora, los problemas varían. Podemos destacar:

- En determinados sectores, el salario es mucho menor, a veces incluso hasta un 30% menos que los hombres. Según una noticia del País de 9 de octubre de 2002, las mujeres de la UE ganan un 18% menos que los hombres en las empresas privadas. Trabajan en sectores peor remunerados o no remunerados. Por ejemplo el personal doméstico al servicio del hogar familiar o las propias amas de casa. Todas estas actividades domésticas además no se encuentran ni socialmente reconocidas ni mucho menos remuneradas. Se dice que "las mujeres subvencionan la economía debido a la enorme cantidad de trabajo no remunerado que llevan a cabo". El 11 de septiembre de 2002 el ministro de Trabajo y Asuntos sociales, Eduardo Zaplana anunció un nuevo incremento de presupuesto social para el 2003 proponiendo un sueldo para las amas de casa con mayores a su cargo, como lo implantó en la Comunidad Valenciana, (no detallando la

cuantía del sueldo) considerando a las amas de casa como las principales cuidadoras de ancianos, pero que la entrada femenina al mercado laboral disminuye su papel.

- La dificultad de conciliación de las tareas y responsabilidades familiares con el trabajo tiene un efecto muy perjudicial para la mujer con obligaciones familiares respecto a sus posibilidades de ascenso, mantenimiento y promoción en el trabajo: actualmente la mujer se encuentra en una situación de evidente desventaja, lo que reclama la incorporación de medidas de acción positiva a favor de las mujeres. Los dirigentes son hombres. Los hombres europeos tienen hoy en día el doble de posibilidades de ocupar una función directiva que las mujeres. El 10,1 % de los que trabajan ocupan un cargo directivo. Lo que sólo ocurre con el 5,7% de las empleadas. Aquí destacan las españolas: con un 6% de mujeres en puestos directivos, se sitúan en segundo lugar después de las griegas. Seguro que lo han conseguido a costa de renunciar a la maternidad.

- Las responsabilidades domésticas niegan a la mujer, en muchas ocasiones, de la posibilidad de disfrutar de tiempo libre durante el descanso laboral. La mujer a su jornada laboral ha de unir su trabajo doméstico que le impide disponer de tiempo libre para dedicarse a sus aficiones, del posible tiempo propio para una misma, en cuanto que el cúmulo de tareas absorbe el tiempo vital disponible (expresiones como "ir como locas", estar "todo el día corriendo", reflejan adecuadamente la sensación de urgencia o de escasez de tiempo). Nos levantamos (la media) a las 7 de la mañana, estamos más de ocho horas fuera de casa, el tiempo libre diario que disponemos es de 3.30 horas y nos acostamos (la media) a las 12 de la noche. El tiempo es un bien escaso que se escapa de las manos, que no se extiende lo suficiente como para permitir el desarrollo de las tareas a plena satisfacción. El tiempo libre es aquel que pertenece a cada persona y que ésta puede utilizar para sí misma o para su propia realización personal.

- La participación femenina en el trabajo aumenta en la edad central entre 25 y 54 años. Este puede ser uno de los problemas que generan un grave conflicto personal a la mujer. La mujer quiere ejercer su vocación y desarrollar laboralmente toda la formación que ha recibido pero también quiere ser esposa y madre. Curiosamente antaño las mujeres trabajadoras se veían ayudadas por sus madres. Pero en la actualidad, muchas de estas abuelas también son mujeres trabajadoras con los mismos problemas derivados de conciliar la vida familiar y la vida laboral.

- Todos estos problemas pueden verse resumidos en la llamada "doble jornada" con que se encuentra la mujer trabajadora. Cuando la mujer consigue la inserción laboral (mínimo de 8 horas de trabajo, sin sumar el transporte, la comida) se ve sometida a jornadas agotadoras (se levanta la primera para hacer el desayuno y las camas..., sale corriendo al trabajo y a la vuelta prepara la cena, bañar y acostar a los niños, y preparar todo para el día siguiente), al tener que compatibilizar su vida profesional y familiar. La doble jornada comprende la jornada laboral en la empresa y la jornada doméstica. Esto es debido al ausentismo de los padres en el seno de la familia, así como a su menor atención y dedicación a las labores domésticas que comprenden desde el cuidado de los hijos hasta los

de la propia casa. Este factor es uno de los que desencadena la presencia de mayores niveles de estrés en las mujeres ocupadas.

Todo lo dicho nos permite afirmar que la estructura de la familia ha cambiado fundamentalmente porque la mujer ha ido perdiendo paulatinamente el papel de reproducción y el cuidado de la familia. Así las cosas, el primer dato significativo es el descenso de la natalidad, que en España es una de las más bajas de Europa. Según noticia del País publicada el 9 de octubre del 2002 las españolas son las europeas que más tarde tienen su primer hijo.

A esto hay que añadir el déficit de España a la hora de ofrecer a la familia una serie de ayudas para atender esta nueva situación, lo que hace que la mujer siga ocupándose de las tareas del hogar además de su nuevo puesto de trabajo en sociedad y decida retrasar su maternidad

España, según un informe realizado para la Comisión Europea por la Red de expertos de UE, es uno de los países europeos donde se mantiene un mayor porcentaje de atención informal (mala atención) de las personas dependientes en el seno de la familia. Es el país donde menos servicios sociales existen para la atención institucional y/o domiciliaria de esas personas y cuyo sistema de protección social es menos sensible a la protección de la familia. La política familiar española se caracteriza por su inexistencia (muy triste). Pero se está presentando una nueva modalidad de política familiar que tiene como objetivo aportar a sus beneficiarios determinados recursos. Pero la armonización de la vida laboral y familiar procura (disponer) tiempo a los padres para que puedan dedicarse de manera intensiva al cuidado de los niños o familiares dependientes durante la etapa en la que estos lo necesitan más. Este hecho produce efectos indudables sobre el índice de natalidad, de los más bajos del mundo, y sobre la situación de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo.

III.- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

1. ¿Qué es la conciliación de la vida laboral y de la vida familiar?

Se ha visto que el principal problema con el que se enfrenta la mujer trabajadora es el de conciliar su vida laboral y su vida familiar. Pero ¿qué es conciliar? Conciliar es poner paz en un conflicto. Conflicto que se produce entre dos vidas, la vida profesional y la vida familiar. Pero realmente esto es falso porque la vida de una persona es una. No hay dos vidas. La vida de una persona se desarrolla en distintos ámbitos: el personal (amigos, este ámbito se deja de lado), el familiar, el profesional... Para desarrollarnos como personas necesitamos de todos los ámbitos pero cada uno exige su tiempo, su dedicación.

Por otro lado, cada uno de los ámbitos de la vida de las personas no son comportamientos estancos. La vida familiar irrumpe en la vida profesional, y la profesional en la familiar (por ejemplo: me llevo trabajo a casa, llego agotada y sin ganas de cumplir mis tareas domésticas: poner la lavadora, sacar el lavaplatos, planchar, preparar la cena, bañar a los niños, sacar a los perros...).

La vida laboral. Es la vida del trabajo. El trabajo es la acción o efecto de trabajar según diccionario de RAE. Trabajar es ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. El trabajo se define también como ocupación retribuida. Existe un fuerte componente económico del trabajo. Esta definición dejaría fuera el trabajo del hogar. Es decir, la vida laboral es sinónimo de la vida profesional. Es una vida que se desarrolla bajo la organización que otro –empresario- controla (fija los horarios, las jornadas, la cantidad de trabajo con horas extras, los viajes...). Es el trabajo que me permite vivir.

Tradicionalmente la vida laboral era una vida masculina, organizada conforme a patrones masculinos. Los hombres no tenían prisa por llegar a casa, no tenían que ir a recoger a los niños a la guardería o colegio, estaba bien visto que se quedasen en el trabajo más horas, que se hiciesen ver... Todo ello gracias a la mujer que estaba en casa cuidando de la familia. Esto se valoraba muy bien ya que todo el trabajo del hombre se valoraba en razón de su productividad.

A pesar de los adelantos técnicos, se observa paradójicamente como el trabajo ahoga muchas veces la vida de las personas, con exigencias que no tienen en cuenta la realización de la persona y su vida familiar. Por ejemplo ¿cuándo vemos a nuestros maridos? Si tenemos suerte (coincidencia de horarios de entrada al trabajo) desayunamos juntos, pero ya no volvemos a vernos hasta las ocho de la tarde, siempre que no tengan una reunión que les haga llegar a cenar; en este caso el marido estará totalmente agotado. En horas, se traduce a cinco o tres escasas horas respectivamente. Muy triste pero real. Se sacrifican muchas cosas a un sistema de producción impersonal, competitivo y tiránico.

La vida familiar. Es la vida de familia, pero ¿qué familia? Mi pareja, mis hijos, mis padres, mis hermanos, mis abuelos, mis suegros... Una vida familiar con la que se tienen unas responsabilidades de protección y que exige una atención material y personal. La vida familiar desempeña un imprescindible papel social. Se dice que la familia es la cuna y custodia de la vida, donde el hombre nace y crece como persona. La familia sana es el fundamento de una sociedad libre, justa y es la célula del organismo social.

Tradicionalmente es la mujer la que se ocupa de la vida familiar. Esta vida familiar es la institución más valorada en las encuestas. Esto es motivo de esperanza en la superación de los problemas ante los que se enfrentan. Pero paradójicamente la familiar no es protegida por el Estado.

Estas dos vidas entran en conflicto cuando entra en escena una persona que no renuncia a ninguna de las dos porque sabe valorar ambas. La mujer sin abandonar el ámbito en que se movía entra en el terreno profesional, en un mundo de hombres pero es alguien distinto al hombre con

cualidades y capacidades diferentes (dinámica, muy trabajadora, responsable...) y con ella entra la maternidad. La mujer valora mucho su vida familiar pero realiza una doble jornada, al trabajar las mismas horas que el hombre y asumir además el cuidado de la familia. El problema puede encontrarse en que los hombres (no todos) siguen sin valorar la vida familiar y lo que es peor para él, sin darse cuenta de que es imprescindible su presencia allí. Muchos únicamente piensan en el trabajo, son muy responsables, están estresados pero tanto que se traen trabajo a casa y eso termina con esas cinco horas diarias, que se quedan reducidas a tres y afectando también a los fines de semana y por tanto, al tiempo libre.

La dificultad de la conciliación de las obligaciones familiares con el trabajo puede provocar una desatención o insuficiente atención a la familia y a las personas que necesitan cuidados en el seno de la familia: menores, personas enfermas y ancianas. Implica en definitiva una falta de consideración hacia la familia, hacia la base de toda sociedad.

2. ¿Quiénes deben resolver el conflicto entre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar?

En primer lugar, nos podemos preguntar por los sujetos que están llamados a resolver este conflicto entre la vida laboral y familiar. Pueden existir dos posibilidades: o entender que el conflicto es algo que afecta exclusivamente a la esfera personal o que es un problema social.

En la primera posibilidad, el conflicto se entiende como algo que afecta exclusivamente a la esfera personal y de la familia. ¿Quién sufre con esta medida individualista, si no se adoptan medidas para conciliar la vida familiar y laboral?

- La mujer, ya que es quien lleva ambas vidas. O renuncia a la maternidad o si opta por ella bien se aparta del mundo laboral por decisión propia o bien la apartan. La retirada del mundo profesional debe ser una decisión libre y una vez tomada debe ser respetada y apoyada.
- La familia que no sólo busca el bienestar material (no sólo debe estar atendidos económicamente, guarderías, hospitales) también requiere de una atención inmediata. Para ello se requiere tiempo. ¡Oh el tiempo!
- La sociedad, ya que si sufre la familia sufre la sociedad. La sociedad que no ha sabido valorar el papel de la familia, se asusta cuando le afecta económicamente la crisis de la familia, cuando consecuencia del descenso de la natalidad ve peligrar las pensiones.

En la segunda posibilidad, el conflicto se trata de un problema social. La sociedad actual necesita del hombre y de la mujer en el trabajo, cada uno con sus cualidades. Ambos tienen derecho a estar en los dos ámbitos. Es un derecho se le exigimos al Estado. La misma Constitución española lo reconoce (art. 9 deber de los poderes públicos de promover las condiciones de igualdad y libertad sean

reales y efectivas, art. 14 igualdad y no discriminación y art. 39.1 deber de poderes públicos de asegurar la protección de la familia).

3. ¿Cómo lograr la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral?

Ante este conflicto entre la vida familiar y laboral, hay que intentar buscar soluciones. Las soluciones se pueden encontrar en una serie de medidas que proponemos para ocuparnos de forma plena de los hijos y de los familiares.

El problema es de mucha actualidad. Hay que tener en cuenta la regulación vigente hasta la actualidad se caracterizaba por unas importantes disfunciones. Estas consistían en que si la mujer trabajaba en casa, los hombres no necesitaban derechos de conciliación y en el supuesto excepcional del trabajo femenino extradoméstico, la normativa no pretendía otorgar a los hombres derechos para conciliar con su trabajo las responsabilidades que no le correspondían, sino facilitar a la mujer la posibilidad de ejercer las responsabilidades que "por naturaleza" le correspondían. Aquí está el grave error y el problema actual.

Cuando comienza a apreciarse la ruptura del tradicional modelo de asignación de roles, nuestro ordenamiento jurídico, con retraso, empieza de forma tímida a reconocer a los padres ciertos derechos de conciliación como por ejemplo la suspensión por maternidad, el permiso de lactancia... Pero sin embargo en nuestra sociedad sigue mal visto que los hombres gocen de estos permisos. Curiosamente los funcionarios que no ven peligrar su trabajo acceden a estos permisos con mas libertad.

En materia de conciliación se debe destacar la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que modifica algunos artículos el Estatuto de los trabajadores. Las medidas adoptadas por esta Ley se clasifican atendiendo al hecho de que el trabajador tiene responsabilidades familiares con sus hijos recién nacidos o en los primeros años de edad, o con sus familiares dependientes por razón de edad o enfermedad.

Esta ley debería enmarcarse en una política antidiscriminatoria de carácter global y los objetivos a seguir deberían ser:

- De un lado, y primordialmente, la eliminación de la causa real de la situación de discriminación que se pretende erradicar, es decir, debería impulsar e incentivar el reparto por igual entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares pero expresamente reconoce que tiene por objeto "facilitar que los hombres puedan ser coparticipes del cuidado de los hijos", debiendo haber incorporado también a los restantes miembros de familia necesitados, como mayores, enfermos y minusválidos. Se critica porque la ley parece facilitar el reparto equitativo de roles, pero no lo impulsa ni lo incentiva.
- De otro, debería permitir la adecuación del ordenamiento jurídico a las exigencias comunitarias en la materia, mediante una transposición de las Directivas

adoptadas y adoptar medidas complementarias mediante las que los poderes públicos asumieran parte de los costes sociales. Esto se puede traducir en una inversión en medios y servicios públicos de cuidado.

Pero las medidas que proponemos para resolver la conciliación de la vida laboral y la vida familiar no sólo van a tener un carácter laboral (como las previstas en la Ley) sino también económico o fiscal e incluso de carácter social:

- Ayuda en materia de adaptación de jornada y horarios. Se propone que los horarios de trabajo sean más flexible (lo ideal es que las madres pudiesen llevar a sus niños al trabajo cuando el mismo empieza (ejemplo a las 9 de la mañana) y no dejarlos con anterioridad por razones laborales (los padres que tienen que entrar al trabajo a las 8 de la mañana tienen que dejar a sus hijos a las 7.30). La solución también puede encontrarse en la reducción de jornada (de una jornada completa a jornada a tiempo parcial).

- Concesión de permisos por ausencias del trabajo para retirarse del mundo laboral de forma temporal con derecho a volver. Estas ausencias pueden ser durante:

- horas, como ya lo prevé la ley de conciliación 39/1999, en caso de permiso de lactancia.

- días, como ya lo prevé la ley, en caso de permisos por cuidado de hijos

- meses , como en el caso de permiso de maternidad

- o incluso años, si se trata de una excedencia.

- Ayudas de guarderías. En relación a las guarderías este año se han previsto ayudas a la creación de guarderías en el propio centro de trabajo, pero limitado a grandes empresas o polígonos industriales. Los sindicatos se quejan de que estas ayudas tienen un carácter discriminatorio por no estar previstas para las pequeñas empresas. En algunos países donde ya existe esta medida se observa que las madres trabajadoras están todo el día preocupadas por sus hijos y acudiendo constantemente a las guarderías. Esto último puede solucionarse con la concesión de becas para guarderías cercanas a su residencia.

- Generalización de residencias para atender a las personas ancianas. Esta generalización permitiría que las residencias de la tercera edad no sólo estén destinadas a unos pocos privilegiados que pueden económicamente acudir a ellas sino al pueblo en general.

- Creación de mayor número de centros de día para atender a los familiares enfermos o dependientes, así como facilitar una mayor atención domiciliaria a dichos familiares.

- Ayudas fiscales de la vivienda o carácter remunerado de la ausencia porque en la actualidad siguen siendo necesario dos sueldos para vivir.

- Ayudas fiscales por hijo:

A) En el IRPF actualmente vigente, se prevé una reducción de la base imponible en función de la situación familiar del contribuyente, por lo que atañe a los hijos las ayudas son:

1. Por cada descendiente soltero menor de veinticinco años, siempre que conviva con el contribuyente y no tenga rentas anuales superiores a las que se fijen reglamentariamente, con el límite mínimo de 200.000 pesetas anuales:

- 200.000 ptas. anuales por el primero y segundo.
- 300.000 ptas. anuales por el tercero y siguientes.

2. Estas cuantías se incrementarán:

- en 25.000 ptas en concepto de material escolar, por cada descendiente, desde los tres hasta los dieciséis años de edad.
- en 50.000 ptas por cada descendiente a cargo menor de tres años.

B) En el proyecto de reforma del IRPF, que se aprobará, D. m. en diciembre, (futuro art. 40 ter) Los contribuyentes podrán reducir (deducciones fiscales) en concepto de mínimo por descendientes, por cada uno de ellos soltero menor de 25 años o discapacitado cualquiera que sea su edad, siempre que conviva con el contribuyente y no tenga rentas anuales, excluidas las exentas superiores a 8.000 euros, la cantidad de:

- 1.400 euros anuales por el primero
- 1.500 euros anuales por el segundo
- 2.200 euros anuales por el tercero
- 2.300 euros anuales por el cuarto y siguientes.

A estos efectos, se asimilarán a los descendientes aquellas personas vinculadas al contribuyente por razón de tutela y acogimiento, en los términos previstos en la legislación aplicable.

La Comunidad de Madrid establece una deducción fiscal de 25.000 pts por nacimiento de hijo. Las ayudas se califican como birriosas (la Asociación de Política Familiar asegura que una pareja española necesitaría tener once hijos y seguir ganando menos de 1.237.000 pts al año para recibir las mismas ayudas que en una familia con dos hijos en Alemania).

- Ayudas estatales en la contratación de personal de servicio doméstico. Hoy en día las parejas solucionan el problema de conciliar la vida laboral y familiar con la contratación de personal de servicio doméstico sin darlo de alta en la seguridad social y pagándole por horas. Estas personas de servicio doméstico son inmigrantes con los consiguientes problemas de legalizar su situación. Se podría establecer un régimen específico para estas inmigrantes (no fue aprobado).

- Evitar que el empresario no quiera contratar a las mujeres o mantenerlas en el trabajo porque le suponga un costo. Esto se puede conseguir si paga la

Seguridad Social en caso de maternidad (por ejemplo el subsidio de maternidad) o con ayudas en los contratos de sustitución, con lo que le supone coste cero al empresario sustituir a la trabajadora.

- Defenderse frente a represalias del empresario con garantías frente al despido o despido nulo. La Ley de conciliación 39/1999 destaca una serie de garantías de indemnidad frente a cualquier tipo de represalia discriminatoria realizada por parte del empresario. Según el art. 53.4 y 55 del TRET se calificarán como nulos los despidos de trabajadoras con permisos, embarazadas... y el empresario deberá readmitir al trabajador en el mismo puesto.

- Conceder indistintamente estas medidas a hombres y mujeres, excepto las que nacen para atender exclusivamente a situaciones que afectan a la mujer. Esto se debe a que es fundamental la participación del padre. Se pretende dejar de ver estos derechos como femeninos y hacer a los padres conscientes de la doble presión que implica la vida laboral y familiar. Pero esto no es real ya que por ejemplo la legislación española de conciliación de la vida familiar y la vida laboral considera como titular:

- Sólo a la mujer en lo que se refiere al riesgo de embarazo.
- La mujer que puede pasar la titularidad al hombre, como en el caso de permiso de lactancia (por medios artificiales) o de maternidad.
- A ambos, hombre y mujer en cuanto a la excedencia por cuidado de hijos y familiares, reducción de jornada para cuidado de los mismos.
- Disfrute simultáneo en cuanto al permiso de maternidad, excedencia por cuidado de hijos o reducción de jornada.

El camino para conseguir la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el empleo y el trabajo no es precisamente facilitar a las mujeres la compatibilización de responsabilidades familiares y profesionales porque ello, en definitiva, produciría indudables efectos "boomerang", esto es, efectos que se volverían en contra de las mujeres. La única vía con efectividad real es la ruptura con la asignación de roles; al igual que las mujeres se han integrado en el mundo de la producción, los hombres deben asumir sus responsabilidades familiares y para ello se hace absolutamente necesaria la adopción de medidas legales que tengan como objetivo impulsar el reparto de las mismas.

En el ámbito comunitario, la prohibición de discriminación por razón de sexo en el empleo constituye un derecho fundamental (art. 41 CE) que debe ser garantizado por todos los estados miembros. La vía más eficiente para garantizar este derecho, según los organismos comunitarios, es impulsar el reparto de responsabilidades familiares. Ello se traduce en que todos los programas para la igualdad recogen como objetivo de los mismos el de "favorecer e impulsar la conciliación de trabajo y vida familiar de hombres y mujeres" (ver cuarto programa-1996-2000).

En la actualidad la carga familiar sigue siendo más elevada para las mujeres en todos los países de la UE. Como media, ellas dedican 45 horas semanales a los niños mientras que ellos no llegan ni a las 30 (noticia del País de 9 de octubre de 2002)

4. ¿Qué supone la conciliación de la vida familiar y la vida laboral? ¿Qué quiere decir a partes iguales?

Con estas medidas se pretende conseguir la conciliación de la vida familiar y profesional ¿Pero qué supone esta conciliación? Supone una apuesta por la calidad de vida, la solidaridad, la afectividad, la cohesión social, la profesionalidad y el desarrollo integral de la persona atendiendo a sus aspiraciones y aptitudes con independencia del sexo al que pertenece. Supone que las mujeres y los hombres compartan la vida: el trabajo, el cuidado de la familia y la casa, el ocio y la toma de decisiones a partes iguales.

Esto es un ideal que espero que sea realizable en un futuro cercano. ¿Qué es a partes iguales? A partes iguales significa:

- En la familia:
 - Dialogar, negociar y compartir las opiniones y decisiones. En definitiva exteriorizar la afectividad.
 - Corresponsabilizarse hombres y mujeres en el cuidado de hijos e hijas, personas dependientes y en la realización de tareas domésticas.
 - Repartir tareas y responsabilidades familiares por igual, entre hijos e hijas.
- En el mercado laboral hay que seguir avanzando en:
 - La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
 - El reparto equilibrado del poder y toma de decisiones entre mujeres y hombres.
 - Una legislación y unas políticas públicas que faciliten la conciliación dando participación a la mujer en lo laboral y creando planes de protección a la familia en los planos económico, laboral y social.

Estas medidas producen un mayor grado de satisfacción de trabajadoras/res, lo que contribuye a mejorar la calidad de trabajo y la imagen de la propia empresa.

- En la educación (colegios) se debe seguir incidiendo en:
 - La transmisión de valores, modelos y comportamientos basados en la igualdad, en los que las funciones y roles no se distribuyen por razón de sexo.
 - El respeto por igual de las decisiones y opiniones de niñas y niños (chicas/os).

- La sensibilización de la sociedad y en especial de padres, madres y profesorado en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.
 - En los medios de comunicación se debe aportar por:
 - La difusión de imágenes igualitarias donde los roles y funciones de mujeres y hombres no se asignen según el género.
 - Un tratamiento individualizado de mujeres y hombres como sujetos de iguales derechos y responsabilidades, sin que ningún sexo prevalezca sobre el otro.
 - La sensibilización de los y las profesionales en esta materia.
 - En las ciudades se debe promover:
 - La integración de la conciliación en los programas y políticas sociales.
 - La compaginación de los horarios de los servicios públicos y privados con las necesidades de las personas trabajadoras.
 - La planificación de los servicios de transporte de forma que faciliten la accesibilidad a lugares de trabajo, servicios públicos, comercios, centros de salud, centros escolares y de actividades extraescolares, etc.
 - La promoción de recursos públicos o privados para el cuidado de menores o dependientes y empresas de servicios que faciliten la conciliación.

IV.- EL FUTURO DE LA MUJER TRABAJADORA: PERSPECTIVAS POSITIVAS.

No se pretende tener únicamente una visión negativa de la mujer trabajadora. Para ello se deben tener presentes aspectos positivos de la incorporación de la mujer trabajadora:

- Acceso generalizada de la mujer a la formación. Un claro ejemplo lo tenemos en la Universidad donde, como se ha mencionado en el vídeo, el aumento de las mujeres matriculadas es sorprendente y muy satisfactorio. Las mujeres como alumnas siguen mayoritariamente los estudios de secundaria y educación superior y tienen más habilidades para las letras frente a sus compañeros, que parecen más dotados para las matemáticas (que me los digan a mi que yo soy profesora de Romano y mi marido jefe de contabilidad). Hay más universitarias que universitarios en todos los países de la UE. En España, cursan estudios superiores el 40% de las chicas entre los 18 y 21 años y el 28% de los chicos.
- Consecuencia de lo anterior, se observa un aumento del empleo de la mujer con estudios superiores e incluso en actividades o sectores más avanzados tecnológicamente hablando (ej. Informática, ...). El 80% del profesora de primaria y primer ciclo de secundaria está formado por mujeres.
- Igualdad laboral en el ámbito del derecho.

- El perfil de la mujer trabajadora se define por su carácter dinámico, constante, cumplidor y muy organizado que lo hace muy atractivo al empresario actual.
- Nuevas medidas legislativas para fomentar y facilitar la incorporación de la mujer al trabajo:

- Destacar la normativa europea y española sobre la conciliación y la vida familiar.

- Proyecto de Ley de Familias Numerosas (3 hijos o más) que actualizará la normativa y curiosamente contabilizará los descendientes habidos en matrimonios anteriores.

- Propuesta de ley para el 2003 sobre la igualdad de trato y la no discriminación.

- Propuesta del 11 de septiembre de 1002 hecha por el Ministro de Trabajo, Zaplana de dar un salario social a las amas de casa que cuiden a los mayores (sin concretar la cuantía). En un país como España, con una baja natalidad y una creciente longevidad, el cuidado de los mayores inválidos surge como uno de los grandes retos del siglo. En España hay cerca de 7 millones de mayores de 65 años y más de 2 millones tienen alguna discapacidad. Las amas de casa son "las principales cuidadoras de ancianos", pero su papel disminuye por la entrada femenina al mundo laboral. ¿Por qué las mujeres y no los hombres?

- Propuesta de bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social que se extenderá a las trabajadoras durante un año tras ser madres. El objetivo es garantizar que la maternidad no sea un inconveniente para las empresas o ,como decía el Jefe de Producción según la demanda presentada al Juzgado de lo social nº 28 de Barcelona, "un cáncer para la empresa".

- Se incentivarán la creación de guarderías en las grandes compañías y en los polígonos industriales.

- Las mujeres que monten una empresa tendrán microcréditos y los jóvenes, avales de la Administración, para comprar un piso.

Esta visión positiva nos deja ver un futuro más favorable para las mujeres trabajadoras que no son otras que nuestras hijas.