

Revista Electrónica de Salud y Mujer – Febrero 2004

Vivir con salud

Compaginar vida laboral y familiar



La necesidad de conciliar vida familiar y laboral es una responsabilidad compartida por la propia familia -con todos sus miembros-, por la sociedad -con una mayor conciencia y apoyo- por las empresas y por las administraciones públicas. La legislación de los últimos años sobre esta materia va dirigida a respetar la igualdad de condiciones y derechos en el trabajo de hombres y mujeres.

El Plan de Acción adoptado en la Conferencia de El Cairo (1994), en el capítulo "igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer", estableció la necesidad de que hombres y mujeres participen e intervengan por igual en la vida productiva y reproductiva; para ello estableció una serie de medidas, encaminadas a hacer posible que la mujer pueda combinar el embarazo y el cuidado de los hijos con la participación en el trabajo, y a que aumente la responsabilidad de los hombres respecto a la crianza de los hijos y quehaceres domésticos, "los gobiernos deben promover y alentar la participación del hombre y la mujer en pie de igualdad en todas las esferas de la vida familiar y responsabilidades domésticas".

Pero en la práctica no ocurre así. Según estimaciones del Banco Mundial, entre 1969 y 1997, las mujeres han incrementado su participación en la vida laboral en un 126%, y en la actualidad integran casi la mitad de la mano de obra del mundo. Están asumiendo nuevas responsabilidades fuera de la familia y aportando ingresos para mantenerla, al igual que lo hace el hombre, pero las responsabilidades del trabajo en el hogar siguen recayendo en su mayoría en la mujer, además de los hijos, y las labores propias del hogar, en muchos casos tiene que atender, también, a familiares mayores. Esta otra actividad se comienza a conocer como el "segundo turno".

Este "segundo turno" se convierte en un impedimento para promocionarse en su vida laboral, las empresas quieren perfiles sin cargas, trabajadores que pueda

ajustar su vida familiar a las exigencias del trabajo, cuando éste lo demande, sin estar coartado por unas obligaciones familiares.

Está demostrado que esta situación conduce a un mayor estrés y a un descenso de la productividad, y es responsable de un elevado índice de abandonos del mercado de trabajo, por no poder compaginar las actividades familiares y laborales. De esta forma en muchos casos el mercado laboral también pierde los conocimientos y experiencia de la mujer trabajadora y de la inversión realizada en formarla.

En los últimos diez años se ha duplicado el número de mujeres que abandona el trabajo

Uno de los problemas a los que se enfrenta la mujer con un trabajo fuera del hogar es la conciliación de la vida laboral con la familiar. Según la doctora la doctora Lucía Artazcoz, del Grupo de Género y Salud Pública de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS) y ponente del Coloquio ANIS (Asociación Nacional de Informadores sobre la Salud) sobre Salud, Género y Trabajo en la Mujer del Siglo XXI existen diversas formas de llevar a cabo esta conciliación, como recurrir a la ayuda de padres o suegros, contratar a trabajadoras domésticas, trabajar a tiempo parcial o hacer una doble jornada de trabajo, lo que conlleva un mal estado de salud en general, la limitación crónica de la actividad habitual, un aumento del riesgo de trastornos crónicos de salud, la realización de menos ejercicio físico en el tiempo libre y menos horas de sueño. La III Encuesta Europea de Condiciones del Trabajo pone de manifiesto que el trabajo a tiempo parcial se concentra en un pequeño número de ocupaciones de mayor monotonía, con menor oportunidad para aprender y peor pagadas en términos de precio por hora trabajada. El trabajo parcial tiene otras consecuencias indirectas, como la limitación de las perspectivas de promoción, la reducción de las pensiones de jubilación y la disminución de la presencia de las mujeres en la vida pública, explica la doctora Artazcoz.

En España, esta situación se agrava si tenemos en cuenta que el 53% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial tiene contratos temporales. En otras ocasiones, las mujeres optan por abandonar el mercado laboral para atender sus responsabilidades familiares, de forma que el número y proporción de mujeres que abandonan el trabajo remunerado por razones personales o responsabilidades familiares ha aumentado de 60.000 en 1992 a 117.500 en 2002.

Paro en femenino

En España, el paro laboral en la mujer ha pasado del 34% en 1982 al 57% en el año 2003. Durante este año, además, el volumen del paro femenino de larga duración (igual o superior a dos años) duplicó al masculino (298.000 mujeres frente a 148.000 hombres). La mujer en nuestro país tiene, además, menor variedad de ocupaciones que el hombre y a menudo en su trabajo pagado reproduce el rol tradicional en la familia. Por ejemplo, hay el doble de mujeres que hombres que trabajan en la educación, el triple de mujeres que hombres en trabajos de sanidad y servicios sociales y ocho veces más mujeres que hombres trabajan en servicio doméstico.

En cuanto a los cargos de responsabilidad, según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales recogidos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, del total de cargos de dirección de la Administración Pública y de empresas de 10 o más asalariados, sólo el 18,17% estaba ocupado por mujeres durante el último cuatrimestre del 2003.

Compartir responsabilidades

Muchas voces señalan que el cambio de esta situación pasa por promover una prestación de cuidados familiares compartida por igual por hombres y mujeres; el cuidado de niños, o personas mayores, o las tareas del hogar no deben seguir considerándose una tarea exclusivamente femenina, y la puesta en marcha de políticas para promover esa prestación compartida, podría ser el principio de una forma de abordar el problema.

Pero mientras no sea una realidad, la mujer que trabaja puede acogerse a algunas medidas que le harán más fácil compaginar las dos actividades, como reducción de jornada, excedencia, permiso por lactancia, más flexibilidad en el horario... son pequeñas metas, algunas ya establecidas por la ley, pero otras habrá que negociarlas con la empresa.

A la reducción de jornada puede optar tanto el padre como la madre, hasta que el niño cumpla los 6 años. Se puede llegar a un acuerdo con la empresa y reducir un tercio o la mitad de la jornada, con la correspondiente reducción de salario. No se trata solo de reducir horas, sino volumen de trabajo.

El permiso por lactancia supone una reducción de una hora a lo largo de la jornada, o media hora en la entrada o salida del trabajo, hasta que el niño cumpla nueve meses. También puede optar a este permiso el padre, al igual a la excedencia, que se puede prolongar al menos durante el primer año de vida del recién nacido.

La flexibilidad del horario se puede plantear en la empresa, negociar las horas de un día -para librarse- y repartirlas en los otros días.

Permisos por maternidad

El sistema legislativo español contempla los permisos por maternidad y paternidad en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

De las 16 semanas del descanso por maternidad, serán las 10 últimas las que se podrán realizar a tiempo parcial, de manera que se pueden convertir en 20, trabajando sólo media jornada. Pueden disfrutar el permiso tanto el padre como la madre, y podrán simultaneárse las 10 semanas del permiso, es decir, hacer cinco cada uno, los dos a la vez.

Para que pueda disfrutarse el permiso a tiempo parcial, será imprescindible el acuerdo entre la empresa y la trabajadora.

En caso de que la madre lleve poco tiempo trabajando y no cumpla el requisito de la cotización mínima exigible para percibir la prestación de maternidad, la podrá recibir el padre, referido sólo a la 10 semanas, en caso de que la madre se las ceda.

Existe también la posibilidad de que la madre pueda revocar la cesión a favor del padre de parte del descanso por maternidad (ausencia, enfermedad o accidente, abandono de familia o separación).

Se podrá suspender el descanso por maternidad si el recién nacido queda hospitalizado con posterioridad a las 6 semanas después del parto y hasta que sea dado de alta, reanudándose a partir de ese momento, el periodo de descanso de la madre o el padre.

Otras políticas familiares en Europa

Alemania: todos los padres tienen derecho a una excedencia por tres años.

Dinamarca: Algunos colectivos han incluido el término de "jornada fluida", lo que significa que el trabajador/a puede adaptar su jornada laboral a sus necesidades familiares, siempre y cuando realice su tarea (en casa o en la oficina)

Francia. Desde 1995 existe una ayuda para la contratación de una persona que atienda en casa a los niños menores de 6 años. Las aportaciones monetarias y las desgravaciones fiscales cubren aproximadamente el 70% del coste

Desde 1985 existe una paga mensual para el padre/madre que deja de trabajar para atender al menos a dos hijos (uno de ellos menor de 3 años)

Suecia. Cada progenitor tiene derecho a 180 días como máximo y 30 como mínimo por maternidad, 360 días entre los dos.

Algunos países conceden días libres al padre por nacimiento, Dinamarca (10 días), Finlandia (de 6 a 12), Francia y España (3), Suecia (10).