

MUJER, EMPLEO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES: EL PAPEL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

El acceso al mercado de trabajo presenta aun hoy mayores dificultades para la mujer que para el hombre. Las mujeres ocupan, generalmente, los trabajos más precarios, menos cualificados y peor pagados, centrados mayoritariamente en el sector servicios y en los cuales desarrollan labores que no pasan de ser una réplica de las que ejercen en el hogar.

Este artículo aborda en profundidad la discriminación laboral de la mujer. El autor analiza las principales medidas vigentes en la CAPV y defiende la necesidad de que, tal y como sucede en la mayoría de los países europeos, el Gobierno Vasco elabore una política específica referida a la familia. Sólo así se podrían adoptar las medidas necesarias para conciliar las responsabilidades familiares de la mujer con su derecho a la integración plena en el mercado laboral.

La compatibilidad entre el trabajo y las responsabilidades familiares constituye uno de los factores determinantes para el mantenimiento del empleo para cualquier persona y especialmente en el caso de las mujeres. Estas obligaciones abarcan numerosos aspectos de la vida de sus miembros, refiriéndose tanto a ámbitos educativos y laborales como de transporte o bienestar social. Ante esta situación, la Administración Pública tiene en sus

manos, sin duda, la posibilidad de suavizar, y aún de neutralizar, las incompatibilidades y facilitar así el mantenimiento del puesto de trabajo, a quienes tienen responsabilidades familiares, a través de acciones coordinadas, centradas en la unidad convivencial. Esta ayuda de la Administración resultará, sin embargo, siempre insuficiente si no se modifican las condiciones de fondo que obstaculizan, de manera determinante, dicha compatibilidad: la discriminación de la mujer en el empleo y en el seno familiar a través del desigual reparto de las labores domésticas.

La cantidad y calidad de las responsabilidades familiares dependen de la estructura y dimensión de la unidad convivencial (padre, madre, hijos, hijas, abuelo, abuela, etc.) pudiéndose citar, a título enunciativo, entre las que más dificultan la compatibilidad con el trabajo fuera de casa, las siguientes: el embarazo, el parto y sus derivaciones, la existencia o no de guarderías, el transporte a la escuela, el comedor escolar, los horarios, la desigualdad de retribuciones respecto a las de quien comparte su vida, la precariedad del empleo, las posibilidades de reinserción laboral, la infraestructura de servicios sociales y el reparto de las tareas domésticas entre los miembros de la unidad familiar. Porque, lo cierto es que.

aunque socialmente se está consolidando el principio del reparto igualitario de las labores caseras, en la realidad, la proporción de hombres que lo ejercen es muy minoritario, siendo la mujer quien las asume mayoritariamente.

Y la desigual asunción de cargos familiares depende de factores socioculturales que fijan los roles de sus miembros en el seno de la unidad convivencial, la inferioridad de la mujer en el mercado de trabajo determina, casi definitivamente, quién debe abandonar el trabajo en caso de incompatibilidad con las responsabilidades familiares.

Resulta evidente que, ante estas dificultades, la Administración puede actuar, directa o indirectamente, para reducir las incompatibilidades. Son muchos los Departamentos afectados y muy variadas las medidas que pueden ser adoptadas en los diferentes ámbitos. En el educativo, por ejemplo, el reconocimiento pleno de las escuelas infantiles o guarderías, el establecimiento de horarios compatibles con los laborales o el mantenimiento de comedores escolares. En el laboral, por su parte, todo lo relacionado con la igualdad de oportunidades, la flexibilidad horaria, la salvaguarda de los derechos económicos y al puesto de trabajo en relación al embarazo, parto y primeros cuidados del niño o las posibilidades de reinserción laboral. En los servicios sociales, la asistencia domiciliaria, los programas de apoyo y de descanso familiar para ancianos y minusválidos, las guarderías infantiles o las prestaciones económicas, sirven para vencer obstáculos que de otra manera resultan insalvables. Resulta evidente que todos estos departamentos, y otros que inciden en el tema, no pueden actuar de forma aislada y desconectada. Se imponen por ello, acciones coordinadas, orientadas a la unidad familiar o convivencial como un todo, que se apoyen y complementen.

La acción gubernamental, por tanto, es insustituible y puede ser eficaz si está coordinada. Pero la posible eficacia de las medidas quedará anulada si no se modifica la actual situación de desigualdad y discriminación de la mujer en el seno de la familia y en el mundo laboral.

1. INTRODUCCION

La conciliación entre el empleo y las responsabilidades familiares representa un grave problema para numerosas personas de nuestra sociedad actual que se agudiza aún más en época de crisis y de paro. Pero

resulta de particular relevancia en el caso de la mujer, que es quien asume la mayor parte de ellas, como consecuencia del desigual reparto de las cargas en el interior de la familia gracias al papel asignado a la mujer dentro de ella. Si a ello se le añade la discriminación que sufre en el ámbito laboral y su situación de inferioridad respecto al hombre, debido a la desigualdad de oportunidades económicas y profesionales por razón de sexo, resulta lógico, en la lógica del sistema vigente, que cuando se presentan dificultades insalvables entre el desarrollo de un puesto de trabajo fuera del hogar y la cobertura de las necesidades familiares, sea la mujer quien se vea obligada a abandonar su empleo y reintegrarse a las tareas domésticas.

Ante esta situación, la Administración Pública puede y debe tomar iniciativas, de muy diferente naturaleza, que ayuden directamente a las mujeres a superar sus dificultades para compaginar el trabajo con la vida familiar. Pero la ayuda pública no será suficiente si no se modifican substancialmente los actuales roles de los miembros familiares y se libera a la mujer de muchas de sus labores, mediante un reparto más equitativo e igualitario de las tareas domésticas y de las responsabilidades de la unidad convivencial.

Por tanto, el futuro laboral de la mujer depende, en gran medida, de la naturaleza y del volumen de estas obligaciones, así como de la desaparición de la actual situación de desigualdad en el trabajo respecto al hombre.

2. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y SU DISTRIBUCION

El volumen y naturaleza de las responsabilidades familiares dependen, como es lógico, del tamaño y estructura familiar. Pero son dos sus factores más determinantes: 1) la existencia de hijos y 2) la presencia de personas enfermas o de edad avanzada en el círculo familiar. La concepción y llegada de un hijo hace cambiar substancialmente la situación de la pareja, y supone un cambio cuantitativo y cualitativo en las tareas familiares y en el reparto de roles en su interior. El cuidado de enfermos o de personas mayores implica también, en la mayoría de los casos, una modificación substancial de la situación familiar.

La naturaleza de las responsabilidades familiares es muy variada, pero básicamente podemos centrar en los siguientes ámbitos y funciones:

1. Ejercicio del derecho a tener descendencia.
2. Función de reproducción y de transmisión de valores:
 - embarazo,
 - parto,
 - cuidado y educación de los hijos, tanto en la primera infancia como en el período de escolarización.
3. Función asistencial, que se refleja en la atención a las personas enfermas, ancianas y dependientes en general, pertenecientes al círculo familiar.
4. Función logística, como respuesta a las necesidades básicas comunes de alimentación, vestido y alojamiento de todos sus miembros.

La familia, como unidad convivencial, debe facilitar a la pareja que lo forma el ejercicio del derecho a tener descendencia. El matrimonio, en su forma tradicional, ha ido perdiendo atractivo y prestigio, pero no por ello ha descendido el deseo de tener un hogar e hijos, aunque su plasmación se haga, en la actualidad, bajo diferentes puntos de comportamiento. A pesar de la crisis de la familia institucional, numerosas encuestas señalan que se sigue dando mucho valor a la vida familiar, en su sentido amplio. La vida actual, en numerosas ocasiones, dificulta, sin embargo, estas aspiraciones y obliga a numerosas parejas a retrasar la concepción de un hijo por los problemas laborales, económicos y sociales que conlleva.

Por otra parte, la familia sigue siendo el lugar donde las relaciones personales son más estrechas, más vivas, más densas y el lugar por excelencia para el desarrollo y educación de los niños, como lugar destacado de transmisión de valores. Por ello, la función reproductora, así como de desarrollo educativo y cultural, implica tareas importantes derivadas del cuidado del embarazo, del parto y de su recuperación, que pueden interferirse con el ejercicio de una actividad laboral fuera del hogar, al prolongarse, en la mayoría de los casos, más allá del nacimiento de los hijos. La atención al recién nacido supone una dedicación especial por parte de los padres, cuyas tareas pueden ser compartidas desde ámbitos institucionales por mediación de guarderías o escuelas infantiles del sistema educativo reglado. Pero la escolarización del niño no siempre supone la desaparición de problemas, ya que la disfunción de los horarios escolares o de las guarderías, la insuficiencia de comedores o los problemas de transporte, originan serios conflictos que pueden hacer incompatible el trabajo

fuera del hogar con el cuidado de los hijos u obligar a asumir nuevas tareas que incrementan la jornada laboral.

La enfermedad, la minusvalía y el deterioro de la edad implican, por su parte, una nueva carga que recae en los miembros de la familia. No puede olvidarse que la familia sigue siendo el mejor lugar para la atención y cuidado de los ancianos y de los enfermos. Sin embargo, la carencia o escasez de apoyos sociales e institucionales como la ayuda domiciliaria, los centros de día y similares, hace incrementar el trabajo hasta convertirlo en insoportable.

La cobertura de las necesidades materiales de todos los componentes de la familia, por su parte, supone un esfuerzo considerable para algunos de sus miembros. Tanto la obtención de los recursos económicos suficientes para cubrir las necesidades materiales y espirituales (culturales, sociales, educativas) de sus miembros, como la preparación de la comida, el cuidado de la casa, el vestido y las demás tareas domésticas implican un considerable esfuerzo físico y mental.

Resulta indudable que para hacer frente a todas las tareas citadas, es necesario contar con recursos económicos suficientes, que provienen, habitualmente, de la realización de trabajos remunerados y administrados correctamente. Para ello, se precisa desarrollar algún tipo de trabajo remunerado, generalmente fuera del domicilio, por uno o varios de sus miembros, en función de la cuantía de los recursos a obtener. Y es en la obtención de estos medios económicos donde se plantean los principales problemas para conciliar las labores domésticas con el trabajo fuera de la casa, así como los derivados de la distribución de las tareas dentro de la familia.

Resulta evidente la democratización de la vida familiar en las últimas décadas. Los miembros de la familia discuten los asuntos comunes y toman decisiones conjuntamente con mayor frecuencia que en épocas pasadas. Y la conquista, por parte de la mujer, de mayor protagonismo en la sociedad y, en especial, en las actividades económicas y laborales está cuestionando el tradicional papel de la mujer en el seno familiar, con especial incidencia en la distribución interna de las tareas domésticas. En este sentido, el 71% de la población elige la distribución igualitaria de las labores de casa entre hombre y mujer como la mejor forma de organización familiar, opinión que resulta mayoritaria incluso entre los hombres (66%), sin olvidar, por ello, que cerca de un 30% cree que algunas de las tareas domésticas son más propias de

mujeres, e incluso que todas ellas les corresponden por su condición femenina.

Tabla 1. Atribución del trabajo doméstico

«Sobre los trabajos del hogar y cuidado de los niños, ¿qué frase refleja mejor su opinión?»

	Total	Hombre	Mujer
Todas las tareas incumben a la mujer	7,0	6,2	7,8
Algunas tareas incumben más a la mujer	22,0	27,5	16,8
Todas las tareas deben realizarse indistintamente por el hombre y la mujer	70,5	65,8	74,9
• NS/NC	0,5	0,5	0,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: IKEI «Informe Social del País Vasco 1993».

La realidad, sin embargo, no responde a esa opinión mayoritaria y en la práctica son muy pocos los hombres que comparten el trabajo del hogar, siendo la mujer quien hace frente mayoritariamente a las labores de casa. Más de la mitad de los hombres reconocen no realizar nunca o casi nunca tareas domésticas (54%), otro 25% lo hace esporádicamente y sólo un 18% manifiesta una dedicación frecuente, sin que esta actitud se vea modificada por su relación con la actividad; sólo uno de cada seis hombres inactivos y uno de cada tres parados confiesa realizar tareas domésticas de manera habitual, mientras el 65% de las mujeres que trabajan reconoce que es quien hace frente a la práctica totalidad de las labores de casa. A pesar de la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo, puede decirse, sin embargo, que el trabajo doméstico recae, casi en exclusiva, sobre las espaldas de las mujeres, sin que el hecho de trabajar fuera de casa les libere de asumir prácticamente todas las responsabilidades domésticas, condenándolas a una doble jornada laboral.

Tabla 2. Atribución del trabajo doméstico

«¿Realiza Vd. habitualmente tareas domésticas?»

	No, nunca	Esporádicamente	Sí habitualmente Pocas	Muchas	Todas
MUJER	2,3	3,7	18,2	30,5	45,3
• Por edad:		8,4	40,4	35,3	14,2
• 16-19 años	1,8	2,1	6,4	27,4	4,6
• 30-44 años		7,5	30,9	30,3	27,6
• 45-79 años	2,5	0,5	7,2	30,7	60,7
• Por estado civil	3,8				
• Soltera					
• Casada	0,9				
• Actividad:					
• Ocupada	2,7		27,0	37,2	29,0
• Parada	1,8	4,0	17,3	49,9	31,0
• Inactiva	2,2		14,6	23,9	55,0
HOMBRE	29,4	4,3	27,4	12,5	6,4
• Por edad:		24,0	23,5	14,8	3,1
• 16-19 años		29,1	18,5	18,8	5,9
• 30-44 años	23,2		29,3	18,5	10,5
• 45-79 años	39,4		18,8	5,9	6,8
• Por estado civil:					
• Soltero	27,3	21,7	23,7	13,9	9,4
• Casado	31,2	26,4	27,2	11,4	3,8
• Actividad:					
• Ocupado	28,4	13,3	26,3	13,9	5,3
• Parado	22,9		34,4	21,6	7,8
• Inactivo	32,9	23,3	27,9	7,5	8,4

A esta situación de desigualdad en la familia, contribuye también, y no poco, la situación de la mujer en el mundo del trabajo, sometida a discriminación por razón de su sexo.

3. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

El acceso al mercado de trabajo presenta muchas mayores dificultades para la mujer que para el hombre hasta el punto de que, para muchas de ellas, tanto la primera incorporación como volver a trabajar resulta prácticamente imposible, a pesar del empeño que ponen en lograrlo. Así, se constata un primer factor definitorio de la situación de la mujer en el mercado laboral, su menor participación, al que siguen otros rasgos referidos a la precariedad de sus contratos, el mayor índice de paro o al nivel de ingresos que configuran una situación de desventaja y discriminación respecto al hombre.

Cuando en nuestro entorno europeo la tasa de actividad femenina supera ampliamente el 60%, llegando hasta el 90% en Suecia, en nuestra Comunidad la cifra no alcanza el 45%, cifra muy inferior a la de los hombres, que supera, según el informe de IKEI, el 75%. Ya desde la juventud se marcan las diferencias, pero es a partir

de los 25-29 años cuando se produce un reducción brusca y definitiva en la tasa de actividad femenina, debido a la aparición de un hecho cuyas repercusiones se feminizan totalmente: los hijos. Si a los 25-29 años el 74% de las mujeres casadas eran activas, esta proporción se reduce al 48% entre los 30 y los 44 años, reduciéndose al menos del 20% a partir de los 45 años.

A esta baja participación, se le suma una alta precariedad en el trabajo, mucho mayor que en el caso de los hombres, pues frente a una tasa de eventualidad masculina del 26%, la femenina alcanza prácticamente el 50%: una de cada dos mujeres tiene un contrato en precario.

Como consecuencia de todo ello, el paro afecta en mayor medida a las mujeres, de forma que, según el Informe IKEI, en 1992, frente a una tasa de paro masculina del 11,6%, entre las mujeres superaba el 30%, siendo también muy alta la proporción de paradas de larga duración.

No es de extrañar que, en estas condiciones de debilidad, la mujer se vea discriminada directa e indirectamente. Por una parte, las mujeres ocupan, en su conjunto, los trabajos menos cualificados y peor pagados, centrados, mayoritariamente, en el sector servicios y desarrollando labores que son réplica de las que ejercen en el hogar; por otra, a igualdad de formación

Tabla 3.

Situación comparada masculino/femenina en el mercado de trabajo en 1992 en ía CAPV

	<i>Tasa Actividad</i>	<i>Tasa Paro</i>	<i>Tasa Asalarización</i>	<i>Tasa Eventualidad</i>
■ HOMBRES	76,6	11,6	77,9	26,3
• MUJERES	44,4	30,9	74,1	48,8
- Casadas, viudas	36,4	26,1	68,2	31,7
• 16-29	74,2	26,1	58,8	70,0
• 30-44	47,7	33,9	73,2	26,7
• 45-64	19,2	14,3	63,3	15,8
- Solteras	60,5	34,8	79,5	64,3
• 16-29	56,4	43,5	86,5	80,0
• 30-44	80,5	21,2	76,9	35,0
• 45-64	42,1		50,0	25,0
• JOVENES 16-29 AÑOS				
- Mujeres	59,3	40,0	79,7	78,2
- Hombres	63,5	25,3	87,2	62,1
TOTAL MUESTRA	60,4	18,3	78,6	32,3

Fuente: «Informe social del País Vasco 1993». IKEI. Eusko Jaurlaritza.

profesional, los hombres acceden a puesto de mayor nivel; y finalmente, existe una discriminación económica directa ya que a igual cantidad y calidad, el trabajo femenino está peor remunerado que el masculino. En consecuencia, en la mayoría de los casos, la aportación económica de la mujer a los recursos familiares es netamente inferior a la del hombre.

Esta situación tiene sus raíces en la cultura y en los valores sociales vigentes que desplazan a la mujer a un segundo plano en el mundo laboral. Así vemos que aunque, en principio, el 89 por 100 de los hombres muestra su acuerdo a que los puestos de trabajo deberían repartirse por igual entre hombres y mujeres, cerca de un 70 por 100 del mismo colectivo de hombres confiesa que en realidad hay trabajos que son propios de la mujer y propios del hombre, hasta que, finalmente, un 50% de ellos considera que el paro masculino es más grave que el femenino, marcando con claridad las prioridades de acceso y permanencia en el trabajo en caso de escasez del mismo.

El trabajo de las mujeres se considera, a menudo, más una ayuda al cabeza de familia que una actividad equiparable a la

del hombre. Mientras el modelo tradicional siga vigente, en el que corresponde al varón la responsabilidad de mantener la familia en tanto que la mujer asume el trabajo reproductivo, las tareas domésticas y las asistenciales, ésta jugará un papel secundario en el mercado de trabajo. Su posición es débil y, por ello, son fácilmente expulsables de dicho mercado.

No es de extrañar, por ello, que cuando entran en conflicto el trabajo fuera de casa y las responsabilidades familiares, sea la mujer quien abandona su empleo y rompe su profesión al ganar menos dinero, ser más precario su empleo y tener socialmente asignado un papel relevante en las tareas domésticas. Y esta contradicción entre la organización familiar y el trabajo se presenta con mucha frecuencia y en términos en los que los que no resulta nada fácil hacerlos compatibles.

4. MUJER, TRABAJO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Las responsabilidades familiares conllevan una fuerte carga de trabajo que dificulta su coexistencia con un empleo fuera

Tabla 4. Igualdad hombre-mujer ante el trabajo y el paro

Señale su acuerdo o desacuerdo	TOTAL	Hombre	Mujer
• Los puestos de trabajo deberían repartirse por igual entre hombres y mujeres:			3,0
-Total desacuerdo	5,2	5,2	15,6
- Parcial desacuerdo	3,5	86,0	83,5
- Parcial acuerdo	13,4	22,2	7,7
- Total acuerdo.....	78,7	45,2	0,7
- NS/NC	0,3	36,4	9,5
-Índice de equidad laboral*	89,0	17,5	32,4
• Hay trabajos propios de la mujer y propios del hombre:		49,7	27,6
-Total desacuerdo	24,7		34,9
- Parcial desacuerdo.....	9,1		0,9
- Parcial acuerdo	25,5		57,7
-Total acuerdo	39,9		39,9
-NS/NC	0,8		9,9
— Índice de diferenciación laboral*	fifi?		17,6
• El paro masculino es más grave que el femenino:			29,0
-Total desacuerdo	38 ?		3,5
- Parcial desacuerdo	9,7		45,6
— Parcial acuerdo	17,6		
— Total acuerdo	30,6		
- NS/NC	0,9		
-Índice gravedad paro masculino*	47,3		

* índice porcentual entre un mínimo de 0 (nada Fuente: IKEI (pág. 83) de acuerdo) y un máximo de 100 (total acuerdo).

de casa. Los problemas de conciliación se presentan en todas las funciones señaladas anteriormente, pero vamos a analizar aquellas que afectan de manera más directa a la continuidad en el trabajo.

a) El derecho a la descendencia

Su ejercicio provoca numerosos problemas tanto para el acceso como para la continuidad del trabajo, por lo que para poder combinar las tareas profesionales con las familiares se retarda el primer nacimiento, produciéndose una relación inversa entre la fecundidad y actividad laboral.

b) Permisos laborales

Podemos distinguir tres tipos de permisos: 1) Embarazo y parto 2) Primera infancia y 3) Deberes familiares.

Después de la reforma legal de la Ley 13/1989 de 3 de Marzo por la que se amplió a 16 semanas el permiso de paternidad y se establecieron medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, la situación ha mejorado, sin duda, pero el período asignado resulta a todas líneas insuficientes. Si el embarazo y el parto quedan adecuadamente protegidos, permanecen sin resolver los problemas económicos derivados del cuidado de los hijos en los tres primeros años. Por último, la atención a los deberes médicos, escolares o a las enfermedades de los niños origina una sucesión de permisos que dificultan la permanencia en el trabajo debido, fundamentalmente, a la rigidez de las jornadas laborales.

c) Cuidado de los niños

El 44 por 100 de las madres que trabajan confiesan que el cuidado de los niños les causa problemas en su trabajo, hasta el punto que el 30 por 100 se han visto obligados a interrumpir su trabajo debido a este motivo. Estrechamente vinculado a este tema, la falta de guarderías asequibles implica uno de los principales obstáculos para la continuidad profesional de las mujeres, de forma que constituye el 45 por 100 de los motivos de abandono del trabajo, siendo origen de graves problemas para el 40 por 100 de las que trabajan (Instituto de la Mujer, 1992). El entorno familiar ayuda, en ocasiones, a paliar el problema pero la nuclearización de las familias reduce cada día este apoyo,

haciendo inconciliables las responsabilidades laborales y las domésticas.

d) Compatibilidad de horarios y jornadas

Los horarios de la jornada laboral, de las escuelas y guarderías, así como de las labores domésticas, plantean los mayores problemas de conciliación, dado que están establecidos de forma autónoma y carecen de la necesaria flexibilidad para acoplarse a las necesidades familiares.

El desfase de horarios, con particular incidencia entre el laboral y el escolar, obliga a una madre trabajadora a optar entre:

- buscar un trabajo a tiempo parcial, compatible con la atención escolar y doméstica,
- planificar los cuidados infantiles y caseros después de la jornada escolar,
- renunciar al trabajo fuera de casa.

El horario escolar, sus vacaciones, sus descansos y días libres, nada tienen que ver con la jornada laboral o las necesidades familiares causando no pocos problemas a los padres. Los comedores escolares ayudan, en este sentido, la compatibilidad del empleo con las tareas domésticas.

e) Desplazamientos

Muy ligado al tema anterior, los desplazamientos entre el domicilio, la escuela y el trabajo constituyen otra fuente de graves problemas, dado que la red de transporte público no se planifica en función del conjunto de necesidades. Por esta razón, la posesión de un automóvil privado proporciona a las familias una poderosa ayuda para conjugar las tareas con el trabajo, a pesar del coste y esfuerzo que ello supone. Pero esta labor recae, también mayoritariamente, en las madres pues según nuestros datos, es el 62% de las mujeres francesas y el 68% de las holandesas casadas con hijos de más de 6 años quienes coordinan el transporte de los niños a la escuela con su desplazamiento al trabajo.

f) Cuidado asistencial

La reducción del tamaño familiar ha hecho que disminuya el número de sus miembros siendo cada vez menos frecuente la convivencia de tres generaciones o más en el mismo hogar. No obstan-

te, existe un número apreciable de familias en las que cohabitan padres, hijos y abuelos.

La presencia de un enfermo crónico, de un disminuido o de un anciano necesitado de cuidados supone una tremenda carga para las familias en las que los padres trabajan fuera de casa y carecen de suficiente apoyo socio-familiar.

En determinadas etapas de la vida en las que coincide el cuidado de los niños con el de un enfermo o un anciano, la doble jornada es muy dura de sobrellevar y la mujer acaba renunciando a su vida profesional.

g) Tareas domésticas

La logística familiar supone, en sí misma, una jornada laboral completa a añadir a la que se realiza fuera del hogar. Un reparto equitativo e igualitario de las tareas entre los diferentes miembros de la familia suavizaría su rigor y facilitaría la compatibilidad con el empleo externo. La realidad indica, sin embargo, que es la madre quien asume la casi totalidad de las responsabilidades familiares, haciendo frente, mientras puede, a una doble jornada de trabajo.

Las dificultades y problemas que hemos ido señalando carecen, en principio de sexo y pueden ser afrontadas indistintamente por cualquiera de los miembros de la familia. El reparto de roles asigna, sin embargo, a la mujer la mayoría de dichas tareas por lo que es la mujer quien debe hacer frente a ellos apoyándose en las escasas alternativas que se le presentan:

- Trabajar a la manera del hombre y renunciar a la vida familiar.
- Trabajar como el hombre y llevar las tareas domésticas, es decir, asumir una doble jornada con la carga que ello supone.
- Trabajar a tiempo parcial o de forma eventual, lo que significa asumir empleos inferiores a su capacidad, menores ingresos y menor renta.
- Renunciar al trabajo exterior.

Los hombres no se ven en la disyuntiva de tener que elegir entre las tareas domésticas y su empleo, dado que socialmente el modelo vigente asigna a la mujer las labores de la casa y al hombre el mantenimiento del hogar. La solución está en la flexibilización laboral, una infraestructura social suficiente de apoyo y

una democratización laboral en la asunción de las responsabilidades familiares.

La mujer ha demostrado estar dispuesta a hacer ajustes entre el desarrollo profesional y la vida familiar asumiendo sus responsabilidades para poder disfrutar de ambos, con los mismos derechos que el hombre. Lo que resulta excesivo es pedirle que el encaje lo haga en solitario.

Tabla 5.
Problemas de las madres que trabajan
(Respuesta múltiple)

	%
• Que los niños estén bien atendidos	43,9
• Tener que buscar una guardería o persona que cuide a los niños	39,6
• La doble jornada (empresa/hogar)	23,3
• Incompatibilidad de los horarios escolares con los del trabajo	9,7
• Insuficiente ayuda del marido	6,4
• Otros	17,5

Fuente: «Mujer, trabajo y maternidad». Instituto de la mujer, 1992.

Encuesta a 606 mujeres de Madrid de 16- años. 59

Tabla 6. Motivos por los que las mujeres suelen interrumpir su vida laboral

	%
• El niño necesita el cuidado de la madre constantemente	30,2
• Los ingresos de la madre no compensan los gastos de guardería o de la cuidadora	26,4
• Faltan guarderías económicas o de calidad próximas al domicilio o al trabajo	18,0
■ La madre trabajadora no dispone de suficiente ayuda del marido	13,7
• La madre no tiene familiares de confianza para atender al niño	10,6
• NS/NC.....	1,1
TOTAL	190,

Fuente: Instituto de la mujer, 1992 (pág. 180).

5. EL APOYO ACTUAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

La CAPV carece de una política de la familia que aborde sus necesidades como

unidad convivencial. Sólo algunos programas descoordinados y ciertos aspectos legales, puntuales y sectoriales, inciden en la problemática de las responsabilidades familiares y el trabajo fuera del hogar.

Sin afán exhaustivo enumeramos las principales medidas vigentes en la CAPV cuyo contenido analizaremos brevemente.

a) Sistema fiscal

En el IRPF se contemplan ciertas deducciones de la cuota por los siguientes conceptos que para el año fiscal de 1995 ascendía a los siguientes importes:

- Descendientes y/o ascendientes que conviven con el sujeto pasivo: importe total de hasta 50.000 pts. dependiendo de la edad y de su situación de minusvalía.
- Gastos de custodia de niños: hasta 25.000 pts.
- Estudios universitarios: hasta 30.000 pts.

Estas ayudas nos sitúan a la cola de los países europeos donde las ayudas, además de ser de mayor cuantía, corresponden a aportaciones directas a la familia, por su mayor eficacia en lugar de recurrir a las deducciones fiscales. Si restamos a éstas los impuestos indirectos que corresponden al mayor consumo por hijos a cargo, las ayudas fiscales contempladas se reducen a cero.

b) Sistema educativo

La escolaridad obligatoria, en el nuevo sistema educativo, abarca teóricamente desde 0 hasta 16 años, aunque, en la realidad, la escolarización de los menores de 2 años en los centros públicos es simbólica. Por ello, muchas familias con hijos de esa edad se ven obligados a recurrir a centros escolares privados o a guarderías cuyo precio resulta disuasorio, en la mayoría de los casos.

Tanto el calendario escolar como los horarios diarios o la jornada semanal nada tiene que ver con la organización doméstica o laboral, y este desajuste constituye uno de los problemas más serios que tienen que afrontar quienes trabajan fuera de casa. Así, enfermedades banales de los niños o determinadas vacaciones escolares se convierten en foco de problemas de difícil solución.

Aunque el transporte público escolar resuelve parcialmente los problemas de

desplazamiento, la insuficiencia de los comedores escolares agrava aún más el problema del transporte y del horario.

c) Sistema laboral

La normativa laboral vigente aborda, de manera relativamente eficaz, el cuidado del embarazo, del parto y del período inmediatamente posterior a éste, pero mantiene los demás obstáculos que dificultan la compatibilidad entre el trabajo y la dedicación familiar.

Las 16 semanas de permiso a distribuir entre el embarazo y el postparto, tienen una retribución equivalente al 75%¹ de la base reguladora del sueldo y las 4 últimas semanas pueden ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre. También el permiso de lactancia, una hora diaria de permiso retribuido o reducción de media hora de jornada laboral, puede ser utilizado por cualquiera de ellos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria, con reserva de plaza de hasta 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Esta excedencia será de aplicación a cualquiera de los padres.

Aunque el permiso de maternidad supera el mínimo de 14 semanas establecido en la Comunidad, se encuentra muy por debajo de las 28 semanas de Dinamarca, o los 15 meses de Suecia.

La excedencia y la reserva de puesto de trabajo de un año ayudan a no romper la carrera de profesional y su aplicabilidad tanto al padre como a la madre refuerza la igualdad de los sexos y facilita la reproducción. Estas medidas, a pesar de todo inferiores a las europeas, resultan insuficientes para facilitar los necesarios recursos económicos y permitir la continuidad en el empleo. A pesar de la aparente falta de sexismo de estas normas, según la EPA, sólo el 15 por 100 de los padres españoles utilizan el permiso paternal, siendo, una vez más, las mujeres quienes deben abandonar su trabajo para dedicarse al cuidado de la prole.

¹ La «Ley 42/1994 de 30 de Diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social» elevó dicho importe hasta el 100% de la base reguladora.

d) Sistema de protección social

La seguridad social dispone de dos tipos de prestaciones económicas que se abonan directamente a la familia:

- Por maternidad: el 75% de la base reguladora correspondiente, durante el permiso de 16 semanas, citado anteriormente.
- Una ayuda mensual de 3.000 pts. por cada hijo a las familias con ingresos inferiores a un millón de pesetas anuales. España ocupa uno de los últimos lugares, si no el último, también en esta materia, entre los países europeos, muy lejos de los 100 ECUs que daban en Bélgica por el segundo hijo, en 1991, o de los 87 ECUs de Francia (Fernández Cordón).

Tampoco los Servicios Sociales presentan un desarrollo adecuado para ayudar a compatibilizar el trabajo con la familia, aunque los apoyos son muy desiguales en función del problema a resolver:

- Las personas mayores y los minusválidos cuentan con bastantes programas que posibilitan la asunción pública de algunos problemas. Resultan, sin embargo, claramente insuficientes estas ayudas tratándose de personas con incapacidades crónicas e invalideces funcionales al ser insuficiente la asistencia domiciliaria y escasos los centros de día.
- Para el cuidado de los niños no se dispone de suficientes guarderías y éstas tienen, por lo general, un elevado coste que disuade su utilización a numerosas familias. En una encuesta del Instituto de la Mujer, a un numeroso grupo de mujeres de Madrid, el 55 por 100 de las entrevistadas señalaba a las guarderías, por su escasez o por su carestía, como la causa de interrupción de su vida laboral.
- Tampoco los programas de promoción de la mujer ocupan puestos destacados entre las prioridades de los departamentos de bienestar social de la CAPV, basados la mayoría de ellos en acciones de formación o de sensibilización social.

El panorama actual de las ayudas no es, ciertamente, enorgullecido y presen-

² La «Ley 42/1994 de 30 de Diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social» elevó dicho importe hasta el 100% de la base reguladora.

ta, de forma resumida, los siguientes rasgos:

- Insuficientes.
- Descoordinadas.
- Poco adaptadas a las necesidades.
- Con lagunas claras.

El conjunto de ayudas y programas existentes son insuficientes para facilitar a las mujeres la compatibilidad de la responsabilidad familiar con el trabajo, y aunque muchas logran conciliarlas en base a un enorme esfuerzo personal físico, psíquico y económico, y a renunciar a muchas aspiraciones profesionales. Doble jornada laboral, carreras para coger el autobús o llegar a la hora al colegio de los niños, trabajos precarios y guarderías caras son algunos obstáculos a vencer.

Los programas de cada departamento u organismo público relacionado con el tema nada tienen que ver entre sí ni han sido concebidos para ser aplicados de manera coordinada y complementaria. No es pues de extrañar que los horarios escolares o de guardería nada tengan que ver con los del trabajo, y todos ellos con los del transporte público. O que la duración de los permisos retribuidos tengan poca relación con las necesidades afectivas, educativas y económicas de la primera infancia.

Además, salvo los permisos de embarazo, parto y paternidad, así como los horarios de algunas guarderías no responden a las necesidades de la familia. Si una política natalista se refuerza más con ayudas económicas directas, se plantean reducciones fiscales con un sentido más redistribuidor que incentivante.

Y por último, el conjunto de apoyos muestra numerosas lagunas, no sólo por la insuficiencia, ya señalada, de las mismas o por su descoordinación e inadaptación a las necesidades, sino simplemente a la ausencia total de ayudas y programas en ámbitos importantes, relacionados principalmente con la discriminación en el trabajo, con el desigual reparto de las responsabilidades en el seno de la familia y con las dificultades existentes al ejercicio del derecho a la prole.

6. HACIA UNA POLÍTICA DE LA FAMILIA

La CAPV carece de una política de la familia que aborde, de una manera global y coherente, la tutela y potenciación de sus funciones favoreciendo el pleno desarrollo individual y social de todos sus miembros. Prácticamente todos los países

Europeos cuentan con una política referida a la familia y dada su importancia, crean incluso ministerios específicos con esta finalidad. El Gobierno Vasco debería también elaborar una política referida a la familia para dotarse de instrumentos legales eficaces que abordasen, entre otros, temas demográficos, la violencia en el seno familiar, el derecho de los menores, los subsidios familiares o la fiscalidad, teniendo en cuenta que en ese marco se encuadran muchas de las medidas que permiten conciliar las responsabilidades familiares de la mujer y su derecho al trabajo fuera de la casa.

Toda política de la familia debe tener en cuenta, al menos, los siguientes principios:

- El papel de los poderes públicos, en esta materia, es el de crear las condiciones necesarias para el desarrollo de una unidad convivencial en el que el individuo puede desarrollarse en seguridad, solidaridad y respeto a los derechos fundamentales; ayudándola a cumplir su función de primer dispensador de bienestar afectivo, físico y social.
- La política familiar debe afrontar la nueva situación de transformación en la que se encuentra esta institución teniendo en cuenta que su necesaria democratización implica la igualdad de sus miembros y el respeto a los derechos de cada uno.
- La inserción de la mujer en la vida económica y profesional y la creación de un clima favorable a la maternidad y a la educación de los hijos no son objetivos inconciliables a condición de reconocer la importancia del trabajo doméstico y educativo en el seno de la familia y el reparto equitativo de las responsabilidades entre todos sus miembros.
- Las medidas específicas de la política familiar deben coordinarse y completarse en el campo más amplio de la política social, de la política fiscal, de la política de empleo y de la política educativa.

En base a estos principios generales la política de la familia debe perseguir los siguientes objetivos específicos:

a) En el campo legislativo

- Afirmar la necesidad de una política familiar general y coherente para todas las familias y promulgar leyes que garanticen su aplicación.

Poner en marcha instrumentos jurídicos para garantizar la igualdad de los sexos en la familia y la protección de los derechos de los niños.

- La legislación penal y civil en relación a la violencia en el seno familiar.
- Favorecer el ejercicio del derecho a la prole.

b) En el campo laboral

- Introducir un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar, introduciendo más flexibilidad en lo referente a los horarios, el trabajo a tiempo parcial y la edad de la jubilación, sin menoscabo de la correcta valoración económica y profesional.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación sobre la igualdad de sexos en el trabajo.
- Mejorar las condiciones económicas de los permisos voluntarios por maternidad.

c) En el campo fiscal

- Sustituir la reducción de impuestos por un subsidio familiar, a tanto alzado por hijo, aplicable a todos los niños hasta un edad determinada.
- Ampliar la deducción fiscal de gastos por custodia de los hijos, hasta la escolarización elevando los límites de renta fijados.

d) En el campo de la Seguridad Social

- Reconocer el principio de valoración del trabajo doméstico y educativo de las personas que permanecen en el hogar, especialmente, en su función de criar a los hijos.

Contemplar la posibilidad de asimilar todos los períodos dedicados a la educación de los hijos o al cuidado de otras personas a períodos de aseguramiento con el fin de posibilitar el reconocimiento del derecho a las prestaciones de vejez e invalidez y el cálculo de las mismas.

e) En el campo educativo

- Garantizar la igualdad de oportunidades a todos los niños.

Reconocer la responsabilidad de la familia en la educación de los hijos y favorecer su ejercicio.

- Mejorar las estructuras de acogida para la primera infancia y adaptarlas a las necesidades de la familia.

f) En el campo del urbanismo y del habitat

- Facilitar a las familias numerosas la financiación de las viviendas adecuadas a sus necesidades.
- Adaptar las infraestructuras y servicios de transporte público a las necesidades de las personas.

g) En el campo social

- Mejorar las estructuras de guarderías facilitando el acceso a ellas y adaptando su funcionamiento a las necesidades familiares.

— Ampliar la asistencia domiciliaria acondicionándola a las necesidades de las personas enfermas o incapacitadas.

— Desarrollar estructuras de acogida, tratamiento y cuidado, a medio camino, como los Centros de Día, para personas con minusvalías y ancianos.

La puesta en marcha de un conjunto de medidas capaces de conseguir estos objetivos favorecerán, sin duda, el establecimiento de condiciones objetivas y subjetivas que permitan a las mujeres una mejor conciliación de sus responsabilidades familiares y el trabajo fuera del hogar. De todas ellas, el fomento de la igualdad entre los sexos, tanto en el domicilio como en el trabajo constituye el eje central de cualquier política que pretenda ser eficaz.

La conciliación de las responsabilidades familiares y el derecho a ejercer una profesión fuera del hogar no es posible sin la democratización de la familia y la igualdad en el trabajo, es decir, sin una transformación cultural de fondo de nuestra sociedad.

JOSÉ ANTONIO AGIRRE ELUSTONDO