

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Por: Milú Vargas E.¹

I. DEL MODELO TRADICIONAL DE FAMILIA A LOS MODELOS ACTUALES.

I.1) División Sexual del Trabajo

Para abordar el tema de la Conciliación de la vida laboral y familiar, es indispensable hacer referencia a como se organiza el trabajo entre hombres y mujeres, ambos realizan tareas de distinto tipo en las sociedades que se conocen.

Aunque en la España antigua - en el pre-románico – en los pueblos del norte, se constata una estructura social donde las mujeres, en mayor o menor grado, tenían una posición destacada en relación con los hombres. Eran sociedades donde las relaciones de parentesco eran el elemento más importante de organización social, el que las mujeres transmitía la herencia, además que trabajaban la tierra, participaban de otras actividades productivas y rituales de la comunidad, los que las situaba en una buena posición, que si bien es cierto, no se puede hablar de matriarcado, tampoco se puede reconocer una sociedad con estructura patriarcal. Las posiciones patriarcales se afianzan poco a poco, sobre todo, a través de actividades donde no había participación de las mujeres: la guerra, con todo su simbolismo, proyección social y significado político. Las mujeres, aunque se relacionaron con la guerra fue casi siempre como sujetos pasivos, ya sea como un objeto de intercambio o

¹ Jurista Nicaragüense, consultora en género.

recompensa para los vencedores, con el consecuente sufrimiento de las mismas.²

Después de este breve paréntesis, podemos continuar diciendo que en las diversas sociedades, más allá de sus diferencias, existe la separación de tareas que se atribuyen a hombres y mujeres, es una constante. Claro que esta separación puede ser más o menos rígida, de acuerdo a las características de la sociedad que se trate, puesto que influyen factores: económicos, tecnológicos, demográficos, así como a otros de carácter cultural e ideológico, que inciden en esta división de tareas por sexo, a esta división se le llama “ ***división sexual del trabajo***”.

“ Se entiende por división sexual del trabajo, el reparto social de tareas según el sexo ”³

Esta *división sexual del trabajo*, tiene características comunes, que también la encontramos en las diversas sociedades, más allá de sus diferencias. Estas son:

² Cándida Martínez López, Universidad de Granada, María-Milagros Rivera Garretas, Universidad de Barcelona, y de la Universidad Complutense de Madrid,; Marilo Vigil Medina, Carmen Sarasúa García, Gloria Nielfa Cristóbal, Pilar Domínguez Pratt, M^a Carmen García Nieto París y Concha Fagoaga, *Historia de las Mujeres en España*, en el libro *Historia de las Mujeres: una historia propia*, Volumen 2, Bonnie S. Anderson y Judith P Zinnsser, Editorial Crítica, Barcelona, segunda edición 1992.

³ ANA AMORÓS, *División Sexual del Trabajo*, coordinado por Celia Amorós en *10 palabras clave sobre mujer*. Editorial Verbo Divino, tercera edición, 2000, pp.256 a la 295.

1) La casi exclusiva responsabilidad de las mujeres en la crianza y cuidado de los/as hijos/as y las tareas domésticas

En esta división de trabajo por sexo, hay un hecho prácticamente universal, y es que las mujeres tienen mayor cuando no exclusiva responsabilidad en la crianza y cuidado de los/as hijos/as y en las tareas domésticas

2) Jerarquización de las tareas, en cuanto a la valoración social y económica otorgada a favor de los hombres y perjuicio de las mujeres.

Otro tema importante es que esta división sexual del trabajo se traduce en la mayor parte de las sociedades en una JERARQUIZACIÓN en cuanto a la VALORACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA otorgadas a las funciones que unos y otros desempeñan, valoración que se realiza en perjuicio de las mujeres, y que se traduce en una manifiesta DESIGUALDAD ENTRE AMBOS SEXOS.

3) Las mujeres quedaron relegadas al ámbito privado

Las mujeres tienen la responsabilidad de garantizar que los miembros de su familia tengan las condiciones que hagan posible una vida sana y digna y para realizar este trabajo las mujeres se tuvieron que quedar en sus casas y así se les relegó al ámbito privado o doméstico, mientras que el rol previsto para los varones es el de proveedores de la familia, rol que desempeñan básicamente en el mundo de lo público.

4) La división sexual del trabajo se modifica en el tiempo y en el espacio.

Otras de las características de esta *división sexual del trabajo* es que varía en el TIEMPO y en el ESPACIO. No es lo mismo la división de tareas en la actualidad, que en la época de nuestras madres, tampoco es igual en el área rural que urbana. Aunque sé que para constatarlo sólo basta ver las estadísticas, de cuantas mujeres hay hoy en el mercado laboral y cuanto había antes, es importante tenerlo claro, porque si ha cambiado, puede continuar cambiando a favor de las mujeres y es a eso a lo que apuntamos.

I.2) Incorporación de las Mujeres al mercado de trabajo, sin democratizar la familia.

Este modelo funcionó durante el tiempo en que no existieron situaciones externas que obligasen su modificación. Sin embargo- para no ir tanto tiempo atrás- en el siglo XIX, la Revolución Industrial, supuso para las mujeres de clases necesitadas, el trabajo fuera de casa, sin que ello significara el abandono de el trabajo doméstico, y tenían que ocuparse de ambos trabajos para contribuir junto con maridos e hijos a conseguir los recursos que la familia necesita para subsistir. Otra situación importante y relativamente reciente, en el siglo XX, fue la Segunda Guerra Mundial. Durante este conflicto armado, muchas mujeres accedieron al mercado de trabajo para paliar la escasez de mano de obra masculina, que luchaba en los frentes de guerra. Terminada la guerra, *“la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo pasó a considerarse como una amenaza para el empleo de los hombres y para la calidad de las condiciones de trabajo en general. Se temía que la mano de obra femenina, más económica, restringiera el*

*número y los tipos de trabajos disponibles para los hombres y que, al mismo tiempo, condenara a las mujeres a desempeñarse en ocupaciones menos prestigiosas, en condiciones laborales peores y en régimen de explotación”*⁴

Hoy en el siglo XXI, las mujeres nos encontramos ante otra condición externa que pone en la agenda política la modificación de ese modelo tradicional de organización social basada en la *división sexual del trabajo*. Es el modelo económico de la Unión Europea, modelo que se encuentra ante una sociedad que envejece y que además, tiene uno de los índices de natalidad más bajo, por lo que requiere de la mano de obra de las mujeres. Este modelo quedó plasmado en la **Cumbre de Lisboa del 2000**, donde el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado el 23 y 24 de Marzo de 2000 aprobó 59 puntos, de los cuales 41 se agrupan bajo el título “empleo, reforma económica y cohesión social, un objetivo estratégico para la próxima década”. El punto 30 dice: *“El Consejo Europeo considera que el objetivo global de estas medidas debería ser, con base en estadísticas disponibles, aumentar la tasa de empleo actual de una media del 61% a tan cerca como sea posible del 70% a más tardar en 2010 y aumentar el número actual de mujeres empleadas de una media del 51% a más del 60% en 2010.”*

Doble Jornada de trabajo:

Las mujeres en pleno siglo XXI, con más de dos siglos de lucha en la búsqueda de la igualdad de derechos, responsabilidades y por conseguir un trato digno, tienen o mejor dicho tenemos el compromiso, con nosotras mismas y con las mujeres que vienen detrás de nosotras, de entrar al mercado laboral, por la puerta

⁴ OIT 2003, citado por Roxana Volio

grande, las que todavía no han entrado y las que ya estamos en el mercado laboral, conseguir condiciones satisfactorias y gratificantes que cumplan con los derechos que todas y todos tenemos consignado en nuestra Constitución y evitar que nuestra entrada al mundo laboral signifique que por ello tengamos que pagar costos por nuestra maternidad, en nuestra salud mental, física y que por trabajar fuera de casa tengamos que escoger entre nuestra vida pública o privada. Tampoco podemos aceptar que cuando el Estado ya no necesite de nuestra mano de obra, disponga que todo el sistema, nos induzca a quedarnos nuevamente en el ámbito privado, con la grave consecuencia de la dependencia económica, que la falta de un salario digno significa y la falta de protección social que esa situación conlleva.

Y entrar por la puerta grande es que se reconozca que las mujeres de un modo u otro, han participado en el mercado de trabajo y forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA).

Que es cada vez más creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, se ha ido dando sin que se modifiquen sustancialmente para ellas, las condiciones impuestas por la *división social del trabajo* - que se va gestando a través de la socialización de género ⁵ en la familia y la sociedad- . por lo que ya es hora que se reconozca el derecho de las mujeres a tener un

⁵ **Socialización de género:** proceso por medio del cual los hombres y las mujeres van aprendiendo las normas, valores, costumbres, estereotipos y roles asignados por cada cultura particular a hombres y mujeres. Es un proceso que comienza desde la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años. Este proceso se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas y religiosas y los medios de comunicación social, el grupo de pares o iguales (VOLIO: 1999)

empleo digno y bien remunerado, en igualdad de condiciones que los hombres. Y como sostienen Diane Elson y Naila Kabeer ⁶

Se ha puesto mucho énfasis en incorporar a las mujeres al mundo laboral, al ámbito público, pero el mismo esfuerzo no ha sido puesto en democratizar la vida doméstica, es decir, en hacer que los varones asuman su parte en el reparto igualitario de las tareas del hogar.

El hecho que los hombres no asuman su parte en el reparto de las tareas del hogar, hace que las mujeres tengan que asumir el trabajo en la casa y en el empleo fuera de casa, es lo que hoy conocemos, como *doble jornada de trabajo*, con las consecuencias perjudiciales, para la salud mental y física de las mujeres.

Reducción del Estado de Bienestar

Y como si fuera poco, esta situación se ha visto agudizada con la reducción del estado de bienestar, una de las consecuencias más nocivas, para las mujeres, de las políticas neoliberales. Así, frente a la reducción de la inversión pública para financiar instituciones que se ocupen del cuidado de niños, niñas, mayores o personas discapacitadas o de políticas que permitan *Conciliar la vida familiar y laboral*, las mujeres se ven obligadas a continuar asumiendo estas responsabilidades. Afirmamos, que todo lo que deja de proporcionar el Estado, lo terminan asumiendo las mujeres con mayores cantidades de trabajo para el cuidado de las personas y el

⁶ Citadas por Roxana Volio, *La realidad en España acerca de la conciliación de la vida laboral y familiar*, Documento sin publicar. Madrid, 2004

trabajo doméstico De la constatación de este hecho surgió el concepto de “**doble jornada laboral**”, a la que hemos hecho referencia.

Unos últimos datos para concluir con el punto de la doble jornada. Las mujeres trabajan más (remunerado más no remunerado) a lo largo del año es casi el doble para las mujeres (64.31. horas a las semana) que para los varones (36.43 horas como promedio).

Jornada total semanal	Mujeres	Hombres
Horas	64.31 horas	31.85

(Fuente: M^a Angeles Durán 2003)

Así es que las mujeres trabajan una media de 20 horas más a la semana. María Angeles Durán ⁷ nos dice: “ *Los varones sólo desarrollan un tercio del trabajo total requerido para mantener la sociedad española en los niveles de bienestar (monetario y no monetario) que actualmente disfruta , aunque obtiene el 69% del trabajo con contrapartidas monetarias directas.*”

¿ Creen ustedes que esto sea justo , cuando esta super demostrado que las mujeres recibimos hasta un 30% menos de salario que los hombres en un trabajo igual ?. No podemos seguir permitiendo que se nos explote tal como decía una mujer de un municipio de Madrid.

⁷ María Angeles Durán, *El cambio en el papel socioeconómico de las mujeres españolas*, en el libro: *La protección social de las mujeres*, editado por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid, 2003, pp. 31. Es catedrática de sociología, investigadora del CSIC y Premio Nacional de Investigación 2002

II. DEL “REPARTO DE RESPONSABILIDADES” A LA “CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR”

II.1) Reparto de responsabilidades

Hasta el momento, lo que hemos visto que ha existido, entre las mujeres y los hombres en materia de *conciliación entre la vida laboral y familiar*, es en la mayoría de los casos un “reparto de responsabilidades” entre ambos. Los hombres son los “proveedores de la familia”, a ellos les corresponde salir a la calle a desempeñar un trabajo por el que le pagan un salario, a las mujeres les han asignado la tarea de trabajar en la casa – sin salario, ni reconocimiento social – en el cuidado de los niños/as, personas enfermas o discapacitadas, además de las tareas domésticas.

Los hombres se han perdido el placer de ver crecer a sus hijos/as y cuidar de ellos/as, y con ello la capacidad de establecer relaciones profundas de afecto, con el consiguiente impedimento de desarrollar una ética del cuidado, que tan necesario es que se convierta en una cualidad universal y no sólo en patrimonio de las mujeres.

Porque los hombres al permanecer mucho más tiempo en el trabajo fuera de casa, les obliga a permanecer más tiempo en el mundo público, impidiéndole vivir su vida privada, tan necesario para tener una personalidad equilibrada.

Las mujeres han perdido, entre otras cosas que se valore y visibilice el trabajo que desempeñan en el hogar, con sus graves

consecuencias y también le ha impedido su participación en la vida pública, tan necesaria para el ejercicio de su plena ciudadanía.

II.2) Desvalorización del trabajo doméstico

Las mujeres no reciben ningún ingreso por su trabajo, ni protección social. Las mujeres a pesar de la gran cantidad de tiempo y de esfuerzo invertidos en esta clase de trabajo, no reciben ingresos y por ello tienen menos dinero para intercambiar por bienes y servicios en el mercado. Las mujeres no han recibido ningún salario por un trabajo que siempre han realizado, porque esas tareas les han sido asignadas como si la responsabilidad de la crianza y cuidado de sus hijos/as, fuera exclusivamente de ellas.

Invisibilidad del trabajo: El Sistema Nacional de Cuentas, no contabiliza el trabajo doméstico. Como la crianza de los/as niños/as, el cuidado de las personas dependientes y las tareas domésticas, no tienen un precio asignado, no tiene un valor de mercado y, por ello, la economía no contabiliza en las cifras sobre la riqueza del país (PIB), que es el aporte económico que hacen las mujeres con su trabajo doméstico.

Los economistas contabilizan sólo, los valores que se pueden medir en términos monetarios y cómo el trabajo doméstico no tiene precio asignado, no se contabiliza, por lo que el trabajo doméstico se convierte en un “*subsidio-sombra*” del crecimiento. Esto quiere decir que la economía recibe un ingreso adicional por el trabajo doméstico que realizamos las mujeres. Las mujeres estamos subsidiando el crecimiento económico de nuestros países, sin que

por ello tengamos ningún reconocimiento a nuestros derechos más elementales, como es *un trato digno*.

Decía Gary Becker ⁸ Premio Nobel de Economía de 1992 ,que como la contabilidad nacional no tiene en cuenta el valor económico del tiempo del trabajo en el hogar, las estimaciones del crecimiento económico de las últimas décadas, están distorsionadas.

Y Rosa Bravo en su escrito titulado *“Pobreza por razones de género. Precizando conceptos”* partiendo de cálculos gruesos, *“el trabajo doméstico representa una proporción no inferior al 20% del Producto Interno Bruto (PIB)”* (BRAVO: 1998). ⁹

Nos hemos referido al cuidado de los niños/as, personas enfermas o discapacitadas, sólo en términos monetarios, por consiguiente, es una valoración cuantitativa, que si bien es cierto es muy importante, tampoco es toda. Además, tenemos que analizar las oportunidades que esta situación ha ocasionado y sigue ocasionando en la mayoría de las mujeres, como es la privación de su independencia económica, que la ha ubicado en una posición de vulnerabilidad, que se traduce en baja autoestima, maltrato, y mucho sufrimiento, con consecuencias graves para su salud y para su seguridad.

Que puede hacer una mujer, cuando lo único que la separa de la pobreza es su marido, ¡aguantarle ¡ Me decía una mujer a la que entrevistaba en uno de los municipios de Madrid, a propósito de la evaluación de un Equal: *“ Si nosotras nos quedamos en la casa no*

⁸ *“Business Week*, 6 de octubre de 1995

⁹ En Ediciones de las Mujeres, Nº 26, Isis Internacional, Santiago de Chile, 1998,pp.59-67.
Citado por Roxana Volio

tenemos nada, tenemos que aguantar por el dichoso dinero, porque no tenemos un puesto de trabajo, dejas la vida allí en el cuidado de los hijos y del marido, nos deberían de pagar un salario.” Y esta mujer de 55 años, con sólo una formación de graduado escolar, porque se dedicó a cuidar a *los otros*, en vez de cuidarse ella, añadía: *“Lo que necesito es un PUESTO DE TRABAJO, así no estaría con mi marido ni 10 minutos. Si tenemos trabajo, los maridos se la piensan y no te maltratan “.*

II.3) Estrategias de Conciliación que usan las mujeres

Sin embargo, muchísimas mujeres han estado trabajando tanto dentro como fuera del hogar, y han tenido que “*conciliar*”, las dos vidas: *familiar y laboral*, que se le han presentado como contradictorias, los dos trabajos: privado y público, que se les presentaban como contrapuestos, y para no morir en el intento han desarrollado diversas estrategias de *Conciliación*.

¿Cuáles son las estrategias utilizadas por las mujeres españolas para asumir esta doble responsabilidad pública y privada si el Estado no les proporciona tales servicios?

1) Acceder a trabajos de tiempo parcial

Una de ellas es acceder a trabajos de tiempo parcial para poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares que supone tener hijos u otras personas a su cargo. Según datos recientes del Instituto Nacional de Estadísticas, un 80% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres, mientras que en los contratos de jornada completa predominan los hombres (66%). Mientras el 61.5 % de los

hombres están ocupados, el porcentaje de mujeres en esta situación es del 35%, en otros términos, las mujeres son mayoritarias en las cifras del paro en todos los rangos de edad¹⁰.

El trabajo a tiempo parcial tiene consecuencias en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres que, por lo general, muestra amplios paréntesis que corresponden con sus períodos de maternidad. También tiene consecuencias a corto plazo en sus salarios y a largo plazo en los montos de sus pensiones o en la posibilidad de adquirir bienes inmuebles como una vivienda, porque no son sujetas de crédito para una hipoteca.

2) Que el cuidado de sus hijos lo realice un familiar cercano: generalmente es la madre de la mujer.

A pesar de lo anterior, cada vez menos mujeres con acceso a un empleo abandonan su trabajo para ocuparse del cuidado de los hijos. Muchas de ellas compatibilizan su vida laboral con la familiar utilizando otras estrategias. Una de ellas es el cuidado de sus hijos por parte de un familiar cercano, generalmente la madre de la mujer. El 31.3 % de las abuelas maternas se ocupan del cuidado de los niños y niñas en edad pre-escolar y el 38.2% cuidan a los niños después del colegio, estas cifras son del 15% y 17.5% respectivamente si se trata de abuelas paternas. Los porcentajes en ambos casos son menores si se trata de abuelos maternos y paternos (un 18.8% y 15.7% respectivamente) ¹¹

¹⁰ El País, 2 de octubre de 2003.

¹¹ Constanza Tobío Soler, *Conciliación o Contradicción: cómo han las madres trabajadoras*, en el libro, *Conciliar la vida ,tiempo y servicios para la igualdad*, edita el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid, 1992, pp. 15 a la 40.

3) Que el cuidado de los hijos/as lo realice una asistenta doméstica

Otra de las estrategias es la de contratar una asistenta externa pero estos casos están reservados para mujeres de ingresos medios que pueden pagar este tipo de servicios. El pago de las asistentas generalmente es asumido con el salario de las mujeres. El 54.5% de las mujeres con ingresos altos tienen ayuda doméstica remunerada mientras que esta cifra representa tan sólo el 11.5% en hogares con niveles de ingresos bajos. Destaca el hecho de que los hogares formados por madres solas con hijos raramente tienen ayuda doméstica remunerada. En todo esto “subyace la idea de que la ayuda doméstica remunerada “sustituye a la mujer en el hogar (no a los hombres)”¹²

4) Descenso de la tasa de natalidad

Una de las consecuencias evidentes de las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar la vida familiar y laboral ha sido el descenso de la tasa de natalidad y la disminución del tamaño de las familias. España tiene, junto con Italia, una de las tasas de natalidad más bajas de la Comunidad Europea (1.15 y 1.19 respectivamente). Paralelamente, se observa en España un aumento en el número de personas mayores que, entre otras cosas, requieren de cuidados. Estos, generalmente, son proporcionados por mujeres a falta de mecanismos estatales para ocuparse de ellos.

¹² Constanza Tobío Soler, *Conciliación o Contradicción: cómo han las madres trabajadoras...* ya citada

5) Abandonar el mercado de trabajo

Si analizamos la historia laboral de las mujeres, encontramos a muchísimas mujeres que durante el tiempo que nacen los hijos y no los pueden llevar al colegio, dejan su trabajo, eso pueden ser entre dos a muchos años y hay otras que no vuelven a trabajar fuera de casa.

6) No buscar trabajo

Muchas mujeres en edad laboral y que quieren trabajar, ni lo buscan porque creen la *conciliación*, es un problema que a ellas corresponde solucionar, porque no cuenta con el apoyo de guarderías para cuidar a sus hijos/as, ni centros para que cuiden de su padre o de su madre y se encuentra que tampoco el marido no asume ninguna o muy poca tarea en el hogar, así es que lo mejor es no buscar trabajo.

III. LOS ESPACIOS DE VIDA Y EL USO DEL TIEMPO DE MUJERES Y HOMBRES: ¿DE QUIÉN ES LA RESPONSABILIDAD?

Las mujeres emplean más tiempo y por lo tanto permanecen más en el espacio familiar.

Un estudio reciente sobre el uso del tiempo, reflejó que las mujeres españolas destinan, en promedio, 4 horas y 29 minutos por día al hogar y la familia, el triple de lo que dedican los hombres que solo dedican 1 hora y 29 minutos.

Otro dato significativo aportado por esta Encuesta es el que constata, una vez más, que el 93% las mujeres españolas dedican

casi cinco horas diarias, en promedio, a actividades relacionadas con las tareas domésticas, el cuidado de los niños y los ancianos¹³. Las mujeres, disponen de una hora menos de ocio al día que los hombres

Los hombres dedican más tiempo al trabajo fuera de casa, por lo tanto permanecen más en el espacio público

Al mismo tiempo, la encuesta revela que los hombres dedican dos (2) horas más que las mujeres por día al trabajo fuera de casa, a los deportes y a actividades al aire libre.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas, que prepara un estudio sobre Mujeres y Hombres en España, en las categorías de Activos y Ocupados son mayores los porcentajes de hombres. Y por el contrario, en las categorías Inactivos y Parados son mayores los porcentajes de mujeres. Entre los ocupados a tiempo parcial es notablemente superior el porcentaje de mujeres (80%), mientras que la mayoría de los ocupados a jornada completa son hombres (66%). Además son mayoría los varones entre los asalariados (60.61%); y los empresarios (73.57% frente al 26.43% de mujeres).

¹³ Instituto Nacional de Estadística: Avances de la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), 2003. El País, viernes 25 de julio de 2003.

Una de las grandes revoluciones del siglo XX es la incorporación de las mujeres al mercado laboral y al mundo público, y con la creación de las Naciones Unidas en 1946, se han ido dictando resoluciones, recomendaciones, declaraciones, convenios, a los que los Estados miembros se han comprometido a cumplir e ir erradicando la desigualdad entre mujeres y hombres. No ha habido iguales esfuerzos en incorporar a los hombres asumir su corresponsabilidad en el mundo privado. *Democratizar la vida familiar*, es una de las grandes tareas del siglo XXI.

Esta claro que *la democratización de la vida familiar* no ha estado entre las tareas prioritarias de los organismos internacionales ni de los gobiernos.

Las mujeres asumen las dos jornadas de trabajo, como ha quedado constatado a través de las cifras, la que supone su incorporación al mundo laboral, por un lado y el trabajo doméstico que la sociedad patriarcal les asigna en la vida familiar o privada por otro. Esto tiene importantes tenerlo en cuenta, porque como ya me he referido antes tiene graves consecuencias en la calidad de sus vidas y en tener o no oportunidades para desarrollar sus potencialidades. A esto se suma la ausencia de políticas y mecanismos que faciliten algunas de sus responsabilidades como el cuidado de los niños, de los enfermos o de personas mayores con necesidades de cuidado.

Visto lo visto, las mujeres se incorporan al mundo laboral con contradicciones entre su vida familiar y laboral, como podemos constatar con apenas unos pocos datos – hay muchos más datos - que nos demuestran el desigual uso del tiempo, y del espacio entre mujeres y hombres.

¿De quién es la responsabilidad?

Hasta ahora, las soluciones parecen venir más de cada unidad familiar, en el mejor de los casos, aunque es evidente que la expectativa de que esta situación se resuelva está puesta en las mujeres, más que en las familias o en la sociedad. Son las mujeres, más que las familias y la sociedad, las que sienten la responsabilidad de buscar una solución a la *Conciliación de su vida familiar y laboral* como si ése fuese un problema que les compete a ellas de manera exclusiva. Y no es así, *Conciliar, es una necesidad social y política, por lo que la responsabilidad es de la Sociedad y del Estado, y la mujer como un sujeto más de la sociedad.*

IV. MEDIDAS QUE PODEMOS TOMAR

Se han hecho esfuerzos, es verdad, se ha legislado en materia de *Conciliación*, La Unión Europea ha venido legislando en materia de Conciliación de la vida familiar y laboral y lo mismo ha tratado de hacer el Estado Español y las distintas comunidades autónomas. (Ver anexo del cuadro que se presentan a continuación, que resume algunas de las directrices en materia de Conciliación dictadas por la Unión Europea).

Sin embargo, los esfuerzos han resultado claramente insuficientes, por lo que tenemos que tomar medidas que vayan más allá de la legislación.

IV.1 Revisar los modelos de Género

La asignación patriarcal de modelos de comportamiento diferenciados y claramente desiguales a hombres y a mujeres es un hecho que es preciso modificar. Aunque se han dado importantes cambios sociales, las identidades de género aún persisten y como la historia ha podido demostrar, está transformación en proceso y estos cambios son muy lentos y requieren como dice Roxana Volio: “ *de acciones sostenidas en el tiempo y acumulativas en cuanto a cantidad y calidad de acciones* ”, así es que no es suficiente un proyecto de dos años, tendrá que haber muchos proyectos y muchos años.

La concienciación de los hombres para modificar los modelos de comportamientos diferenciados y desigual entre hombres y mujeres es fundamental. Porque *la democratización de la vida familiar* es una tarea aún pendiente y una condición fundamental para la Conciliación. En este sentido, *Conciliación y Corresponsabilidad* van de la mano y se refuerzan mutuamente. No sólo se deben revisar los modelos de género al interior de la familia, también las políticas públicas deben establecer el análisis de género como un eje transversal o “*mainstreaming* “ Y esto es válido no sólo para políticas de carácter social (como las relacionadas con la familia) sino también para las política, económicas, sociales - en su sentido amplio - y también en la asignación de recurso en los presupuestos

del Estado para esta materia y los incentivos fiscales que se apliquen.

Esto nos va a permitir cambiar el enfoque centrado en las mujeres, y asumir el tema de la *Conciliación* como una necesidad política y social, porque es un problema que afecta a todos los miembros de la sociedad y no es un problema que sea sólo de la familia, mucho menos un problema exclusivo de las mujeres.

IV.2 Tomar en cuenta el nuevo modelo económico y social que impulsa la Unión Europea.

Y como dice Ana Delso ¹⁴ : *El objetivo europeo del 60 % de Tasa de Ocupación Femenina en 2010 va en serio, y por tanto se exige a los estados miembros (punto 37 del Consejo de Lisboa 23.03.00) establecer objetivos y someterse a controles y evaluaciones periódicos .De manera que para cumplir el objetivo europeo en España se han de crear 3.301.440 empleos femeninos de aquí al 2010 “.*

Este nuevo modelo de desarrollo económico y social que impulsa la Unión Europea, necesita contar con mano de obra disponible. Las mujeres, han demostrado estar mejor formadas que muchos hombres, muchas de ellas, cuentan con más años de estudios. Entre las personas en paro en la Comunidad de Madrid, por ejemplo, las mujeres con más años de formación duplican y en algunos casos hasta triplican el porcentaje de varones.

¹⁴ Ana Delso Atalaya, “ *El cheque servicio como elemento dinamizador de estrategia para conciliar la vida laboral y familiar* “, ya citada.

El Estado y los Empresarios, deberían estar interesados en buscar formas de hacer compatible la vida familiar y laboral, pues España tiene que cumplir con las políticas comunitarias de empleo que contemplan que para el 2010, la proporción de mujeres activas supere el 60%. Y todas sabemos que los prejuicios de género, más que otras razones, explican la desigual presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, por lo tanto el Estado también deberá trabajar en este aspecto.

IV.3 Las políticas de Conciliación pueden significar: La garantía al derecho de bienestar de las personas

Las políticas de conciliación pueden tener un beneficio sobre la vida no sólo de las mujeres, niños y niñas sino también de los hombres, personas de la 3ª edad, enfermos/as, discapacitados/os, porque todos ellos, merecen condiciones de bienestar, acceso a cuidados y servicios y tiempo para el ocio y la vida en familia.

Promover los Derechos al Bienestar de las Personas: niños, niñas personas de la 3ª edad, discapacitadas o enfermas como un derecho individual a ser cuidadas en condiciones de calidad de las personas. El acceso igualitario a los servicios sociales promueve los derechos individuales y garantiza la igualdad de oportunidades a las mujeres.

En este sentido, es muy importante que las políticas públicas también involucren a los hombres en la Conciliación de la vida familiar y profesional, porque sin la participación de los hombres no puede haber un reparto equitativo de responsabilidades, y también,

porque esta rigidez en la separación de tareas entre hombres y mujeres, obliga a los hombres a permanecer en la actividad pública, mucho tiempo y les impide vivir también su vida privada y los beneficios que trae, como el desarrollo de la afectos y la corresponsabilidad, de lo que ya hemos hablado antes.

IV. ¿QUE PROPONEMOS LAS MUJERES?

A manera de síntesis, y sin pretender nada más que hacer una propuesta que ponga su grano de arena en este debate y abierta a nuevas propuesta, presento a continuación una serie de aspectos en los que coinciden distintas organizaciones de mujeres, mujeres que han sido entrevistadas, ayuntamientos, y organismos internacionales que han venido trabajando el tema.

Podríamos separar las propuestas en dos grandes grupos: Unas que propuestas que apuntan a continuar trabajando en el cambio cultural e ideológico, que apuntan a trabajar cambios en la mentalidad y los valores, por lo que podemos decir que son cambios más estratégicos y otras, que son medidas más concretas que apuntan a resolver intereses más prácticos, pero que también son fundamentales, y que muchas veces se convierten en acciones estratégicos.

A) Propuestas que apuntan al cambio cultural e ideológico, a los intereses más estratégicos.

1) Sensibilizar y Concienciar a las mujeres: para que no sólo trabajen porque su salario es necesario para el presupuesto familiar, sino para el desarrollo de sus potencialidades y para

colocarse en una posición de mayor ventaja en la sociedad y en la familia.

2) Reconocer la función social de la Maternidad: porque las mujeres damos a luz a hombres y mujeres, reproducimos a la especie humana, en este caso a la española y no por ello vamos a ser castigadas, sino protegidas por Derecho.

3) Transformar el modelo de organización social basado en la familia a que el modelo se fundamente en los Derechos de los Individuos. Promover los Derechos al Bienestar de las Personas: niños, niñas personas de la 3ª edad, discapacitadas o enfermas como un derecho individual a ser cuidadas en condiciones de calidad de las personas.

4) Modificar el discurso de Conciliación, que considera, que la conciliación es *“una ayuda para las mujeres”*

5) Aplicar el *“mainstreaming”* o aplicación transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas.

6) Sensibilizar y concienciar a los hombres

7) Que los hombres también hagan uso de las medidas de *Conciliación*.

B) Propuestas de medidas concretas que apuntan a resolver intereses más prácticos.

1) Ampliar la cobertura de los Servicios de Atención a las Personas

*** Servicios para menores**

*** Servicios para personas de la 3ª edad, discapacitados y enfermas**

2) Hacer de la Conciliación uno de los aspectos a negociar en los Convenios Colectivos

3) Sensibilizar y Concienciar a los Empresarios

4) Apoyar a las Mujeres Empresarias

5) Cumplir con el compromiso de la *Cumbre Europea de Lisboa del 2000*.

V. BIBLIOGRAFÍA

ANA AMORÓS, *División Sexual del Trabajo*, coordinado por Celia Amorós en *10 palabras clave sobre mujer*. Editorial Verbo Divino, tercera edición, 2000.

ANA DELSO ATALAYA, *El Cheque Servicio como elemento dinamizador, de estrategias para la Conciliación de la vida laboral y familiar*, Documento sin publicar, Madrid, noviembre de 2004

MARÍA ANGELES DURÁN, *El cambio en el papel socioeconómico de las mujeres españolas*, en el libro: *La protección social de las mujeres*, editado por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid, 2003

NURIA MORENO-MANZANARO GARCÍA, *La protección social de las mujeres*, Edita: Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2003.

CONSTANZA TOBÍO SOLER, *Conciliación o Contradicción: cómo han las madres trabajadoras*, en el libro, *Conciliar la vida ,tiempo y servicios para la igualdad*, edita el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid, 1992, pp. 15 a la 40.

ROXANA VOLIO, *La realidad en España acerca de la conciliación de la vida laboral y familiar*, Documento sin publicar. Madrid, 2004.

Madrid 23 de noviembre de 2004

VI. ANEXO: LEGISLACIÓN COMUNITARIA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Legislación Comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres	
Directiva 75/177/CEE del 10 de febrero de 1975	Igualdad de retribución
Directiva 76/207/CEE del 9 de febrero de 1976	Igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo
Directiva 79/7/CE del 19 de diciembre de 1978	Igualdad de trato en la Seguridad Social
Directiva 86/378/CEE del 24 de julio de 1986	Igualdad de trato en los regímenes profesionales de Seguridad Social
Directiva 86/613/CEE del 11 de diciembre de 1986	Igualdad de trato para los trabajadores autónomos, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad
Directiva 92/85/CEE del 19 de octubre de 1992	Mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora a, que haya dado a luz o en período de lactancia
Directiva 96/34/CE del 3 de junio de 1996	Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.
Directiva 97/80/CE del 15 de diciembre de 1997	La carga de la prueba en los casos de discriminación por razones de sexo
Directiva 97/81/ del 15 de diciembre de 1997	Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
Directiva de 1999/70/CE del 28 de junio de 1999	Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
Directiva 2002/73/CE del 23 de septiembre 2002	Reforma de la directiva 76/207/CE de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.
Fuente: López Méndez, Irene. ¿Qué puede aportarnos la UE en el impulso de la Conciliación en España. En: Conciliar la Vida. Tiempo y Servicios para la Igualdad. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2002.	

