

Revista Electrónica de Salud y Mujer – Febrero 2005

Educar para conciliar



Con el lema “Mujer, familia y trabajo” se organizó el día 2 de marzo el IV Congreso en el que la Asociación Mujer. Proyecto Familia y trabajo (<http://www.mujerfyt.org>), pretende acercarse a las instituciones educativas con el fin que transmitan a los estudiantes la importancia de la conciliación de la vida familiar y la laboral. El Congreso se celebró en coordinación con la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

España está en la cola de la Unión Europea (UE) en la conciliación según un estudio reciente del Consejo Económico y Social (CES) titulado “Panorama sociolaboral de la mujer en España” que maneja datos de la UE con 15 países miembros. El estudio advierte de que las dificultades para conciliar familia y trabajo repercuten sobretodo en las mujeres y dificultan la igualdad de los sexos.

¿Qué es la conciliación de la vida laboral con la familiar?

La conciliación constituye hoy en día, un elemento básico en la redefinición del concepto de bienestar social y la calidad de vida, y concretamente el de calidad de vida de las mujeres, en la atención a los miembros más vulnerables de la sociedad y su trabajo. La conciliación de la vida laboral y la vida familiar ha adquirido un papel muy relevante en la sociedad actual, debido a la incorporación gradual de la mujer al mundo laboral. Se han ido desarrollando un conjunto de efectos muy positivos para la mujer por lo que hace referencia a la autonomía, independencia, autoestima, etc. Sin embargo se han producido una serie de consecuencias adversas no tan positivas en ámbitos familiares, sociales y culturales, que reclaman el compromiso e implicación de las Administraciones y las empresas para remitirlas.

La sociedad hace cien años se estructuraba laboralmente en dos, los hombres estaban integrados ampliamente en el mundo laboral y realizaban trabajos remunerados, permitiéndoles sustentar a los miembros de su familia; las mujeres,

en cambio, se encargaban, en la mayoría de los casos, a atender a los miembros dependientes de su familia y el trabajo doméstico o familiar, lo que no era socialmente reconocido, ni remunerado, ya que se daba por hecho que era el deber.

Esa repartición de roles tan restrictiva, fue cambiando con el paso de los años, debido al desarrollo económico y social que requirió la integración de la mujer al mundo laboral. Muchas mujeres asumieron la entrada al mercado laboral como un paso más hacia su independencia personal, económica y profesional.

Con esta entrada de fuerza de trabajo al mercado laboral, ha cambiado significativamente las cifras, en el año 2004, el 41% de la población con trabajo asalariado está formado por mujeres, lo que supone que existen millones de mujeres y hombres que deben afrontar responsabilidades familiares y laborales que en muchas ocasiones son incompatibles.

La plena incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado ha causado uno de los cambios sociales más destacados de este siglo. Este cambio provoca la necesidad de elaborar un nuevo orden o sistema social que contemple nuevas reglas del juego, que equilibren las relaciones sociales, el nuevo modelo familiar, el papel de la mujer, el reparto de responsabilidades y cargas familiares, la asunción de las carreras profesionales equitativas, etc.

Después de trabajar, comienza una segunda jornada laboral

Para muchas mujeres en España, después de una primera jornada laboral de ocho horas, comienzan una segunda agotadora jornada, de una media de 4 horas diarias, en la que deben llevar a cabo el trabajo doméstico, atender a los hijos y mantener unas relaciones familiares, a veces a costa de su salud mental, llevando a cabo una carrera contrarreloj, en la que tienen todas las de perder, porque poco tiempo hay disponible posteriormente para invertirlos en ellas mismas.

Las mujeres han asumido un peso crucial en el mantenimiento de la economía familiar, el cuidado y organización familiar, muchas veces sin recibir el reconocimiento social merecido, pero sí sumando todas las responsabilidades y obligaciones que conlleva su rol de madres trabajadoras, profesionales cuidadoras, etc. Es importante que las instituciones públicas y privadas, asuman y lleven a

cabo políticas públicas de fomento y de apoyo, con el fin de conciliar la vida laboral y la vida familiar, facilitar la asunción de las responsabilidades familiares y potenciar el papel dinámico de la familia como factor de bienestar y de desarrollo personal y colectivo.

Tener o no tener familia

Según el estudio de CES en ocasiones las mujeres deben elegir entre familia y trabajo (además suelen tener empleos más precarios que los hombres por lo que deben trabajar muy duro para asegurarse su estabilidad laboral). Por otro lado, estas situaciones favorecen la baja fecundidad y el envejecimiento progresivo de la población.

Hasta hace unos años la Administración Pública no había reflejado en sus políticas la realidad del papel que tenían las familias en el mantenimiento del equilibrio social y económico. Mientras las mujeres asumieron el papel de gestoras de la economía familiar y el cuidado de la familia, la administración no intervino directamente en la creación de políticas familiares que ayudarán a equilibrar roles, puesto que no existía ningún conflicto interno/externo de las proporciones actuales. Una vez que la mujer se integra en la vida laboral las instituciones públicas han actuado para hacer frente a una realidad que provocaba la aparición de una serie de necesidades que hasta hace un tiempo no habían salido a la luz, que provocaban el desequilibrio y la fragilidad de la situación familiar.

Ya no se trata de tener o no tener una familia, se trata de encontrar el equilibrio entre una vida laboral muy exigente y cada vez más competitiva con las responsabilidades domésticas, y que la administración ayude en la búsqueda de la conciliación.

¿Como se está favoreciendo la conciliación desde la Administración?

En el año 2003 se aprobó el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que se desarrollaría desde 2003 a 2006, y que tenía como principal objetivo continuar con políticas específicas que aseguraran la igualdad real y efectiva de oportunidades en todos los ámbitos y niveles.

El Plan se basaba en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que tenía como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros, lo que se denomina "mainstreaming".

Para su elaboración, se consultaron a las comunidades autónomas, las organizaciones sindicales y a las organizaciones no gubernamentales integradas en el Consejo Rector del Instituto de la Mujer. El Plan contemplaba un total de 168 líneas de acción, agrupadas en ocho áreas estratégicas, a través de las cuales se desarrollaban y definían una serie de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones todavía existentes, así como a aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en los que, todavía, estaban insuficientemente representadas. La puesta en marcha de este Plan se inspiró en dos principios fundamentales:

- El de "mainstreaming", que consiste en promover la defensa y garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.
- El de cooperación entre todos los agentes implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades: Administraciones Públicas, agentes sociales, ONG s y sociedad, en general.

Más información: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

http://www.tt.mtas.es/periodico/asuntossociales/200303/as20030307_2.htm

¿Qué medidas deberían contemplarse?

Para una correcta distribución de responsabilidades sería necesario llevar a cabo un serie de medidas en diferentes ámbitos. De una parte sería necesario continuar con las políticas sociales que promueven una repartición igualitaria de las responsabilidades familiares y domésticas mediante campañas informativas y formación en las escuelas, para ayudar a producir un cambio en las actitudes personales en relación a la corresponsabilidad familiar. Por otro lado, el uso de servicios públicos de apoyo destinados a las familias, como por ejemplo guarderías infantiles o reducciones de la jornada laboral que permitan a los interesados

(hombre o mujer) disponer de más tiempo con el objetivo de poder atender y cuidar a la familia por si mismos, favoreciendo así a la estructuración de la unidad familiar, que habitualmente está muy castigada por jornadas laborales maratonianas y el exceso de actividades extra-escolares con las que se mantienen a buen recaudo a nuestros hijos.

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es un tema que afecta tanto a la mujer como al hombre, y su solución requiere abordar el ciclo durante el que las mujeres y los hombres tienen necesidades y responsabilidades personales, familiares y profesionales que necesitan conciliar. La integración del hombre en la educación, atención y cuidado de los hijos es un derecho del que había sido liberado y/o relegado, que es necesario para aportar un modelo educativo equilibrado que sumará una visión masculina y femenina, basada en la igualdad en los roles familiares y sociales. Según el estudio CES los hombres apenas hacen uso de su permiso de paternidad (que tiene una duración considerable y es bastante flexible) por no estar remunerado y por las consecuencias negativas que pueda tener para su carrera.

Más información: López, Teresa. Cómo conciliar familia y trabajo. *El correo digital*. Mayo 2003. Consultar en:

<http://canales.elcorreodigital.com/auladecultura/teresalopez1.html>