

Madres trabajadoras en la Unión Europea

Proteger la maternidad nos hace más iguales

Juan Meseguer

Lograr la igualdad entre mujeres y hombres se ha convertido en uno de los objetivos prioritarios de los gobiernos europeos. El problema es qué se entiende por igualdad y con qué contenidos se llena esa palabra. Un estudio publicado por la Fundación Acción Familiar, *Mujer e igualdad de trato* (1), propone reconocer la maternidad como un derecho básico e incorporar su protección al debate sobre la igualdad.

En la década de los setenta del siglo pasado, algunos vieron en la búsqueda por parte de las mujeres del trabajo fuera del hogar un signo de liberación de “ataduras tradicionales” como la familia y la maternidad.

Este enfoque, característico del feminismo radical, fue contestado por otras corrientes de pensamiento (entre otras, algunas surgidas también dentro del movimiento feminista); en general, coincidían en afirmar que no había por qué enfrentar maternidad y trabajo remunerado de la mujer.

¿Condenados a no entendernos?

La diversidad de interpretaciones sobre el mismo fenómeno pone de manifiesto la existencia de unas ideologías sobre la mujer, la maternidad y el trabajo; ideologías que a menudo reaparecen en el contexto del debate actual sobre la igualdad entre mujeres y hombres; sobre todo, cuando se entra a debatir en qué consiste esa igualdad y qué repercusiones tiene en la práctica.

Así, la expresión “igualdad de género” hoy puede significar cosas muy distintas dependiendo del contexto en que se use: aunque suele abarcar reivindicaciones tan plausibles como la erradicación de la violencia doméstica, las actitudes machistas o el impulso de la conciliación entre familia y trabajo, otras veces incluye cuestiones ideológicas controvertidas como los llamados “derechos sexuales y reproductivos de las mujeres”; categoría inventada para promover el aborto (cfr. *Aceprensa*, 24-03-2010).

¿Significa esto que no es posible afirmar nada con seguridad en este terreno sin caer en la deriva ideológica? No necesariamente.

Las autoras del estudio *Mujer e igualdad de trato* también tienen su postura al respecto: “Hombres y mujeres somos idénticos en capacidades, derechos y obligaciones, pero no lo somos en nuestras realidades biológicas, comportamientos sociales e incluso en nuestros intereses personales”.

Por eso, consideran que las ac-

ciones a favor de la igualdad deben respetar y proteger las diferencias que proceden de la naturaleza y las que son consecuencia de decisiones tomadas libremente; entre otras, la maternidad.

Como es lógico, esta toma de postura no invalida el análisis empírico que viene a continuación. Autores como Salvador Giner, José Félix Tezanos o Miguel Beltrán ya se encargaron de aclarar que la noción weberiana sobre la “ciencia libre de valores” no significa asepsia valorativa, sino distinguir claramente entre el mundo de los hechos y el de los valores.

El estudio estadístico realizado por las autoras –emplean la técnica del análisis de conglomerados– conduce (y se alterna) con ideas sugerentes destinadas a enriquecer el debate sobre la conciliación entre familia y trabajo en lo que afecta a las mujeres empleadas que son madres, si bien sus propuestas beneficiarían a todas las madres que trabajan, ya sea dentro o fuera del mercado laboral.

Ellas trabajan más

El estudio *Mujer e igualdad de trato*, dirigido por la economista M^a Teresa López López, se propone conocer la realidad de las mujeres de la Unión Europea que trabajan fuera del hogar y que son madres. Además indaga cómo eliminar las desigualdades que todavía persisten entre los sexos.

De las diversas manifestaciones de discriminación por razón de sexo estudian las que tienen origen en la maternidad. Este enfoque les ha permitido identificar una doble desigualdad, derivada del hecho de ser mujer y madre: el mercado de trabajo no sólo trata de forma diferente a hombres y mujeres, sino también a las mujeres que son madres y a las que no lo son.

La primera desigualdad –entre mujeres y hombres– se observa, por ejemplo, en el reparto del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al no remunerado (cuidado de la familia y tareas domésticas). Todavía hoy se sigue viendo el segundo como un fenómeno mayoritariamente femenino, si bien hay que tener en cuenta que los arreglos que hacen los hombres en el hogar también formarían parte de ese trabajo no remunerado; algo en lo que no suelen reparar las estadísticas.

Un dato significativo es que en Europa las mujeres dedicaban en 2006 una media de 25,5 horas al trabajo no remunerado frente a las 7,8 horas que dedicaban los hombres; la brecha es aún mayor en España: 24,4 horas frente a 4,8.

Si se toman las horas totales de trabajo (remuneradas o no), el resultado es que las mujeres trabajan más horas. En Europa, la media de traba-

El mercado de trabajo no trata de igual forma a las mujeres que no tienen hijos y a las que son madres o pueden serlo por encontrarse en edad fértil

jo semanal dentro y fuera del hogar es de 62,4 horas para ellas, y de 48,7 horas semanales para ellos; lo que representa casi un 22% más de tiempo de trabajo femenino. De nuevo, esta diferencia es más aguda en España donde el porcentaje de trabajo adicional llega al 28%.

La desigualdad invisible

Sin embargo, existe una desigualdad que a veces pasa inadvertida al hablar en general de la situación laboral de la mujer. “El mercado de trabajo –advierte el informe– no trata de igual forma a todas las mujeres, pudiéndose observar significativas diferencias entre aquellas que no tienen hijos y las que son madres o pueden serlo por encontrarse en edad fértil”. Esta segunda desigualdad –entre mujeres sin hijos y madres– se observa en la tasa de empleo y en los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial. Las diferencias se acentúan a medida que aumenta el número de hijos, lo que permite a las autoras concluir que “es el número de hijos, más que su edad, lo que penaliza el trabajo laboral femenino; a más hijos menor participación femenina” (ver tabla 1).

Se podría argumentar que el trabajo a tiempo parcial es precisamen-

te una fórmula idónea para las mujeres con hijos que no desean abandonar el mercado laboral. Pero esto es cierto sólo en unos casos. En efecto, hay “madres que se retiran voluntariamente del mercado laboral para atender a sus hijos menores” y otras que “son expulsadas o sienten estarlo por el mero hecho de ser madres”.

No hay verdadera opción

Siempre se podrá decir que nadie obliga a ser madres a las mujeres empleadas. Vistas así las cosas, las desigualdades sobrevenidas a las trabajadoras que deciden ser madres serían, en último término, fruto de elecciones personales.

Pero el caso no es ése. Muchas mujeres con trabajo remunerado desearían ser madres o tener más hijos pero renuncian a hacerlo por razones ajenas a ellas. Según los datos que expone el estudio, “las mujeres europeas están siendo empujadas a renunciar a la maternidad y la tradicional expresión utilizada por algunos autores del *doble sí*: muchas mujeres dicen sí a la maternidad y sí al trabajo, ya no es una realidad”.

El estudio *Mujer e igualdad de trato* se mueve en la línea de lo que han apuntado otras autoras como Anna Cabré, del Centre d'Estudis Demogràfics de la Universitat Autònoma de Barcelona: “Hay que hacer una política destinada a mejorar la libertad y capacidad de opción de las familias, de las personas que están dentro de las familias, de hacer lo que les parezca oportuno en función de sus intereses, es decir, tener más o menos hijos. Actualmente, tener menos es fácil, tener más, no. Por lo tanto no hay opción” (2).

Tabla 1. Número de mujeres empleadas, mayores de 15 años, por número de hijos. Año 2008
Unidad miles y estructura porcentual

	Mujeres		Mujeres / madres con hijos							
	0 hijos	%	1 hijo	%	2 hijos	%	3 ó más hijos	%	Total	%
UE-27	48999,1	51,76	23673,3	25,00	17223,1	18,20	4769,4	5,04	94664,9	100
España	4168,5	48,89	2363,6	27,70	1665,8	19,50	328,2	3,85	8526,1	100

Fuente: Base datos Eurostat e informe *Mujer e igualdad de trato*

Esto lo escribía Cabré en 2003. Su argumentación gana todavía más peso desde que entró en vigor en 2010 la nueva ley del aborto que, como dicen las autoras, más que consagrar el *derecho a la maternidad libremente decidida* (artículo 3.2), crea un *derecho a la supresión de la maternidad*; o sea, a la libre disposición sobre la vida del feto.

Resulta contradictorio que el mismo gobierno que promovió la ley del aborto abogue por proteger la maternidad en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 8 de esta ley dice que “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

Y el artículo 14, dedicado a los criterios generales que habrán de informar las políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, reconoce entre otros elementos “el valor del trabajo de las mujeres, in-

El informe de Acción Familiar propone integrar la protección de la maternidad dentro de las políticas públicas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres

cluido el doméstico” y “la protección a la maternidad”.

Derecho a la maternidad

Puestos a hablar de derechos, resulta más coherente el planteamiento que hacen las autoras de *Mujer e igualdad de trato*. Pero ¿qué sentido tiene reconocer la maternidad como un derecho? ¿No equivaldría eso a juridificar las relaciones familiares que son, por definición, el ámbito de lo gratuito?

En el terreno de las ideas, reconocer la maternidad como un dere-

cho básico supone sentar las bases para que la sociedad empiece a valorar mucho más el trabajo de ser madre. También el de aquellas que no están en el mercado laboral.

Lo que nos lleva a la tesis central que plantea el estudio: para erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres no bastan las políticas públicas compulsivas (“ahora te doy un cheque, ahora te lo quito”), ni siquiera las que sólo protegen “a las mujeres trabajadoras en el momento de su maternidad y no la maternidad por lo que ella misma significa”.

Ciertamente, no parece coherente el discurso de quienes critican el modelo de “familia tradicional” –que a su vez se identifica con el de la “mujer encerrada”–, y luego se desentienden tanto de las madres que se dedican al cuidado de la familia y del hogar –bien por elección propia o por “exigencias del mercado”– como de las mujeres que se ven obligadas a renunciar a ser madre porque su actividad laboral no se lo permite.

Notas

(1) M^a Teresa López López (dir.), Mónica Gómez de la Torre del Arco, Aurelia Valiño Castro. *Mujer e igualdad de trato. Análisis de la maternidad en la Unión Europea*. Fundación Acción Familiar-Ediciones Cinca. Madrid (2011). 159 págs.

(2) Anna M^a Cabré, “Demografía y bienestar social”, en *La natalidad en España. Situación y estrategias socioeconómicas*, Ministerio de la Presidencia, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Madrid (2003), pág. 83.

La conciliación de familia y trabajo, en la práctica

La conciliación entre trabajo y vida familiar es una necesidad en boca de todos, un problema acuciante de muchas familias y un objetivo declarado de la política social. Pero ¿qué se está haciendo en la práctica para facilitarla? Las profesoras Nuria Chinchilla (IESE Business School) y Consuelo León (Universitat Internacional de Catalunya) lo explican en un libro recién publicado sobre el caso de España (1).

Las leyes son importantes, porque fijan mínimos y definen el marco. Pero, como observan las autoras, en último término la conciliación depende de lo que haga cada empresa y también cada empleado. Su estudio, llamado IFREI (IESE Family Responsible Employer Index: cfr. Acepresa, 2-02-2005 y 7-12-2005), dirigido por la Prof.

Chinchilla, está basado en una encuesta a unas cinco mil empresas prolongada durante diez años (1999-2008). Así se ha podido estimar la extensión de medidas de conciliación, hacer una tipología de ellas e identificar las más efectivas.

Primero, el libro presenta el contexto general, europeo y español. Señala que al principio las políticas de conciliación estaban pensadas solo para mujeres, pero hoy se presta cada vez más atención al caso masculino.

Sin embargo, el recurso a tales medidas sigue siendo de hecho predominantemente femenino, con gran diferencia. Además de la protección específica a la maternidad, las soluciones para facilitar la atención de la familia –hijos, ascendientes mayores, parientes enfermos– y el hogar son mucho menos usadas por los hombres.

Opciones como la reducción de jornada o la excedencia mientras los hijos son pequeños son tomadas casi siempre por mujeres, y aunque en gran medida, indican las autoras, responden a preferencias personales de las mismas interesadas, se traducen para ellas en menos posibilidades de ascenso, salario inferior, menores pensiones.

En gran parte, las desventajas laborales de las mujeres no se deben al sexo sino a la maternidad. Ocurre en muchos países lo que se ha vuelto a comprobar en Estados Unidos: las mujeres ganan por término medio el 80% de la media masculina en empleos de dedicación completa; pero si se comparan las jóvenes graduadas universitarias solteras con los hombres de igual condición, la diferencia desaparece.

Flexibilidad en el tiempo y en el espacio

La mayoría de las medidas de conciliación son aplicables a los dos sexos, y por tanto pueden, si se extienden, contribuir a eliminar el *handicap materno*. Así ocurre con las fórmulas de flexibilidad en el tiempo de trabajo, la primera categoría en la tipología de Chinchilla y León.

La elasticidad en la hora de entrar y salir es la práctica más difundida: la tienen el 94% de las empresas encuestadas (al principio del estudio, 1999, la proporción era del 62%). También es frecuente (más del 80%) la posibilidad de acogerse a jornada reducida, con reducción también de sueldo. En cambio, es mucho menos común (48%) la semana comprimida, con más horas unos días para tener libre media jornada o una entera.

El segundo tipo de medidas es la flexibilidad en la trayectoria profesional. Aquí se incluyen las ampliaciones voluntarias del permiso de maternidad y el de paternidad, incluso parcialmente retribuidas. A mediados de esta década llegaron a estar en el 40-50% de las empresas encuestadas; pero ahora han quedado por debajo del 30%. La excedencia sin sueldo para cuidar de los hijos –o de otro familiar– tiene una cota mucho más alta, del 70%. Algunas empresas citadas en el libro añaden ayudas como planes de formación durante la excedencia, para que el empleado se mantenga

al día, o una reincorporación gradual al término del periodo.

Entre las medidas de flexibilidad “espacial”, el estudio considera las videoconferencias, que ahorran viajes, y el teletrabajo. Este último no es posible para todas las funciones, y la experiencia muestra que tiene sus inconvenientes, como la falta de contacto con los colegas o la incomodidad si en casa no hay buenas condiciones materiales para trabajar. Donde se admite esta opción –ya más de la mitad de las empresas estudiadas– suele haber fórmulas mixtas. Por ejemplo, en Alcatel el 40% de la plantilla teletrabaja, pero se exige acudir a la oficina al menos dos veces por semana. Muchos empleados de Unisys empiezan la jornada laboral en casa, con tareas –como atender el correo electrónico– que se pueden hacer en cualquier parte, y van a la oficina a media mañana, cuando ha pasado el atasco de la hora punta.

Otras prácticas de conciliación son los servicios de apoyo a los empleados. En algunos casos consisten en dar información. En otros, la empresa se implica directamente, facilitando guardería en el centro de trabajo o subvencionando guardería fuera. Lo primero es complicado: requiere reservar espacio, la demanda es insegura –no se puede prever la natalidad de la plantilla–, hace incurrir en responsabilidad civil en caso de accidente. Es más factible en grandes centros de trabajo, como la sede central del Banco Santander, una especie de ciudad donde trabajan ocho mil personas y hay guardería con 400 plazas. Pero en opinión de muchos directivos, la función de la empresa no es asumir ese servicio, sino pagar más y dar facilidades para que cada empleado lo contrate como quiera.

El estudio revela un dato importante. Las prácticas de conciliación se han extendido a empresas de diversos tamaños. En las pequeñas y medianas hay gran facilidad para el horario flexible, quizá porque la negociación entre empleado y empresario es directa. Pero las demás están implantadas en proporción directa a dos factores: el tamaño de la empresa y el porcentaje de mujeres en la plantilla. Es un indicio más de que estas políticas aún son, de hecho, cuestión sobre todo femenina. **Rafael Serrano.**

Notas

(1) Nuria Chinchilla Albiol y Consuelo León Llorente. *Diez años de conciliación en España*. Grupo 5. Madrid (2011). 162 págs. 14.95 €.



Edita Acepresa S.A. • c/ Núñez de Balboa, 125, 6º A. 28006 Madrid (España) • Tfnos.: (+34)915158974 (Administración), (+34)915158975 (Redacción) Fax: (+34)915631243
E-mails: administracion@acepresa.com (Administración), redaccion@acepresa.com (Redacción), mas@acepresa.com, jprado@acepresa.com (Comercial)

CEO: Miguel A. Sánchez • Director: Ignacio Aréchaga • Redactor-Jefe: Rafael Serrano • Director comercial: Jesús Ángel Prado

Imprime Centro Gráfico Alborada. • Depósito Legal: M. 35.855-1984 • ISSN: 1135-6936

Se distribuye por suscripción. Se pueden adquirir los derechos de reproducción mediante acuerdo por escrito con el editor. Mail de contacto: info@acepresa.com