

J O R N A D A S



**CONCILIACIÓN
LABORAL Y FAMILIAR:
La asignatura pendiente**


Bizkaia



■
Bizkaiko Foru
Aldundia
Diputación Foral
de Bizkaia
■

CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: La asignatura pendiente



Bizkaiko Foru
Aldundia
Diputación Foral
de Bizkaia

TÍTULO:	“Conciliación laboral y familiar: La asignatura pendiente”
EDITA:	Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Presidencia
COORDINACIÓN:	Pilar Dosal. Jefa de la Unidad para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia, y Murgibe, S.L.
DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN:	Ana Rincón
FECHA:	Marzo, 2003
TIRADA:	1.000
DESCRIPTORES:	Jornadas, igualdad de oportunidades
FOTOMECÁNICA:	Fotomecánica Esda. Padre Larramendi, nº. 1, 5ª Planta. 48012 Bilbao
IMPRESIÓN:	Estudios Gráficos Zure, S.A. Carretera Lutzana-Asua 24A. 48950 Erandio Goikoa
ISBN:	84-95790-04-1
DEPÓSITO LEGAL:	BI-771-03

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
Excmo. D. JOSU BERGARA ETXEBARRIA. Diputado General de Bizkaia.	
PRÓLOGO	12
Ilmo. D. JOSÉ LUIS BILBAO EGUREN. Diputado Foral de Presidencia. Diputación Foral de Bizkaia.	
INAUGURACIÓN DE LA JORNADA	17
Excmo. D. JOSU BERGARA ETXEBARRIA. Diputado General de Bizkaia.	
“LA CONCILIACIÓN EN NORUEGA: DE LA INTENCIÓN A LA ACCIÓN”	23
Dña. ARNI HOLE. Directora General del Dpto. de Familia, Menores y Género. Noruega.	
“LA CONCILIACIÓN EN ISLANDIA: DE LA INTENCIÓN A LA ACCIÓN”	39
Dña. JÓNÍNA BJARTMARZ. Diputada del Parlamento. Islandia	
“CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES. POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CAE”	51
Dña. TXARO ARTEAGA ANSA. Directora de EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer.	

MESA REDONDA: “LAS LEYES Y RECOMENDACIONES A DEBATE”	69
• “LEY DE CONCILIACIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL”	71
D. JAIME CABEZA PEREIRO. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Vigo.	
• “MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DEL GOBIERNO VASCO”	102
Dña. ANA VARELA LEGARRETA. Técnica de Promoción de Empleo del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.	
• “PROGRAMA VASCO DE APOYO A LAS FAMILIAS”	109
Dña. KONTXI GABANTXO LAKA. Asesora del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.	
 MESA REDONDA: “CONCILIACIÓN: PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS INTEGRALES”	 125
• “EL TIEMPO DE TRABAJO. HACIA UNA NUEVA ORGANIZACIÓN”	127
Dña. CRISTINA GARCÍA COMAS. Subdirectora Técnica de Proyectos en Fundación Mujeres. Madrid.	
• “EL ROL DE LA MATERNIDAD”	133
Dña. SILVIA TUBERT. Psicoanalista. Madrid.	
• “EL PAPEL DE LOS HOMBRES”	139
D. JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ. Coordinador del Programa “Hombres por la Igualdad” de la Delegación de Salud y Género del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera. Cádiz.	

• **“LA COEDUCACIÓN: ELEMENTO CLAVE”** 143

Dña. BEGOÑA SALAS GARCÍA.

Consultora Pedagógica Internacional. Marbella.

COLOQUIO-DEBATE 155

AGRADECIMIENTOS..... 177

PRESENTACIÓN

Configurar un nuevo modelo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres capaz de generar un reparto equilibrado de trabajos y responsabilidades en la vida profesional y en la privada, sigue siendo una asignatura pendiente en nuestra sociedad.

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral ha abierto una fuerte brecha de desequilibrio en las unidades familiares o de convivencia, en las que en la mayoría, aún son las mujeres quienes asumen casi en soledad este trabajo no remunerado.

Son numerosas las Conferencias Internacionales y Europeas en donde se manifiesta la necesidad de establecer compromisos reales entre los diferentes países en lo que se refiere a profundizar en la implementación de medidas y estrategias concretas que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.

Para conseguir esta participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en la vida familiar como en el mercado de trabajo, resulta imprescindible la incorporación de un sistema de permisos de maternidad, paternidad y familiares que protejan y cuiden también a nuestros seres queridos, del desarrollo y adecuación de servicios sociocomunitarios, de un incremento de las medidas de prestaciones fiscales, del desarrollo de una estructura y organización laboral y social, etc., que propicien una efectiva conciliación entre la vida familiar y profesional.

También es necesario reflexionar y analizar sobre el impacto que está teniendo en nuestras vidas y en la organización de nuestras comunidades, los cambios que se generan en cuanto al valor del trabajo, las nuevas formas de organización familiar y/ o de convivencia, el tiempo del trabajo, la esperanza de vida, los movimientos migratorios y cambios demográficos, etc.

Pero igualmente es necesario generar un cambio de valores en torno a lo que supone el trabajo doméstico y el cuidado de las personas.

Es importante resaltar aquellos aspectos positivos del ámbito de lo privado de manera que, equilibrar las profesiones de hombres y mujeres con la vida familiar, no sólo redunde en un avance para el sector del empleo y la economía sino también para el bienestar de los hijos, hijas, la calidad de su educación y la atención de otras personas dependientes como son el resto de los seres queridos que nos rodean.

La calidad de vida de "los nuestros" también sirve como barómetro para medir el nivel de justicia, humanidad y solidaridad entre los países.

Con este ánimo se presenta a continuación la publicación de la Jornada organizada por la Diputación Foral de Bizkaia, "Conciliación laboral y familiar: la asignatura pendiente", realizada en el Palacio de Congresos Euskalduna, el 13 de noviembre de 2002.

La Jornada estuvo dirigida de forma abierta a todas aquellas personas interesadas en ir tejiendo redes y lazos que vayan garantizando una mayor igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Así, acudieron personas en representación de Instituciones Vascas, Universidad, Asociaciones sin ánimo de lucro, Centros de Formación y Empleo y agentes sociales en general.

En esta Jornada se presentaron aportaciones que animaron a analizar las estrategias puestas en marcha en otros países, presentando experiencias y medidas legislativas en esta materia en países donde la Conciliación está dejando de ser la asignatura pendiente como son Islandia y Noruega.

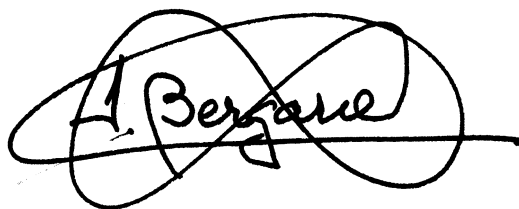
Igualmente, se dieron a conocer las diferentes medidas legislativas que se están desarrollando en nuestro entorno y su impacto, a través de diferentes intervenciones procedentes del Gobierno Vasco.

Posteriormente, y para terminar la sesión de la tarde, se presentaron intervenciones que analizaban y enfatizaban en algunos elementos claves necesarios orientados a garantizar cambios en la mentalidad y valores de las personas,

cambios en las estructuras y organizaciones empresariales, en la dotación de servicios socio-comunitarios, medidas de tipo fiscal y de negociación colectiva, el rol de la maternidad y la paternidad, la coeducación, etc.

Con todo ello, confiamos en que tanto la realización de dicho evento como su posterior publicación sirvan para seguir sumando esfuerzos e iniciativas entre los poderes públicos, empresas, agentes sociales y la sociedad en general, para seguir trabajando hacia una meta común como es garantizar la verdadera igualdad de oportunidades y de resultados entre mujeres y hombres a través de la Conciliación de sus vidas profesionales, familiares y personales.

Desde la Diputación Foral de Bizkaia, seguiremos trabajando en esta línea y seguiremos ofreciendo nuestro apoyo a quien se comprometa a trabajar para conseguir una sociedad más equilibrada y, en definitiva, con una mejor calidad de vida.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Bergara', enclosed within a large, stylized circular scribble.

Excmo. D. JOSU BERGARA ETXEBARRIA
Diputado General de Bizkaia

PRÓLOGO

En el último cuarto del pasado siglo, se han producido numerosos cambios en las vidas de las mujeres. No sólo porque han accedido al mundo de la formación y al empleo, sino porque se han generado cambios profundos que afectan a su propio status e identidad y que han dado lugar a numerosas transformaciones en sus relaciones con las parejas, con la familia, en la política y en definitiva, con la sociedad en general.

Sin embargo, estos cambios positivos para las propias mujeres y para el progreso de la sociedad en su conjunto, se han gestado de la mano de un claro desequilibrio y sobreesfuerzo por parte de las mujeres, ya que, además de responder con sus carreras profesionales, formativas, políticas, etc., siguen siendo las únicas, que casi en solitario, asumen las tareas del cuidado, atención, educación y sostén de las personas más dependientes como son los niños y niñas, personas mayores, enfermas, etc., y que suman más de cincuenta por ciento de nuestra población.

Igualmente, los cambios que se han generado en el mundo del empleo y de las familias, por ejemplo, tampoco han supuesto una mejora en la consecución de un nuevo equilibrio social. La reducción de los años dedicados al trabajo, el valor del trabajo como fuente básica para la seguridad económica, los avances que suponen las nuevas tecnologías, la evolución del tipo de familias y la posibilidad de elegir el número y el momento para tener criaturas, acorde con los itinerarios profesionales y personales de mujeres y hombres, no ha supuesto, sin embargo, una liberación de las "cargas familiares" extras asumidas por las mujeres.

Conviene resaltar, que los cambios que se han ido produciendo en algunas esferas, especialmente en el ámbito jurídico, no han ido paralelos a un cambio de valores en las personas, especialmente en los hombres.

Las mujeres han optado, en muchos casos, por solucionar o resolver su conciliación laboral y profesional a través de contratos externos o ayudas de redes familiares, con el fin de no entrar en conflictos más profundos en el seno de sus relaciones en el reparto de las responsabilidades familiares.

La evolución de los roles y la asunción del cambio de status de las mujeres, e incluso, el nuevo modelo de relaciones de igual a igual al que aspiran las nuevas generaciones, no se ha producido de igual manera entre todos los miembros de la pareja o de las familias, ya que, finalmente, hombres y mujeres proceden de un modelo cultural de relaciones nada igualitario.

Se cree que la mayor participación de los hombres en el cuidado de la familia y del hogar produciría una mayor igualdad, no sólo en el mercado laboral, sino en todos los ámbitos de participación social. Por lo tanto, equilibrar las profesiones con la vida familiar debería ser también un desafío para los hombres.

La sociedad en su totalidad se beneficiará de las medidas y estrategias que se planteen en este sentido, pero es claro que hace falta el esfuerzo desde todos los frentes: Instituciones, empresas, legisladores, agentes sociales y la sociedad en general.

Igualmente, cada uno de nosotros y nosotras, debemos repensar y examinar cuales son nuestras prioridades e incluso analizar nuestros roles y nuestras identidades como padres, madres, trabajadores y trabajadoras, responsables políticos, empresarios y empresarias, etc.

Quizás sea este nivel uno de los más importantes, ya que si no se utilizan las medidas que ya se están poniendo en marcha para ir garantizando la conciliación deseada, si los hombres no se animan a disfrutar sus bajas por paternidad, si las empresas no rompen la dicotomía de "buen trabajador igual a total disponibilidad y entrega total", si los hombres no se animan a tener un empleo a tiempo parcial para cuidar de su familiar enfermo, si, en definitiva, los hombres no utilizan el potencial que les ofrece la ley y las empresas para ajustar su vida familiar, es muy complicado que este desequilibrio entre unas y otros empiece a desaparecer.

Son muchas las partes implicadas en conciliar empleo y familia, ya que aunque la legislación ofrezca su marco legislativo y las empresas y organizaciones se adapten y asuman las diferentes necesidades de hombres y mujeres, la responsabilidad final está en cada una y cada uno de nosotros.

Bien es sabido que el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres es un compromiso asumido por la Unión Europea que viene de lejos, pues está incluido en el Tratado desde 1957. La legislación en materia de igualdad de trato forma parte del acervo comunitario que deben respetar todos los países miembros y aquellos que solicitan su adhesión en estos momentos.

En este sentido, y desde los diferentes Programas de Acción Comunitaria de Igualdad de trato entre mujeres y hombres, desde las recientes Conferencias Internacionales, se está planteando como objetivo prioritario, el diseño de medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres como una responsabilidad de las diferentes administraciones. Así pues, actualmente está dejando de ser una cuestión personal y privada a ser entendida y asumida dentro de la agenda política y social, en donde las diferentes instancias deben acometer medidas y estrategias concretas.

Por todo ello, es imprescindible que las medidas dirigidas a la conciliación sean lo suficientemente diversas y complementarias de modo que permitan a las familias, hombres y mujeres, elegir entre las distintas alternativas y responder adecuadamente a sus necesidades, sin merma de las posibilidades de desarrollo personal y profesional.

La elección entre las distintas alternativas supone un proceso de negociación interna en las familias y esto nos lleva a la necesidad de sensibilizar y educar a las personas para que superen la distancia que todavía existe entre, la aceptación teórica del derecho a la igualdad y las resistencias a ponerla en práctica.

Desde esta reflexión y con el total convencimiento, la Diputación Foral de Bizkaia viene desarrollando una política activa y comprometida, desde hace más de tres años, en materia de Igualdad de Oportunidades y Género, en línea con su Plan Foral de Igualdad y con el total apoyo e impulso de la Unidad para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género del Departamento de

Presidencia, en donde se resalta un Área específica en materia de Conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales, con dos objetivos claros y once acciones concretas a desarrollar.

Cumpliendo parte de estos objetivos, se desarrolló esta Jornada en noviembre de 2002 a fin de dar a conocer buenas prácticas y reflexionar sobre cómo se pueden ir desarrollando medidas y estrategias claras y concretas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres, cuya publicación se presenta a continuación con las diferentes intervenciones, experiencias y debate creado a lo largo de la misma.

Las dos primeras representantes de administraciones internacionales, presentaron experiencias concretas de países en donde la Conciliación está dejando de ser esa asignatura pendiente, como son Noruega e Islandia. Nos dieron a conocer los antecedentes y el proceso necesario para llegar a estructurar de forma operativa medidas reales de Conciliación. Igualmente insistieron en la necesidad de cambiar los valores de las personas y la necesidad de implicar a los hombres en este proceso.

Por su parte, la Directora de EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer, presentó una excelente ponencia sobre los cambios que se están generando en nuestra sociedad y las políticas públicas y medidas necesarias para garantizar la Conciliación en nuestra Comunidad.

Posteriormente, se realizó una Mesa redonda en donde se presentaron y analizaron, de forma muy enriquecedora, las Leyes que se están gestando en materia de Conciliación tanto en el Estado español como en nuestra Comunidad.

Para terminar la Jornada, cuatro intervenciones dieron paso a una reflexión en torno a elementos clave que hay que tener presente en los cambios necesarios para equilibrar la responsabilidad y el reparto de los trabajos entre mujeres y hombres.

Se presentaron y cuestionaron algunos aspectos como la necesidad de reorganizar el tiempo de trabajo, el rol de la maternidad como un elemento que ha configurado la identidad de toda mujer, la necesidad de implicar y contar en este proceso con los hombres y, finalmente, la coeducación como elemen-

to clave que ayuda a las nuevas generaciones a la construcción de identidades personales con un tratamiento globalizador para educar sin estereotipos de género, culturales, religiosos, sociales, de opción sexual, etc.

Finalmente, agradecer la participación de todas aquellas personas del público que, con sus aportaciones, consiguieron que la Jornada se enriqueciera, las cuales quedan recogidas en el apartado denominado Coloquio.

Confiamos que esta Jornada haya sumado reflexiones y nuevas energías a fin de seguir trabajando hacia una mayor Igualdad de Oportunidades en la organización de nuestras vidas y de nuestra sociedad, donde el equilibrio entre mujeres y hombres, tanto en el mundo laboral y familiar, como en el reparto de los bienes sociales, etc., sea la bandera que nos defina como comunidad democrática y de futuro.

Desde la Diputación Foral de Bizkaia, seguiremos trabajando en esta línea entendiendo también, la necesidad de contar con la colaboración e implicación activa del resto de Instituciones, agentes sociales, empresariado y de la sociedad en general, ya que entendemos que este es un proyecto en el que ganamos todas las personas, hombres y mujeres de a pie, si apostamos activamente por ello.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned centrally on the page.

Ilmo. D. JOSÉ LUIS BILBAO EGUREN
Diputado Foral de Presidencia.
Diputación Foral de Bizkaia

INAUGURACIÓN DE LA JORNADA

Excmo. D. JOSU BERGARA ETXEBARRIA
Diputado General de Bizkaia

INAUGURACIÓN DE LA JORNADA

¿CÓMO RECONCILIAR EL EMPLEO CON
LA TOTALIDAD DE LAS
RESPONSABILIDADES Y RELACIONES
CON MENORES, CON PERSONAS
ADULTAS, ENFERMAS, ETC., EN
DEFINITIVA CON NUESTROS
SERES QUERIDOS?

La solución requiere ser abordada desde un punto de vista de "Ciclo vital" como señalan algunos autores. Sigue siendo nuestra asignatura pendiente ya que supone analizar, cuestionar, remover y cambiar el suelo en el que nos movemos y sobre el que se sustenta la organización social, la organización de nuestras vidas y de las relaciones entre las personas.

A pesar de que la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos constituyen los pilares de las sociedades democráticas, todavía muchas mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceder a estos derechos sociales, ya sea porque algunos se basan en un modelo del hombre como sostén económico de la familia, o porque no tienen en cuenta que son principalmente las mujeres quienes tienen que conciliar la vida familiar y profesional.

Esto resulta evidente en la insuficiencia de muchos sistemas de protección social en donde las mujeres se ven obligadas a realizar interrupciones de la carrera profesional, ocupar mayoritariamente los trabajos a tiempo parcial, disponer de poco tiempo para consolidar su formación, etc., y cuyo resultado se traduce en una de las explicaciones de la feminización de la pobreza.

Este desequilibrio cualitativo y cuantitativo en el ámbito laboral también se traduce en efectos nocivos para la salud de las mujeres al asumir casi en sole-

dad, jornadas de trabajo de más de 16 horas, con las consiguientes renunciadas al disfrute del tiempo libre, ocio, relaciones personales, deporte, etc.

Desde diferentes Conferencias Internacionales, estudios de género y grupos de debate se insiste en la necesidad de revisar el actual orden social en donde todavía las mujeres, independientemente del tipo de familia, nivel de cualificación y tipo de trabajo, siguen asumiendo todos los trabajos relacionados con el cuidado de las personas y del mantenimiento de las familias.

Por otra parte, esta asignatura pendiente necesita la implicación y compromiso desde muchos frentes.

Las Políticas Públicas deben ofrecer los instrumentos y recursos necesarios para satisfacer gran parte de las necesidades de la vida cotidiana de las personas: residencias y centros para nuestras personas mayores, servicios y centros de atención para menores que respondan cada vez más a las necesidades de sus madres y padres, facilitar y amortiguar el peso económico en caso de familias numerosas, etc.

Igualmente hay que implicar a los agentes sociales y al empresariado para que a través de la negociación colectiva se vayan incorporando medidas y estrategias que faciliten la conciliación entre hombres y mujeres, impulsando, de manera especial, aquellas dirigidas directamente a los hombres con el fin de conseguir una progresiva implicación de los mismos.

En muchos casos, las mujeres y también los hombres desconocen los derechos sociales existentes, derechos que ya se están convirtiendo en legislación europea y también autonómica, como más adelante tendrán la oportunidad de conocer a través de las diferentes ponencias de la Jornada que hoy nos ocupa.

Por último, si hablamos de la necesidad de un cambio progresivo en los valores que contribuyan a imaginar y crear relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres, la educación cobra una especial importancia, ya que implica las formas según las cuales las sociedades transmiten normas, conocimientos y habilidades. Así, educar a niños y niñas en valores como el respeto a todas las personas, la necesidad y gratificación que supone cuidarnos, ayudarnos, etc., supone ir poniendo bases para ese futuro igualitario y solidario al que aspiramos.

A lo largo de estos años hemos abordado Jornadas con diferentes temas como la presentación de Buenas prácticas de Igualdad en las Políticas Públicas, la Igualdad como elemento clave en la gestión de la Calidad en las organizaciones, la necesidad de avanzar hacia una mayor representación de las mujeres en los espacios públicos, etc.

Sin embargo, en esta Jornada confluye un elemento transversal a todas las políticas y programas que queramos poner en marcha para garantizar la igualdad de resultados entre mujeres y hombres, como es la CONCILIACIÓN de responsabilidades profesionales, familiares y personales.

La realización de esta Jornada nos puede ayudar a avanzar para que la Conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres deje de ser una asignatura pendiente, puesto que además de ser una de las grandes prioridades que queda recogida en las últimas Directivas Europeas, desde la propia Diputación Foral de Bizkaia se contempla, en su Plan Foral de Igualdad a través del Área "Conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales", objetivos y acciones concretas encaminadas a adoptar estrategias e instrumentos que faciliten y aseguren dicha Conciliación.

Estamos ya en el camino pero quizá al final de esta Jornada podamos tener más elementos para seguir avanzando.

Esperamos que esta Jornada sirva para que ustedes tengan la oportunidad de reflexionar, exponer y proponer ideas y experiencias sobre cómo asegurar una mayor conciliación de nuestras vidas personales, familiares y profesionales, en un marco de relaciones entre mujeres y hombres cuyas premisas sean cómo ir ganando como personas y construyendo una sociedad más igualitaria y humanitaria.

**LA CONCILIACIÓN
EN NORUEGA:
DE LA INTENCIÓN
A LA ACCIÓN**

**Dña. ARNI HOLE
Directora General del Departamento de
Familia, Menores y Género. Noruega**

LA CONCILIACIÓN EN NORUEGA: DE LA INTENCIÓN A LA ACCIÓN

Gracias por ofrecerme la oportunidad de hablar sobre estos temas, con la mirada de una noruega, aunque no miembro de la Unión Europea sí de un país miembro del Espacio Económico Europeo. Compartimos las mismas metas y estamos orgullosas y orgullosos de poder contribuir al desarrollo común. Es mi tercera visita a Bilbao y estoy empezando a sentirme como en mi casa. Estoy impresionada por la labor que están haciendo en el campo de la igualdad y el progreso hecho desde el año pasado.

Cuando el presente Gabinete tomó posesión hace un año, figuraban una lista de varios temas relacionados con género y familia en su plataforma de Gobierno. Es fundamental para este Gabinete que las Políticas de Familia e Igualdad entre mujeres y hombres se desarrollen para asegurar un avance social y económico en el país: prácticamente las mismas metas que en su Estrategia de Lisboa.

Cambiar las actitudes y valores básicos de la sociedad lleva su tiempo, mucho tiempo. Es una cuestión de construcción de nuevas "imágenes", de nuevas "realidades", nuevas verdades. Para comprender la posición actual de Noruega en cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres es necesario ubicarla en un contexto histórico ya que la historia es distinta de las demás. Cambiar "valores básicos" consiste en estar en posesión del poder necesario para definir el orden del día...

Tenemos un larga tradición, y hoy en día un clima global positivo, para el predominio de la igualdad entre mujeres y hombres en Noruega, tradición que data de 1854, cuando el Parlamento decidió que las mujeres podían heredar lo mismo y en igualdad de condiciones que los hombres. Otro evento impor-

tante sucedió en 1885 cuando la primera ONG compuesta por mujeres fue constituida. El voto parlamentario sobre el Acta de Igualdad entre mujeres y hombres de 1979 es el tercero.

Hoy en día marcamos muy alto en todos los indicadores relativos a la igualdad entre mujeres y hombres y al bienestar, pero todavía "no ha terminado la labor".

Para ilustrarlo: hay 99 años entre la fundación del partido laborista en 1887 cuando no tenía ninguna mujer hasta el año 1986 cuando la Primera Ministra Gro Harlem Brundtland formó el primer "Gabinete femenino" con 8 mujeres entre sus 16 miembros. Hoy en día todos los nuevos Gabinetes se comparan con este logro.

Si se quiere, se puede "leer" la Historia Moderna de Noruega como una "historia de géneros". Los numerosos y amplios movimientos sociales y ONGs de 1880, en muchos aspectos, "ocupaban el espacio" que podía haber sido ocupado por una élite social local y por lo tanto, haber bloqueado iniciativas nuevas y democráticas. Noruega no tenía mucha élite o nobleza; nuestro sistema político se desarrolló como una relación muy íntima y una comunicación abierta entre el voluntariado y las autoridades. Estas relaciones se han considerado no solamente como legítimas, sino como "normales". Los temas de mujeres y las ONGs compuestas por éstas se han beneficiado mucho de esto en el pasado y hasta la fecha.

La modernización tardía de Noruega, consiguiendo su independencia como nación relativamente tarde (1905), combinada con una "nueva" forma de organizar las autoridades nacionales centralizadas, Ministerios, etc..., tuvo como resultado un "sector público masculino" menos compacto que en otros países. Muchos de los movimientos nuevos y radicales de los últimos siglos necesitaban a las mujeres. Con papeles genéricos complementarios entonces, a las mujeres se les reconoció tener competencia en ciertos campos y de hecho tenían una voz definitiva.

Estas tendencias históricas tienen importancia incluso hoy en día, y pueden explicar muchos de nuestros resultados y "buenas prácticas", y la forma en la que tratamos temas sensibles de diferencia entre mujeres y hombres. Hemos tenido un "cuarteto ganador".

El cuarteto compuesto por la Administración Pública de alto nivel, los partidos políticos y sus "miembros del Lobby de Mujeres", las investigaciones sobre los géneros (muy fuerte en Noruega desde el año 1970) y por supuesto, las ONGs ha tenido, y sigue teniendo, el poder definitivo.

También debo subrayar que la mayor parte del trabajo ya está hecho –inspirado por este cuarteto– en las regiones y los municipios de Noruega, ya que la democracia local y las autonomías locales están muy apreciadas en nuestro país. Todas las delegaciones locales de las ONGs son como las patas de una oruga a la hora de aplicar reformas.

La diferencia en la manera de percibir entre el Estado y la Sociedad Civil es también crucial. El Estado no puede sustituir a la Sociedad Civil, pero puede proteger su voz.

El camino a recorrer para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres no ha sido fácil, incluso en Noruega.

En los años 1920 y 30, fuimos testigos de un desacuerdo peculiar entre la Asociación de mujeres y el Lobby Femenino del Partido Laborista, cuando este último no se opuso a que sus compañeros de partido promovieran que ninguna familia debería tener más de un salario (entiéndase: el del hombre). De hecho algunas mujeres fueron despedidas al contraer matrimonio.

En 1939 el Tribunal Supremo puso punto final a la discusión de "una familia un salario" y expuso que el matrimonio no es motivo de despido. Pero seguimos combatiendo las reliquias de esta actitud, que fue reforzada durante los años 50, y sigue prevaleciendo en ciertos grupos de la sociedad.

Nunca antes ni después de los años 50 y 60 ha habido tantas amas de casa en Noruega. Más del 50% de todas las mujeres de más de 15 años trabajaban en sus casas, incluidas granjas familiares y la pesca, sin remuneración, sin derechos de pensión –a excepción de los ahorros/pensiones privados–; muy pocas chicas cursaban estudios superiores... Pero, por supuesto, se veían condiciones de vida mejores, una industria floreciente (en la que se empleaban a los hombres), flotas mercantes y pesqueras de envergadura (compuestas por hombres), mejores alojamientos, coches, neveras, lavadoras...

La Asociación de Amas de Casa de Noruega crecía, y por supuesto mejoraban las cosas, pero la igualdad entre mujeres y hombres no estaba al orden del día, aunque sí la política familiar.

Vimos crecer el debate sobre "lo mejor para los niños y niñas es tener a su madre en casa" (nunca una cuestión de padres) en el momento en que un mayor número de mujeres comenzaban a trabajar fuera de casa o de sus granjas. Surgió un debate intenso sobre los "menores llave" (niños y niñas que regresaban al hogar solos y solas y llevaban las llaves colgadas en el cuello para poder abrir la puerta de sus casa al regreso del colegio).

Las mujeres solteras eran muy pocas, sólo un 14% eran solteras –contra un 36% antes de la guerra–. Había optimismo, celebración de matrimonios y nacimientos (explosión demográfica de la postguerra) y la maternidad era alabada así como el hecho de ver películas americanas en las que los ideales eran vivos; el tema del derecho de los niños y niñas a tener a sus padres y madres presentes en sus vidas no se tocaba.

Con una demanda creciente de mano de obra trabajadora, la mujer casada trabajadora aumentó del 3,9% en 1946 al 9,5% en 1960. Pero en otros países industrializados el número era bien superior a este: Suecia: 23,3%, Dinamarca: 23%, Finlandia: 25,9%. ¿Por qué? ¿Deseaban las mujeres casadas noruegas ser amas de casa en esa época? ¿No aprobó Noruega un montón de leyes concernientes a los géneros y la vida activa ya antes de la guerra? ¿No teníamos el Plan del Subsidio a los Niños de 1947, en el que las madres recibían una subvención mensual por tener menores a su cargo? ¿Dónde estaban las feroces Asociaciones Nacionales de Mujeres?

Las estructuras sociales no estaban hechas: prácticamente no existía ningún jardín de infancia, la ayuda doméstica era cara, el trabajo a tiempo parcial no aceptado, los trabajos difíciles de encontrar a lo largo y ancho del país, y por supuesto una ideología masiva centrada en que "el lugar de las mujeres" es el hogar.

En esa época, en el Partido Laborista (el partido mayor y con más poder desde la guerra hasta los 80) la igualdad entre mujeres y hombres no formaba parte del proyecto general de igualdad.

El Lobby de Mujeres del Partido Laborista no se oponía a que sus compañeros decidieran sobre el orden del día puesto que trabajaban bien para el ama de casa, los temas sociales y la política familiar; se podría decir que "indirectamente" trataban la igualdad entre mujeres y hombres.

Por lo tanto Noruega llegó a la modernidad con el Plan de Seguridad Nacional –para todos y todas– en 1966. Tuvo lugar la reconstrucción de todo el sector educativo, la reorganización del sector de cuidados y el sistema sanitario, y entonces vimos por supuesto lo que se llamaba la marcha de las mujeres en el mercado del trabajo para cubrir todos los nuevos puestos de trabajo en esta nueva sociedad de bienestar. Estas mujeres necesitaban estudios y así fuimos testigos de una revolución en el equilibrio entre mujeres y hombres en lo que respecta a los estudios superiores. Pero aún nos quedaba pendiente por hacer desaparecer la ideología existente sobre: "el lugar de la mujer".

Tenemos el ejemplo del Ministerio de Familia y de Asuntos del Consumidor, en 1956; en este Ministerio también se trataban asuntos de igualdad entre mujeres y hombres. En 1959 la Asociación de Empresarios y los Sindicatos llegaron a un acuerdo sobre el primer marco para elaborar el "Tratado" para la igualdad de salarios y Noruega firmó la convención de la OIT sobre igualdad de salarios. En 1971 se aprobó la Ley de Ayuda a padres y madres solteros y solteras, y un Plan Marco para la escuela primaria que decía que todas las personas tenían que trabajar para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

En 1972 vimos la creación del Consejo de Igualdad entre mujeres y hombres, y finalmente el Acta de Igualdad entre mujeres y hombres de 1979 con un Defensor de la Igualdad. Hoy en día, dicha Acta ha sido revisada y reforzada varias veces, el Defensor de la Igualdad entre mujeres y hombres tiene un Secretariado para el Consejo de Quejas, y el Consejo de Igualdad entre mujeres y hombres se ha transformado en un Centro que promueve la Igualdad en todos los sectores y ramas de la sociedad. Ambos, el Defensor y el Centro, son instituciones independientes, sin embargo, reciben sus presupuestos del Ministerio de la Infancia, Familia y Asuntos de Igualdad entre mujeres y hombres.

Lo más importante para el nuevo y radical movimiento feminista de los años 70 han sido los jardines de infancia a un precio justo, un salario equitativo,

los derechos reproductores y la igualdad como tal. La nueva investigación de mujeres y hombres ha sido muy importante para conseguir los resultados que vemos hoy; una investigación social crítica que da argumentos y documenta la realidad. Como comenté anteriormente, el "cuarteto" compuesto por las ONGs, políticas femininas, funcionariado e investigación, es de vital importancia.

Las reformas toman su tiempo y los conceptos cambian: en los años 70 hablábamos de los jardines de infancia como parte de los derechos/posibilidades de las mujeres para entrar en la vida activa y dedicarse a una carrera independiente; hoy en día hablamos más de "lo que es mejor para los y las menores", el proceso de aprendizaje de los pequeños y pequeñas y el dominio de la sociedad por parte de las personas menores. Ambas perspectivas tratan de "conciliar el trabajo con la vida familiar", para el bien de la familia, madres, padres y menores. Hoy en día "lo mejor para la infancia" e incluso la igualdad entre mujeres y hombres, se ha vuelto también un tema de padres y madres.

La Ley del Aborto de 1975 ha sido, de muchas maneras, un hito, ha sido una alianza entre los jóvenes radicales, las mujeres mayores intelectuales y activas de la Asociación de Mujeres (de 1885), médicas, investigadoras, el movimiento laborista, la izquierda y los liberales.

Otra estructura básica, es por supuesto, la firma del CEDAW que hoy en día tratamos de incorporar a la legislación noruega. Hemos llegado a nuestra 6ª revisión en enero de este año, y creemos firmemente en este tipo de "entidades de tratados". El CRC también es una convención importante de las NN.UU. que Noruega ha firmado.

El resultado de estos últimos 30 años, subraya la tradición mencionada anteriormente para una comunicación estrecha entre el "sector voluntario" y el "Sistema".

Ahora queremos que los hombres, en el escenario, continúen la batalla con nosotras, y que definan metas y métodos para el predominio de la igualdad entre mujeres y hombres. No podemos tener éxito sin analizar los diferentes papeles masculinos, rendimientos y valores, en la medida en la que obstaculizan o promueven, el desarrollo de una sociedad sin discriminación sexual y una política familiar moderna.

Por ello, el Gobierno apoya a distintas asociaciones masculinas como por ejemplo: "Alternativas a la Violencia", el Centro Masculino: REFORM, la Asociación de Padres (sólo hombres), y el movimiento "Hombres en los Jardines de Infancia".

Hoy en día, el 74,4% de las mujeres con menores (de 0-2 años) y el 84% de las mujeres con niños y niñas (de 3-6 años) están trabajando, debido a unas estructuras de ayudas y una política familiar bastante buenas, así como unas estructuras de igualdad entre mujeres y hombres adecuadas. Sin embargo, tenemos todavía temas por resolver, por ejemplo, que los derechos en el permiso por maternidad para las mujeres autónomas son sustancialmente menores que para las mujeres empleadas a menos que tengan un seguro a mayores del Plan de Seguros Nacional; los derechos de estas mujeres a la hora de cuidar de sus hijos e hijas menores de 12 años cuando están enfermos y enfermas no son equivalentes a los de las mujeres empleadas, a no ser que se aseguren; y deberíamos aumentar la cuota del padre (obligatoria) de 4 semanas a ocho o incluso más. Sin embargo, cambiaremos la ley en el 2003 para que la mujer autónoma tenga los mismos derechos que la mujer empleada a la hora de recibir alguna compensación en caso de que deba cesar de trabajar o cambiar de tipo de trabajo durante su embarazo.

La mitad de la mano de obra femenina tiene trabajos a tiempo parcial por lo que el sueldo es menor y acumulan menos puntos para la pensión. Solíamos tener la tercera mayor tasa de natalidad en la Europa moderna: 1.85 en el 2000; en el 2001 es de 1,78. Tenemos un índice de divorcio alto, y la mitad de nuestra población en edad fértil no contrae matrimonio. El tema de la cohabitación es importante.

Es objetivo del Gobierno discutir estos temas e intentar comprender las tendencias en la estructura familiar y crear la política para el mañana, para proteger a los niños y niñas, la mano de obra de ambos sexos y la tasa de natalidad.

El Gobierno se ha puesto metas impacientes y claras para aumentar el número de mujeres en los Consejos de Administración al 40% en cuatro años (hoy es del 7%).

El 7 de marzo de este año, el Gabinete decidió inclinarse por cambios en el Código de Comercio, obligando a las empresas más importantes del sector privado (cotizadas en Bolsa) a reclutar a mujeres para sus Consejos de Administración, en nombre de mejores decisiones, mayor diversificación, mejor uso de nuestros talentos y de la gente con formación, y en nombre de la democracia: el derecho de las mujeres de ser representadas. Puesto que la mitad de la clientela son mujeres, sería positivo incluirlas en los Consejos de Administración para crear mejores productos, y aumentar, por lo tanto, los ingresos de dichas compañías.

La decisión del Gabinete creó debate en los medios de comunicación y entre los industriales. Presenciamos un debate feroz, que de hecho fue positivo para la causa.

Ahora, la ley no se aplicará si la compañía alcanza la meta del 40% antes de enero del 2006. Ya nos están llegando informes sobre la mejora de la situación.

Para ayudar en esta importante labor, el Gobierno apoya una base de datos independiente con el currículo de mujeres, en estos momentos con más de 3.700 nombres (www.kvinnebasen.no), y hemos contratado una fundación privada para que realice pruebas entre las 250 compañías más importantes en cuanto a realización de diversificación, igualdad y sexo. Una vez al año, el Ministro de Comercio e Industria junto con el Ministro de Asuntos Familiares e Igualdad entre mujeres y hombres, entregan premios a las 3 compañías que mejor alcancen estas metas.

Este reto es una cuestión de redistribución del poder. No es una cuestión, como han dicho muchos, de "mujeres que no quieren asumir mayores responsabilidades". Cambios en la redistribución de poder basada en el sexo no es fácil de conseguir.

Una lección importante que hemos aprendido es crear y mantener un discurso público abierto y vivo sobre el tema en cuestión: utilizar la sociedad moderna de comunicación; tomar la democracia por lo que es. Incluso las jóvenes, que tienden a pensar que "todo el mundo es igual sin tener en cuenta el sexo" / "misión cumplida", han abierto los ojos.

Esta discusión sobre Consejos de Administración en público y la decisión del Gabinete son realmente predominio de igualdad entre mujeres y hombres en práctica, y de nuevo, vimos la importancia de la alianza entre investigación/documentación, políticos y políticas, funcionariado y ONGs: y en especial: La multidifusión de los medios de comunicación.

El Sector Estatal ha tenido programas para reclutar y educar mujeres jefas durante años, y ahora, finalmente podemos ver que el número de funcionarias jefas y directoras ha aumentado; puesto que la mitad de la población universitaria son mujeres tenemos mucho talento en donde elegir. Pero, el sector universitario en sí, está entre los últimos en cambiar. Hoy en día no tenemos más de un 12% de mujeres catedráticas. Este número ha sido el mismo en los últimos 20 años. Para mejorar la situación, el Gabinete anterior eligió reservar varios puestos destinados a mujeres en la Universidad de Oslo, pero ello fue recibido con quejas por parte de ESA y de la Unión, como una violación del acuerdo del EEE con mecanismos de discriminación positiva. El 18 de octubre, Noruega fue examinada en el Tribunal de EFTA en Luxemburgo; se tendrá el veredicto antes de finalizar el año, probablemente perderemos, así como lo hicieron los suecos ante el Tribunal de la UE hace dos años. Aún así, tenemos pensado seguir luchando.

Otro objetivo para el Gobierno consiste en analizar el mercado de trabajo segmentado, especialmente en el sector de cuidados, en el que necesitamos menos trabajo a tiempo parcial (mayoría de mujeres), incremento de salarios, más empleados hombres (lo que también da más prestigio a este tipo de trabajos –y por lo tanto mejores salarios, quizás).

No es bueno para el "sector de cuidados" estar totalmente "feminizado". ¿Qué sucede entonces con el trabajo con el que se pueden identificar las chicas y los chicos en una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres? Por ello, el Gobierno apoya campañas para que más hombres se dediquen al sector de cuidados, especialmente los jardines de infancia, más estudiantes varones para profesores; más un programa de tres años para salarios iguales con proyectos / criterios para "evaluación del trabajo" en un número elegido de empresas tanto en el sector privado como en el público. Esto es predominio de la igualdad entre mujeres y hombres puesto en práctica.

Para concienciar y sensibilizar a todos los sectores sociales sobre igualdad entre mujeres y hombres, tenemos algunas herramientas prácticas importantes (mano a mano con una legislación adecuada y las demás instituciones mencionadas anteriormente):

- Un Comité Permanente de Subsecretarios de Ministerios pertinentes, encabezado por el Subsecretario de mi Ministerio; llevando temas importantes al más alto nivel político (como: salarios iguales, planificación de cuotas, lucha contra el tráfico, mujeres en los Consejos de Administración, derechos de pensión, etc.)
- Una "Directriz Central para toda política y desarrollo de legislación" con muchas demandas sobre cómo proceder a la hora de desarrollar buenas leyes y buena política. Somos capaces de adecuar leyes y regulaciones, e incluir la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en toda la política laboral; un poco como siempre se incluye la consideración al medio ambiente.
- Cuotas de ambos sexos, se llevan a cabo por 8 de 17 Ministerios y están mencionadas por primera vez en la sinopsis del Presupuesto del Estado para el 2003.
- El párrafo 21 del Acta sobre Igualdad entre mujeres y hombres, dice que todos los comités, comisiones, consejos, etc. nombrados por el Sector Público tendrán un mínimo de un 40% del sexo en minoría.
- Párrafo 1º del Acta sobre Igualdad entre mujeres y hombres, dice que todas las instituciones, que sean públicas o privadas, lucrativas u ONGs, están obligadas a trabajar para ello y deben informar anualmente, en sus actas de auditoría.

RETOS Y OBJETIVOS MÁS IMPORTANTES PARA EL DÍA DE MAÑANA

- Aumentar la cuota del permiso de paternidad; se necesita nueva legislación y el coste será elevado.

- Aumentar los derechos de las mujeres autónomas antes y después de dar a luz.
- Trabajo por un salario igual en todos los sectores.
- Predominio de igualdad entre mujeres y hombres en los hogares; a la hora de educar a los hijos e hijas y dividir las tareas del hogar, es extremadamente importante para la sociedad en su totalidad y las metas de igualdad.
- Completar la construcción del "sector de los Jardines de Infancia" (dentro del 2006, el 80%) a la mitad del precio para los padres y madres. Se necesitará un Acta revisada, y sobre todo para subrayar la responsabilidad de los 430 municipios noruegos para con este servicio al público.
- Asegurar la libertad de elección del padre y la madre de niñas y niños pequeños en lo que concierne al poder quedarse con ellos en el hogar durante los dos primeros años, o utilizar un jardín de infancia, sin perder ingresos (el Plan de subsidio en efectivo de 1997).
- Revisión del "Acta de Padres e Hijos" para el bien de los niños y niñas y un número de otras medidas; ya hemos modernizado esta Acta con el fin de dividir el plan de subsidios de subsistencia de forma más equitativa entre la madre y el padre (predominio de igualdad entre mujeres y hombres en la práctica) después de un divorcio o separación entre convivientes.
- El asegurar a los hijos e hijas de convivientes de la misma forma que los hijos e hijas de parejas casadas (se espera un libro blanco al Parlamento este invierno).
- Para asegurar mejor los derechos de mujeres y niños y niñas de inmigrantes, en particular el aprendizaje del idioma en el jardín de infancia / combinado con cursos del idioma para las madres.
- Para combatir matrimonios forzados y acordados entre grupos de inmigrantes, en particular entre menores; estamos haciendo cambios en el Acta de Matrimonios y hemos revisado el Plan de Acción.

- Para combatir la discriminación en el mercado laboral, que sea debido a sexo, origen étnico, orientación sexual, edad.
- Analizar la financiación de las pensiones, públicas y privadas para asegurar a las mujeres el mismo nivel de ingresos; las mujeres tienen una vida más larga y son, por lo tanto, un "riesgo" mayor para las compañías de seguros.
- El combatir el acoso sexual en el trabajo, en las escuelas y en las organizaciones; ya hemos revisado nuestra Acta de Igualdad entre mujeres y hombres para conseguirlo.
- Seguir con el trabajo positivo y las buenas intenciones dentro del campo de Cuotas de ambos sexos.
- El combatir la violencia en el hogar y la violencia hacia las mujeres; tiene que ver con la falta de predominio de la igualdad entre mujeres y hombres en las "vidas privadas", no comprender el sentido de igualdad entre los sexos. Sigue siendo difícil hablar de este tipo de violencia en público pero hemos completado el primer plan de acción del Gobierno de 4 años de duración, con una base más amplia, en él nos dirigimos a los niños y niñas de forma más explícita.
- Para asegurar el buen trabajo de los refugios para mujeres víctimas de malos tratos (sector voluntario), la situación de la mujer inmigrante es tema fundamental en este contexto.
- El combatir el tráfico de mujeres y niños y niñas en una asociación internacional, así como la prostitución.
- Y en especial: Trabajo de investigación del papel masculino en la sociedad moderna: dirigirse a los papeles masculinos y establecer el diálogo con las agrupaciones del sexo masculino.

La nueva economía basada en el conocimiento, globalizada y que demanda de excelentes técnicas de comunicación y dominio de TIC, subraya los temas indicados más arriba. Tenemos que formular nuevas normas; pensamos que la sociedad llevada por la tecnología necesita análisis de ambos sexos.

He tocado el concepto de diversidad de forma indirecta. Este concepto está ganando popularidad, lo encontramos en documentos y objetivos de las NN.UU., en el Banco Mundial, en discusiones sobre "mejores Consejos de Administración" en el mundo empresarial, en documentos de la U.E., en las leyes que combaten todo tipo de discriminación. Predominio de igualdad entre mujeres y hombres es parte de este entendimiento.

Visto desde el trasfondo histórico y el de hoy en día que he presentado, puede que haya llegado el momento de adoptar este concepto. Las compañías multinacionales más grandes se evalúan de acuerdo con la realización de diversidad, aparentemente resulta en ingresos. ¿Por qué no iba beneficiar a toda la sociedad?

Creo que necesitamos tanto el concepto de diversidad como el instrumento del predominio de la igualdad entre mujeres y hombres, y seguir teniendo nuestra atención puesta en particular en los temas de las mujeres. Esta discusión debería tener lugar en un contexto amplio europeo. Hagamos más trabajo de investigación y de documentación juntos. Nos gustaría compartir nuestras experiencias, nuestras mejores soluciones prácticas en relación a los procesos de la Estrategia de Lisboa. También nos gustaría ver que el Marco de los Programas de la Unión para Investigación y Desarrollo incluyera el tipo de investigación que mencioné. Los países del E.E.E como Noruega, tienen acceso total (y pagan su parte) a estos programas comunes. El sexto de estos programas tiene promesas en el sentido de dirigirse a la ciudadanía y otras cuestiones sociales. Por supuesto, el pequeño Programa de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres es otro instrumento propio y práctico para la cooperación europea en igualdad entre mujeres y hombres, en el que participamos.

La entrada de varios nuevos países en la Unión, muchos de entre ellos vecinos de Noruega, –y con los que ya tenemos proyectos en común sobre igualdad entre mujeres y hombres– subraya la tarea urgente de colaboración amplia en predominio de la igualdad entre mujeres y hombres y desarrollo de política de familias holísticas para el futuro.

**LA CONCILIACIÓN
EN ISLANDIA:
DE LA INTENCIÓN
A LA ACCIÓN**

**Dña. JÓNÍNA BJARTMARZ
Diputada del Parlamento.
Islandia**

LA CONCILIACIÓN EN ISLANDIA: DE LA INTENCIÓN A LA ACCIÓN

Cuando me pidieron participar en esta conferencia sobre "Conciliación del trabajo y vida familiar", tuve claro que era porque los Países Nórdicos, incluyendo Islandia, están considerados como un modelo debido a su éxito en la lucha por la igualdad de géneros y la armonización de la vida profesional y familiar.

Tal vez sea cierto que somos un modelo en este sentido, pero me gustaría resaltar desde el principio que la situación del pueblo islandés en este punto se debe fundamentalmente a la enorme participación en la vida profesional de las mujeres de ese país. Ello les ha permitido tener más influencia y desempeñar un papel más importante en la economía y el empleo de la nación que las mujeres de otros países.

Otro punto que merece la pena resaltar es que hace años que no existe el paro en Islandia. Las estimaciones indican que seguirá habiendo escasez de mano de obra y que en 2010, por ejemplo, se necesitará un diez por ciento más de trabajadores/trabajadoras y que faltará la mitad de esa cifra.

Dado que la mayoría de mujeres islandesas trabaja fuera de casa, es algo evidente tanto para ellas como para la sociedad en general que la familia y el trabajo deben coexistir de manera satisfactoria.

Como última observación preliminar, quiero resaltar que todos los esfuerzos encaminados a la conciliación de familia y trabajo deben formar parte de una agenda doble, es decir, que hay que reforzar el mundo profesional al tiempo que se protege la vida doméstica y se beneficia a las familias y los niños y niñas.

Daré algunos datos sobre el mercado de trabajo de Islandia y la participación de las mujeres en el mismo: La participación en el mercado de trabajo por parte de ambos sexos, en el grupo de edad que va de los 16 a 64 años es mayor en Islandia que en otros países nórdicos y es el más elevado de la OCDE: el 89,55% de los hombres (los daneses ocupan el segundo lugar con el 85,7%) y el 84% de mujeres participan en el mercado de trabajo (las mujeres danesas ocupan el segundo lugar con el 75,5%) y sólo el 40% de las mujeres islandesas trabajan a tiempo parcial en lugar de a tiempo completo. Este porcentaje supera en el 27% a la media de la UE y en el 25% a la media de la OCDE. Si seguimos centrándonos en las mujeres, encontramos que el 85% de las mujeres casadas de Islandia participa en el mercado de trabajo y que el 52% de ellas tienen un trabajo a tiempo parcial. Si consideramos a las mujeres que tienen hijos e hijas, encontramos que el 81% de las que tienen niños y niñas de seis años o menos están trabajando fuera de casa así como el 93% de las que tienen niños y niñas de entre 7 y 15 años.

Estos hechos demuestran la gran contribución de las mujeres a la economía de Islandia. Si su participación se redujera a los niveles de la UE, cada islandés e islandesa experimentaría una caída del 16% en su renta y pasaríamos de ser el 5º país del mundo con economía más rica a ocupar el puesto 14, según datos de 1999.

(Nuestro horario laboral es el más largo de la OCDE - 44 horas semanales como media. Para los hombres el horario laboral es de 51 horas y 36 para las mujeres. Después del primer hijo o hija, sin embargo, las horas de las mujeres se reducen en 6 mientras que las de los hombres aumentan en 8).

Es innegable que el movimiento de igualdad de géneros parece haber avanzado más en los países nórdicos, Islandia incluida. Esta tendencia parece haber progresado más en los últimos 10 a 20 años, al tiempo que aumentaba constantemente la incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Los cambios sociales resultantes han sido enormes para la situación y el papel de la familia así como para el papel desempeñado por padres y madres. Sin embargo, ¿han logrado ya las mujeres islandesas la igualdad plena de derechos con los hombres?

Legalmente, las mujeres islandesas disfrutan de la misma situación que los hombres. La legislación nacional se basa en la premisa central de que todos y

todas somos iguales ante la ley. La nación también tiene leyes específicas sobre la igualdad de derechos y la Constitución garantiza la igualdad de los sexos desde 1995.

Hoy en día, las mujeres han sobrepasado a los hombres en número de licenciaturas universitarias, independientemente del campo de estudio.

En cuanto al porcentaje de mujeres en el parlamento, las mujeres de Islandia ocupan el sexto lugar del mundo. Desde las últimas elecciones, las mujeres ocupan 24 de los 63 escaños parlamentarios y 3 de los 12 Ministerios del gobierno están encabezados por mujeres.

En el mercado de trabajo, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres, incluyendo la participación, promoción, educación y salario. El problema es que la legislación y la realidad divergen:

Y la razón es que el mercado de trabajo de Islandia está absolutamente compartimentado en razón del sexo. De todos los países de la OCDE, contamos con el mayor porcentaje de mujeres que trabajan en servicios, venta al por menor y trabajo administrativo mientras que el porcentaje de mujeres en puestos directivos es extremadamente bajo. Solo un cuarto de los cargos de responsabilidad están ocupados por mujeres y los estudios muestran una diferencia de salario relacionada con el género del 16%.

Lo que les acabo de decir –datos sobre las mujeres en la sociedad islandesa comparados con los de los hombres– es aplicable al entorno socio económico real de las mujeres de hoy, a pesar de la situación teórica de igualdad de los sexos ante la ley.

El hecho es que, a pesar de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, a pesar de que la economía de Islandia depende de las contribuciones de las mujeres, y a pesar de que las mujeres mantienen el sistema educativo, el sistema sanitario, el sistema de bienestar social y todos los servicios generales, las mujeres no han logrado el mismo estatus que los hombres. Es una paradoja que los estudios actuales tratan de explicar, arrojando luz sobre muchos puntos. Ahora les hablaré de dos de los resultados de estos estudios.

Primero, los estudios indican claramente que la situación de las mujeres en el mercado de trabajo se explica, de manera mensurable, por sus relaciones con el hogar y los hijos e hijas ya que son ellas quienes fundamentalmente asumen o aceptan las responsabilidades de la vida familiar y de los hijos e hijas.

Segundo, resulta que el lento progreso del movimiento de igualdad de géneros durante los últimos años puede explicarse por haberse centrado en las mujeres y su situación, ignorando a los hombres y sus condiciones.

Gro Harlem Brundtland, ex primera ministra de Noruega, dijo que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres a participar en el mercado laboral, la política, etc., pero que también tienen derecho a los hijos e hijas y la familia. A su declaración, yo suelo añadir que los hombres tienen este mismo derecho: el derecho a cuidar y a disfrutar de sus niños y niñas y de la vida familiar. Es preciso destacar con contundencia que el cuidado de los hijos e hijas y la familia es responsabilidad no sólo de la madre sino también del padre. La otra cara de la moneda es que ambos sexos tienen derecho a este placer en igual medida.

Se cree que la mayor participación de los hombres en el cuidado de los hijos e hijas y del hogar produciría mayor igualdad en el mercado laboral. Por lo tanto, hay que poner el énfasis en las medidas que permitan a ambos cónyuges combinar el trabajo y la vida familiar. Equilibrar sus profesiones con la vida familiar debe ser un desafío también para los hombres. El avance en este sentido será importante no sólo para el sector del empleo y la economía del país sino también para los hijos e hijas y la calidad de su educación.

La sociedad en su totalidad se beneficiará de las soluciones viables pero se necesita la cooperación de todos los agentes: legisladores, administradores del gobierno y miembros del sector del empleo. Igualmente, cada una y cada uno de nosotros debe examinar sus prioridades e incluso nuestras identidades como individuos y padres/madres. A juzgar por la agenda de esta Jornada, sus ponentes, sus cargos y a quien representan, parecen estar haciendo exactamente esto.

Ahora me gustaría decirles lo que estamos haciendo en Islandia para consolidar el trabajo y la vida familiar. En este juego participan los cuatro agentes antes mencionados:

LEGISLADORES

En primer lugar las y los legisladores. Ya he mencionado que los hombres y mujeres de Islandia tienen igualdad de situación, de derechos y de oportunidades establecida por la ley. Hasta hace dos años esto no era así en todos los sentidos, ya que los hombres tenían mermados sus derechos en comparación con las mujeres en lo que se refería al permiso por paternidad. Disfrutar de igualdad de derechos ante el permiso por paternidad / maternidad para ambos cónyuges es un factor importante para coordinar la vida familiar y profesional. Islandia fue el primer país del mundo en aprobar una ley que no hacía distinción de sexo a la hora de conceder un permiso / excedencia por paternidad / maternidad. Como resultado de la nueva legislación introducida hace dos años, el derecho de un hombre a solicitar una baja por nacimiento se equipara ahora al de la mujer, permitiendo una baja de 9 meses en total: tres meses para la madre, tres meses para el padre y tres meses que el padre y la madre pueden dividir entre ellos como deseen. La flexibilidad ha aumentado, de manera que los padres y madres pueden tomar su baja en una etapa o en varias. Igualmente, los padres y madres pueden ampliar su baja hasta los 18 meses, con una reducción correspondiente de los salarios. Los pagos son acordes con la renta y equivalen para cada persona al 80% de su salario total oficial. Los padres y madres tampoco pierden ninguna ventaja de tipo laboral. La baja por nacimiento está costeada por un impuesto del 4,34% sobre todos los pagos salariales.

También se han aprobado leyes adicionales sobre la baja parental; pretenden expresar el derecho de cada padre y madre a 13 semanas de baja sin remuneración hasta que el niño o niña cumpla los ocho años. En tercer lugar, se ha aprobado una ley hace dos años que prohíbe el despido por responsabilidades familiares de la persona empleada. (Las responsabilidades familiares se definen como los deberes de las y los empleados hacia sus hijos e hijas, cónyuges, u otros parientes próximos que viven en el hogar y que necesitan su cuidado debido a enfermedad o discapacidad. Esta ley no garantiza sin embargo los salarios; el pago del salario durante la enfermedad o baja personal está determinado por las disposiciones de los acuerdos sindicales).

Las leyes sobre bajas parentales y nacimientos están consideradas pasos importantes para permitir a los padres y madres conciliar el cuidado de los hijos e hijas con sus profesiones. Los objetivos son que cada niña y cada niño

sea cuidado por el padre y la madre y que los hombres se animen a cumplir sus obligaciones y a disfrutar del derecho a la familia e hijos/hijas en pie de igualdad con las mujeres. Además, la ley debe facilitar la participación de las mujeres en el empleo en pie de igualdad con los hombres. El papel de dar a luz determinado por el sexo y su anterior derecho legal a acceder a la baja por maternidad las convertía en personas empleadas menos deseables que los hombres. La nueva legislación pretende igualar la situación de los dos sexos en este sentido – podríamos decir que pretende que los hombres resulten tan impopulares como las mujeres para las empresas contratantes.

ADMINISTRADORES DEL GOBIERNO

La segunda serie de actores son las y los administradores del gobierno que respaldan la conciliación de la familia y el trabajo.

Como se desprende de las elevadas cifras que he indicado sobre mujeres que trabajan, un requisito previo importante es encontrar soluciones adecuadas y atractivas para cuidar y educar a los niños y niñas. Con tantas mujeres trabajando, la mayoría de abuelas también están ocupadas. Las autoridades locales patrocinan el preescolar casi tanto como la escuela obligatoria, que comienza a los 6 años, de manera que cada comunidad es responsable de satisfacer las necesidades de los padres y madres que trabajan en lo que a educación y cuidado público de los niños y niñas respecta, (si bien es el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura quien publica el plan de estudios para cada nivel escolar). El rápido avance en la construcción de centros de preescolar en los últimos años ha creado capacidad para más del 83% de las niñas y niños islandeses menores de 5 años. Además, la duración de la jornada escolar durante los primeros años de educación obligatoria se ha ampliado significativamente, en parte, para adaptarse a los requisitos y horarios de los padres y madres que trabajan. En cuanto al gobierno estatal, la conciliación de empleo y familia es asunto del Ministerio de Asuntos Sociales, que apoya iniciativas a través del Centro para la Igualdad de Géneros, ofrece asesoramiento y por ejemplo, ha celebrado un congreso sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar.

ACTORES DEL MUNDO LABORAL

Esto nos devuelve al papel desempeñado por los actores del mundo laboral que no es en modo alguno el menos importante en nuestra discusión.

La actuación de los sindicatos de Islandia ha sido determinante para que las empresas formulen políticas familiares, ofreciendo por ejemplo flexibilidad de horarios de trabajo, puestos de trabajo de horario partido y la posibilidad de realizar el trabajo en el propio hogar cuando ello es posible. En general, las empresas islandesas están abiertas a estas fórmulas, porque se dan cuenta de que ellas también salen ganando cuanto mayor y mejor sea la coordinación.

Los estudios así lo demuestran, es decir, que todas las medidas empresariales que facilitan a los empleados y empleadas llevar a cabo sus obligaciones domésticas y familiares generan satisfacción en el lugar de trabajo, aumentan el rendimiento, reducen las bajas y aumentan la lealtad hacia la empresa. Naturalmente, la clientela de la empresa también se beneficia y ello añade valor y rentabilidad a la empresa.

LOS PADRES Y MADRES

Ahora llegamos a los agentes que de hecho son los más importantes para el éxito de la conciliación de la familia y el trabajo: los individuos que se convierten en padres y madres.

Si no se utilizan las posibilidades ofrecidas para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades familiares, toda esta flexibilidad no conduce a sitio alguno. ¿Por qué razón tantos padres y madres no se aprovechan de sus oportunidades, prefiriendo por ejemplo trabajar todo el día en lugar de tener un empleo a tiempo parcial? Aunque hay muchas razones, creo que ello se debe principalmente a nuestra propia identidad y prioridades.

Repitamos de pasada, a partir de lo que ya hemos dicho sobre la extensión del empleo entre las mujeres islandesas, sobre la importancia de que los hombres compartan en pie de igualdad las responsabilidades del hogar y la familia y sobre los objetivos legales de la baja parental igual para hombres y mujeres,

que en Islandia, evidentemente, no distinguimos entre el papel de la madre y el del padre. Hablamos más bien del papel de los padres y madres, de compartir las responsabilidades familiares y de reconocer el derecho de cada persona adulta a disfrutar del hogar en igual medida.

Hace 40-50 años, la mujer se quedaba en casa mientras el hombre se iba a trabajar. La esposa realizaba las tareas del hogar y siempre estaba allí cuando el marido y los hijos e hijas regresaban, escuchando sus problemas y alegrías mientras revolvía los pucheros. El hombre tenía una profesión y a menudo era el único que ganaba dinero en la familia. El papel de esposa y ama de casa era respetado y el ideal para las mujeres era ser una buena esposa o una madre abnegada. Si ésta era la identidad que toda mujer debía lograr, se suponía que el hombre tenía que ser quien ganara el pan.

Hacia los años setenta y ochenta esta idea comenzó a cambiar a medida que las mujeres adquirían más educación y accedían al mundo laboral. Las mujeres comenzaron a solicitar cambios en su papel dentro de la familia y el hombre comenzó a participar más en las tareas del hogar. Para las mujeres resultaba evidente que sería imposible equipararse laboralmente a los hombres u obtener el mismo salario por el mismo trabajo y con los mismos estudios, mientras su jornada laboral fuera más corta y mientras fueran las únicas en solicitar el permiso por maternidad cuando nacían los hijos e hijas, se ponían enfermos o enfermas o tenían que acudir a una reunión a su colegio. Este reconocimiento por parte de las mujeres es una de las razones de que no sean partidarias de tener empleos a tiempo parcial.

Otra razón por la que los padres y madres –especialmente los hombres– no utilizan todo el potencial que les ofrece la ley y las empresas para ajustar su trabajo a la vida familiar suelen ser las actitudes que imperan dentro de la empresa. A menudo son actitudes contrarias a la política familiar existente, de manera que se valora más a las y los trabajadores que van a casa más tarde, se llevan las mayores pilas de trabajo y piden menos permisos para estar en casa al cuidado de niñas y niños enfermos.

Un último punto a considerar es el gasto que supone fundar un hogar y crear una familia, que en la mayoría de casos exige que el padre y la madre trabajen fuera de casa en una sociedad de dobles ‘ganadores de pan’. Al final, siempre es una cuestión de prioridades – de si los individuos ponen su tiem-

po y vida familiar en el primer lugar en la lista o de si tratan de acumular el máximo de bienes en el menor tiempo posible.

Son muchas las partes implicadas en conciliar empleo y vida familiar. Aunque la legislación debe suministrar un marco, el sector del empleo debe actuar desde dentro y adaptarse a las diversas necesidades de los padres y madres. Sin embargo, la responsabilidad final está en manos de éstos y éstas.

En Islandia, hemos detectado síntomas de que los niños y niñas sufren por los cambios sociales tales como las largas jornadas laborales de sus padres y madres, el escaso tiempo que pasan con ellos y ellas y la falta de modelos adultos. Esto es lo que más afecta a la generación que ahora está creciendo. Ninguna institución ni experto profesional será nunca capaz de sustituir a los padres y madres.

**CONCILIACIÓN DE
RESPONSABILIDADES
PERSONALES, FAMILIARES Y
PROFESIONALES. POLÍTICAS
PÚBLICAS EN LA CAE**

**Dña. TXARO ARTEAGA ANSA
Directora de EMAKUNDE / Instituto
Vasco de la Mujer**

CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES. POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CAE

La atención a las necesidades fisiológicas, afectivas, educativas de las familias se ha venido realizando a lo largo de la historia, de acuerdo con los modelos culturales y valores dominantes en cada época, sin que ello constituyese preocupación alguna ni en el ámbito privado ni, mucho menos en el público. Este último, en el que se desarrollan tanto la vida política como el sistema productivo contaban con suficiente "mano de obra", compuesta mayoritariamente por hombres pero también por mujeres no casadas, con plena dedicación y debidamente mantenida. Esta reproducción y mantenimiento de la "mano de obra" se producía al parecer "por arte de magia", no se veía, no se valoraba... pero en su realización se empeñaban muchas personas, mujeres, que al no generar, aparentemente, ingresos no disponían de la capacidad de tomar decisiones, eran dependientes de otra persona y por tanto consideradas "de segunda". Pero la organización social, compuesta, a modo de un puzzle, por muchas piezas o subsistemas que interactúan entre ellas, no es un sistema en equilibrio estable, sino todo lo contrario. Cada vez que una o varias de las piezas sufren algún tipo de modificación obliga al resto, es decir, al conjunto del sistema, a la búsqueda de un nuevo equilibrio. Las personas, las familias, las organizaciones, etc., junto con las funciones que realizamos, conformamos por tanto un sistema en equilibrio inestable.

Reflejo de ello es que hoy estamos aquí tratando de este concepto, de reciente aparición en nuestras vidas y más aún en las agendas públicas, que de modo más o menos acertado se ha dado en llamar la conciliación entre las responsabilidades laborales, familiares y personales. Creo que es oportuno hacer un breve repaso de las piezas del puzzle que han sufrido cambios, cuáles han sido estos cambios y cuáles son los indicadores que están exigiendo la búsqueda

de ese nuevo equilibrio, objetivo en cuya consecución la conciliación es únicamente un instrumento. Un análisis amplio de estos aspectos nos permitirá valorar la adecuación de las medidas orientadas a facilitar la citada conciliación pero también a comprender sus limitaciones en la consecución de ese nuevo equilibrio que afecta de manera muy profunda y global a los valores, los comportamientos y las relaciones individuales y grupales, y que por tanto exige una actuación global que incida en todos los ámbitos de desarrollo de las personas.

La pieza del puzzle más visible y a la que nos referimos con mayor frecuencia cuando abordamos este tema es el rol que desempeñan las mujeres en la sociedad y el cambio producido con el acceso progresivo pero continuado de las mujeres al mercado laboral y su continuidad en el mismo paralelamente a la creación y mantenimiento de una familia.

Pero este no es el único, ni probablemente el más importante, cambio que se ha producido en relación con las mujeres. Su participación en el mercado laboral es solo una de las manifestaciones de una transformación mucho más profunda que afecta al propio estatus de la mujer y a la aceptación de este cambio en sus diversos ámbitos de relación: en la pareja, en la familia, en el empleo, en la política, en el ámbito legal y judicial.

Las mujeres no solo han accedido al mundo laboral sino que en el último cuarto del pasado siglo han cambiado su estatus jurídico, ha pasado de ser una persona sujeta a la autoridad de "otro", a ser una persona libre, autónoma y con derechos propios, ha adquirido unos niveles de formación que la capacitan tanto para el ámbito profesional como para el político y en consecuencia aspira a poner en práctica tanto sus derechos como sus capacidades. Todo esto produce un cambio cultural y la realización personal de las mujeres, considerada tanto desde su identidad personal como desde la valoración social, ya no está sujeta a su relación o no con una pareja y a la construcción de una familia sino que incluye, o incluso se convierte en aspiración primordial, su desarrollo profesional y personal.

El acceso de las mujeres al mercado laboral, por sí solo, no constituiría un problema social, sería, y así lo consideran muchas personas, un problema privado, de reorganización de las tareas domésticas, de negociación entre la pareja y de apoyos familiares, principalmente de las abuelas que es hoy un

método muy extendido, orientado exclusivamente a resolver el tema de la doble jornada y el excesivo cansancio que genera a quienes, en solitario, se enfrentan a ella. De hecho muchas mujeres, madres, fueron "trabajadoras" a lo largo de la historia sin cuestionamiento alguno de la organización social basada en la división sexual del trabajo. Muestra de ello es la antigüedad de medidas como el permiso de lactancia y el de maternidad que respondían a las necesidades de las criaturas y a la recuperación física de las madres y no a las expectativas o exigencias del desarrollo profesional de estas últimas que en cualquier caso se ocupaban, con la ayuda, frecuente, de otras mujeres de la familia, del total de las tareas domésticas.

Pero veamos ahora otras piezas de ese puzzle que hemos mencionado al principio que han sufrido también cambios en los últimos tiempos y que están estrechamente relacionadas con la consecución de un nuevo equilibrio social.

EL VALOR DEL TRABAJO

El trabajo remunerado sigue siendo la única fuente básica para la seguridad económica de las familias; la protección social de la jubilación y del paro dependen principalmente de los derechos adquiridos a través de la ocupación. A esto se añade el hecho de que la sociedad está atribuyendo cada vez más valor al trabajo. En contra de las teorías ampliamente extendidas en el pasado que nos auguraban el surgimiento de una sociedad del ocio, basada en la automatización de las tareas manuales y el perfeccionamiento de los sistemas de información, en la que el trabajo debía ocupar cada vez menos tiempo a los seres humanos, quienes se debían dedicar a toda clase de actividades de ocio, sin merma de su poder económico, nos encontramos con una realidad que nos obliga a trabajar cada vez más para poder mantener un nivel de vida decente. La mundialización de los mercados, la amenaza del desempleo presente en los países avanzados, el intenso avance del consumismo que nos hace más dependientes de nuestros ingresos, han hecho que el trabajo haya adquirido tanto valor que hoy se juzga a las personas en función de su capacidad de entrega a su empleo. Cuanto más sacrifica una persona por su trabajo mejor consideración social recibe y en este sacrificio se incluyen la familia, las amistades, el deporte, el ocio, etc.

EL TIEMPO DEL TRABAJO

Otro de los cambios que se ha producido en nuestras sociedades es que el tiempo, los años dedicados al trabajo se han reducido. Por una parte se ha retrasado la edad de acceso al trabajo, debido, en parte, a la prolongación de los años de formación con el fin de lograr una mejor preparación para acceder a un mercado de trabajo cada vez más competitivo y, en parte, por las dificultades que las personas jóvenes encuentran para lograr un empleo satisfactorio. Por otra parte la edad de la jubilación, no sólo se ha generalizado a los 65 años, sino que debido a necesidades de rejuvenecimiento de las plantillas, de mayor especialización de la mano de obra, etc. las medidas de jubilaciones anticipadas y prejubilaciones se están generalizando en los últimos años. Todo esto hace que la vida laboral de muchas personas, sobre todo de aquellas con cualificación más elevada se limite a unos 25 años.

La mayor necesidad de capacidad económica, derivada del crecimiento de los hábitos de consumo, de un deseo de mayor inversión en la formación de los hijos e hijas que ya he mencionado anteriormente, se ve también agudizada por la necesidad de prever la seguridad económica para un periodo de vida laboralmente inactiva, de duración cada vez más larga y con expectativas altas de calidad de vida, ocio, etc. Todo esto explica tanto el deseo o la necesidad de generar ingresos por parte de las dos personas que componen la pareja como de una dedicación intensa a la actividad laboral. La exigencia de cualificación que requiere una actualización continua, las demandas de una igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, dificultan enormemente la posibilidad de interrumpir por periodos más o menos largos el itinerario laboral ya que se hace prácticamente imposible mantener el nivel profesional anterior a las mismas.

EL ESPACIO DE LA VIDA Y DEL TRABAJO

Al igual que en otros países, el desarrollo económico ha producido un desplazamiento de la población rural al entorno urbano. La vida en las grandes ciudades no contribuye a facilitar la atención de los hijos e hijas, las ayudas que proceden del entorno familiar, vecinal, etc. se complican debido a los riesgos y a los tiempos que suponen los desplazamientos.

EVOLUCIÓN DEL TIPO DE FAMILIA

Esta necesidad de dedicación intensiva al trabajo remunerado coincide en el tiempo con la formación y desarrollo de la familia que está viviendo grandes transformaciones. Entre ellas podemos señalar la disminución de las familias extensas donde conviven varias generaciones, el aumento de las familiares nucleares, de las monoparentales, el aumento de las personas que viven solas, muchas de ellas de edades elevadas y con diversos grados de dependencia. Pero más allá de este aspecto cuantitativo adquiere importancia los valores y las expectativas con que se constituyen hoy las familias. Las parejas deciden libremente, y no por imperativo o presión social, la constitución de una familia a partir de un acuerdo mutuo basado en unas relaciones personales satisfactorias y facilitadoras del desarrollo y la realización personal mutua. La reproducción es así mismo una decisión libre y los hijos e hijas, aunque tienen hoy más valor que nunca, no deben impedir o mermar esa expectativa de desarrollo. Estas decisiones están, además, íntimamente ligadas a los itinerarios profesionales de los componentes de la pareja.



Siendo éstos algunos de los cambios que se han producido en las últimas décadas veamos ahora cuales son las piezas que, al no haber cambiado al mismo ritmo, están dificultando el nuevo equilibrio.

La asunción del cambio de estatus de las mujeres, la evolución de los roles y **el nuevo modelo de relaciones**, de igual a igual, establecidos en consecuencia, **no se ha producido del mismo modo para los miembros de la pareja** que vienen de un modelo cultural de relaciones no igualitarias.

Los hombres que han aprendido en sus familias de origen un tipo de relaciones, se resisten al cambio y siguen repitiendo, en mayor o menor grado, esos mismos comportamientos en sus familias actuales. Las mujeres, por su parte, siendo el elemento más activo y demandante del nuevo tipo de relación, tienen también la misma carga cultural y se debaten y tratan de buscar un equilibrio entre sus exigencias y expectativas y la necesidad de aceptar una adaptación progresiva al nuevo modelo. La igualdad es más fácil de admitirla en la teoría que de ponerla en práctica. Así se constata que las renuncias a la actividad y al desarrollo profesional siguen siendo asumidas, principalmente por

las mujeres. Del mismo modo en los casos en que las dos personas de la pareja ejercen un trabajo remunerado, el reparto del trabajo en el ámbito doméstico es muy desequilibrado, siendo sobre las mujeres en quienes recae la mayor parte de su realización. Las encuestas sobre el uso del tiempo, así como el estudio sobre la valoración económica del trabajo doméstico realizadas por el Instituto Vasco de Estadística / Eustat muestran claramente estas diferencias.

Por otra parte las mujeres, ante la necesidad de resolver o compensar su menor participación o disponibilidad ante el trabajo doméstico, recurren más a la contratación de ayuda externa o a otras fórmulas complementarias que realmente a un reparto más equitativo del trabajo entre los miembros del hogar.

Actualmente parece que se observa una tendencia al cambio en relación con este reparto del trabajo doméstico, principalmente entre las parejas más jóvenes. De todos modos habrá que esperar para ver si esta tendencia se consolida con el paso de los años ya que hoy por hoy parece que la presencia de hijos e hijas es más un factor disuasorio de un mejor reparto de las tareas. Numerosas investigaciones en la actualidad observan la evolución de este reparto y apuntan tendencias y frenos en su realización. Se apuntan la incidencia de diversas variables como la capacidad económica de cada persona de la pareja, la disponibilidad de tiempo por parte de los hombres, etc. pero también se constata que en ningún país de nuestro entorno, ni en aquellos que alcanzan los mayores niveles de igualdad entre mujeres y hombres, se ha logrado un reparto equitativo de las tareas domésticas entre ambos miembros de la pareja. Uno de los principales factores que explican esta desigualdad es la concepción de las propias personas, hombres y mujeres, con respecto a sus roles domésticos. Esto pone en evidencia la importancia de los modelos recibidos en las etapas de socialización y la necesidad de actuar para diversificar y cambiar esos modelos y de incluir en el proceso educativo el objetivo de preparar a las personas para asumir sus responsabilidades domésticas y familiares además de para ejercer una carrera profesional satisfactoria.

La organización del trabajo productivo no ha evolucionado en función de la distinta composición de su "mano de obra". La cultura empresarial, sigue esencialmente respondiendo a un modelo de trabajadores hombres, con plena dedicación y con horarios incompatibles con las necesidades de las familias.

A pesar de que a lo largo de las últimas décadas se ha incorporado un número muy elevado de mujeres al mercado laboral, mujeres que no salen del mismo por el hecho de constituir una familia, las empresas no se han adaptado a la nueva realidad de sus plantillas. La consecuencia de esta no adaptación es que muchas personas viven un conflicto entre las demandas o necesidades de la familia y del empleo. Y esto no sólo lo manifiestan las mujeres que, como ya hemos dicho, asumen la principal responsabilidad de la familia, sino también los hombres en la medida que se implican cada vez más en las tareas familiares, principalmente en la atención a los hijos e hijas en edades tempranas.

Las dificultades y el menor ritmo de evolución en estos dos ámbitos, tienen consecuencias cuyas manifestaciones más visibles son la disminución del índice de fecundidad y los obstáculos aún existentes para el acceso, mantenimiento y promoción de las mujeres en el empleo. La persistencia de estos dos fenómenos en un marco de envejecimiento y escasez de la población laboral han hecho que la conciliación haya pasado a estar presente en las agendas públicas. La demanda de conciliación alcanza hoy un objetivo mucho más amplio que en un principio cuando eran sólo las mujeres las que hablaban de conciliar "su vida laboral y familiar". Hoy día es una reivindicación de hombres y mujeres aunque siguen siendo ellas las que lo reclaman con mayor intensidad.

Cada vez más empresas son conscientes de que el conflicto entre trabajo y familia son fuente de estrés, de insatisfacción laboral, menor rendimiento y compromiso con el trabajo, de movimiento y pérdida de personal, etc. con las consecuencias negativas que todo ello tiene para la empresa, y por ello cada vez son más numerosas las empresas, en Europa, en Canadá, en Estados Unidos, que están implantando programas para ayudar a sus empleadas y empleados a conciliar el trabajo y la familia.

Las medidas para facilitar la conciliación se han planteado en numerosos países en el marco de las políticas de apoyo a las familias. En el nuestro, donde estas políticas han sido muy escasas, se han planteado en el marco de las políticas de igualdad de mujeres y hombres. Este hecho en sí mismo no es un elemento favorable a la comprensión de que son de interés para la sociedad en su conjunto, hombres, mujeres, familias, personas dependientes, empresas,

participación social y política, etc. y en algunos ámbitos siguen considerándose como de interés principalmente para las mujeres. Es importante tener presente esta circunstancia a la hora de poner en marcha determinadas medidas, como son los permisos, reducciones de jornada, excedencia, etc. ya que en un mercado laboral donde aún se observa un elevado grado de desigualdad, mayor precariedad, menor remuneración, etc., la puesta en marcha de estas medidas pueden reforzar aún más la desigualdad haciendo perder oportunidades profesionales a las mujeres, cuando no crear mayores frenos a su contratación debido a que su aplicación resulte demasiado costosa al empresario.

Por todo ello es imprescindible que las medidas dirigidas a la conciliación sean lo suficientemente diversas y complementarias de modo que permitan a las familias, hombres y mujeres, elegir entre las distintas alternativas y responder adecuadamente a sus necesidades, sin merma de las posibilidades de desarrollo personal y profesional. Por otra parte, la elección entre las distintas alternativas supone un proceso de negociación interna en las familias y esto nos lleva a la necesidad de sensibilizar y educar a las personas para que superen la brecha existente entre la aceptación teórica del derecho a la igualdad y la resistencia a adoptar, en la vida diaria, prácticas acordes con esa idea.

Atendiendo a estos razonamientos el “III Plan de Acción Positiva para las mujeres en la CAE: Enfoque de género en las Políticas Públicas” plantea medidas orientadas al logro de estos tres objetivos:

- Sensibilizar a la sociedad vasca sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico.
- Promover condiciones laborales que permitan a las trabajadoras y trabajadores compatibilizar el empleo con las responsabilidades personales y familiares.
- Desarrollar y adecuar los servicios sociocomunitarios dirigidos a cubrir las necesidades personales, familiares y a posibilitar el trabajo productivo de mujeres y hombres.

Con respecto al primero de estos objetivos tanto Emakunde como el conjunto de la Administración Vasca, las diputaciones forales, los ayuntamientos, vienen desarrollando, desde años atrás, campañas de sensibilización sobre un reparto más equitativo del trabajo doméstico. El Instituto Vasco de

Estadística/ Eustat por su parte, ha permitido, a través de sus encuestas de presupuestos, de tiempo, un mejor conocimiento de las desigualdades que se producen en este ámbito y también de las tendencias al cambio que se pueden observar entre la población más joven y que ya hemos mencionado anteriormente. Pero tan importante o más, es la investigación llevada a cabo sobre la valoración económica de este trabajo ya que contribuye, además de a visualizar las diferencias en su ejecución al logro de una valoración social del mismo.

En esta misma línea y avanzando más allá de la sensibilización, se vienen desarrollando también talleres de aprendizaje de tareas con el objetivo de que mujeres y hombres avancen hacia un cambio de actitud a través del aprendizaje de tareas no habituales para las unas y los otros. En este contexto cabe destacar el proyecto europeo "AUKERA" promovido por Emakunde para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y en el que han participado numerosos ayuntamientos de nuestra Comunidad y que continúa desarrollándose actualmente con financiación propia.

Pensando en la población más joven, en la que tantas expectativas se depositan siempre, Emakunde, con la colaboración del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, viene desarrollando programas de sensibilización y de coeducación en el ámbito escolar, prácticamente desde su creación. Estos programas que han ido variando en el tiempo con objeto de abarcar cada día a mayor número de grupos implicados en esta materia, se dirige tanto a las familias, como al alumnado con numerosas actividades de sensibilización, y al profesorado desde la formación, la elaboración de materiales para facilitar el trabajo en las aulas, etc. Por mencionar alguna de estas iniciativas nombraré una reciente que se desarrolló como proyecto Europeo. Bajo el nombre "PAREKO: Hacia una escuela coeducadora" ha contado además con la colaboración del Departamento de Educación y de las Federaciones de madres y padres. Fruto del mismo es la edición de una colección de materiales para trabajar en la escuela aspectos relacionados con los valores, la corresponsabilidad y la necesidad, de todas las personas, de conciliar adecuadamente la vida personal, familiar y profesional.

Con respecto al segundo de los objetivos me detendré únicamente en el programa de promoción de planes de igualdad en las empresas que viene impul-

sando Emakunde desde el año 1994, ya que las diversas medidas para la conciliación puestas en marcha por el Gobierno Vasco tendrán ocasión de conocerlas más pormenorizadamente en la mesa redonda que tendrá lugar tras esta ponencia.

En el año 1994 se publicó un Decreto por el que se creaba el reconocimiento de Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades con el fin de promover la participación de las empresas de nuestra comunidad en el logro de una mayor igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Trabajar como entidad colaboradora significa abordar aspectos como el acceso al empleo, la promoción profesional de las mujeres, la participación de éstas en la toma de decisión, la imagen de la empresa, etc. y abarca, como no podría ser de otro modo, el desarrollo de medidas orientadas a facilitar la conciliación para todo el personal empleado.

Desde la puesta en marcha de este programa han sido numerosas las actividades llevadas a cabo, desde jornadas de sensibilización, elaboración y presentación de materiales, asesoramiento técnico para el diseño y puesta en marcha de planes, jornadas de intercambio de experiencias, visitas de observación a empresas europeas con experiencia en este ámbito, etc.

La experiencia nos ha mostrado tanto la complejidad de desarrollar un programa de esta envergadura como las resistencias existentes ante un planteamiento novedoso que requiere cambios profundos en la cultura empresarial. De todos modos existen ya empresas que han iniciado, aunque muy tímidamente, programas de este tipo y, no dudamos, que dadas las características de nuestra población, baja natalidad, larga esperanza de vida, necesidad de mano de obra cualificada, etc. harán cada vez más necesaria la implantación de estos programas, entendiendo que además del objetivo de igualdad de mujeres y hombres conseguirá la mejora del rendimiento empresarial. Algunos sectores de producción están ya manifestando dificultades para contratar personas debidamente cualificadas. Recordemos que diversos estudios muestran que los factores que impulsan estos programas son principalmente: el tamaño de la empresa, el porcentaje de empleadas, la competitividad del mercado laboral y la preocupación por reclutar y mantener la plantilla.

Las políticas empresariales orientadas al apoyo a la vida de familia o conciliación se podrían agrupar en cuatro bloques diferenciados:

LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y CALENDARIOS

Las necesidades de las familias varían según la edad y capacidades de sus componentes, las épocas del año, acontecimientos inesperados, etc. Del mismo modo, las necesidades empresariales pueden sufrir fluctuaciones, temporadas de mayor producción, días de la semana o del mes con mayor intensidad de trabajo, mayor o menor necesidad de presencia física, etc. y una buena valoración de todas estas circunstancias facilita, a menudo, contemplar la distribución del horario a lo largo de una semana, o del mes y por qué no, en el año, como hemos podido conocer de otras experiencias. Las prácticas, cada vez más numerosas y variadas, muestran la posibilidad de implantar medidas innovadoras como puede ser compartir un puesto de trabajo, desarrollar parte del mismo desde casa, impedir reuniones en determinados horarios, desarrollar las videoconferencias y evitar desplazamientos, etc. Pueden ser medidas que causan, en un primer momento reticencias sobre su viabilidad pero, muchas de ellas, tendrán éxito con la colaboración de las personas implicadas.

DESARROLLO DE SERVICIOS

En esta categoría podemos considerar desde la creación de servicios, comedores, guarderías, etc. en las propias empresas, hasta la participación de éstas en la creación, ampliación, etc. de servicios en las zonas donde habita un porcentaje importante de sus empleados y empleadas o en la zona donde se ubica la empresa o la concesión de ayudas económicas a las familias para facilitar la atención de sus necesidades. Las empresas son conscientes de que facilitando la resolución de las responsabilidades familiares reducen el grado de preocupación y stress de su personal que trabaja así con mayor concentración y satisfacción. Las propuestas de Emakunde no van desde luego dirigidas a que las empresas organicen sus propios servicios, no parece una fórmula ni fácil, ni adecuada a la diversidad de necesidades de las personas, etc. pero desde las empresas podrían facilitarse algunos recursos: disponer de listas de personas debidamente cualificadas para atender situaciones puntuales de

enfermedad, etc, disponer de listados de servicios de la zona con sus características, precios, calendarios, etc., y disponibilidad de plazas, etc., apoyar financieramente o incluso gestionar el acceso a los servicios existentes, etc.

APOYO PROFESIONAL

Estas medidas comentadas hasta ahora están relacionadas con la gestión del tiempo y la distribución de las responsabilidades. Pero hay otro tipo de medidas que también contemplan algunas empresas y que están orientadas a apoyar o ayudar a las personas en la gestión del stress a través del apoyo de profesionales. Es evidente que aun teniendo bien organizado el tema de las responsabilidades ordinarias, pueden producirse situaciones inevitables derivadas del propio ámbito de trabajo, mayor carga o dificultad de la tarea, reorganización de funciones, necesidades de formación, o de la propia familia, nacimiento, divorcio, desempleo, enfermedad, etc. que no siempre tienen solución y la persona empleada tiene que afrontar con los recursos habituales. Capacitar a las personas en el manejo del stress, que habitualmente produce mayor irritabilidad, cansancio, etc. puede ayudar a que estas situaciones no se conviertan en un problema en uno u otro de los ámbitos, empresa o familia. En esta categoría de acciones cabe también el facilitar formación para asumir una tarea nueva, descargar determinadas funciones mientras dura un proceso conflictivo, etc.

Integrar todo este tipo de medidas en el funcionamiento de las empresas no es una tarea fácil, supone un profundo cambio en la cultura empresarial tradicional y necesita, por tanto, una clara implicación y apoyo de la dirección de la empresa. Para avanzar hacia el éxito en este tipo de planteamientos es necesario hacer una valoración o análisis de las características de una empresa e integrar en los modos de funcionamiento ya existentes nuevos valores como transparencia, confianza, respeto, flexibilidad, autonomía y control individual, etc.

El análisis de las características de las empresas debe permitir identificar y diseñar formas de eliminar los obstáculos posibles. Si no se producen los resultados esperados es necesario revisar y ajustar las medidas teniendo siempre como objetivo facilitar la conciliación. Algunos aspectos a revisar son:

- Los instrumentos y modelos de evaluación del rendimiento del trabajo, poniendo el acento, principalmente, en la calidad del trabajo y cumplimiento de la tarea y no tanto en las horas trabajadas.
- Las estrategias de comunicación relacionadas con el programa.
- La concepción y la organización del lugar de trabajo, posibilidades y fórmulas diversas de teletrabajo, desde el domicilio, desde espacios adaptados para ello según zonas geográficas, etc.
- Los procesos de selección y de formación para los puestos de mayor responsabilidad.
- Los mecanismos de seguimiento de los recursos humanos: tasas de utilización de las fórmulas de trabajo flexible, características familiares e impacto sobre sus carreras, etc.).

En cualquier caso es obvio que un cambio de cultura exige esfuerzo y tiempo. Hay que ganar el compromiso de las y los trabajadores de todos los niveles de la empresa. Puede ser a veces un proceso largo y frustrante, pero también puede convertirse en una ocasión de aprendizaje estimulante para todas las personas implicadas en el mismo.

Algunos consejos que proceden de empresas canadienses con amplia experiencia en este ámbito son: proponerse metas amplias y a largo plazo, aceptando que el camino para llegar a ellas será a través de pequeños pasos, bien planificados y significativos. Celebrar cada victoria y aprender de cada fracaso. No desanimarse y tomar el tiempo necesario para evaluar regularmente el camino recorrido. El resultado será probablemente una agradable sorpresa al comprobar lo mucho que se ha conseguido.

Las diversas medidas existentes favorecedoras de la conciliación son interactivas de modo que el desarrollo de algunas de ellas puede hacer variar la necesidad o el modelo de otras. En cualquier caso, dadas las características demográficas de nuestra sociedad, es impensable que las familias pueden atender adecuadamente a todas sus necesidades sin el concurso de una variada red de servicios sociocomunitarios.

Podemos decir de nuestra Comunidad que cuenta con una importante red de servicios pero también tendríamos que añadir la mayor parte de ellos responden a necesidades que las familias no pueden cubrir como son las educativas, las sanitarias, etc. y que en su diseño se parte de un modelo social tradicional

en el que se cuenta con la complementariedad del trabajo de mujeres dedicadas exclusivamente o principalmente a las tareas domésticas y que además se les supone siempre disponibles, no enferman (y si lo hacen otra mujer estará en su lugar), no descansan, no se jubilan, no necesitan ocio ni pretenden un desarrollo social ni profesional. Antes he mencionado la lentitud o las resistencias al cambio en la cultura empresarial, podríamos hacer esta misma reflexión con respecto a los servicios en general.

Repensar los servicios sociocomunitarios desde una óptica diferente, en la que se contemplan los derechos individuales de las personas, tanto de las que necesitan ser cuidadas como de las cuidadoras y las necesidades de conciliación derivadas del nuevo estatus de las mujeres y sus nuevos roles es una tarea realmente compleja a la que se intenta responder desde las distintas administraciones. Combinar el respeto por los deseos de las personas, contribuir a mantener, e incluso desarrollar, al máximo posible la capacidad de autonomía personal, a pesar de la situación de discapacidad existente, la capacidad de respuesta de la red natural y los apoyos suficientes para que ésta no fracase o abandone, sin olvidar los derechos y las necesidades de conciliación de las personas empleadas en estos servicios es el reto al que se enfrentan. Responder al mismo con acierto exige desde luego una intensa coordinación de las distintas administraciones competentes en cada área, revisar y ampliar los horarios y calendarios de los servicios, valorar y revisar periódicamente las necesidades personales, familiares y sociales en cada situación, y acordar los programas de atención, contando y negociando en cada situación con las personas implicadas.

No dudo que todas nuestras administraciones suscribirían este objetivo, pero es evidente que este es un proceso costoso y no sólo económicamente. Aquí también es necesario un cambio cultural que implica tanto a la población atendida como a las administraciones y el personal empleado en sus servicios.

En cuanto al coste económico quisiera recordar que el desarrollo de los servicios ha sido identificado como un importante generador de nuevos empleos por la Comisión Europea y así lo expresa en su Libro Blanco sobre el Crecimiento, Competitividad y Empleo.

Es notorio el esfuerzo realizado por parte de todas las administraciones competentes en la materia y el avance que se ha producido en nuestra comunidad

tanto en la ampliación como en la diversificación de los servicios. Desde las ayudas al transporte para las personas con dificultades de movilidad, las ayudas económicas para la atención de personas mayores en los domicilios, las ayudas domiciliarias para la realización de las tareas básicas, limpieza, alimentación, etc., los centros de día, hasta los pisos y residencias. También la atención médica a domicilio en el ámbito sanitario, la atención educativa a escolares en periodos de hospitalización, la ampliación de comedores escolares en los últimos años, la ampliación de plazas escolares para los 2 años, etc. son servicios que contribuyen también a la conciliación del empleo y la familia. Sin embargo toda la red hoy existente no podría sustentarse sin la contribución de las propias familias, en la mayor parte de los casos de las mujeres, que siguen realizando más del 80% de la atención total necesaria. También hay que recordar que en muchas ocasiones estas mujeres "cuidadoras" son ellas mismas de edad elevada y tienen sus propias necesidades de atención. Es frecuente hoy encontrar mujeres que teniendo más de 65 años tienen a su cargo una o varias personas mayores, a menudo con problemas de salud, con cierto grado de dependencia, etc.

Así pues queda aún un largo camino por recorrer para contar con recursos suficientes y de calidad que respondan a las necesidades de nuestra sociedad que ha cambiado mucho y aún está en plena evolución, especialmente en lo referente a los roles tradicionales de las mujeres. Quiero hacer hincapié que este concepto de calidad implica también la disponibilidad. "De nada nos sirve un servicio excelente, si cuando lo necesito está cerrado" decía una ponente en las jornadas sobre conciliación realizadas en Emakunde en mayo de 1994 y en las que el Instituto presentó un mapa de servicios con propuestas de ampliación y adaptación adaptadas a cada comarca, población, zona o sección urbana. Posteriormente se han realizado otras actividades entre las que cabe destacar las jornadas de intercambio de experiencias en escuelas infantiles, realizadas en el 97, y en las que tuvimos ocasión de conocer modelos de escuelas infantiles con calendario y horarios con total disponibilidad. No me detendré más en esas experiencias ya que contamos hoy aquí con una ponencia que nos hablará de la propuesta que actualmente está planificando el Gobierno Vasco sobre escuelas infantiles.

Hablar de conciliación y servicios supone también hablar de horarios del comercio, hostelería, etc. ámbitos en los que trabajan muchas mujeres y hombres que a menudo encuentran grandes dificultades para la conciliación.

Para terminar quisiera hacer una breve referencia también a la necesidad de revisar y adecuar las medidas de la Seguridad Social y las medidas Fiscales, que puedan afectar a las empresas y a las familias, por la incidencia que las mismas tienen tanto en la incorporación de las mujeres al mercado laboral como en las diversas soluciones planteadas ante las necesidades de conciliación.

Vemos pues que el reto es grande, que implica a las administraciones, a las empresas y en definitiva a la sociedad en general. Y que su respuesta exige imaginación, coordinación y negociación además de esfuerzos presupuestarios.

**MESA REDONDA:
LAS LEYES Y
RECOMENDACIONES A DEBATE**

**LEY DE CONCILIACIÓN EN
EL ESTADO ESPAÑOL**

D. JAIME CABEZA PEREIRO
Catedrático de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social de la Universidad de Vigo

**MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN
DEL GOBIERNO VASCO**

Dña. ANA VARELA LEGARRETA
Técnica de Promoción de Empleo del
Departamento de Justicia, Empleo
y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

**PROGRAMA VASCO DE
APOYO A LAS FAMILIAS**

Dña. KONTXI GABANTXO LAKA
Asesora del Departamento de Justicia,
Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

LEY DE CONCILIACIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL

JAIME CABEZA PEREIRO

ANTECEDENTES

La maternidad y la atención a la familia constituyen dos condicionantes de una importancia sobresaliente en el acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo de las mujeres. Con respecto a la maternidad, su difícil compatibilización con dichos objetivos laborales resulta sorprendente: no sólo se trata de una experiencia absolutamente común, sino que además desempeña una función social de capital importancia (1). Sin embargo, un breve repaso a las condiciones de trabajo en las empresas pone de manifiesto el fracaso en la tarea de armonizar el trabajo asalariado con las responsabilidades maternas y parentales, armonización que constituye una necesidad primaria para la mayor parte de las familias.

En estas materias, la dicotomía entre igualdad y diferencia por razón de sexo manifiesta sus equilibrios más inestables. No hay duda de que una mujer es diferente de un hombre cuando está embarazada (2). Sin embargo, la significación de esta diferencia y, sobre todo, los efectos legales que de ella se deben deducir, son ambas cuestiones harto delicadas. Y, para llegar a soluciones

(1) Sobre el particular, así como sobre la temática que se aborda en estos párrafos, véase FREDMAN, S., *A difference with distinction: pregnancy and parenthood reassessed*, The Law Quarterly Review, vol. CX, 1994, pp. 106 ss.

(2) Y no debe perderse de vista que admitir esta diferencia no implica otorgar legitimidad a un tratamiento discriminatorio. En este sentido, MANCINI, G.F. y O'LEARY, S., *The new frontiers of sex equality law in the European Union*, European Law Review, vol. 24, 1999, p. 338.

equilibradas, debe partirse de una idea básica, cual es –ya se ha apuntado– el valor social de la paternidad, a partir de la cual deben formularse reglas legales que la tomen en consideración en su justa medida.

Ya a partir de la revolución industrial, la ruptura progresivamente acusada entre el hogar y el lugar de trabajo, cuyo origen debe buscarse en las corrientes migratorias hacia los centros urbanos, propició un estereotipo de una mujer trabajadora cuyas obligaciones laborales estaban en permanente conflicto con sus tareas familiares y maternas. Como ha descrito alguna autora, se originó una tensión entre su papel productivo y su papel reproductivo (3). El hombre se fue centrando en las tareas productivas, progresivamente reguladas por el naciente Derecho del Trabajo, en relación causa-efecto con una retirada de la mujer hacia los ámbitos más informales de la economía y hacia el cuidado del hogar (4). Estas tendencias, que propiciaron la retirada –o mejor expulsaron– a la mujer del mercado de trabajo, coincidieron con una transformación del propio concepto de familia, desde un entendimiento extenso que caracterizaba a las sociedades agrarias hacia una comprensión más estricta como núcleo de relación entre padres/madres e hijas/hijos no independizados. Y, en esta redefinición, a la mujer se le asignó la responsabilidad sostenedora de dicha familia nuclear.

Bien es cierto que la mujer nunca dejó de realizar trabajo retribuido, especialmente en ciertos sectores, como el textil o la alimentación, pero el matrimonio y el embarazo han sido considerados durante largos años señales inequívocas de exclusión del mercado laboral, a las cuales se anudaban ciertas instituciones jurídicas de apartamiento de la mujer del contrato laboral que hasta entonces venía manteniendo (5). Dichas instituciones –dicho sea de paso– no han sido patrimonio exclusivo del ordenamiento jurídico español (6) y propiciaban una dedicación exclusiva a la familia, sólo reversible, normalmente hacia ámbitos informales de la economía, en casos de infortunio familiar.

(3) FREDMAN, S., *op. cit.*, p. 107.

(4) Véase CASAS BAAMONDE, M.E., *Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo*, RL, 1998-I, p. 91.

(5) Sobre estas instituciones, vg., GÓMEZ DE ARANDA y SERRANO, L., *La excedencia y la dote laboral de la mujer trabajadora*, RPS, nº 86, 1970.

(6) Sobre instituciones jurídicas británicas similares, FREDMAN, S., *op. cit.*, p. 107.

Estas tendencias, a su vez, alimentaban una concepción del ordenamiento jurídico laboral a partir de un trabajador arquetípico, varón, dotado de una relación laboral cada vez más estable y a jornada completa, preferiblemente en el sector industrial y como responsable exclusivo del sustento económico de la familia. Realmente, la configuración del Derecho del Trabajo en los modelos europeos responde a este esquema. Por cierto, el esquema vigente cuando las mujeres, sobre todo a partir de la Segunda Guerra Mundial, empezaron a integrarse progresivamente al mercado de trabajo, primeramente en ciertos sectores muy concretos –vg., servicios educativos o sanitarios–.

La integración de la mujer iba a resultar –y todavía resulta, desde luego– traumática. En primer lugar, porque su contribución al mantenimiento de la unidad familiar se percibía como meramente accesoria de la principal fuente de sustento, constituida por el salario del cabeza de familia varón (7), lo cual propició la aparición de discriminaciones salariales directas e indirectas, abiertas y ocultas (8). Pero, sobre todo, porque se incorporaba a un régimen de trabajo por cuenta ajena concebido para hombres que habían hecho dejación de las obligaciones familiares en sus parejas del otro sexo. Y eso también tuvo reflejo en las construcciones jurídicas de la época, de corte igualitarista, que predicaban una igualdad formal de derechos en un contexto donde las tareas domésticas seguían considerándose de responsabilidad exclusiva o predominantemente de las mujeres. Es decir, las mujeres, además de participar en el mercado de trabajo, asumían las tareas sociales reproductivas y familiares. Es el fenómeno descrito como de "doble jornada" (9).

Pero, además, esta integración en el mundo laboral coincide con un momento de crisis del modelo clásico de relación laboral por tiempo indefinido y de

(7) En desarrollo de esta idea, CASAS BAAMONDE, M.E., *op. cit.*, p. 92.

(8) Al respecto de esta materia, que no es este lugar propicio para desarrollar, véase el art. 141 del texto consolidado del Tratado CEE y Directiva 75/117/CEE, de 10 febrero, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en cuanto a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Sobre ella, vg., QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons (Madrid, 1996), con referencias concretas al art. 28 del Estatuto de los Trabajadores. A la materia de la discriminación retributiva me he dedicado en CABEZA PEREIRO, J., *Discriminación salarial indirecta por razón de sexo*, RL, 1994-II, pp. 486 ss.

(9) De nuevo conviene la cita de CASAS BAAMONDE, M.E., *op. cit.*, p. 93.

crisis del empleo en general. La tendencia de la empresa hacia modelos organizativos más flexibles exige mayor adaptación y disponibilidad de las y los trabajadores, condiciones que muchas veces entran en colisión con la posibilidad de hacer compatible la vida laboral y la vida familiar. Desde esta perspectiva, puede afirmarse que las características actuales de los entornos empresariales "masculinizan" el trabajo, si entendemos la "masculinización" desde la perspectiva de un reparto clásico de papeles en el cual al hombre corresponde el trabajo productivo, con absoluta dejación a la mujer de las funciones reproductivas y familiares. De ahí que a las mujeres se les sitúe en una difícil disyuntiva: o el abandono de las expectativas profesionales o el abandono de sus responsabilidades familiares. Las consecuencias de esta encrucijada, en términos de descenso de la nupcialidad, pero sobre todo –lo cual es más grave– de descenso de la natalidad resultan tan evidentes que no hace falta insistir en ellas. Y, en una línea de tendencia convergente, todos estos fenómenos suceden en un momento de crisis del concepto de familia nuclear tradicional, con la aparición de unidades hasta hace poco tiempo muy excepcionales: familias monoparentales, convivencia more uxorio o entre parejas del mismo sexo, o fusión de núcleos familiares diversos derivada de separaciones a las que siguen nuevas convivencias con pareja con responsabilidades familiares. Todo lo cual suscita novedosas situaciones y complejidades en la compatibilización de la vida laboral y de la vida familiar.

Por otra parte, esta misma crisis del estereotipo de trabajador fabril con contrato indefinido y a jornada completa se proyecta de forma muy clara en los mecanismos de integración laboral de la mujer. Contratos atípicos –de duración determinada, a tiempo parcial, a domicilio, teletrabajo... (10)– constituyen en porcentajes particularmente elevados las modalidades de trabajo de la población femenina.

Y la progresiva integración de la mujer en el mercado de trabajo exige plantearse en toda su complejidad el binomio igualdad-diferencia y extraer de él las consecuencias precisas. Constatar que hombre y mujer son diferentes abre múltiples posibilidades. Además, debe constatar que no todas las mujeres son iguales, pues la fertilidad y deseo de reproducción no son características

(10) Sobre este tema, vg., CASAS BAAMONDE, *Transformaciones del trabajo...*, pp. 96-7.

compartidas por todas. En el polo opuesto, negar toda diferencia entre ambos sexos puede propiciar reivindicaciones de absoluta equiparación de derechos a partir del argumento de que no existe base objetiva para cualquier desigualdad.

Pero las perspectivas igualitaristas son peligrosas. Por ejemplo, porque no aseguran ninguna protección en los casos en los que no exista un hombre en situación similar. Piénsese en el caso de la maternidad: como no es posible encontrar persona del sexo opuesto en la misma situación, no se exige ningún tipo de protección a la mujer, pues al hombre, por hipótesis, nunca se le dispensará (11). En efecto, el principio de equiparación de derechos entre sexos no exige en sí mismo la garantía de estándares mínimos. Podría postularse la utilidad del canon del "hombre enfermo" como elemento de comparación con la mujer embarazada o que haya dado a luz, pero en tal caso –y al margen de otras consideraciones– la protección de la mujer en dichas situaciones se haría dependiente de la protección de la enfermedad (12).

Otro problema de la perspectiva de equiparación se refiere al soporte de los costes derivados de estas circunstancias que, por razones biológicas o sociales, incumben a las mujeres. Si no es posible encontrar un elemento de comparación, o dicho elemento resultase incorrecto, nada impediría imputar tales costes a la empresa, con los consiguientes efectos negativos en el empleo de las mujeres. Incluso más: podría argumentarse que se conceden a la mujer ciertos beneficios que al hombre se le deniegan, de modo que la discriminación sería de éste en relación con aquella (13).

Conviene, por lo tanto, abandonar las perspectivas igualitaristas y partir del reconocimiento del valor social de la maternidad. Abandonar también el punto de vista "masculino" de conformidad con el cual dicha situación cons-

(11) Véase este argumento, más desarrollado, en WINTEMUTE, R. *When is Pregnancy discrimination sex discrimination?* Industrial Law Journal, vol. 27, nº 1, 1998, pp. 23 ss.

(12) Sobre esta posible comparación, vg., MANCINI, G.F. y O'LEARY, S., *The new frontiers of sex equality law in the European Union*, cit., p. 338.

(13) Sobre la aproximación jurídica a esta materia en el Reino Unido y en EE.UU. FREDMAN, S., *op. cit.*, pp. 111ss.

tituye una desviación de la normalidad. Otro tanto puede decirse de la atención a la familia. Y, sobre todo, articular unas normas que cumplan un cuádruple objetivo: en primer lugar, garantizar protección a la mujer contra el despido y contra los tratamientos desfavorables derivados del ejercicio de estos derechos de ausencia al trabajo. En segundo, asegurarle unos derechos sustantivos y de Seguridad Social efectivos durante la maternidad que le garanticen unos ingresos suficientes y el mantenimiento del puesto de trabajo para cuando finalicen las situaciones protegidas. En tercero, prever una adecuada protección de la salud de la trabajadora embarazada, sobre todo contra los riesgos derivados del entorno donde desarrolla la prestación de sus servicios. Y, en cuarto, promover una corresponsabilización del padre en el cuidado de la familia. O, si se prefiere, una asunción más efectiva de las obligaciones que se derivan de la paternidad y del cuidado de menores y familiares. En suma, que la compatibilización de la vida laboral y familiar no constituya un objetivo únicamente de la madre, sino compartido por ambos progenitores o por las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

La realidad existente en el tejido social español da la medida de cuánto urge una acción decidida, y no sólo en el plano legislativo, para afrontar los problemas laborales derivados de la atención a la familia. Un documento gestado hace unos pocos años por un grupo de expertos para la Comisión Europea, *Care in Europe* (14), pone de manifiesto que el Reino de España es uno de los Estados miembros en los que se mantiene un mayor porcentaje de atención informal hacia las personas dependientes en el seno de la familia. Asimismo, que es el que menos servicios sociales dispone para la atención institucional o domiciliaria de estas personas. Lo cual, además, se agudiza por la escasa sensibilidad de la legislación española hacia la protección de la familia, a pesar del mandato constitucional del art. 39. En efecto, las prestaciones económicas son, a la vez, de muy escasa cuantía, y limitadas a supuestos muy concretos. Y estas deficiencias recaen en una medida desproporcionadamente alta en las mujeres, cuya posibilidad de desempeñar una actividad retribuida se ve condicionada de forma muy severa.

(14) Cita recogida de RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., *La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (I), RL, nº 17, 1999, p. 4.

La legislación interna e internacional desde antiguo ha venido prestando atención a la conciliación de la vida laboral y de las responsabilidades familiares, aunque inicialmente sólo desde la perspectiva de la mujer embarazada y, más indirectamente, del gestante y del lactante (15). En efecto, los derechos derivados de la maternidad han sido reconocidos por la OIT desde sus primeros años de existencia. En 1919 se aprobó el Convenio número 3, sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto (16), años más tarde revisado por el Convenio número 103, de 1952, sobre la protección de la maternidad (17). Instrumentos ambos indudablemente exigentes para la época en que vieron la luz, han obtenido hasta la fecha un número no excesivo de ratificaciones, aunque han constituido modelo para las legislaciones internas de no pocos Estados (18). **El convenio de 1952 ha sido recientemente revisado por el convenio 183, sobre la protección de la maternidad, en el año 2000.**

Y, además, también hay que citar la Recomendación número 123, de 1965, sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares. Por su parte, el Convenio número 156, de 1981 (19), sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, al que se acompaña una Recomendación número 165, exige a los Estados firmantes incluir entre los objetivos de su política nacional el impulso de medidas que permitan a las personas con obligaciones familiares ejercer su derecho a trabajar sin discriminación y sin que, en la medida de lo posible, entren en conflicto dichas obligaciones con sus responsabilidades laborales (20).

(15) Así lo pone de manifiesto, vg., RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., *ibid.*, p.1.

(16) Ratificado por España el 13 julio 1922.

(17) Ratificado por España el 26 mayo 1966 (BOE de 31 agosto).

(18) Para obtener datos más precisos, véase FREDMAN, S., *op. cit.*, p. 117.

(19) A este Convenio le acompaña la Recomendación 165, sobre el mismo tema, que prevé posibles medidas concretas para permitir la compatibilización entre la vida laboral y la vida familiar. Sobre ellas, en términos generales, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., *op. cit.*, p. 2.

(20) *Vid.*, citadas, otras normas internacionales en CAVAS MARTÍNEZ, F., *Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (I). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras*, AS, nº 7, 1999, p. 13.

Por lo que respecta al ámbito de la Unión Europea, debe tomarse en consideración en primer lugar la Directiva 92/1985/CE, de 19 octubre, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Constituye una de las Directivas específicas previstas en el art. 16 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 junio 1989 (21), por lo tanto dictada de acuerdo con el procedimiento antes previsto en el art. 118-A del Tratado de Roma, en redacción procedente del Acta Única Europea. Se trata de un texto muy condicionado por su propia historia legislativa, muy ambicioso en un principio, pero progresivamente erosionado en sus propósitos más sobresalientes a causa de las reticencias mostradas por el ejecutivo británico de Mrs. Thatcher y Mr. Major (22).

Y, además, hay que tomar en consideración la Directiva 96/34/CE, de 3 junio, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y el CES, aprobada de acuerdo con el procedimiento contemplado en el Acuerdo de política social anejo al Tratado de Maastricht (23), que reconoce el derecho de trabajadores y trabajadoras a ciertos permisos con ocasión del nacimiento y la adopción de menores, y de ausencia al trabajo en casos de fuerza mayor.

Una y otra Directiva, el análisis de cuyo contenido ahora se omite, se trasponen —o para ser más precisos, se prosigue su trasposición— mediante la Ley

(21) Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de las y los trabajadores en el trabajo.

(22) Sobre esta historia, ELLIS, E., *Proteccion of Pregnancy and maternity*, Industrial Law Journal, vol. 22, n° 1, 1993, pp. 63 ss. También, SZYSZCZAK, E., "La Directiva 92/1985 sobre protección de la maternidad", en VV.AA., *La igualdad de trato en el Derecho comunitario laboral*, Aranzadi (Pamplona, 1997) pp. 235 ss. y JACQMAIN, J., *¿La igualdad de trato contra la protección de la maternidad? (Una crítica de la Directiva 92/85, de 19 de octubre, y su trasposición al Derecho belga)*, RL, 1997-I, pp. 1249 ss.

(23) Sobre esta Directiva, vg., CASAS BAAMONDE, M.E., *Directivas comunitarias de origen convencional y ejecución convencional de las directivas: el permiso parental*, RL, 1996-II, pp. 85 ss. Esta Directiva se aprobó después de una propuesta frustrada de Directiva relativa a los permisos parentales y a los permisos por fuerza mayor, de 24 noviembre 1983, modificacada el 15 noviembre 1984. Previamente a aquélla, se aprobó una Recomendación sobre cuidado de hijos (Recomendación del Consejo 92/241/CE). Sobre ella, SZYSZCZAK.E., *op. cit.*, p. 244.

39/1999, de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley se inserta en un contexto normativo en el que ya desde tiempo atrás se había venido prestando atención a la maternidad, tanto desde la perspectiva de la salud de la mujer embarazada como del cuidado del gestante o del lactante, así como a la atención de las obligaciones familiares.

Aunque no puede decirse que sea la última modificación legislativa sobre la materia. Deben tomarse en consideración, en efecto, las modificaciones que la Ley 12/2001, de 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, centradas básicamente en la circunstancia especial del nacimiento de neonatos, que ha introducido ciertas modificaciones en la suspensión por maternidad y ha regulado un nuevo permiso. Asimismo, merece destacarse la aprobación del RD 1251/2001, de 16 noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, que desarrolla reglamentariamente ciertos aspectos de Seguridad Social y dota de regulación y eficacia a la suspensión a tiempo parcial por maternidad. Y, por supuesto, cierta normativa de fomento de empleo en las leyes de acompañamiento o en otras normas de rango legal.

Pero, antes de adentrarse en el análisis de la Ley, debe tenerse en cuenta que otras Directivas inciden de modo muy notable en la protección del empleo de la mujer ante estas situaciones de embarazo y de necesidad de atender a la familia. En no pocas ocasiones, se ha utilizado el amparo de las Directivas 75/117/CEE, de 10 febrero y 76/207/CEE, de 9 febrero. De hecho, todas las sentencias que se enfrentaron a supuestos de hecho anteriores a la aprobación de las Directivas sobre protección del embarazo y sobre permiso parental, debieron buscar apoyo en una u otra de aquéllas (24). Aunque bien es cierto que la utilización de una u otra norma derivada no es cuestión exenta de efectos secundarios. Quizá algún ejemplo pueda ilustrar esta afirmación: en el

(24) Sobre dicha doctrina judicial, puede consultarse el trabajo de GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Situación de embarazo y principio de igualdad de trato. La regulación comunitaria y su jurisprudencia*, REDT, nº 97, 1999, pp. 729 ss., sobre todo pp. 735 ss. Puede consultarse también el muy interesante y anterior trabajo de SHAW, J., *Pregnancy discrimination is sex discrimination*, *European Law Review*, vol. 16, 1991, pp. 313 ss.

asunto Hofmann v. Barmer Ersatzkasse (1984) (25) se suscitó la adecuación a la Directiva 76/207 de una normativa que sólo garantizaba permisos para cuidado de niños y niñas a las mujeres. El Tribunal de Luxemburgo la consideró adecuada, argumentando que dicha norma derivada no perseguía resolver cuestiones de organización de la familia o de división de responsabilidades entre los padres y madres. Y concluyó que el objetivo de ese permiso era evitar a las mujeres ciertas complicaciones que resultaban del simultáneo cumplimiento de sus obligaciones laborales y de cuidado de niños y niñas. Quizá la decisión de fondo pueda compartirse, pero no la argumentación, pues el tribunal parte de una división de roles entre hombre y mujer en el que ésta es la principal responsable de la atención a la familia. Expresa una ideología en la que se espera que madre e hijo/hija tengan una relación muy íntima, en la que éste/ésta recibe una constante atención exclusivamente por parte de la madre (26). Otro caso muy significativo es el asunto Hill and Stapleton v. The Revenue Commissioners and the Department of Finance (1998) (27). En él se falló que era contraria a la Directiva 75/117 una práctica de conformidad con la cual el tiempo durante el cual dos trabajadoras habían trabajado en régimen de trabajo compartido (job sharing) sólo contaba por la mitad a efectos de la escala salarial en que debía situarse a las afectadas cuando volvieran al régimen de jornada completa. En su argumentación, constándole el dato de que en la función pública irlandesa el 83 por 100 del trabajo compartido se debía a la necesidad de compatibilizar responsabilidades familiares y laborales, la Corte luxemburguesa declaró que es política comunitaria "fomentar, y, si es posible, adaptar las condiciones de trabajo a las responsabilidades familiares". Esta doctrina –bien reciente, como puede comprobarse– llama la atención, no sólo porque supone un giro radical desde la perspectiva anteriormente expuesta en Hofmann, sino porque reincide en su defecto fundamental: la atención de la familia es responsabilidad de las mujeres. El Derecho comunitario cumple la función de proteger los roles sociales antes que de combatirlos. Por lo menos eso era así hasta la aprobación de la Directiva sobre el permiso parental.

(25) Asunto 184/83.

(26) Véase esta crítica en McGLYNN, C. y FARRELLY, C., *Equal Pay and the "Protection of women within family life"*, *European Law Review*, nº 24, vol. 2, 1999, pp. 205-6.

(27) Asunto 243/95.

En la misma línea, debe hacerse referencia al caso *Gruber v. Silhouette International Schmied GmbH & Co. Kg* (1999) (28). La demandante había extinguido su contrato de trabajo, después de disfrutar sucesivamente permiso por maternidad y excedencia por cuidado de hijos/hijas, ante la necesidad de cuidar a sus dos hijos debida a la carencia de guarderías infantiles. Sin embargo, demandaba, al amparo del art. 119 del Tratado –hoy 141– la misma indemnización que la que se concedía a trabajadores y trabajadoras que extinguían su contrato debido a causas justas, la cual, de conformidad con el Derecho austriaco, importaba el doble de la debida cuando la trabajadora dimite por el nacimiento de una hija o hijo vivo dentro del período previsto por la Ley de protección de la maternidad. En esta situación, la Corte comunitaria desestimó la incompatibilidad del Derecho interno con el Derecho comunitario, pues las "situaciones [de extinción del contrato por causas justas] tienen una naturaleza diferente de la que tiene la situación en que se encuentra una trabajadora como la Sra. Gruber". Otra vez más, se expresa la dificultad, a veces esterilidad, de recurrir al principio de igualdad para afrontar situaciones concretas. Por el contrario, una legislación interna que traspasiese en sus objetivos más ambiciosos la Directiva 96/34 acaso propiciase en este caso mayor protección a la trabajadora demandante.

En fin, pese a lo dicho, no puede negarse que ambas –Directivas 75/117 y 76/207– han desempeñado un papel de capital importancia en la protección de la maternidad, desde el asunto *Dekker* (1990) hasta los más recientes *Brown* y *Thibault*, ambos resueltos en 1998 (29) y *Becu* (30), de 1999 (...). Y, por otra parte, también puede achacársele a la Directiva 92/85, sobre protección de la maternidad, el mismo defecto de preservar el tradicional reparto de las tareas familiares. En efecto, sólo a la madre garantiza el derecho al per-

(28) Véase el texto de esta sentencia en AL, n° 42, 1999, pp. 4053 ss.

(29) Sobre *Brown*, vg., MANCINI, G.F. y O'LEARY, S., op. cit., pp. 339 ss. También, PÉREZ YÁÑEZ, R., *Un nuevo paso en la tutela comunitaria de la trabajadora embarazada. Notas sobre la STJCE de 30 de junio de 1998*, AL, n° 4, 1999, pp. 69 ss. Sobre *Thibault*, CARACIOLO DI TORELLA, E., *Thibault "in context": Exiting the Maze?*, *Industrial Law Journal*, vol. 27, 1998, pp. 373 ss.

(30) Asunto 22/98. Sentencia de 16 septiembre 1999. También es de interés, aunque desestima la existencia de discriminación, el asunto 218/98, *Abdoulaye*, sentencia de 16 septiembre 1999.

miso por maternidad y a unos ingresos no inferiores a los que se concederían en caso de enfermedad. Claro que la Directiva 92/85 cumple una función racionalizadora clara, que puede verificarse con el análisis de la doctrina del Tribunal de Luxemburgo: las trabajadoras embarazadas pueden argumentar discriminación de acuerdo con las Directivas 76/207 y 75/117, y también ampararse en la Directiva 92/85. Durante la baja por maternidad, se regulan por la Directiva 92/85 –y tal vez por la 76/207, pero no en la 75/117, salvo para aspectos muy puntuales (31), porque su percepción económica no es salarial. Y, después de la maternidad, ni en la Directiva 92/85 ni en la 76/207, en tanto en cuanto su situación vuelve a ser equiparable con la de un hombre (32).

Y no ha habido una decisiva opción comunitaria por fomentar una mayor asunción de responsabilidades familiares de los padres hasta la Directiva 96/34. Más recientemente, otros desarrollos normativos han incluido materias que acaso propicien doctrina judicial referida a la conciliación de responsabilidades familiares y laborales, que hasta la fecha sólo muy tenuemente puede preverse. Me refiero a las Directivas 97/80/CE del Consejo, de 15 diciembre 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo y 97/81/CE, de 15 diciembre 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el contrato a tiempo parcial (33). O incluso a la Directiva 99/70/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. **Y, muy en especial, a la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del**

(31) Téngase en cuenta, como ejemplo, la novísima sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades de 21 octubre 1999, que considera que la negativa de un empresario a conceder a las mujeres que disfrutan de permiso parental con suspensión del contrato de trabajo el pago de una gratificación de carácter voluntario, sin tomar en consideración el trabajo realizado durante el año en que se concede dicha gratificación ni los períodos de maternidad, es contraria al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Véase una nota a esta sentencia en Actualidad Jurídica Aranzadi, nº 414, 1999, p. 7-I.

(32) Vid. esta disquisición, con más amplitud, en CARACCILO DI TORELLA, E., *Recent Developments in Pregnancy and Maternity Rights*, Industrial law Journal, vol. 28, 1999, pp. 276 ss. También, en GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, pp. 739 ss.

(33) Sobre ella, vg., CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, F., *El nuevo régimen legal del contrato a tiempo parcial*, Comares (Granada, 1999) pp. 16 ss.

Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Sin remontarse a antecedentes más lejanos, lo cierto es que la legislación española de la última década ha contemplado diversas reformas legislativas sobre estos temas. Todas ellas responden a un parecido impulso de ampliar los derechos derivados de la maternidad y del cuidado de la familia y mejorar, en su caso, la acción protectora de la Seguridad Social. Puede citarse, en primer lugar, la Ley 3/1989, de 3 marzo, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora, que llevó a cabo una decisiva modificación en la materia (34). A continuación, la Ley 42/1994, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que mejoró decisivamente el subsidio por maternidad, a la vez que lo desgajó de la incapacidad laboral transitoria (35) y la Ley 4/1995, de 23 marzo, reguladora del permiso parental y por maternidad, que amplió los derechos del trabajador/trabajadora excedente por cuidado de hijo/hija, bien que con algún recorte en materia de prestaciones familiares de Seguridad Social (36). A continuación, la Ley 13/1996, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social aproximó parcialmente la maternidad/paternidad adoptiva a la maternidad biológica. En fin, no debe obviarse una más puntual reforma legislativa como fue la del art. 30.1 f) de la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública, por el art. 50 de la Ley 66/1997, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, auténtico precedente sobre permisos para el cuidado de otros familiares distintos de las y los menores (37). Y, por último, hay

(34) Sendos análisis de la misma en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *La Ley 3/1989. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscuros*, RL, 1989-I, pp. 1141 ss. y en SEMPERE NAVARRO, A.V., *La Ley 3/1989, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora*, RL, 1989-II, pp. 85 ss.

(35) Véase PALOMO BALDA, E., y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Novedades de la Ley 42/1994: en especial, en materia de contratos de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad permanente, maternidad e invalidez permanente*, RL, 1995-I, p. 1093.

(36) Véase el comentario de ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J.R., *Nueva regulación de la excedencia por razón de cuidado de hijo*, RL, 1995-I, pp. 1214 ss.

(37) "El funcionario que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Reglamentariamente se determinará la disminución de la jornada de trabajo y la reducción proporcional de las retribuciones".

que recordar el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 septiembre, por el cual se introdujo la bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social en el caso del interino o interina que sustituye a las personas trabajadoras con el contrato en suspenso por maternidad, adopción o acogimiento (38), siempre que el sustituto o sustituta sea una persona desempleada demandante de empleo.

Y ya para entonces transcurría el plazo legal para trasponer al Derecho interno la Directiva 96/34/CE.

GÉNESIS

Al menos sobre el papel, la Directiva 92/1985 había sido incorporada al Derecho interno por medio del art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, varias han sido las críticas que se han vertido hasta la fecha sobre la correcta trasposición (39). De entre todas ellas, destacan dos fundamentales: la primera, que no se ha desarrollado reglamentariamente la lista de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, cuestión esta que, por cierto, sigue siendo así después de la entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 noviembre. La segunda –la que aquí interesa– consiste en que el art. 26 de la Ley 31/1995 no había previsto, en su versión originaria, la posibilidad de dispensa al trabajo, en la línea del art. 5.3 de la

(38) Debe destacarse que estos beneficios no se aplican –art. 2 b) del Real Decreto-le– en el caso de contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus organismos autónomos. Por otra parte, la Ley 50/1998, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, aplicó el mismo régimen a la sustitución de las y los socios-trabajadores o socias y socios de trabajo de las cooperativas, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social de las personas sustituidas.

(39) Véanse las más señaladas en LOUSADA AROCHENA, J.F., *Unas anotaciones críticas sobre la adecuación del artículo 26 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, a la Directiva 92/85, de 19 de octubre, del Consejo de Ministros de la Unión Europea*, La Ley, nº 4153, 1996.

Directiva, para el caso de que un cambio de puesto de trabajo no resulte técnicamente u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados (40).

Y, más allá de este problema, se había propiciado una muy abundante doctrina constitucional y ordinaria, al compás de la que se suscitaba en torno al Tribunal de Luxemburgo, en referencia a despidos (41) y otro tipo de decisiones empresariales causadas por circunstancias relativas al embarazo, parto y puerperio de las mujeres trabajadoras –vg., no contratación de mujeres embarazadas, falta de prórroga o extinciones anticipadas de sus contratos temporales o desistimiento empresarial durante el período de prueba– (42). En particular, por lo que a doctrina del Tribunal Constitucional se refiere, hay que citar, vg., las sentencias 166/1988, sobre el despido de una trabajadora embarazada durante el período de prueba, 173/1994, sobre falta de renovación de un contrato temporal de una trabajadora embarazada y 136/1996, sobre despido disciplinario por faltas de asistencia al trabajo durante el embarazo (43). Aunque, en un sentido más decepcionante, hay que citar la reciente STC 41/2002, de 25 febrero, que no considera discriminatorio el despido de una trabajadora cuyo embarazo no era conocido por el empresario, pese a que antes había sido objeto de otro despido durante un previo embarazo que se resolvió con la readmisión de la afectada (44).

(40) Sobre esta crítica, LOUSADA AROCHENA, J.F., en VV.AA., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares (Granada, 1998) p. 166, y bibliografía ahí citada. Del mismo autor, *La protección de la salud laboral de las trabajadoras embarazadas, parturientas o en período de lactancia*, AL, n° 38, 1998, pp. 703 ss., sobre todo pp. 717 ss.

(41) Sobre el particular, GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Situación de embarazo...*, cit., pp. 763 ss.

(42) Sobre estos temas, vg., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "La aplicación de la Directiva 92/95 en España", en VV.AA., *La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral*, cit., pp. 260 ss.

(43) Véase esta jurisprudencia en RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, *La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (y III), RL, n° 19, 1999, pp. 2-3.

(44) Sobre esta sentencia, BALLESTER PASTOR, M^a. A., *El alcance de la distribución de la carga probatoria en despido objetivo supuestamente discriminatorio*, AL, n° 39, 2002, pp. 877 ss.

En fin, la propia trasposición de la Directiva 96/34 incidió en una reforma de la maternidad, ahora contemplada desde el prisma de una mayor participación del padre en las responsabilidades anejas a esta circunstancia, sobre todo en lo relativo a la suspensión del contrato por maternidad. Todas estas ideas propiciaron la idea de que había que contemplar la Directiva 92/1985 y superar los niveles mínimos de protección en ella previstos.

Por lo que al permiso parental se refiere, los primeros comentarios (45) ya habían reconocido que su impacto en el ordenamiento español sólo era relativo, si bien se habían señalado algunas insuficiencias de las instituciones españolas, sobre todo de la excedencia por cuidado de hijos e hijas y de los permisos, especialmente en materia de dispensas por atención de personas de mayor edad, mantenimiento de los derechos adquiridos o en trance de adquisición y protección frente al despido. De ahí que urgiera una renovación del Derecho español para cumplir todas y cada una de las exigencias de la Directiva 96/34, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental, para lo cual su art. 2 concedía un plazo que concluía "a más tardar el 3 de junio de 1998", aunque prorrogable por otro año más "si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo". No parece que existan motivos para justificar, en el caso del Reino de España, esta prórroga. En todo caso, la Ley 39/1999, de 5 noviembre se aprobó con un evidente retraso.

OBJETIVOS Y CONTENIDO GENERAL DE LA LEY

Los objetivos de la Ley pueden deducirse de su título, aunque éste resulta demasiado pretencioso a la vista de su contenido. Se limita a introducir ciertas medidas puntuales en materia de condiciones de trabajo y Seguridad Social que afectan a las y los trabajadores y a las y los funcionarios públicos, en un triple sentido: en primer lugar, incrementa y perfecciona los derechos derivados de las circunstancias de embarazo, parto y puerperio, así como los

(45) Por ejemplo, el de CASAS BAAMONDE, *Directivas comunitarias de origen convencional...*, p. 91.

de atención de menores y de mayores que no puedan valerse por sí mismos, a la vez que introduce una mayor protección contra el despido por el ejercicio de tales derechos. En segundo, facilita que sea el padre o el familiar varón el que ejercite los mismos, abundando en la equiparación de sexos –en la medida de lo posible, hasta donde lo permiten los condicionantes biológicos y los compromisos internacionales asumidos por el Reino de España–, recalcando, pedagógicamente, cómo uno y otra pueden hacer uso de las licencias y suspensiones que prevé la Ley. Y, en tercero, mejora la acción protectora de la Seguridad Social, en la línea de que sea el sistema público el que asuma ciertos costes, mejor que el empresario/empresaria o el trabajador o trabajadora que debe atender a sus obligaciones familiares.

Dicho lo cual, deben destacarse ciertas limitaciones de la nueva Ley. Entre ellas –la más notoria– que no dedica ningún esfuerzo a mejorar la red de servicios sociales de atención a las personas (46), persistiendo la situación anteriormente comentada de que el Reino de España, en el ámbito de la Unión Europea, es un Estado particularmente infradotado al respecto. Además, las insuficiencias y defectos legislativos persisten, particularmente en aspectos tan sensibles como los permisos por lactancia, las suspensiones por maternidad o las excedencias por cuidado de familiares. Por otra parte, la acción protectora de la Seguridad Social, aunque mejorada, sigue conteniendo evidentes imperfecciones y una excesiva responsabilización del empresario/empresaria, que debe asumir ciertos costes que pueden repercutir negativamente en el empleo de las mujeres. En otra línea de ideas, no articula correctamente el ejercicio de los derechos para el caso de las y los trabajadores incluidos en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, cuya legislación sustantiva no goza de la suficiente claridad como para no suscitar importantes dudas. En fin, al margen de la equiparación formal entre trabajadores y trabajadoras, la Ley abdica de cualquier propósito de fomentar activamente que sean aquellos quienes ejerciten los derechos derivados de las responsabilidades familiares

(46) Aunque debe recordarse que acaso este esfuerzo debe encomendarse en mayor medida a las Comunidades Autónomas con competencias en materia de servicios sociales.

(47), en un contexto social en el que los varones sólo muy excepcionalmente están dispuestos a ejercer sus responsabilidades mediante los derechos que la Ley laboral les concede. En efecto, no se contiene ninguna incentivación económica en esta línea.

Las insuficiencias de la Ley son palpables. No obstante, no pueden dejar de reconocerse los avances en relación con la legislación precedente. El nuevo régimen legal resulta más adecuado a la realidad social en la que se debe aplicar y permite –aunque no anima– una mayor participación del hombre en las responsabilidades familiares. Establece un marco normativo de derechos mínimos e indisponibles (48), homogéneo para trabajadoras/trabajadores y funcionarias/funcionarios públicos, en la misma línea de equiparación ya emprendida por leyes anteriores, siguiendo la senda, vg., de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Traspone con bastante fidelidad –bien que de forma asistemática, pues la Directiva 92/85 es una Directiva promulgada dentro de la materia de la prevención de riesgos laborales y bajo la cobertura del entonces art. 118-A del Tratado de Roma (49)– tanto la Directiva 92/85 como la 96/34, y debe reconocerse que supera con creces los mínimos garantizados por una y otra. Por lo tanto, todas las opiniones críticas que se viertan –que serán bastantes– deben tamizarse por este contexto general de progresivo perfeccionamiento del régimen legal.

(47) Salvo el muy tímido mandato al Gobierno de su disposición adicional cuarta: "el Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental".

(48) RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., *La conciliación de la vida familiar... (I)*, cit., pp. 7 ss. destaca la marginación del convenio colectivo, al que la Ley no otorga otras competencias normativas más allá de las clásicas de mejora del régimen legal.

(49) Véase esa crítica en el comentario de LOUSADA AROCHENA, J.F. al art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, en VV.AA., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, cit., pp. 158-9.

La Ley 39/1999, de 5 noviembre, introduce cambios en diversos textos legales: en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD-legislativo 1/1995, de 24 marzo, del que modifica los arts. 37, 45, 48, 52, 53, 55 y la disposición adicional decimocuarta; en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por RD-legislativo 2/1995, de 7 abril, del que altera el contenido de los arts. 108, 122 y 189, modifica la rúbrica del capítulo V del Título II e incluye una nueva sección en el capítulo V del Título II del Libro II, constituida por un artículo 138 bis; en la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de prevención de riesgos laborales, introduce nueva redacción de su art. 26; en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por RD-legislativo 1/1994, de 20 junio, altera la dicción de los arts. 38, 106, 133 bis y disposición adicional octava, incluye un capítulo IV en el título II, constituido por los nuevos art. 134 y 135 y reordena la numeración de los preceptos, pues el anterior art. 134 pasa a ser el 136 y las secciones 3ª, 4ª y 5ª del capítulo V pasan a ser la 2ª, 3ª y 4ª; en el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, introduce cambios en el art. 1; en la Ley 30/1984, de 2 agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modifica la redacción de los arts. 29 y 30; en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 febrero, introduce un nuevo apartado en su art. 69; en las Leyes 28/1975, de 27 junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y 29/1975, de 27 junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado añade un nuevo párrafo, respectivamente, a sus arts. 21 y 20 y en La Ley 17/1999, de 18 mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, altera el contenido del art. 1. Además, ordena la modificación, en el plazo de un año, de la legislación sobre convenios especiales de la Seguridad Social, cosa que, dicho sea de paso, no se ha llevado a cabo. Se trata, puede comprobarse, de una Ley que afecta a múltiples normas jurídicas preexistentes, con la virtud de introducir así cierta uniformidad legislativa entre personas trabajadoras y servidoras públicas regidas por normas diferentes.

A continuación, se enumeran los principales contenidos de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, prestándose una atención un poco más extensa a ciertos aspectos concretos.

Se da nueva redacción al art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores (50) –permiso por **nacimiento de hijo/hija o por infortunio familiar** (51)– de la que debe destacarse la ampliación de supuestos, pues se contemplan de modo expreso dos situaciones nuevas: accidente y hospitalización de parientes. Resulta positiva la clarificación para resolver supuestos que habían suscitado controversia judicial, como operaciones de cataratas, partos con cesárea –en supuestos en los que la duración del permiso por enfermedad grave era, de acuerdo con el convenio, de mayor duración que el permiso por nacimiento de hijo/hija– u otras hospitalizaciones que no necesariamente podían catalogarse como derivadas de enfermedad grave. Sorprende, además, que este permiso, por lo que se refiere a causas distintas del nacimiento del hijo/hija, no se extienda –sin causa justificada aparente– a los familiares por adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente. También, que no se prevea expresamente para el cónyuge, que parece el primer destinatario natural de estas licencias. En otro orden de cosas, estas licencias no se extienden, más allá del parentesco por afinidad, y a salvo de posible mejora por convenio colectivo, a las relaciones derivadas de las parejas de hecho –por ejemplo, fallecimiento de los padres y madres de la pareja conviviente–.

Por lo demás, este precepto sugiere una consideración adicional: la primera, en relación con el nacimiento del hijo o hija, que era –y sigue siendo– un derecho de disfrute exclusivamente masculino, pues coincide en el tiempo con el período de seis semanas de descanso obligatorio de la madre. Por eso, parecería un ámbito idóneo para desarrollar la Directiva sobre el permiso parental y fomentar que ciertos derechos los ejercitase el padre con prioridad a la madre. Desde esta perspectiva, podría concluirse que hubiera sido aconsejable aumentar su duración. Además, al recaer el coste del permiso en la empre-

(50) Sobre permisos, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Los permisos retribuidos del trabajador (régimen jurídico de las interrupciones no periódicas, preavisadas y justificadas del contrato de trabajo)*, Aranzadi (Pamplona, 1998).

(51) Permiso muy directamente conectado con la cláusula 3, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el permiso parental: "los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador".

sa, se introduce un elemento de equiparación real hacia la igualdad en el acceso al empleo de hombres y mujeres, pues al empresario o empresaria también le resultaría gravoso un eventual permiso de significativa duración que podría disfrutar el padre. No obstante, parece más acertada la postura adoptada en la Ley, consistente en permitir el disfrute simultáneo de la maternidad entre padre y madre en el período inmediatamente posterior al parto. De este modo, el coste del ejercicio del derecho recae en la Seguridad Social y no en la empresa. Claro que tiene el inconveniente de que se hace depender de que padre y madre trabajen, cosa que no se exige para que el padre disfrute del permiso por nacimiento de hijo o hija. Además, la cesión por la madre de parte del derecho de maternidad al padre redundaría en una reducción del derecho de aquélla.

En cuanto a la reducción de la jornada por **lactancia**, la mayoría de los defectos del anterior art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se mantienen, con el respaldo adicional que les ha proporcionado la sentencia de TC 109/1993, de 25 marzo, que declaró constitucional la versión del precepto anterior a la Ley 3/1989, la cual concebía esta reducción de la jornada como un derecho de las trabajadoras (52). Se han reformado dos aspectos concretos: en primer lugar, para aclarar que la reducción de la jornada será con respecto a la jornada habitual de la trabajadora –o del trabajador– y no a la jornada habitual del convenio. En segundo, con el fin de aclarar que la concreción horaria y la determinación del permiso por lactancia –al igual que de la reducción de jornada por guarda legal– corresponde al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, exigiéndosele preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación. A este efecto, se prevé una nueva modalidad procesal urgente, preferente, sumaria y de instancia única –la del art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral– para dirimir las discrepancias entre la persona trabajadora y la empresa.

En cuanto a la **guarda legal**, y al margen de los aspectos comunes con el permiso de lactancia, se ha mejorado la redacción del art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores en algunos aspectos: se ha añadido el adjetivo "sensorial" a la

(52) Sobre este tema, vg., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "La aplicación de la Directiva 92/85", cit., pp. 285 ss.

expresión "minusválido" –antes se utilizaba la sinónima "disminuido"– para cubrir supuestos, hasta ahora discutibles, que no cabía catalogar estrictamente como minusvalías físicas o psíquicas. También se expresa "una actividad retribuida" y no, como antes "otra actividad retribuida", redacción que había suscitado dudas sobre si el que no podía desarrollar dicha actividad era el trabajador o la trabajadora que pedía el permiso o –como parece más lógico y ahora resulta indiscutible– la persona disminuida para cuyo cuidado se solicita la reducción de jornada. Además de las mejoras de redacción, se amplía el derecho para cuidar de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad –¿por qué no se amplía a la adopción o al acogimiento preadoptivo o permanente?, ¿por qué no se recoge expresamente también el supuesto del trabajador o trabajadora que deba atender a su cónyuge?, ¿por qué no se atiende a las relaciones derivadas de las parejas de hecho?– que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos ni desempeñen una actividad retribuida. Y, además, se introduce un nuevo apartado, que contiene un aspecto pedagógico y otro, muy interesante, de tipo aclaratorio. El pedagógico consiste en recordar que el derecho es individual, de hombres y mujeres. Y el aclaratorio, que el empresario/empresaria puede limitar, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, el ejercicio simultáneo de este derecho si dos o más trabajadores de la misma empresa solicitan reducción de jornada por el mismo sujeto causante. Lo cual puede interpretarse en sentido contrario: es perfectamente posible que dos o más trabajadores o trabajadoras de diversas empresas pidan la reducción de jornada con proporcional reducción del salario para atender al mismo menor o familiar (53).

En referencia a la **excedencia por motivos familiares**, la nueva redacción de los arts. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y 29.4 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública introduce significativas novedades. La más sobresaliente, la de incluir el supuesto de excedencia, de duración no superior a un año, ampliable para el caso de los laborales por negociación colectiva, para atender a familiares que no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida alguna –los mismos sujetos, y

(53) Véanse estas ideas, y alguna más, en CAVAS MARTÍNEZ, F., *Legislación laboral y responsabilidades familiares... (y II)*..., cit., p. 11 ss.

expuestos a la misma crítica que en el caso de guarda legal—. Se perfecciona la excedencia para ampliarla al supuesto del acogimiento preadoptivo y permanente y para situar el día inicial del cómputo del período de tres años en estos casos, y también en el de la adopción, en la fecha de la resolución judicial o administrativa y no en la del nacimiento del hijo o hija. Y, además, se posibilita que más de un trabajador o trabajadora haga uso del derecho por el mismo sujeto causante, en los mismos términos y con los mismos límites que para el caso de la guarda legal.

La suspensión —o el permiso, en el caso del funcionariado o personal estatutario— por **parto, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente** también ha sufrido importantes modificaciones, que no empecen un panorama en el que todavía existen evidentes impactos adversos hacia la mujer trabajadora perfectamente evitables —situados en el ámbito de la maternidad natural—. Sin embargo, existen apreciables mejoras, que pueden enumerarse como sigue: 1) se amplía la duración de la suspensión, en caso de parto múltiple más allá del gemelar, en dos semanas más por cada hijo/hija a mayores, o por cada hijo/hija adicional adoptado o acogido—. 2) Se prevé que el padre pueda hacer uso de toda la suspensión, o del período restante, en el caso de que la madre fallezca, y no sólo de las seis de descanso obligatorio. 3) La madre puede optar por que el padre disfrute de todo el descanso que no sea obligatorio, y no sólo de las últimas cuatro semanas, bien que con ciertos condicionantes. 4) Se admite la posibilidad de que padre y madre —también en el caso de adopción y acogimiento— hagan uso simultáneamente del derecho. 5) Se amplía a seis años la suspensión por adopción o acogimiento, sin diferenciar la edad del menor o la menor entre mayor y menor de nueve meses, o incluso más allá de los seis años en ciertos casos de dificultades de inserción o de discapacidades de la persona adoptada o acogida. 6) Se posibilita —sólo para los trabajadores/trabajadoras— el disfrute de estos derechos de suspensión a tiempo parcial, por acuerdo individual con la empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Sobre la "suspensión" del contrato a tiempo parcial, hay que estar a las reglas del RD 1251/2001, de 16 noviembre. De acuerdo con el art. 48.4 del ET, en posibilidad no contemplada para el funcionariado público en el art. 30.3 de la Ley 30/1984, "los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que regla-

mentariamente se determinen". La disp. adic. primera del RD 1251/2001 desarrolla semejante posibilidad, especialmente en sus aspectos sustantivos.

En lo que se refiere a las cuestiones jurídico-laborales, pueden destacarse las siguientes: 1) que el acuerdo se puede celebrar tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y se podrá extender a todo el período de descanso o a parte del mismo. 2) Podrá ser ejercitado por el padre y por la madre, y tanto en el caso de disfrute simultáneo como sucesivo de la suspensión, con la excepción del descanso obligatorio de la madre, que se tiene que disfrutar a tiempo completo. 3) La duración de dieciséis semanas –o más, en el caso de parto múltiple– se incrementará en proporción directa al porcentaje de la jornada que se realice. 4) El disfrute en esta modalidad será ininterrumpido y únicamente se va a poder modificar mediante nuevo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora beneficiaria, por iniciativa de ésta y por causas que afecten a su salud o a la del menor o la menor. 5) Durante el período de disfrute de la suspensión a tiempo parcial únicamente cabe realizar horas extraordinarias por causa de fuerza mayor. 6) No se aplicarán las reglas del art. 12 del ET relativas al contrato de trabajo a tiempo parcial. Y 7), en solución restrictiva de una antigua polémica en la doctrina judicial (54), se establece que el permiso de maternidad a tiempo parcial es incompatible con el permiso de lactancia y de visita al neonato hospitalizado, con la guarda legal y con la excedencia por cuidado de familiares.

Volviendo a la Ley 39/1999, regula una nueva situación suspensiva –o de licencia–, **por riesgo durante el embarazo**, conectada con el art. 26 de la LPRL, para los supuestos en los que no sea posible adaptar el puesto de trabajo a los riesgos derivados de la situación de embarazo y tampoco resulte factible cambiar a la trabajadora de puesto, en los términos del apartado segundo de dicho art. 26. En tales casos, se concede una prestación económica, con los mismos requisitos que la de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, en un 75 por 100 de la base reguladora, desde el día en que se inicie la suspensión o la licencia, gestionada directamente por el INSS. Esta situación es aplicable a todos los regímenes por cuenta ajena de la

(54) Vg., sobre la incompatibilidad entre lactancia y guarda legal, STSJ de Madrid de 20 julio 1998 (rec. nº 812/1998).

Seguridad Social y a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia del régimen especial agrario, del mar y de autónomos, en los términos que reglamentariamente se establezcan. El mismo Real Decreto 1251/2001 constituye el primer desarrollo reglamentario de esta contingencia. E introduce por primera vez la protección de la trabajadora autónoma y ofrece reglas concretas para el caso de la trabajadora por cuenta ajena. Aunque con aspectos criticables, normaliza una cobertura que anteriormente suscitaba bastantes dudas.

La Ley 39/1999, de 5 noviembre, también introduce muy significativas novedades en relación con la **extinción del contrato de trabajo y el despido**, a cuyo efecto modifica ciertos preceptos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral. Dichas reglas se derivan de ciertos contenidos expresos, tanto de la Directiva 92/85 (55), como de la 96/34 (56), que obligan a los Estados miembros a introducir medidas de protección contra el despido por el ejercicio de los derechos que ambas normas comunitarias reconocen. Y no debe olvidarse que una nada desdeñable serie de pronunciamientos del Tribunal de Luxemburgo versan precisamente sobre las medidas extintivas producidas por iniciativa de la empresa a causa del ejercicio de los derechos derivados del embarazo, parto y puerperio (57). Además, cierta nor-

(55) Art. 10: "como garantía para las trabajadoras a que se refiere el art. 2 del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente: 1) los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras a que se refiere el art. 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del art. 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo. 2) Cuando se despidan a una trabajadora a que se refiere el art. 2 durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito. 3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras a que se refiere el art. 2 contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.

(56) Art. 2.4 del Acuerdo Marco sobre el permiso parental: "con el fin de garantizar que los trabajadores pueden ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado o cogido un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales".

(57) Sobre ella, vg., RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., *La conciliación de la vida familiar...*(III), cit., pp. 1-2 y GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Situación de embarazo y principio de igualdad...*, cit., pp. 735 ss.

mativa de la OIT, en el ámbito de convenios ratificados por el Reino de España, contiene mandatos en la misma dirección (58).

En primer lugar, en referencia al despido objetivo derivado de ausencias al trabajo justificadas, incluye, entre las que no computan a tales efectos –art. 52 d)- las derivadas de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y las enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, que se unen a las ya anteriormente incluidas de maternidad y licencias.

Pero mucho más alcance tiene la nueva redacción de los arts. 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, el primero dedicado al despido por causas objetivas nulo y el segundo al despido disciplinario nulo. A ambos preceptos se les incorpora una redacción simétrica que tiende a otorgar esta calificación a los despidos por una u otra clase de causas producidos durante el ejercicio de los derechos de maternidad o de permiso parental. En concreto, considera viciados de nulidad las extinciones o despidos durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento o los notificados en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período, y los de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo de las suspensiones por riesgo durante el embarazo o por maternidad, así como de los trabajadores o trabajadoras que hagan uso o hayan solicitado los derechos de lactancia o reducción de jornada por guarda legal, o hayan solicitado excedencia por cuidado de familiares. Y, en todos estos casos, se salva la posibilidad de que el despido pueda calificarse de procedente por la existencia de motivos "no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados".

Estas novedades legales poseen una incuestionable envergadura. En primer lugar, porque salen del paso frente a una modificación anterior del Estatuto de

(58) Vg., art. 8 del Convenio núm. 156 de la OIT (cit.): "la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación laboral". Y art. 5 d) del Convenio núm 158 de la OIT, de 2 junio 1982, sobre la terminación de la relación del trabajo por iniciativa del empleador (ratificado por España el 16 febrero 1985): "entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación laboral figuran los siguientes:...d)...las responsabilidades familiares...

los Trabajadores, en virtud de la cual el despido de un trabajador o trabajadora con el contrato en suspenso nunca podía merecer la calificación de improcedente, sino que debía declararse nulo a menos que el empresario o empresaria pudiese justificar su procedencia (59). Bien que limitadamente, y para las suspensiones y permisos analizados, se recupera esta tradición legal. De modo que, ahora, el despido objetivo o disciplinario durante los períodos a que se alude en los arts. 53.4, incisos a) y b), o 55.5, incisos a) y b) sólo podrá ser procedente o nulo. En otras palabras, se produce un efecto mucho más rotundo que el derivado del desplazamiento de la carga de la prueba en aplicación del art. 96 de la Ley de Procedimiento Laboral (60) o del art. 4 de la Directiva 97/80/CE, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (61), pues se exige a la parte demandada demostrar que el despido o la decisión extintiva, además de resultar ajena a cualquier propósito discriminatorio, merece la calificación de procedente. De este modo, se producen dos consecuencias adicionales: en primer lugar, se restringe la posibilidad de despidos "pluricausales" (62) en los cuales el empresario/empresaria podría justificar la decisión extintiva en motivos ajenos a cualquier propósito discriminatorio, a los casos en que, además de probar la

(59) Sobre este particular, vg., MARTÍN VALVERDE, A., "Incidencia de la reforma laboral en el régimen jurídico del despido disciplinario", en VV.AA., *Puntos críticos de la reforma laboral*, C.E.U. Ramón Areces (Madrid, 1996) pp. 157 ss.

(60) "En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

(61) 1. "Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato". Por cierto, debe tenerse en cuenta que el art. 3 de esta Directiva incluye dentro de su ámbito de aplicación tanto la Directiva 92/85 como la 96/34.

(62) Sobre este concepto, CABEZA PEREIRO, J., "Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad", en VV.AA., *Derechos fundamentales y contrato de trabajo*, Comares (Granada, 1998) pp. 182 ss.

existencia de esta concausa, prueba que existe en grado bastante como para que la extinción merezca la calificación de procedente. En segundo, alivia la carga probatoria de la trabajadora o trabajador despedidos, pues no tendrán que aportar indicios de ningún tipo, sino que se presumirá ex lege la nulidad del despido, a salvo de la actividad probatoria de la empresa (63).

Esta reforma de los arts. 53 y 55 merece algún comentario adicional. Por ejemplo, que se aparta de la tradición legal española y se acerca a la de otros ordenamientos europeos –como el británico– en los que la protección del embarazo, parto y lactancia se realiza a partir de criterios estrictamente temporales (64). Lo cual no restringe la protección a los períodos legalmente previstos. Sucede sólo que durante los mismos se produce la presunción legal de nulidad. Pero no puede obviarse la protección legal menos reforzada fuera de ellos. Por ejemplo, se aplicaría el desplazamiento de la carga de la prueba de acuerdo con el art. 96 de la Ley de Procedimiento Laboral –o, más en general, de su art. 179.2 (65), si no se produjese estrictamente discriminación por razón de sexo–, por un despido o una extinción de un contrato que se materializara inmediatamente después del arco temporal expresamente previsto. Sólo que, en tal caso, habría que aportar indicios suficientes (66) de discriminación y la insuficiencia de la causa alegada por la empresa podría dar lugar a que el despido se calificara como improcedente y no como nulo.

Y tres anotaciones más puntuales: 1) que no se entiende demasiado bien, para el caso del despido disciplinario, la referencia al "notificado en una fecha tal

(63) En este sentido, CAVAS MATÍNEZ, F., *Legislación laboral y responsabilidades familiares... (II)*..., cit., p. 21.

(64) Así lo pone de manifiesto RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., *La conciliación de la vida familiar... (III)*, cit., p. 5.

(65) Sobre el particular, GÁRATE CASTRO, J., *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. de la Ley de Procedimiento Laboral)*, RXG monografías (Santiago, 1999) pp. 131 ss.

(66) En relación con el concepto de indicios suficientes, vg., STC 41/1999, de 22 marzo, comentada por LOUSADA AROCHENA, J.F., *La tutela jurisdiccional de la discriminación colectiva (a propósito de la sentencia 41/1999, de 22 de marzo, del Tribunal Constitucional)*, AS, nº 12, pp. 85 ss.

que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período", pues el art. 55 no exige preaviso alguno para el despido disciplinario. Basta con que la fecha de efectos –o, debería añadirse, de inicio del expediente contradictorio– se produzca durante la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, o riesgo durante el embarazo. 2) Que debe destacarse cómo esta especial protección del despido opera en momentos temporales diversos dependiendo del derecho de que se trate, pues para la maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo se circunscribe al tiempo durante el cual se ejercitan los mismos, para el embarazo, desde su inicio hasta que se inicie suspensión por riesgo o por maternidad, para la lactancia y guarda legal, desde que se soliciten los permisos hasta que finalice su ejercicio, y para la excedencia voluntaria, desde que se solicite hasta que se inicie el período de inactividad. Esta divergencia no parece del todo justificada, pues pueden detectarse algunas insuficiencias de protección, como la del trabajador o trabajadora que ha notificado a la empresa el ejercicio de la suspensión por adopción o acogimiento, o la del trabajador o trabajadora que ya haya iniciado la excedencia voluntaria. En este sentido, la Ley contiene alguna pequeña "traición" a una coherente trasposición de las Directivas 92/95 y 96/34. 3). Como comentario muy positivo, debe reseñarse que la Ley 39/1999 no hace depender la protección frente al despido durante el embarazo de que la trabajadora notifique su estado a la empresa, sino que opera automáticamente, sin que se deba probar que ésta era conocedora de la circunstancia en que se encuentra aquélla (67).

En fin, otro comentario se refiere a que, siendo el despido disciplinario el régimen común y supletorio de las extinciones por voluntad del empresario/empresaria, debe concluirse que estas reglas son de aplicación también al desistimiento empresarial durante el período de prueba y a la no renovación de los contratos temporales.

Y, simultáneamente a la modificación de los arts. 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 otorga una redacción simétrica a la de los

(67) Sobre esta materia, en general y por lo que respecta a la prevención de riesgos en el trabajo, SÁNCHEZ TORRES, E., *El derecho a la intimidad del trabajador en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, RL, 1997-II, pp. 459 ss.

preceptos suspensivos a los art. 108.2 y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Las dos últimas modificaciones legales a las que se va a hacer referencia se producen en el ámbito de la **normativa de fomento**: se reforma la rúbrica de la disp. adicional catorce del Estatuto de los Trabajadores para otorgar las bonificaciones a la Seguridad Social en ella previstas al supuesto de la persona interina que sustituye a un trabajador o trabajadora que utilice la excedencia por cuidado de familiares. Y se modifica el art. 1 del RD-ley 11/1998, de 4 septiembre para incluir la bonificación en la cuota de la persona interina que sustituye a la trabajadora durante la situación de riesgo durante el embarazo y de la persona interina que sustituye a una trabajadora o trabajador autónomo y a socias y socios de trabajo o socias y socios trabajadores de sociedades cooperativas (68) durante todas las situaciones contempladas en la norma de urgencia –riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente–. Posteriormente, tanto las leyes de acompañamiento, como la Ley 12/2001, como el RD-ley 5/2001 introducen otras reglas de fomento que ahora no se comentan específicamente, pero que se orientan en línea de reforzar las tendencias apuntadas por la Ley 39/1999.

Y, para finalizar, conviene hacer una referencia a la introducción por la Ley 12/2001, de 9 julio, del supuesto específico del nacimiento de hijas o hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto, regulado en un nuevo inciso, que pasa a ser el número 3 del art. 48 ET –con el consiguiente corrimiento de los posteriores–. En tales casos, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria, aunque excluyéndose las seis primeras semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. Con ello, se avanza un poco más en la senda de mejora de la regulación legal del subsidio de maternidad, en la misma línea últimamente seguida por la Ley 39/1999 de 5 noviembre y en la superación de los umbrales mínimos de la Directiva 92/85/CEE.

(68) Éstos ya habían sido expresamente incluidos por la disposición adicional vigésimo octava de la Ley 50/1998, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Además, esta modificación de la suspensión por maternidad ha provocado dos reformas en materia de permisos y reducción de jornada. Uno, más asimilable al derecho de lactancia del art. 37.4 y otro a la reducción de jornada por guarda legal. Ambos, contenidos en el art. 37.4 bis, que se pronuncia en estos términos: "en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo".

No se trata sino de dos derechos ligados a la probable suspensión del descanso por maternidad. Debe repararse que el primero tiene más afinidad con el permiso de lactancia –aunque no participa de sus más burdos defectos– y el segundo con la guarda legal. A ambos se asimila en los aspectos de concreción horaria, determinación del período de disfrute y modalidad procesal del art. 138 bis LPL (69).

(69) Sobre estos derechos, más en extenso, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Derechos laborales de los padres con neonatos hospitalizados*, AS, nº 17, 2002, pp. 47 ss.

MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DEL GOBIERNO VASCO

ANA VARELA LEGARRETA

PLAN INTERINSTITUCIONAL DE APOYO A LAS FAMILIAS CON HIJOS E HIJAS

ANTECEDENTES

OBJETIVO DEL PLAN

Remover los obstáculos de orden económico y socio-laboral que impiden a las familias tener los hijos/hijas que libremente decidan.

MEDIDAS DEL PLAN

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Decreto 177/2002, de 16 de julio.

- Excedencia por cuidado de hijos e hijas.
- Reducción de jornada laboral por cuidado de hijos e hijas.

MEDIDAS DE SERVICIOS DE APOYO A LAS FAMILIAS CON HIJOS E HIJAS

- Consolidar gradualmente la red existente de guarderías y escuelas infantiles.
- Desarrollo de una red de guarderías infantiles familiares supervisadas en zonas rurales y municipios pequeños.
- Mayor flexibilidad de horarios: 12 horas.

MEDIDAS DE AYUDAS ECONÓMICAS Y FISCALES

- Desgravaciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Subvenciones (Decreto 176/2002, de 16 de julio) por:
 - nacimiento o adopción de hijos e hijas;
 - partos y adopciones múltiples.

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN

DECRETO 177/2002, DE 16 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULAN LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ANTECEDENTES NORMATIVOS

Decreto 232/1996, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida.

OBJETIVO

El fomento del empleo a través de la fórmula del reparto del tiempo de trabajo.

ACTUACIONES SUBVENCIONABLES

- Empresa: la contratación de personas desempleadas para cubrir las vacantes que se produzcan a consecuencia de la reducción, liberación o adaptación de la jornada de trabajo, operadas en virtud de la utilización de determinadas figuras contempladas en la normativa laboral o derivadas de pactos individuales o colectivos.

- Persona trabajadora: acogerse a:
 - jubilación parcial (ajeno a la política de conciliación, y derogada por el Decreto 267/1999, de 29 de junio, de Medidas de Apoyo al Empleo);
 - excedencia por cuidado de hijos/hijas;
 - reducción de jornada por guarda legal.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LA AYUDA POR EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/HIJAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

- Persona trabajadora del sector privado.
- Sustituida siempre:
 - de forma simultánea;
 - por una persona desempleada e inscrita como tal;
 - mediante un contrato de interinidad;
 - que cubra toda la jornada que queda vacante.

PRINCIPAL DIFERENCIA ENTRE ESTAS MEDIDAS Y LAS NUEVAS AYUDAS RECOGIDAS EN EL DECRETO 177/2002

Finalidad netamente conciliadora de la vida laboral y familiar. Por ello las subvenciones a las personas se desvinculan de su posible sustitución, y su carácter es más universal, dirigido a toda persona trabajadora por cuenta ajena, al margen de que su puesto de trabajo pertenezca al sector público o privado.

OBJETIVO DEL DECRETO 177/2002, DE 16 DE JULIO

Remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad o la paternidad y las limitaciones que de la vida laboral se derivan para la vida familiar, favoreciendo la conciliación entre estos dos ámbitos y promoviendo, en última instancia, la igualdad de oportunidades tanto en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, como en sus posibilidades de dedicación intensiva al cuidado de sus hijos e hijas durante la etapa en la que éstos y éstas más los necesitan.

SITUACIONES QUE SON OBJETO DE APOYO

- Excedencia para el cuidado de hijos e hijas.
- Reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijos e hijas.

BENEFICIARIOS Y BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS

- Las personas trabajadoras
 - por cuenta ajena (incluidos los socios y socias de las sociedades cooperativas);
 - empadronadas en un municipio de la Comunidad Autónoma del País Vasco al menos un año antes de la solicitud.
- Las entidades privadas que contraten:
 - a personas inscritas como desempleadas con el fin de sustituir a aquellas que se hayan acogido a la excedencia o reducción de jornada;
 - en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

ACTUACIONES SUBVENCIONABLES

EN RELACIÓN CON LA EXCEDENCIA:

- Para la persona trabajadora:

El hecho de acogerse a la excedencia:

- para atender al cuidado de cada hijo o hija, por naturaleza o por adopción;
- por un periodo no superior a tres años, a contar desde la finalización de las licencias, permisos, o cualesquiera otros derechos de esta naturaleza que pudieran corresponderles como consecuencia del nacimiento o adopción.

- Para la empresa:

La contratación para sustituir a aquellas personas que se hayan acogido a la excedencia por cuidado de hijos e hijas:

- personas inscritas como desempleadas, total o parcialmente;
- contrato de trabajo de interinidad (art. 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores);
- por la misma jornada que queda vacante o superior;
- reserva del puesto de trabajo;
- se prevén exclusiones por razón de parentesco y cualidad de socio/socia.

EN RELACIÓN CON LA REDUCCIÓN DE JORNADA:

- Para la persona trabajadora:

El hecho de acogerse a la reducción de jornada:

- entre un tercio y la mitad;

— para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de seis años, o mayor de esta edad en el caso de que padezca una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%.

- Para la empresa:

La contratación para sustituir a aquellas personas que se hayan acogido a la reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas:

- personas inscritas como desempleadas, total o parcialmente;
- contrato de trabajo de interinidad (art. 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores);
- por la misma jornada que queda vacante o superior;
- garantía de vuelta a la jornada ordinaria;
- se prevén exclusiones por razón de parentesco y cualidad de socio/socia.

Requisito común a todas las actuaciones subvencionables: Fecha de inicio: posterior a la entrada en vigor del Decreto 177/2002:13 de agosto de 2002.

SUBVENCIONES

- Duración máxima: 3 años.
- Cuantía:

A) Para las personas trabajadoras:

- en euros anuales;
- partiendo de una jornada laboral completa. Si es inferior, se reduce en proporción.

		HOMBRE	MUJER
EXCEDENCIA		3.000	2.400
REDUCCION DE JORNADA	45%-50%	2.400	1.800
	40,01%-44,99%	2.100	1.575
	33,33%-40%	1.800	1.350

B) Para las empresas:

— 100 % de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

- Plazo de presentación de la solicitud: 3 meses.
- Órgano gestor: Dirección de Empleo y Formación.
- Forma de pago: Según la duración de la excedencia o reducción de jornada.

	TRABAJADORES/ TRABAJADORAS	EMPRESAS
1 AÑO O MENOR	80%	60%
	20%	Resto
SUPERIOR A 1 AÑO E IGUAL O INFERIOR A 2 AÑOS	60%	50%
	20%	30%
	20%	Resto
SUPERIOR A 2 AÑOS	50%	40%
	30%	40%
	20%	Resto

- Compatibilidad de las ayudas con otras: Limitadas para las empresas: 100% de la Cotización empresarial a la Seguridad Social.

PROGRAMA VASCO DE APOYO A LAS FAMILIAS

KONTXI GABANTXO LAKA

Intentaré presentarles el Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas, plan que trata de responder a un compromiso de nuestro Gobierno y dirigido a todo tipo de familias, independientemente de su tipología y composición (matrimonios con hijos e hijas, monoparentales con hijos e hijas, etc. así como del carácter de los hijos e hijas –biológicos o adoptivos.

Es responsabilidad de los poderes públicos crear un marco de atención y protección a las familias con hijos e hijas y resulta ineludible cuando los cambios sociales demuestran la necesidad imperiosa de acometer políticas novedosas. Considero que con el Plan, el Gobierno Vasco afronta esa gran responsabilidad, asumiendo el reto de aplicar una política de apoyo a las familias que tienen o desean tener hijos o hijas.

Las medidas que aquí presento permiten avanzar en la mejora de la calidad de vida familiar y la no discriminación por causa de género, como desgraciadamente sugiere todo lo que afecta a la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta política familiar se orienta, básicamente, a la superación de los obstáculos económicos y socio-laborales para que las familias puedan tener los hijos e hijas que libremente decidan.

El Plan no lo consideramos suficiente. Se trata de un primer paso, paso muy importante, hacia la construcción de un sistema integral y de ayuda a la familia.

Considero que en este campo hay que ser ambiciosos, y por ello seguiremos trabajando en el desarrollo de este Plan, orientándolo hacia políticas de apoyo integral a la familia, que generen las condiciones sociales, políticas y admi-

nistrativas que posibiliten que las familias en la CAPV puedan desarrollarse según sus deseos, en toda su diversidad, y con la mejor calidad de vida y libertad posibles.

ANTECEDENTES

El Parlamento vasco el 5 de mayo del 2000 aprobó una proposición no de ley que instaba al Gobierno Vasco a realizar un informe en el que se recogiera la situación de las familias con hijos e hijas en nuestra Comunidad y la actuación que los poderes públicos les prestan en sus ámbitos de responsabilidad. Se pedía también que el informe recogiera las posibilidades de intervención por parte de la Administración a fin de mejorar el sistema de protección de las familias con hijos e hijas y acercarlo a los estándares de la Unión Europea.

Para dar cumplimiento al mandato de la Cámara, se tomaron varias medidas:

1. Realización de una encuesta elaborada por este Gobierno, en junio del 2000, con el objetivo de conocer la situación de la población en torno a la problemática de las familias con hijos/hijas. Los resultados indicaban que el 54% de las personas encuestadas cifraba en dos el número ideal de hijos/hijas mientras que el 18% pensaba que ese ideal era tres. Preguntados sobre las razones para no tener el número de hijos/hijos deseados, el 68% de la población adujo razones de índole económica. También se señalaba expresamente la dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar en el 32% de la población.
2. Se creó una Comisión interdepartamental e interinstitucional para trabajar en la confección del Plan, por considerar que la tipología de las medidas a adoptar podrían y deberían afectar, como así sucede, a diversos ámbitos institucionales.

Esta Comisión fue coordinada por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y estuvo integrada por miembros del Gobierno Vasco, representando a las áreas de Educación, Trabajo, Asuntos Sociales, Vivienda, Hacienda, Transportes, Cultura, Emakunde y Lehendakaritza, junto con las Diputaciones Forales, a través de sus servicios de Hacienda y Asuntos

Sociales, y EUDEL. Esta Comisión decidió como método de trabajo, constituir grupos de trabajo, con idéntica representación institucional, para analizar las distintas medidas vigentes en los estados de la Unión Europea.

3. Durante el primer semestre del 2001, se estudió la situación con diversos agentes económicos y sociales, elaborando este Plan que hoy les presentamos.

4. Finalmente, el contenido de este Plan fue remitido para su visto bueno a la Comisión Interinstitucional y, posteriormente, tramitado ante el Consejo de Gobierno y aprobado, definitivamente, por dicho Consejo.

RAZONES DEL PLAN

LA FAMILIA, CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD

Llegado este punto, no resulta ocioso resaltar el papel fundamental de la familia como elemento básico y nuclear de la sociedad. La familia realiza funciones clave para el desarrollo de la sociedad, destacando entre estas la de ser vehículo de educación y transmisión de valores, garantía de continuidad y factor de cohesión y bienestar social.

Por esta razón, la sociedad, y dentro de ella, especialmente la Administración a través de sus políticas y actuaciones, tiene la obligación de responder a las necesidades y dificultades con que se encuentran las familias tanto para tener las hijas e hijos deseados, como para cumplir las funciones esenciales que se espera de ellas. Ayudar a que las familias puedan cumplir el papel que implícitamente tienen asignado dentro de la sociedad es una forma de ayudar a la propia sociedad.

El Plan trata de dar respuesta a esa necesidad de apoyo de acuerdo con las **DIRECTRICES EUROPEAS SOBRE EL PAPEL DE LA FAMILIA**, atendiendo a las resoluciones adoptadas en los últimos tiempos en diversas ins-

tancias de la Unión Europea, al igual que a las múltiples recomendaciones, y que han sido tenidas en cuenta a la hora de fijar objetivos y medidas.

Citaré tres de ellas, por considerarlas especialmente relevantes:

- a) Mejorar servicios asistenciales y educativos para el cuidado de niños y niñas.
- b) Examinar las posibilidades de armonizar los horarios laborales y de las escuelas.
- c) Constatar la necesidad de convenios y acuerdos laborales flexibles, que permitan a los padres y madres combinar la vida laboral y familiar.

CAMBIOS ESTRUCTURALES DE LA SOCIEDAD EN EL SIGLO XXI

Otra razón básica que justifica este Plan Interinstitucional la encontramos en los cambios estructurales de la sociedad en el presente siglo. En este sentido, hablar del envejecimiento demográfico supone enfrentarse a un fenómeno nuevo en los países desarrollados. El dato lo resume: el conjunto de la Unión Europea pasará de tener un porcentaje del 20,6% de mayores de 60 años en 1995 al 33,9% en el año 2050.

La CAPV, no es ajena a esta situación. Vamos a conocer en los próximos años una nueva situación derivada del fuerte descenso de la natalidad y del aumento de la esperanza de vida. Así, por ejemplo, los datos de fuentes estadísticas apuntan que ese porcentaje de mayores de 60 años se elevará en el 2050 al 38% en nuestra comunidad, cuatro puntos por encima del estimado en la Unión Europea. La tasa de natalidad en la CAPV ha descendido del 2,82 en 1970 a un 0,98 en 1998. Se trata de una cifra que está muy por debajo del índice que garantiza el relevo generacional, cifrado en el 2,1. Este nuevo orden demográfico planteará grandes interrogantes a la familia, al sistema económico y a la sociedad.

El importante descenso de la natalidad –de cerca de 40.000 nacimientos en el año 1975 a 17.000 en la actualidad–, unido a la mayor esperanza de vida,

determina un contexto de envejecimiento progresivo de la población, de pérdida de peso de la población activa y crecientes ratios de dependencia. Estas tendencias prospectivas son más acusadas en la CAPV, como revelan las cifras que acabo de apuntar, y nos están reclamando una política familiar que sea capaz de invertir estas tendencias desfavorables desde el punto de vista social y económico.

A estos datos debemos añadir otros fenómenos como:

- la permanencia de los hijos e hijas en el hogar familiar durante más años;
- la mayor fragilidad en la convivencia y en la estructura familiar;
- la tendencia, lenta pero decidida, hacia una eliminación de las discriminaciones por razón de género y, por tanto, la progresión hacia una plena igualdad de oportunidades.

Con relación a este punto y en lo que al empleo se refiere, podemos precisar que pese a persistir una situación mucho más desfavorable para el empleo de mujeres, los últimos datos apuntan hacia una evolución más positiva. Así, en el cuarto trimestre de 2001, la tasa de actividad de las mujeres ha sido de 42,6%, cifra que representa un déficit de 22,4 puntos respecto a los hombres.

La evolución de la tasa de desempleo según género, durante el último cuatrimestre de 2001, confirmó un 15,2% de paro femenino frente a un 6,2% masculino. La tasa de paro global se situó en un 9,9%, cifra mínima desde primeros de los ochenta. La mejora de la ocupación ha afectado tanto al colectivo de hombres como al de mujeres, pero son éstas las que han registrado la evolución más favorable. Sin embargo, tenemos que constatar que la tasa vasca de empleo de mujeres es todavía 8 puntos inferior a la europea, 53% y 45 %, respectivamente.

ESCASOS APOYOS PRESTADOS A LA FAMILIA

Por otro lado, los datos de Administraciones más cercanas a nuestro entorno, como es el caso del Estado español, nos indican la poca importancia que se ha venido dando a la política de apoyo a las familias. Buena prueba de ello son sus bajos índices de gasto social.

En este contexto, si se analiza el presupuesto que se destina a la familia dentro del gasto total en protección social se observan grandes diferencias. Así, mientras los estados europeos dedican a la familia una media del 7% del gasto total en protección social, el español dedica solamente el 1 %. Con relación al PIB el Estado gasta en las familias el 0,4%, cuando la media de la UE se sitúa en torno al 2,2%, siendo por tanto, 5,5 veces superior al gasto español en familia.

El Plan trata de dar respuesta a todo esto, poniendo en marcha un sistema de apoyo a la familia para que pueda elegir libremente y, además, pueda conciliar la vida familiar, laboral y escolar, en consonancia con las prácticas más desarrolladas en la Unión Europea. Se trata de asumir los retos planteados, responder a las demandas actuales, acercándonos de manera progresiva y decidida al gasto en servicios y prestaciones que realizan los países más avanzados, siendo conscientes, no obstante, de que queda mucho camino por recorrer.

OBJETIVOS

El objetivo final, que se persigue con este Plan, se centra en crear las condiciones sociales, políticas, económicas, culturales y administrativas para que las familias, en toda su diversidad, puedan desarrollarse con calidad de vida, libertad y en bienestar social. Por lo que el objetivo operativo se remite, en este primer momento, a poner en marcha un sistema de apoyo y protección para las familias con hijos e hijas sobre la base de cuatro pilares o bloques diferenciados y a su vez integrados. Así, distinguimos:

- Medidas de conciliación laboral y familiar: subvenciones por excedencia y reducciones de jornada.
- Medidas de servicios de apoyo a las familias con hijos e hijas, como escuelas infantiles de 0 a 3 años.
- Medidas de ayudas económicas y fiscales, por nacimiento y mantenimiento de la descendencia.
- Medidas de sensibilización de la sociedad en su conjunto.

No obstante, estas actuaciones se plantean con un sentido de realismo. Es cierto que se ha mirado a las políticas arbitradas en los distintos países de la Unión Europea, especialmente a Dinamarca y Finlandia, pero se ha trabajado para adecuarlas a nuestro entorno sociocultural y económico, y se han tenido en cuenta, considerando las limitaciones políticas y competenciales existentes.

El Estado tiene reservado todo lo que afecta a la legislación laboral y que todavía no se ha reconocido, de forma efectiva, la competencia de la CAPV para gestionar las políticas activas y pasivas de empleo.

Y conviene recordar que es el Estado, a través del Estatuto de los Trabajadores, quien regula, entre otras cosas, la reducción de la jornada por motivos familiares, las excedencias por cuidado de familiares, los permisos retribuidos o la suspensión con reserva de puesto de trabajo, además de lo relacionado con permisos de lactancia.

También artículos determinados de la Ley General de la Seguridad Social regulan las modificaciones de cuotas de los contratos de interinidad que se pacten con personas desempleadas para sustituir a los trabajadores y trabajadoras, durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Todo ello determina un marco legal preestablecido, que sin duda condiciona las medidas que se puedan realizar en el campo del empleo.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias, las medidas concretas de este Plan Interinstitucional se han seleccionado en función de su efectividad y de su facilidad de implantación, tratando de conseguir un consenso entre los intereses –en ocasiones contrapuestos– de las empresas, sindicatos, hombres y mujeres.

MEDIDAS PRIORIZADAS EN EL PLAN

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Son medidas que pretenden procurar tiempo a los padres y madres para que puedan dedicarse al cuidado de sus hijos e hijas en la etapa que más lo necesitan. No sólo se entiende que son los parientes más cercanos los que pueden dispensar mejor las atenciones necesarias de los miembros dependientes, sino que se estima que esta actividad será fuente de enriquecimiento social y satisfacción personal para las personas implicadas. Estas medidas fomentan la relación padres/madres e hijos/hijas y mejoran la calidad de vida del menor y la menor.

Teniendo en cuenta las limitaciones competenciales que, anteriormente he mencionado, se han seleccionado dos medidas: las de FOMENTO DE LAS EXCEDENCIAS y FOMENTO DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA.

La primera, las EXCEDENCIAS, se concretan de la siguiente manera:

- Subvención anual de 2.400 euros a la trabajadora y de 3.000 euros al trabajador que opte por acogerse a la excedencia parental.

Condiciones y características de esta medidas:

- Para acogerse a la subvención anterior no es necesario contratar a una persona sustituta.
- Pero no obstante, se garantiza hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social en el supuesto de contrato de sustitución.
- La duración de la subvención asciende como máximo a tres años. (Sin sustitución obligatoria).
- Esta medida es incompatible con el uso del servicio de guarderías financiado por el Gobierno Vasco.

Para el fomento de REDUCCIONES DE JORNADA se establecen los siguientes instrumentos:

- Subvención anual de 1.800 euros a la trabajadora y 2.400 euros anuales al trabajador cuando la reducción sea de la mitad de jornada y de 1.350 euros anuales a la trabajadora y 1.800 euros anuales al trabajador cuando la reducción sea de un tercio.
- Para acogerse a la subvención anterior no es necesario contratar a una persona sustituta.
- En caso de sustitución, se garantiza hasta el 100% de subvención a la cotización empresarial a la Seguridad Social.

Quizás les extrañe la diferente subvención en función de género, sin embargo la experiencia y el asesoramiento de asociaciones especializadas, en el ámbito de la igualdad de género, aconsejan este tipo de medidas para estimular la corresponsabilidad del padre, en la crianza y educación de las y los menores.

En función de los datos de población activa del EUSTAT, estas medidas afectarían a más de la mitad (57,3%) de las mujeres entre 25 y 45 años que están ocupadas y que corresponde a las que tienen un trabajo estable.

Debemos de trabajar e insistir para que este tipo de medidas no sólo beneficien a los trabajadores y trabajadoras de la Administración pública sino también a quienes trabajen en la empresa privada.

Somos, también, conscientes de que éstas medidas, hoy por hoy, son de difícil aplicación a las trabajadoras y a los trabajadores en situación de precariedad laboral. De ahí que en el ámbito de la conciliación el asunto de la precariedad debiera tenerse en cuenta para desarrollar en el futuro un modelo integral de conciliación de la vida laboral y familiar que contemple y supere esta limitación.

En este bloque de medidas, planteamos DOS últimas consideraciones. En primer lugar, la situación socioeconómica de algunos colectivos, como por ejemplo las familias monoparentales, que ven limitada sus posibilidades de

petición de excedencias y reducciones de jornada. Como se verá más adelante, vamos a establecer algunos mecanismos de discriminación positiva para esos colectivos, en el bloque de medidas de servicios de apoyo a las familias con hijos e hijas.

Y, en segundo lugar, cuando se trata de la reducción de jornada, las empresas plantean fundamentalmente un problema de organización de trabajo. La capacidad de ser flexibles a la hora de organizarse es crucial. Se trata de un punto importante a trabajar con las empresas, dentro del modelo global de conciliación laboral y familiar y a partir del capítulo de sensibilización y futuras campañas de apoyo y promoción a las familias.

MEDIDAS DE SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Este conjunto de medidas educativo-asistenciales corresponde gestionarlas e implementarlas al Departamento de Educación, que regulará y subvencionará sus actuaciones normalizadoras con los Departamentos de Vivienda y Asuntos Sociales y Agricultura. El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social coordinará la incidencia de tales medidas en el Plan General de Ayuda a las Familias.

Considero que el campo de los servicios sociales de apoyo a las familias se encuentra en plena expansión. Se prevé que éstas sean las medidas del futuro en el campo de las políticas familiares en Europa. Las actuaciones se van a centrar en el fomento, potenciación y regulación del primer ciclo de escuelas infantiles con el planteamiento de consolidar y ampliar la red existente. Los objetivos a alcanzar de forma gradual serían los siguientes:

- Tramo 1º (Fin de baja maternal-1 año): En el plazo de cuatro años, el grado de cobertura a alcanzar será del 40% de la Demanda Potencial.
- Tramo 2º (1 a 2 años): En el plazo de cuatro años, el grado de cobertura a alcanzar será del 40% de la Demanda Potencial.
- Tramo 3º (2-3 años): En el plazo de cuatro años, el grado de cobertura a alcanzar será del 100% de la Demanda Potencial.

Además, se iniciará el desarrollo de una red de Guarderías Infantiles Familiares Supervisadas en Zonas Rurales y Municipios Pequeños. Se pretende garantizar la misma cobertura que en los municipios grandes.

Se contempla la flexibilidad de horarios de modo que las guarderías-escuelas infantiles ofertarán su apertura hasta doce horas seguidas. La estructura demográfica y las necesidades determinarán qué centros ofrecen ese horario, teniendo como objetivo que, al menos, exista un centro con horarios flexibles para cada núcleo determinado de población.

La enseñanza infantil de 0 a 3 años no es obligatoria y no tiene carácter gratuito. El Gobierno Vasco la apoyará y subvencionará, primando especialmente a las familias de rentas más bajas, numerosas y monoparentales.

Además, se trata de lograr que a los padres y madres se les ofrezca, a diferencia de lo que ahora ocurre, una homogeneidad en las cuotas a pagar, con independencia de que haya colectivos, a los que haya que subvencionar. El Departamento de Educación trabaja en la actualidad en la regulación de dicha financiación y subvenciones junto con los Departamentos de Vivienda y Asuntos Sociales, Agricultura y Pesca, y el de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Hay que destacar que generar una oferta de guarderías amplia, además de favorecer la inserción laboral de las mujeres, supone una fuente de creación de empleo.

MEDIDAS ECONÓMICAS Y FISCALES

Con relación al punto de las DESGRAVACIONES FISCALES EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS, el plan prevé:

A) Reducción en la base imponible de familias monoparentales por tributación conjunta:

(A las familias monoparentales, al hacer la Declaración de Renta se les dará el mismo tratamiento que si fuera una Declaración conjunta, y se les aplica esa deducción)

- En Araba y Bizkaia serán de 2.184 euros anuales por declaración.
- En Gipuzkoa de 3.000 euros anuales por declaración.

B) Deducción por descendientes:

- 390 euros anuales por el primero o primera.
- 480 euros anuales por el segundo o segunda.
- 720 anuales por el tercero o tercera.
- 900 euros por el cuarto o cuarta y por cada uno de los sucesivos.

Hay que precisar que, según el Plan, los requisitos para estas deducciones contemplan que el/la descendiente que dependa del padre y la madre, o que conviva con ellos, sea menor de 30 años antes del inicio del periodo impositivo, excepto cuando se trate de una persona discapacitada.

También se señala que el/la descendiente obtenga rentas anuales, incluidas las exentas, inferiores al salario mínimo interprofesional en el periodo impositivo de que se trate.

Si el/la descendiente que convive con la persona contribuyente forma parte de otra unidad familiar, se señala que ningún miembro de la unidad familiar, distinta de la del padre y la madre, obtenga rentas anuales superiores al salario mínimo interprofesional.

Además, el/la descendiente no tiene que haber presentado declaración, por estar exento, por el impuesto de la renta en dicho periodo impositivo.

C) Deducción por descendientes menores de tres años: Además de la deducción anterior se practicará una deducción complementaria de 210 euros anuales

D) Deducción por abono de anualidades por alimentos a los hijos e hijas. Se contempla que, en casos de separación o divorcio aprobado judicialmente, la persona contribuyente que abone lo fijado por alimentos tendrá derecho a una deducción del 15% de las cantidades abonadas con los siguientes límites:

- 125 euros anuales por el primero de los hijos e hijas.
- 156 euros anuales por el segundo.

- 187 euros por el tercero.
- 240 euros por el cuarto y cada uno de los sucesivos.

Esta deducción es compatible con la aplicación de la deducción por descendientes.

E) Deducción por hijas e hijos discapacitados.

- 390 euros por discapacidad igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.
- 600 euros por discapacidad igual o superior al 65 % e inferior al 75%.
- 900 euros por discapacidad igual o superior al 75 %.

Estas deducciones se aplican, además de las deducciones que procedan de las señaladas anteriormente, cualquiera que sea la edad del descendiente, y siempre que no tenga rentas anuales superiores al doble del salario mínimo interprofesional en el período impositivo de que se trate.

Asimismo procederá la aplicación de esta deducción cuando la persona afectada por la discapacidad esté vinculada a la persona contribuyente por razones de tutela o acogimiento no remunerado, formalizado ante la Entidad Pública con competencia en la materia, y se dé la circunstancia de nivel de renta que he señalado anteriormente.

SUBVENCIONES

A) Se otorga una única subvención en el momento del segundo nacimiento del hijo o hija. Será de 1.100 euros.

B) En el nacimiento del tercero y sucesivos una subvención anual de 1.100 euros en sus primeros 5 años.

C) En el caso de partos múltiples se fijan las siguientes subvenciones:

- Gemelos o gemelas: 2.600 euros anuales hasta los tres años y 1.200 hasta los diez años.
- Trillizos o trillizas: 4.000 euros anuales hasta los tres años y 2.400 hasta los diez años.

- Para los partos con mayor número de hijos e hijas, se incrementarán las cuantías en 1.400 euros por niño o niña en los tres primeros años y en 1.200 euros en los siete restantes.
- Discapacitados o discapacitadas: Se duplican las ayudas correspondientes por hija o hijo afectado.

D) En el caso de familias numerosas:

- Ayudas para matrículas de estudios universitarios de forma que las de 1ª categoría deberán abonar el 50% de la matrícula; las de 2ª categoría y honor tendrán una exención total.

Asimismo, El Departamento de Vivienda prevé que el Plan Director 2002-2005 marque propuestas de subvención de tipos de interés en los créditos hipotecarios de vivienda para familias numerosas.

Se hace necesario repetir, una vez más, que este conjunto de ayudas económicas y fiscales son los primeros elementos de un sistema de apoyo, conciliación y protección a la familia y que éstas seguirán ampliándose y desarrollándose hasta homologarse con los sistemas más avanzados del área Europea.

Somos conscientes, de que en el futuro habrán de ampliarse los instrumentos utilizados y desarrollar otros subsidios familiares adicionales a los que se prevén en el Plan.

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN

Consideramos de gran importancia las medidas de sensibilización como aspecto clave para alcanzar los objetivos del Plan. Se trata de una opinión que entronca con las directrices y políticas europeas actuales.

Por eso, se entiende necesario divulgar los objetivos y valores que orientan el Plan, tanto en la sociedad, en las empresas y sindicatos, como entre los hombres y mujeres, en definitiva en todos los estamentos de la sociedad. Se incidirá en valores que subrayen los aspectos positivos de las familias con

hijos/hijas o en cuestiones de género que revaloricen el papel de la mujer en la vida laboral y el hombre en las cuestiones del hogar favoreciendo la conciliación en la vida familiar.

Subrayar la importancia de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de los hijos e hijas; para reivindicar la función educativa de la familia y presentarle las medidas que pueden facilitar esa función. Recabar de la sociedad la solidaridad y cohesión de la familia con los miembros dependientes, discapacitados, mayores de edad, enfermos crónicos; e insistiremos en la implicación de la sociedad con las familias numerosas.

También solicitaremos de las empresas que participen de esta filosofía de apoyo a la familia permitiendo una flexibilidad de horarios para conciliar la vida familiar y laboral. Animaremos al compromiso de las empresas para que las excedencias y reducciones de jornada no tengan efectos negativos para la vida laboral del trabajador o trabajadora. Les pediremos que posibiliten la formación continua de los trabajadores y trabajadoras y la integración en el puesto de trabajo en casos de excedencia, dando garantías que no menoscaben los derechos de los trabajadores y trabajadoras de cara a la jubilación o a la promoción. Nuestro propósito es, también, favorecer, a través de la subvención, las nuevas contrataciones a trabajadores y trabajadoras con familias numerosas, con hijas/hijos discapacitados, de familias monoparentales, etcétera.

Hemos dado a conocer con la máxima amplitud posible las medidas adoptadas en este plan, y se están cumpliendo todas las previsiones.

Recordar que el Plan de Apoyo a las familias con Hijos e Hijas, no es un plan aislado, sino que tiene puntos de conexión con planes ya aprobados por el Gobierno Vasco como el Plan Interinstitucional para el Fomento del Empleo y el III Plan de Acción Positiva para las Mujeres. Así, por ejemplo, el primero de ellos incluye iniciativas de promoción de la estabilidad laboral que resulta clave para conciliar la vida laboral y familiar. Igualmente, el segundo contempla ya acciones para sensibilizar a la sociedad vasca sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y promover condiciones laborales que permitan compatibilizar el empleo con las responsabilidades familiares.

Además, otros planes del Gobierno suponen una incidencia tangencial aunque importante. El Plan Director de Vivienda prevé incluir la dimensión familiar en su política y el Programa de Desarrollo Rural recoge una línea estratégica de actuación, directamente relacionada con las medidas de servicios incluidas en el Plan de Apoyo a las Familias, como lo es potenciar la creación de servicios de guardería en el medio rural.

Otro aspecto importante a tener en cuenta, radica en la necesidad de evaluar este Plan para lo cual el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social desarrollará procedimientos de seguimiento y evaluación que sean comparables y homologables a nivel europeo, con el objeto de medir la eficacia de las medidas y ajustar su implementación de manera dinámica en función de resultados y objetivos.

Igualmente se responsabilizará de que en su proceso de desarrollo y aplicación, el Plan vaya asumiendo y adaptándose a las directrices y recomendaciones que vaya dictando la Unión Europea. También se encargará de impulsar otras actuaciones interinstitucionales e interdepartamentales de apoyo a la familia con relación a otros miembros dependientes como personas mayores, discapacitadas, enfermas crónicas, etc.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Este Plan tiene vocación de ser un Plan Integral y, en consecuencia, está abierto a futuros desarrollos de ámbitos y medidas que completen la atención y apoyo a las familias, tomando como referencia nuestras necesidades y las recomendaciones y directrices de la Unión Europea en política familiar.

**MESA REDONDA:
CONCILIACIÓN: PUESTA
EN MARCHA DE MEDIDAS
INTEGRALES**

**EL TIEMPO DE TRABAJO: HACIA
UNA NUEVA ORGANIZACIÓN**

Dña. CRISTINA GARCÍA COMAS
Subdirectora Técnica de Proyectos en
Fundación Mujeres. Madrid

EL ROL DE LA MATERNIDAD

Dña. SILVIA TUBERT
Psicoanalista. Madrid

EL PAPEL DE LOS HOMBRES

D. JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ
Coordinador del Programa "Hombres por la Igualdad"
de la Delegación de Salud y Género del
Ayuntamiento de Jerez de la Frontera. Cádiz

LA COEDUCACIÓN: ELEMENTO CLAVE

Dña. BEGOÑA SALAS GARCÍA
Consultora Pedagógica Internacional. Marbella

EL TIEMPO DE TRABAJO: HACIA UNA NUEVA ORGANIZACIÓN

CRISTINA GARCÍA COMAS

Con la industrialización se produjo una auténtica revolución en la consideración del tiempo que empezó a ordenarse en torno a la actividad económica de producción extradoméstica separando, de esta manera, los tiempos de vida y trabajo.

Esta revolución dio como resultado la separación de los espacios de producción y de reproducción, configurando una auténtica división sexual del trabajo en la que hombres y mujeres asumen roles y responsabilidades de forma diferencial.

Los hombres se apropian o se ubican en el espacio público donde se realiza la producción o la actividad económica y las mujeres se recluyen en el espacio doméstico donde se realizan servicios y se producen bienes para ser consumidos en la propia familia.

Al mismo tiempo, se empieza a definir una nueva concepción de lo que significa el trabajo en torno al lugar y tiempo en que se organiza el trabajo de producción de bienes que tiene además un carácter mercantil y por tanto, valor de cambio, fundamentalmente monetario.

El espacio reproductivo, en cambio, queda relegado a un segundo plano ya que en él no existe valor de cambio. Se trata de una actividad no mercantil y, por tanto, sin valor.

A partir de este momento y con esta nueva concepción del trabajo, cuando se piensa en él nos viene a la imagen una persona en una fábrica o en un taller o en una oficina; quien tiene una ocupación se le considera persona activa mientras aquellas personas que se hallan en el ámbito doméstico se las califica de "inactivas".

Desde el momento en que se produce esta separación, se inicia y consolida todo un camino de desigualdades entre mujeres y hombres derivada de la distinta concepción del tiempo que distingue la participación de mujeres y hombres en las dos esferas –pública y doméstica– y, con ello, las diferentes biografías pasadas y, por qué no decir, futuras de ambos.

Es absolutamente oportuna la afirmación de Patricia Hewit cuando dice "el tiempo que los hombres emplean en trabajo remunerado determina el tiempo que tienen para sus familias; el tiempo que las mujeres emplean en sus familias determina la cantidad de tiempo de que disponen para el trabajo remunerado".

Cada espacio tiene una dimensión temporal absolutamente diferente que implica disponibilidades distintas. Los usos de los tiempos igualmente son diferentes, no tanto así por el propio uso, sino por la dimensión y carácter distinto del tiempo en uno y otro espacio.

Así en el espacio doméstico el tiempo es continuo, heterónimo, es decir, organizado en función de las necesidades del resto de la familia, donado o regalado y, por tanto, no puesto a la venta.

En el espacio público, se trata de un tiempo que se vende a cambio de un salario, que tiene una dimensión discontinua, ya que se diferencia el tiempo de trabajo del ocio y es autónomo, es la persona la que organiza su propio tiempo.

Este análisis del tiempo a través de su dimensión cualitativa, nos configura un tiempo social que conforma experiencias y expectativas de vida distintas, motivada por la distinta utilización de tiempos y espacios que configuran proyectos de vida y prácticas sociales distintos entre ambos.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo no palia la diferente asunción de responsabilidades. Es más, su acceso al espacio público no se ve acompañada de un reparto equitativo de responsabilidades domésticas y familiares por parte de los hombres, sufriendo dobles o incluso triples jornadas que incide negativamente en su calidad de vida, pero también en un auténtico ejercicio de la ciudadanía.

La adopción de responsabilidades distintas, y por tanto, la adscripción a uno u otro espacio regulan las diferentes experiencias de vida de hombres y mujeres y explican las discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.

Ahora bien, las discriminaciones no sólo se deben al modelo de organización de vida de mujeres y hombres sino también a los modelos de organización de las estructuras sociales y laborales.

La división sexual del trabajo no sólo ha conformado un modelo de organización de vida de mujeres y hombres, también los modelos de organización de las estructuras laborales y sociales.

Si nos detenemos en las estructuras laborales, éstas están concebidas atendiendo al modelo masculino de participación en la vida pública, lo que supone plena disponibilidad e inexistencia de obligaciones familiares más allá de la aportación económica.

Si nos paramos en las estructuras sociales, éstas están concebidas desde el papel esencial, aunque no valorado, que juega la esfera doméstica y, con ella, las mujeres que cubren toda una serie de necesidades físicas, afectivas y sociales que el Estado de bienestar antes no cubría, hecho que se mantiene hasta nuestros días.

El resultado de ello es que pese a la imparable incorporación de mujeres al mercado de trabajo ésta no se está realizando en igualdad de oportunidades.

Los datos de participación de las mujeres en el mercado laboral lo avalan, participan menos que los hombres y en peores condiciones –menor estabilidad del empleo, mayor subempleo, en puestos de trabajo de menor cualificación, peor remunerados y con contratos a tiempo parcial mayores–.

La situación de precariedad del empleo de las mujeres condiciona, a su vez, la adopción de estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas y familias, perjudicando a las mujeres ya que se sitúan en inferioridad de condiciones para adoptar estrategias en igualdad de oportunidades lo que contribuye a su vez a reforzar las desigualdades en su participación social y laboral, además de empeorar su calidad de vida.

En consecuencia, la participación activa de las mujeres en el espacio público requiere nuevas formas de organización familiar y de reparto de responsabilidades familiares así como de las estructuras sociales y laborales que promuevan una participación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.

El papel de los poderes públicos y organizaciones que actúan en el ámbito social y laboral se erigen fundamentales para favorecer una nueva utilización de los tiempos y, con ello, la promoción de procesos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Las autoridades públicas son conscientes y prueba de ello se halla en la Resolución del Consejo de junio de 2000, la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras de noviembre de 1999 o los Planes de Igualdad de Oportunidades.

El reto se halla en la creación de nuevos modelos de empleo para hombres y mujeres que reconozcan las obligaciones familiares y las necesidades personales permanentes de todas y todos los trabajadores, es decir, la ruptura de la concepción del tiempo en torno al tiempo destinado al trabajo remunerado.

Un reto que llega cuando el mundo empresarial está sometido a importantes cambios en un proceso de adaptación constante, en que las nuevas tecnologías, pero también una concepción diferente de los recursos humanos, replantea nuevas estructuras y formas de organización del trabajo.

El modelo basado en organizaciones jerárquicas, rígidas y con vocación de permanencia se está sustituyendo por un nuevo modelo de empresas en permanente crecimiento y cambio, con objetivos continuos de modernización y competitividad, en el marco de un equilibrio entre el riesgo y la flexibilidad donde no se valora ya la permanencia, y en la que los trabajadores y las tra-

bajadoras deben ser capaces de una continua adaptación para no verse excluidos.

Así mismo, requieren una fuerza de trabajo cada vez más disponible, flexible y dispuesta a trabajar con la intensidad que se les requiera: fines de semana, noches, en casa.

El trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, la flexibilidad laboral, la formación continua, las nuevas prácticas de gestión de recursos humanos con nuevos criterios adaptados a las necesidades cambiantes de las empresas,... son algunos de los elementos que describen los cambios. No obstante, éstos pueden afectar de manera diferente a mujeres y hombres, de forma que a la hora de replantearse nuevas estrategias es necesario analizarlas desde la perspectiva de género.

Los cambios pueden ser beneficiosos o perjudiciales si no se está vigilando sus efectos en el marco de una utilización de un tiempo más equitativo que favorezca no sólo la incorporación de mujeres al mercado de trabajo sino una mayor participación de mujeres y hombres en un tiempo privado, de ocio, de descanso, de desarrollo personal, de relaciones, y que promueva una mayor calidad de vida.

En este sentido, se hace crucial el papel de los poderes públicos con capacidad normativa y los agentes sociales con capacidad de negociación.

Para ello, hemos de tener presente:

- El desarrollo de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos desde la óptica de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Empresas europeas y americanas están planteando la conciliación como uno de los ejes prioritarios de estas políticas ya que han comprobado que mejora la motivación, el clima laboral y la productividad.
- Estas prácticas incluyen no sólo una nueva concepción de la organización del tiempo, que puede ser más flexible, sino la incorporación de medidas relacionadas con servicios, con ayudas económicas o con beneficios sociales.

- De la misma manera, suponen una nueva concepción de la empresa basada en el factor humano y en el enorme potencial que tienen las mujeres, lo que significa desprenderse de prejuicios y romper barreras relativas a su menor disponibilidad y menor interés por su desarrollo profesional y desarrollar estrategias que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Significa ensayar nuevas fórmulas que promueven la flexibilidad de la organización del trabajo: puesto compartido.
- Pero también respaldar el proceso a través de un desarrollo normativo que facilite la integración de la vida laboral y familiar, acompañado del desarrollo de la negociación colectiva en estos términos.

Promover la utilización de un tiempo más equitativo supone abordar procesos de conciliación de la vida familiar y profesional desde distintas esferas y agentes, que el ámbito del mercado de trabajo no sólo tiene implicaciones en torno a nuevas formas de organización del trabajo, sino también en torno a la generación de actividad destinada a cubrir las necesidades de conciliación, que a su vez supone la creación de empleo, lo que tiene evidentes efectos sobre la sostenibilidad económica y social de la comunidad.

EL ROL DE LA MATERNIDAD

SILVIA TUBERT

La mayor parte de las culturas, en la medida en que se trata de organizaciones patriarcales, identifican a la feminidad con la maternidad. A partir de una posibilidad biológica, la capacidad reproductora de las mujeres, se insta una deber ser, una norma, cuya finalidad es el control tanto de la sexualidad como de la fecundidad de aquellas. No se trata de una legalidad explícita, sino de un conjunto de estrategias y prácticas discursivas que, al definir la feminidad, la construyen y la limitan, de manera tal que la mujer desaparece tras su función materna, que queda configurada como su ideal (1).

El desarrollo de las llamadas ciencias sociales o humanas, desde una perspectiva feminista, ha puesto de manifiesto que la ecuación mujer=madre no responde a ninguna esencia sino que, lejos de ello, es una representación –o conjunto de representaciones– producida por la cultura. El feminismo ha generado, históricamente, tres tipos de propuestas para abordar la cuestión de la maternidad:

1. El rechazo de la identificación de lo femenino con lo materno condujo a la afirmación de una existencia de mujer con exclusión del papel de madre, como en el caso de Simone de Beauvoir.
2. La voluntad de asumir la capacidad generadora del cuerpo femenino llevó a proponer una "transvaloración" de la maternidad –exaltada en lo imaginario pero desvalorizada en la práctica social, excluida del espacio público y des-

(1) Esta sección retoma mis textos "Introducción" a *Figuras de la madre*, Madrid, Cátedra, 1996; "Introducción" a *Figuras del padre*, Madrid, Cátedra, 1997 y "El nombre del padre", *ibid.*

alojada de lo simbólico— a la que se pasó a considerar como fuente de un placer, conocimiento y poder específicamente femeninos. Adrienne Rich y Julia Kristeva ejemplifican este punto de vista.

3. Desde una perspectiva constructivista, no interesa tanto el cuestionamiento de unas representaciones que distorsionarían lo que la mujer es o no le harían justicia, puesto que es imposible acceder a lo que es más allá de la representación que pretende dar cuenta de ello. Lo que se propone es el análisis de la construcción de las representaciones mismas y el proceso por el que ellas crean o configuran la realidad.

La maternidad es un conjunto de fenómenos de una gran complejidad, que no podría ser abarcado por una única disciplina: la reproducción de los cuerpos es un hecho biológico que se localiza, efectivamente, en el cuerpo de la mujer pero, en tanto se trata de la generación de un nuevo ser humano, no es puramente biológico sino que integra otras dimensiones. De todos modos, aún cuando nos limitáramos al terreno de la fisiología, podríamos apreciar que la construcción histórica de la maternidad como equivalente a la reproducción de la especie y como único sentido de la existencia femenina entraña una doble falacia, puesto que la categoría de madre no agota totalmente a la de mujer y, por otra parte, la maternidad no incluye la totalidad de la reproducción, en tanto la fecundidad de la mujer sólo se actualiza por la intervención del principio biológico masculino.

Pero, además de las condiciones biológicas de la reproducción sexuada, las condiciones sociales, económicas y políticas de la reproducción de la vida social configuran también la función materna: la división sexual del trabajo propia de toda estructura patriarcal —o al menos de la mayoría— establece que las mujeres, además de la concepción, gestación, parto y lactancia, se ocupen casi en exclusiva de la crianza de los niños y niñas que, por otra parte, no es reconocida como trabajo social.

Finalmente, el orden simbólico de la cultura crea determinadas representaciones, imágenes o figuras atravesadas por relaciones de poder, de modo que el orden dominante es el resultado de la imposición de unos discursos y prácticas sobre los otros, articulada con el ejercicio del poder por parte de los hombres-padres como grupo o colectivo sobre las mujeres como grupo social. Así, en la medida en que se impone una voz —definición, representación,

ideal- que anula la expresión de otras voces que quedan subordinadas, tal como lo están las prácticas sociales de las mujeres, se establece el monopolio de la producción de sentido, se codifica el significado de características anatómicas y funciones biológicas que, en sí mismas, no significan nada. Por consiguiente, las representaciones o figuras de la maternidad, lejos de ser un reflejo o un efecto directo de la maternidad biológica, son producto de una operación simbólica que asigna una significación a la dimensión materna de la femineidad y, por ello, son al mismo tiempo portadoras y productoras de sentido. Además, la mujer es un sujeto y no un mero sustrato corporal de la reproducción, ni una ejecutora de un mandato social, ni la encarnación de un ideal cultural, por lo que debemos tener en cuenta que las representaciones que configuran el imaginario social de la maternidad tienen un enorme poder reductor, en la medida en que todos los posibles deseos de las mujeres son sustituidos por uno: el de tener un hijo o hija; y uniformador, en tanto la maternidad crearía una identidad homogénea de todas las mujeres.

El psicoanálisis ha mostrado que el deseo de hijo/hija no corresponde a la realización de una supuesta esencia femenina, sino que es propio de una posición a la que se llega después de una larga y compleja historia, en la que el papel fundamental corresponde a las relaciones intersubjetivas que la mujer ha establecido en su infancia, tanto en el plano de la triangulación edípica como en el de la identificación especular con la madre. Es decir, el deseo de hijo/hija no es natural sino histórico, se ha generado en el marco de las relaciones con los otros, resulta de una operación de simbolización por la cual el futuro niño o niña representa aquello que podría hacer feliz o completa a la madre. La aspiración a la plenitud resulta de la constatación de que no somos una unidad, puesto que el sujeto humano es múltiple y complejo, adolece de incoherencias y contradicciones que lo escinden, ni tampoco una totalidad, puesto que nos estructuramos en torno a la falta; es imposible no carecer de algo. Frente al ideal de plenitud y perfección originado en el narcisismo infantil, para el que el propio yo es un yo ideal, el reconocimiento de la falta impuesto por el yo real conduce al sujeto a anhelar aquello de lo que carece, es decir, a configurarse como un sujeto deseante. Al mismo tiempo, lo lleva a asumir como propios los ideales que la cultura propone como respuesta a los interrogantes que lo acucian: ¿quién soy? ¿Qué significa ser una mujer? ¿Qué desea una mujer (o un hombre)? (2)

(2) Freud, S. op.cit.; Tubert, S. *Mujeres sin sombra. Maternidad y tecnología*, Madrid, Siglo XXI, 1991.

El ideal de la maternidad proporciona una medida común para todas las mujeres, que no da lugar a las posibles diferencias individuales con respecto a lo que se puede ser y desear. La identificación con ese ideal permite acceder a una identidad ilusoria, que proporciona una imagen falsamente unitaria y totalizadora que nos confiere seguridad ante nuestras incertidumbres y angustias en tanto parece ser la respuesta definitiva a todas las preguntas. La definición de la identidad femenina en función del ideal maternal es mistificada en tanto esa respuesta impide la formulación de todo interrogante y ofrece la ilusión de ser que aliena al sujeto, encubriendo las carencias que harían posible el deseo. De ahí la necesidad de desconstruir los ideales, que obturan ilusoriamente la singularidad del sujeto, para abrir un espacio donde se pueda situar la maternidad en relación a la dimensión del deseo –de la multiplicidad de deseos– opuesta a una identidad que no puede sino ser mítica.

Al mismo tiempo, la identificación de la maternidad con la generación biológica niega que lo más importante en la procreación humana no es el proceso de concepción y gestación sino la tarea social, cultural, simbólica y ética de hacer posible la constitución de un nuevo sujeto humano.

Pero, si bien es reduccionista subsumir la femineidad en la categoría de maternidad, también existe la posibilidad de la reducción opuesta, que supone la separación simple e irreductible de ambas categorías. Lo femenino y lo maternal mantienen relaciones lógicas complejas: ni coinciden totalmente ni son completamente dissociables. Es cierto que la maternidad no se reduce a la transmisión de un patrimonio genético sino que se sitúa en el plano de la transmisión simbólica de la cultura, pero no se puede negar que el proceso biológico de la gestación se realiza según una legalidad que escapa a la voluntad de la mujer en cuyo cuerpo tiene lugar.

Si bien hablamos de una maternidad asumida por la mujer como sujeto deseante, no podemos ignorar que la gestación requiere la aceptación de una posición de pasividad frente al desarrollo embrionario y fetal. El ejercicio de la maternidad supone la articulación del cuerpo en la cultura: la autonomía del sujeto femenino se encuentra limitada en su singularidad cuando su cuerpo pasa a ser el lugar del origen de otro ser humano; el dominio sobre el propio cuerpo –la maternidad voluntariamente elegida–, a su vez, se halla limitado en tanto aquel ha sido construido como cuerpo significativo por las prácticas y discursos dominantes en la sociedad, a través del lenguaje y de los vínculos

sociales. La autonomía del sujeto, entonces, sólo puede ser relativa a los límites que le impone la necesidad, tanto por el hecho de hallarse encarnado en un cuerpo orgánico como por haberse estructurado como tal en el contexto histórico de unas relaciones sociales, económicas y políticas que han construido su valor simbólico.

Por otra parte, aunque el deseo de hijo/hija se presente con frecuencia como una elección consciente, relativa a los ideales sociales y familiares de cada sujeto, este proyecto es siempre portador de significaciones inconscientes que habrán de tomar cuerpo en el niño o niña por nacer: el hijo o hija llega a la existencia en el seno de una red de representaciones preexistentes, reguladas por la tendencia repetitiva del inconsciente, que lo inviste de las vicisitudes libidinales de la historia de su padre y madre (quienes siguen siendo, desde este punto de vista, hijo e hija) y de su forma de asumir la diferencia entre los sexos. Sin embargo, el nacimiento del niño o la niña da lugar, en el mejor de los casos, a una nueva organización que produce una ruptura en la repetición, al articular de una manera única las determinaciones de su origen: el niño o niña real nunca coincide con el niño o niña imaginario del deseo absoluto de la madre, destinado a colmarla completamente. El proyecto consciente de la maternidad se apoya en, o se encuentra limitado por, la doble vertiente inconsciente del deseo edípico y de la relación de identificación narcisista con la madre que, según haya sido la historia infantil de la mujer en cuestión, configuran, enriquecen o perturban la relación con el hijo/hija. El deseo inconsciente, en otros casos, puede ser el responsable tanto de una concepción imprevista, no buscada, como de la imposibilidad de concebir.

En suma, la representación de la maternidad, en sus múltiples variantes, se sitúa en el punto de articulación entre el deseo inconsciente –en cuyo origen se encuentra, precisamente, la madre–, las relaciones de parentesco en unas condiciones histórico-sociales determinadas, y la organización de la cultura patriarcal. Esto exige la superación de las oposiciones binarias que son producto de esa cultura y proporcionan un acervo de representaciones que coadyuva a su perpetuación. Toda nuestra tradición cultural y filosófica ha colocado a la mujer del lado de la naturaleza y al hombre del lado de la cultura, basándose fundamentalmente en el hecho de que la maternidad se localiza en el cuerpo de la mujer y, por lo tanto, parece coincidir con lo real de la procreación, en tanto que la función paterna ha de ser construida simbólicamente (*Pater semper incertus* ...).

Sin embargo, como hemos visto, ya no es posible sostener la existencia de una función natural que se ejerce como tal de manera universal y ahistórica, de acuerdo con un instinto o esencia de la mujer. La maternidad no es puramente natural ni exclusivamente cultural; compromete tanto lo corporal como lo psíquico, ya sea consciente o inconsciente; participa de los registros real, imaginario y simbólico. Tampoco se deja aprehender en términos de la dicotomía público-privado: el hijo o hija nace en una relación intersubjetiva originada en la intimidad corporal pero es, o ha de ser, un miembro de la comunidad y, por ello, el vínculo con él o ella está regido también por relaciones contractuales y códigos simbólicos.

La maternidad, entonces, es una función construida como natural y necesaria por un orden cultural y contingente: si bien el cuerpo materno tiene una realidad biológica, no tiene significación fuera de los discursos sobre la maternidad. La madre, más allá de las diferencias entre sus innumerables representaciones, suele encarnar el misterio de los orígenes, lo impensable, lo que excede a la racionalidad. Esto explica el carácter contradictorio y ambivalente que revisten sus figuras –polarizadas en el hada buena y la bruja malvada– y también su función defensiva, por cuanto protegen de temores o realizan los deseos de quienes las elaboran y transmiten. Esta construcción cultural de la maternidad como símbolo encubre la sujeción del cuerpo femenino, tanto a su propia materialidad y finitud, como a las relaciones de poder que establecen las condiciones de su existencia. En las representaciones de la maternidad se articulan, entonces, los tres registros deslindados por Lacan: primero, un universo simbólico de categorías y representaciones, que forma parte de un sistema social, político e ideológico históricamente dado y que constituye el contexto en el que se organiza la subjetividad humana. Segundo, la construcción de la subjetividad maternal, que integra dos dimensiones: por un lado, si nos situamos en el terreno histórico-social, podemos apreciar la configuración de lo imaginario colectivo –con sus distintos ámbitos: grupal, de clase, étnico, religioso, etario, etc.–; por otro, la literatura y el psicoanálisis son discursos que dan cuenta de la singularidad de cada sujeto al ofrecer un marco adecuado para el despliegue de lo imaginario personal. Todo esto genera el sentido que tendrá, para las comunidades y los individuos, el cuerpo materno. Finalmente, las posibilidades y limitaciones del cuerpo real, no como mero organismo sino en función de la potencialidad erógena que subtiende su funcionamiento reproductor y constituye la fuerza energética que lo anima.

EL PAPEL DE LOS HOMBRES

JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ

Los hombres están cambiando. Y aunque es como consecuencia del cambio de las mujeres, voy a partir de esta obviedad para hablar de sus resistencias y de los problemas más frecuentes que plantea el trabajo con ellos, para ayudarles en el proceso hacia la igualdad de género.

LAS RESISTENCIAS DE LOS HOMBRES AL CAMBIO

Los hombres al suplantar el todo, nos hemos ignorado como objeto de estudio científico en tanto que producto social (Androcentrismo). Nos cuesta mucho hablar de nosotros autocríticamente y analizarnos sin compararnos a las mujeres. Ver en qué medida contribuimos cada cual al mantenimiento y reproducción del Patriarcado. Y mucho más asumir las consecuencias del análisis. De hecho el modelo masculino se sostiene en el no ser mujer. Persiste la falsa creencia de que las mujeres son las únicas que padecen los efectos del sexismo. Discriminación y violencia social, política, laboral, doméstica o sexual. Como consecuencia, nuestro papel en el cambio se limitaría a la solidaridad con sus reivindicaciones más evidentes (violencia masculina,..) y algunas "actualizaciones" en nuestro lenguaje y comportamientos. Un cambio que implica cierta pérdida de poder en aras a un reparto más equitativo que vamos asumiendo a medida que la presión aumenta. Entre los que se sienten fuera de juego, muchos dicen no ver el final del túnel (cambio) y abundan los que temen que las mujeres acaben invirtiendo las relaciones de poder entre los sexos. No ven en qué medida el cambio también les beneficia a ellos. Se quejan del exceso de velocidad aunque reconocen que sin presión

no se moverían. Los más machistas son los autores de la violencia contra las mujeres. Ninguna explicación puede servir de atenuante de su responsabilidad, y sus resistencias al cambio son con frecuencia insalvables. Sin que esto se entienda como que no se pueda o no se deba trabajar en su reinserción. Son muchos los que tienen dificultad para entender y aceptar que la mayoría de los problemas que nos afectan no son responsabilidad del cambio (las mujeres) sino del propio modelo masculino tradicional. Incluso entre quienes intuyen la necesidad de una mayor implicación, y frecuentan actos de mujeres, persiste la sensación de que el tema no tiene la suficiente importancia como para dedicarle parte de su tiempo. Participando (o impulsando) debates sobre el papel de los hombres ante el Nuevo Orden Social. Menos son los que participan en un grupo de hombres (2 en Jerez). Estos suelen ser los mejores, la base organizada de un movimiento que más que buscar la notoriedad pública, intenta trasladar a su vida cotidiana los cambios que va asumiendo. Son también los más autónomos. Aún así no es raro encontrar a alguno que se plantea que al final será menos machista pero ligará menos. La corresponsabilidad en lo doméstico es el espacio que mejor muestra la resistencia al cambio (Pese a ser mayor de lo que dicen las estadísticas). La implicación suele empezar por las tareas más gratas (jugar con sus hijos/hijas) y en raras ocasiones acabar asumiendo la gestión. Aún así la mayor resistencia al cambio la encontramos en la relación sexual, el más privado de los espacios.

PROBLEMAS MÁS FRECUENTES EN EL TRABAJO CON LOS HOMBRES

La falta de tradición en el trabajo hacia los hombres nos obliga a identificar los temas a los que son más sensibles y los cauces más eficaces para acercarles el mensaje. La falta de hombres conocidos y respetables que les sirvan de modelos de identificación y les ayuden a saber cómo conducirse. Hacerles ver que el cambio también les beneficia: Ganan en autonomía personal, calidad y esperanza de vida (vivimos 7 años menos que las mujeres por razones solo atribuibles al género). Hay un temor de los hombres a hablar de su situación o de la igualdad en foros mixtos. Se sienten inseguros de su propio discurso y temerosos de no usar la expresión adecuada (ayudo en lugar de asumo,..)

Son conscientes de que el nivel de las retóricas feministas es muy superior. Casi todas las tribunas que usamos los hombres más igualitarios están gestionadas por mujeres. Esta circunstancia provoca la desconfianza de sectores del colectivo masculino que sospecha que más que hablar para los hombres, lo hacemos para tener contentas a las feministas. “Rafa: Eres un quinto columnista al servicio de las mujeres”. Tal vez sería preferible tener un jefe, el problema es que los hombres con poder, los políticos, tienen pocas razones para revisar el modelo que les ha permitido triunfar. Su falta de iniciativa en los temas de género provoca la sensación de que asumen las reivindicaciones de las mujeres como una especie de impuesto electoral. Si además de tener una jefa, trabajamos desde una institución, hay que añadir la sospecha de que el verdadero objetivo de nuestro programa es electoralista.

El trabajo con los hombres no puede verse como un fleco de las políticas de la mujer. Las políticas de igualdad de género han de regir el conjunto de las políticas de bienestar social e impregnar el conjunto de la acción política. Los sindicalistas no ven la importancia de reivindicaciones masculinas para conciliar la vida laboral y la familiar. A igual trabajo igual salario. Guarderías en la instituciones y otras grandes empresas. Un mes de vacaciones parentales. Horarios flexibles para llevar o recoger del colegio a la prole, etc. Los que pretenden que aquí no hay responsables sino que todas y todos somos víctimas del Patriarcado. Porque además de sugerir una ley de punto final dificulta el análisis autocrítico tanto histórico como personal. La necesidad de que las mujeres que apoyan a los hombres no crean poder dirigirnos. Porque cometerán el mismo error que los dirigentes de izquierdas durante el surgimiento del feminismo, que tardamos demasiado en ver la diferencia que había entre este movimiento y sectores como el metal o la construcción. Tenemos que buscar fórmulas que refuercen la alianza entre los hombres por la igualdad y el movimiento de mujeres respetando la autonomía de cada cual. La dificultad para entender y explicar, por qué la superación de la injusticia contra las mujeres ha de generar injusticias contra los hombres. El ejemplo más claro puede que lo presente la escuela mixta, que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación (de entrada) pero provoca desigualdades en cuanto a la consecución (a la salida). Sin que a nadie parezca importarle el alarmante nivel de fracaso escolar entre los chicos.

EN POSITIVO

Lo importante es animarles a un análisis autocrítico sobre los efectos del patriarcado que incluya un balance del modo en que cada cual contribuye a perpetuarlo. Invitarles a asumir los cambios que son de justicia, para conseguir unas relaciones más justas, solidarias, igualitarias y saludables, con las mujeres y el resto de los hombres. Transmitirles todas las ventajas que para su autonomía y calidad de vida tiene el nuevo orden social. Hacerles ver la conveniencia de crear grupos de hombres para hacer una contribución colectiva al cambio. Impulsar los cambios legislativos que nos ayuden a corresponsabilizarnos en la vida laboral y familiar.

LA COEDUCACIÓN: ELEMENTO CLAVE

BEGOÑA SALAS GARCÍA

INTRODUCCIÓN

Existe en la actualidad una gran ausencia de debate social acerca de los valores que transmiten los sistemas y las personas responsables de Educación. Esta situación facilita la trasmisión impune de contravalores de violencia, agresión, humillación, prepotencia... que día a día encuentran en la globalización de la trasgresión de los derechos humanos un foco latente que alimenta y justifica a cualquier precio y en cualquier lugar y situación las relaciones basadas en la dominación- sumisión. Por ello, se siente la necesidad cada vez más imperiosa de reflexionar individual y colectivamente en foros públicos, sobre aquellos valores que reconocen y valoran las características físicas, psíquicas, culturales, sociales, ideológicas, de opción sexual... de cada persona en particular y su derecho a una educación que potencie el desarrollo de su identidad, poder y autoridad personal. Creando de esta manera corrientes de opinión y modelos de globalización de solidaridad basados en relaciones humanas de igualdad y de equidad.

El desarrollo de la Coeducación en los últimos años ha creado una nueva filosofía pedagógica que, partiendo del análisis de género como paradigma básico, permite a los centros educativos y a todas aquellas personas con responsabilidad educativa, revisar el currículum, los materiales didácticos, la organización escolar, la distribución del tiempo y el espacio, las actitudes, la programación y la oferta educativa. Aporta nuevos modelos educativos globalizadores para educar sin estereotipos: de género, culturales, sociales, religiosos, de opción sexual...

Todas estas aportaciones han hecho posible que durante las tres últimas décadas del siglo pasado, se haya reflexionado a nivel teórico y práctico sobre la responsabilidad que tienen las administraciones educativas y las personas que las componen, en ofertar modelos de enseñanza – aprendizaje, que contemplen a la PERSONA en el centro de toda la actividad docente, reconociendo su protagonismo, su poder y autoridad, ayudándoles en la construcción de su identidad personal y su propio proyecto de vida, con un tratamiento adecuado de la diversidad que facilite el desarrollo de todas sus capacidades a través de las áreas del conocimiento.

LA DIVERSIDAD

Entendemos la diversidad como un conjunto de diferencias dentro de un colectivo. La primera diferencia que queremos contemplar en los centros educativos es la de sexo – género. Existe una incorrecta socialización del alumnado a través de la asunción de los estereotipos de género femenino y masculino. Esto crea problemas en el desarrollo de sus identidades y establece relaciones entre iguales basadas en la dominación – sumisión. Las niñas y las mujeres desarrollan conductas de sumisión y dependencia, los niños y los hombres de dominación y prepotencia. Esto trae como consecuencia conductas violentas, además de crear barreras, dificultades y limitaciones en el desarrollo de las potencialidades humanas.

Diferentes estudios realizados en múltiples centros educativos demuestran que a mayor nivel de interiorización de los estereotipos femenino y masculino, mayor grado de violencia se registra y menor nivel de capacitación y por tanto de rendimiento académico.

Desde el nacimiento, la estimulación que reciben las niñas y los niños es muy diferente, así como las expectativas que de unas y de otros se tienen. Si observamos las palabras, los gestos, el tono de voz, los juguetes, los modelos, etc. que se les dirige a los niños, vemos cómo les permiten y fomentan ser más activos, traviosos, competitivos, aventureros..., mientras que a las niñas se les alienta a ser pasivas, comprensivas, dependientes, sin iniciativa, miedosas y que tiendan a la autoeliminación.

En la escuela segregada se impartían dos modelos educativos diferenciados según el sexo, el femenino para las niñas cuyo objetivo era prepararlas para que fueran unas buenas profesionales del ámbito doméstico, trabajando gratuitamente y carentes de poder y autoridad (esto se reservaba a los hombres) y el masculino que preparaba a los hombres para competir y dominar, realizando su actividad profesional en el ámbito público, con remuneración económica, poder, autoridad y valoración social y profesional. Las actividades que realizaban las mujeres no se les considera trabajo, sino labores propias de su sexo.

Al pasar a la escuela mixta se generalizó el modelo masculino para niñas y niños, aunque a las niñas se les pedía que respondieran también a todas aquellas tareas sólo a ellas encomendadas gratuitamente, así como a comportamientos femeninos de sumisión y dependencia.

La falta de revisión claramente decidida por parte del profesorado y de las familias para ir buscando soluciones a este serio problema a través de propuestas correctoras ha dado como resultado:

- el incremento de la violencia (el 95% de los conflictos y situaciones de violencia son protagonistas los chicos);
- el deterioro en el proceso educativo (parones de clase, desmotivación, faltas de respeto continuas...);
- ataques personales a las alumnas o profesoras que denuncian actitudes sexistas;
- malestar entre el alumnado y el profesorado, enfermedades, bajas laborales...

Por tanto, educar en la diversidad no se basa en hacer cosas excepcionales para quienes tienen "algún déficit o diferencia", sino crear estructuras organizativas y curriculares que posibiliten la autorregulación del aprendizaje y de la convivencia aplicado a la vida cotidiana, partiendo de cada realidad personal y social del alumnado. Esto supone potenciar relaciones basadas en la igualdad y la equidad, en la autoconfianza, la cooperación, el respeto mutuo, la corresponsabilidad, la identidad, el poder y la autoridad personal. De esta manera conseguimos que cada alumna y alumno alcance el desarrollo equilibrado de sus potencialidades.

Proponemos el conocimiento del modelo coeducativo de la Pentacidad, educar con y en la identidad personal sin discriminaciones de género, culturales, sociales, por características físicas, psíquicas, etc. Este paradigma ecléctico aporta nuevas formas de interpretar la vida y las relaciones humanas desde la igualdad y la equidad, tomando como eje a la persona, como fin su crecimiento integral y como procedimiento el desarrollo de todas sus capacidades a través de las diferentes áreas curriculares. Gestiona y organiza el aula y el centro mediante la autorregulación de la convivencia y del aprendizaje.

- Supone el desarrollo global de la persona que parte del reconocimiento de ese potencial esencial de sabiduría, amor, armonía, poder, autoridad y felicidad con el que todas y cada una de las personas nace.
- Potencia su crecimiento integral en cinco ámbitos: mente, cuerpo, emoción, identidad y social, en perfecta conexión con su esencia que le lleva a ejecutar su propio proyecto de vida en armonía consigo misma, con el resto de las personas.
- Parte del aprendizaje autónomo y funcional aplicado a la vida cotidiana.
- La resolución de los conflictos se realiza mediante la reflexión y el compromiso personal, colectivo y social.
- Plantea una organización y gestión del Centro basada en la dirección compartida, la cooperación, el respeto mutuo, la autorresponsabilidad y la corresponsabilidad.
- Incorpora el desarrollo humano a la Educación.

LA PENTACIDAD

Presentamos un modelo educativo globalizador que toma como núcleo a la PERSONA, como fin su crecimiento integral y como procedimiento el desarrollo de todas sus capacidades.

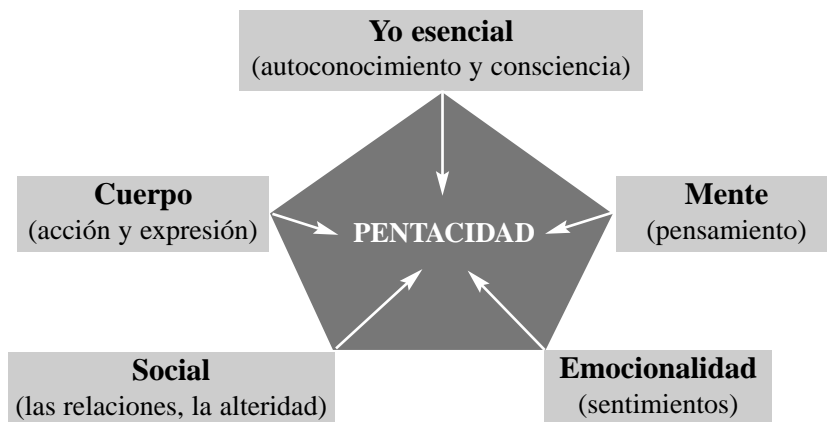
Este modelo educativo lo llamamos Pentacidad porque integra los cinco ámbitos básicos (mente, cuerpo, emoción, esencia o identidad y ámbito social) que afectan al desarrollo personal del ser humano.

Partimos del desarrollo de la "Identidad Personal", entendido como el proceso de descubrir y valorar el auténtico yo individual, una vez superados los condicionantes externos de género, culturales, sociales, religiosos... que nos impone el sistema familiar y social a través de modelos de conducta ideales basados en los "debería ser", lo "natural", lo "normal", el "ideal"...

Desde este paradigma entendemos que cada persona nace con una identidad o yo esencial que conforma su individualidad y le hace única y es aquí donde reside su sabiduría, amor, seguridad, confianza, poder y autoridad. El reconocimiento de este yo esencial propio que tiene todo ser humano, es el primer principio y el que garantiza el desarrollo de todas las potencialidades de la persona, relacionándose en igualdad y equidad.

Este yo esencial innato en cada persona se une a una identidad sexual de hombre o mujer que conforma unas características biológicas diferentes, no jerarquizadas, ni inhibitoras de ciertas capacidades humanas, como ha venido sucediendo durante tantos siglos de determinismo biológico, erróneamente sostenido por "patriarcas academicistas". Quienes han excluido de capacidades mentales (la inteligencia), o espirituales (el alma) a las mujeres, dejando sin explicación y en un vacío absoluto, ¿cómo era posible que los hombres desarrollaran esas capacidades, si eran creados por una mujer que carecía de ellas? Esta situación, además de limitar la capacitación, impide el desarrollo adecuado de las identidades personales y únicas, mediante la imposición de las identidades colectivas homogeneizadas y sometidas de los estereotipos femeninos y masculinos.

Lo natural es que cada ser humano desarrolle su identidad personal creciendo integralmente dentro de su cuerpo, con su mente y con sus emociones, en un compromiso personal y social de corresponsabilidad y tomando como referente a su yo esencial.



Ver a la persona como un todo global nos lleva a entender cada una de las partes (mente, cuerpo, yo esencial, emocionalidad y ámbito social) y sus interrelaciones, favoreciendo el crecimiento integral, la responsabilidad y el compromiso ante el proyecto personal de vida. Cuando alguno de sus componentes tiene bloqueos o se siente desintegrado, la persona en su totalidad se sentirá desarmonizada, ya que con:

EL CUERPO. YO ESTOY Y PUEDO:

- Aceptarlo, motivarlo y desarrollar la sensualidad.
- Satisfacer todas las necesidades, procurándome placer.
- Comprometerme en escucharlo, cuidarlo y atenderlo.
- Vivir con presencia y consciencia, practicando la conexión entre mente, cuerpo, emoción, yo esencial y social.
- Vivir plenamente mi identidad sexual fluyendo a través de mis huesos, músculos, órganos y funciones fisiológicas.
- Elevar mi percepción sensorial a través de todos los sentidos.
- Otros.

LAS EMOCIONES. YO SIENTO Y PUEDO:

- Expresar adecuadamente los sentimientos y los deseos del corazón.
- Canalizar adecuadamente los sentimientos negativos.
- Aceptar y expresar aquellos sentimientos reprimidos porque sentía desaprobarción.
- Comprometerme en desbloquear aquellas emociones que cuando aparecen me hacen sentir mal o sufrir a alguien.
- Amarme incondicionalmente y disipar todos los temores producidos por la desconexión del yo esencial.
- Planificar cada día desde el disfrute y la felicidad.
- Otros.

EN LA MENTE. YO PIENSO Y PUEDO:

- Desarrollar mi inteligencia global.
- Identificar las creencias mentales que producen los bloqueos emocionales o físicos.
- Entender el origen de cualquier problema físico, mental, emocional o espiritual, analizando las causas y las consecuencias.
- Destapar, entender y cambiar creencias, patrones y conductas autodestructivas.
- Reprogramar creencias autodestructivas en positivas y beneficiosas.
- Crear un espacio mental de seguridad, confianza, mérito y aceptación.
- Actuar desde el corazón siendo coherente con los sentimientos.
- Abandonar la aprobación externa y toda forma de juicio o valoración negativa sobre mi persona.
- Utilizar un vocabulario positivo y coeducativo.
- Otros.

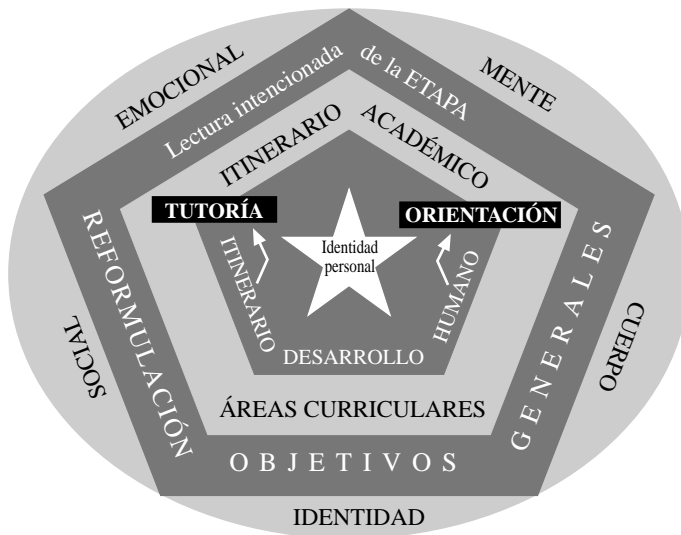
LA ESENCIA O IDENTIDAD PERSONAL. YO SOY YO Y PUEDO:

- Descubrir nuevos aspectos maravillosos de mi yo esencial.
- Reconocer y revitalizar las cualidades personales.
- Permitirme ser tal y como soy.
- Tomar decisiones apropiadas y sabias desde mi yo esencial.

- Vivirme y sentirme en toda mi plenitud como un ser único, lleno de amor, seguridad, confianza, poder y sabiduría.
- Ser coherente entre lo que se pienso, siento, digo y hago.
- Otros.

EN LO SOCIAL. YO ME RELACIONO Y PUEDO:

- Practicar la empatía, entendiendo dónde, cómo y por qué se producen los bloqueos emocionales y los conflictos.
- Expresar el amor incondicional con las personas con quienes me relacione.
- Confiar en la valía de las demás personas.
- Practicar la escucha y el respeto a las decisiones de las otras personas aunque a mis ojos parezcan equivocadas.
- Comunicarme desde mi yo esencial.
- Cuidarme y protegerme en cada una de las relaciones que establezco.
- Otros.



LA PENTACIDAD: CAPACIDADES, VALORES Y ACTITUDES

ÁMBITOS PENTACIDAD	CAPACIDADES	VALORES	ACTITUDES
EMOCIONAL	EMOCIONALIDAD	Satisfacción, pasión, sentimiento y estabilidad	Me acepto, me comprendo y me amo.
	AUTOESTIMA	Singularidad, belleza, autovaloración, y autoridad.	
	SEXUALIDAD	Amor, deseo, ternura y placer	
	AFECTIVIDAD	Cariño, bondad, simpatía y amistad	
MENTE	INTELIGENCIA	Sabiduría, creatividad, eficiencia y flexibilidad	Aprendo de mis errores.
	OBSERVACIÓN	Curiosidad, subjetividad, auto-observación, objetividad	
	VALORACIÓN	Análisis, crítica, sentido común, y juicio	
	RACIONALIDAD	Justicia, discernimiento, abstracción y síntesis,	
CUERPO	EXPRESIÓN	Corporeidad, introversión, extroversión y comunicación	Expreso mis ideas y emociones adecuadamente.
	VITALIDAD	Espontaneidad, actividad, habilidad, y dinamismo	
	FORTALEZA	Voluntad, serenidad, ambición y fuerza	
	SEGURIDAD	Decisión, riesgo, valor y prudencia	
SOCIAL	SOLIDARIDAD	Consideración, comprensión, ayuda y tolerancia.	Colaboro en el desarrollo positivo de la humanidad.
	RESPONSABILIDAD	Confianza, constancia, dedicación y compromiso	
	DESPRENDIMIENTO	Honestidad, generosidad, sinceridad y entrega	
	SENSIBILIDAD	Respeto, intuición, delicadeza y discreción	
IDENTIDAD	IDENTIDAD	Integridad, equilibrio, armonía y humor	Participo activa y responsablemente en la construcción de mi vida.
	AFIRMACIÓN DEL YO	Protagonismo, firmeza, autoridad y dignidad	
	AUTONOMÍA	Autosuficiencia, iniciativa, orden y libertad	
	INDEPENDENCIA	Disfrute, soberanía, felicidad y emancipación	

La educación en la Pentacidad comienza con el reconocimiento del amor como un sentimiento profundo de aceptación y comprensión incondicional que la persona siente hacia sí misma y hacia las demás. Cuando nos amamos y nos aceptamos tal y como somos, sin condiciones, no necesitamos someternos a nadie buscando su aprobación, su amor y su aceptación. Este estado interior de equilibrio emocional nos permite aceptar los errores sin sentimientos de culpa y tomar decisiones libres de todo tipo de condicionamientos de género femenino – masculino, culturales, sociales, religiosos, por opción sexual, etc. que impiden el desarrollo de la propia identidad, el conocimiento del poder y el ejercicio de la autoridad personal. De esta manera se crean los principios éticos de una justicia personal y social que establece relaciones basadas en la igualdad y en la equidad.

Estas relaciones positivas y saludables crean espacios que permiten la libertad, la creatividad y la expresión personal. Se establecen en clave de sinceridad, respeto, responsabilidad, valoración y amor incondicional. Son la expresión de nuestro Yo esencial sabio y amoroso.

La capacidad emotiva en las criaturas, se convierte en una fuente de experiencias llenas de riqueza, de vitalidad y de fuerza. El ejercicio de la imaginación, su curiosidad por conocer y sus enormes deseos de justicia, les hacen conocer y sentir el poder personal que tienen para transformar su propia vida y el mundo que les rodea. Desean que en su educación se contemplen claves de análisis que les permitan entender la falta de coherencia entre los valores que dicen defender y sus actuaciones en las personas que gestionan su formación y los diferentes sistemas sociales, que las creencias sean transformadas, sus sentimientos reconocidos, se puedan expresar con libertad y ser protagonistas y responsables de sus vidas. De esta manera, su capacidad crítica ante las personas de su entorno y el mundo que les rodea, lejos de ser una amenaza, se convertiría en un enorme potencial humano de transformación personal y social.

Las personas así educadas saben lo que no quieren y tienen capacidad para decidir qué aspectos negativos del mundo que han heredado quieren superar y encontrar nuevos criterios para construir un futuro inmediato en el que ellas y ellos contribuyan a una mejora en las relaciones humanas y en la calidad de vida, comprometiéndose desde la corresponsabilidad con el bienestar personal y colectivo y el equilibrio del planeta.

PARA SABER MÁS

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: "La incorporación de la mujer al Sistema Educativo", en *Actas III Jornadas de educación no sexista. Zaragoza*, Ed. M.E.C., 1989.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: "Formación continua del profesorado no universitario para la igualdad entre los sexos: coeducación", en *Actas del Seminario sobre el Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres*. Madrid, Ed. M.E.C., 1989.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: "Análisis de los prejuicios sexistas en los esquemas conceptuales previos", en *Hacia una escuela coeducadora. I Postgrado de coeducación*. Vitoria-Gasteiz, Ed. Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer, 1992.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Proyecto de Centro desde una perspectiva Coeducativa*. Sevilla, Ed. Junta de Andalucía, 1993.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Transmisión social de los valores*, Emakunde. Vitoria-Gasteiz, Ed. Emakunde, Septiembre, 1994.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Orientaciones para la elaboración del Proyecto Coeducativo de Centro*. Ed. Maite Canal. Bilbao, 1994.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Desarrollo de capacidades y valores de la persona. Orientaciones para la elaboración del proyecto coeducativo*. Bogotá, Cooperativa Editorial Magisterio, 1995.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Guía para la elaboración del Modelo Coeducativo de Centro*. Ed. Emakunde. Bilbao, 1997.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Instrumentos para la elaboración del Proyecto Educativo y Curricular de Centro*. Ed. Emakunde. Bilbao, 1997.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA e INMACULADA SERRANO HERNÁNDEZ: *Aprendemos a ser Personas*. Ed. E.U.B. Barcelona, 1998.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA e INMACULADA SERRANO HERNÁNDEZ: *Modelo Educativo: "Desarrollo de la Identidad Personal"*. Ed. E.U.B. Barcelona, 1998.

GUÍAS DE CRECIMIENTO INTEGRAL

SALAS GARCÍA, BEGOÑA y SERRANO HERNÁNDEZ, INMACULADA: "La Pentacidad" "Convivencia y Tutoría", "Familias", "Prevención de estrés", "Aprendizaje autónomo", "¿Cómo nos hacemos adolescentes?" Ed. C.PI. Málaga, 2000.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA, SERRANO HERNÁNDEZ, INMACULADA y URRUZOLA ZABALZA, M^a JOSÉ: "Violencia de género el maltrato escondido", "La corresponsabilidad en las separaciones", "Infancia y maternidad", "La corresponsabilidad en la familia", "La corresponsabilidad en la adolescencia" y "La corresponsabilidad en la jubilación" Ed. Ayuntamiento de Pamplona, 2002.

COLOQUIO-DEBATE

COLOQUIO-DEBATE

1er TURNO

PREGUNTA

“Trabajo en el Ayuntamiento de Leioa, como trabajadora social. Después de escuchar lo que se ha comentado estoy de acuerdo en muchas cosas, pero hay otras cosas que me dan un cierto miedo. Lo que está pasando con los contratos a tiempo parcial que generalmente son los que tienen las mujeres se las engaña, se cotiza menos a la seguridad social, tienen menos sueldo y menos pensión. Me preocupa lo del tele trabajo. Yo no sé si habéis visto un dibujo o un cómic que hay muy salado, nosotros lo tenemos en la sala de reuniones, que es una mujer que está en su casa en la cocina, en el tele trabajo, vigilando el puchero y acunando al niño. Me parece que puede pasar eso siempre en el caso de las mujeres, no en el caso de los hombres, me da miedo porque precisamente pienso que las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral lo hacen para establecer unas relaciones sociales y lo único que se va a conseguir con ese tipo de promoción de medidas a las que únicamente se van a acoger las mujeres es aislarlas más en su casa y realizando la doble jornada perfectamente.

En cuanto a todas esas medidas de conciliación, y de ayudas que estáis diciendo igual estoy respondiendo ya también, o preguntando cosas que van a ser dichas en la siguiente ponencia. Pero como ya me he leído la ponencia y ayer me leí el boletín de las ayudas, yo quería decir que me parece estupendo que se promoció y se ayude a las familias con hijos jóvenes. Yo soy de la generación de los de más de cincuenta años, o sea, nos hemos tenido que hacer a pelo todo, no hemos tenido ayudas, hemos tenido hijos, los hemos criado,

hemos trabajado, hemos compartido la vida laboral y el cuidado de nuestra familia como hemos podido. Porque nuestros maridos han tenido un modelo educativo con sus madres muy diferente al que nosotras queríamos y queremos, porque yo sigo diciendo que tengo tres hijos uno de veintiséis, uno de veintinueve y uno que va para cincuenta y siete, incapaz de reciclarse, pero lo soporto. Pero se están hablando de medidas de apoyo a las familias para hijos menores de tres años. Un hijo supone un costo durante toda su vida y no te digo nada lo que supone cuando tiene veintiséis años y mide dos metros, no tiene un trabajo, si lo tiene es precario, no puede acceder a una vivienda, porque ese es el problema de todos los días que estamos oyendo y lo sigues teniendo en casa. Y lo de la familia nuclear se va a acabar, vamos a volver a la familia tradicional, porque es que además, nuestras madres si es que viven, que viven más que los hombres, nos la llevamos a nuestra casa ¿quiénes?: las hijas. O sea que vamos aquí a volver otra vez a la familia tradicional pero sin tener en cuenta que la que está en el medio es la cuidadora, es la perjudicada y es la que más le tienen que cuidar. Y lo más importante que hay que hacer, y que yo recomiendo a todas, es aprender a decir que no, a dejarte cuidar, y a decir ya soy mayor. Yo eso lo he aprendido hace dos años, hasta entonces me consideraba una superwoman, yo llegaba a todo. Me pasó una cosa y a partir de ahí pasé a decir no, yo ya no puedo. Yo no puedo subir ahí, yo no puedo coger pesos, es decir, a veces digo "¡uy, como me duele el brazo!", y es mentira pero ellos también son muy tramposos. Me siento en el fondo como que he dado todo lo que tenía y lo sigo dando porque mis hijos siguen estando en casa y mi madre que todavía me queda, y gracias a Dios, está bien.

Porque tu hablas de recursos sociales, sí, hay recursos sociales, hay ayuda a domicilio. Está limitada por el presupuesto municipal. Hay centros de día, hay gente que no cumple el perfil del centro de día. Hay listas de espera para entrar en residencias. Y eso se lo tenemos que dar nosotras. Solo quería decir eso”.

RESPUESTA

“Lo único que tengo que decir es que comparto, todo lo que dices prácticamente. Estoy de acuerdo en los riesgos que hay, lo venimos diciendo desde hace mucho tiempo. Todo esto tiene sus riesgos, pero precisamente por eso tenemos que tener muy claro lo previo. Es decir, de dónde partimos, cómo

estamos, cuáles son los riesgos que tiene, precisamente para poner las medidas que sean necesarias. Pero también es verdad que son posibilidades para algunas personas. Y que tienen que tener posibilidad de elegir. En lo único en que no estoy de acuerdo es en que vamos a volver a la familia tradicional”.

PREGUNTA

“Será porque las casas son pequeñas”.

RESPUESTA

“No, yo creo que porque hay una firme voluntad, sobre todo, por parte de las mujeres de que esto no va marcha atrás. Soy una señora que como tú se ha dejado la vida y la piel a tiras en ser estupenda. ¿Qué quieres que te diga? Y estoy muy cascada. Creo que todas las señoras de mi generación, que yo tengo casi cincuenta y nueve años, pues efectivamente hemos tenido que compatibilizar una carrera profesional con una familia, hemos tenido criaturas, etc., nos hemos dejado muchísimas tiras en el camino. Y precisamente por eso, siempre digo que las mujeres de mi generación, de alguna forma, hemos salido al mercado laboral y hemos intentado conciliar estas responsabilidades, gracias a que hemos tenido un apoyo de nuestras familias.

Pero precisamente nos hemos dado cuenta de que esto no podía ser así. Por eso estamos peleando para que las siguientes generaciones no tengan que encontrarse con esto”.

PREGUNTA

“Yo creo, que eso va a ser diferente”.

RESPUESTA

“Estamos en un camino que está trazado de alguna forma, pero tenemos que conseguir que a ese camino vaya el mayor número de personas posibles, para

llegar a los objetivos que, al menos en teoría, ya los países occidentales nos hemos planteado como objetivos irrenunciables”.

PREGUNTA

“Es un placer estar aquí y tener este día para dedicarnos a nosotras mismas. Me parece también un lujo, que siempre andamos corriendo y ni tan siquiera podemos pararnos un poquito para ver cómo nos va la vida. Muchas gracias.

La verdad, yo la primera, es que desde aquí siempre hemos mirado al norte diciendo, yo también quiero ser noruega o yo también quiero ser de Islandia. De alguna manera siempre han sido referentes en temas de género. Creo que aunque es verdad que eso de la legalidad y la realidad no es lo mismo, pero es mejor tenerla que no tenerla. Con lo cual a mí me gustaría también tenerla. Y no solamente esa legislación que nos habéis contado. Bueno ya lo del defensor o la defensora del pueblo me parece un lujo asiático. Yo ya sé que por aquí hay algo de eso y espero tomar mi buena nota para ver.

Otra cosa también que nos deja a nosotras bastante alucinadas es la participación tan enorme de mujeres en el mercado laboral. También es verdad lo que decía la compañera anterior respecto a la precariedad, la temporalidad. Bien pero simplemente me voy a referir en este momento al dato de la amplia participación de las mujeres.

Luego, el reto del objetivo que tenéis planteado para la toma de decisiones, ya me parece increíble. Voy a las preguntas: primera ¿qué contiene la ley de igualdad?. Lógicamente no quiero hacer un repaso de la ley pero solamente en un apartado que me gustaría saber un poco ¿a quién implica?, ¿qué derechos y qué obligaciones plantean a la administración, a las mujeres, a los hombres y a las organizaciones empresariales? La dos sería sobre lo que habéis hablado del tema de la obligatoriedad, creo que ha sido la señora de Noruega la que ha mencionado algo sobre la obligatoriedad del permiso de paternidad para los hombres. La tercera pregunta, ¿qué es una acción positiva? Y aquí de acciones positivas sí sabemos. Hay una cultura en nuestra comunidad, respecto al tema del euskera, por lo cual se nos suele hacer cercana la filosofía, pero tenemos una menor filosofía y aplicabilidad en el tema

de igualdad de oportunidades. Por tanto me gustaría saber en cuanto a la acción positiva, si es así la forma en que se plantea la obligación para los hombres de los permisos ¿qué nivel de controversia ha creado eso, o no? Cuatro: muy ligado con el tema anterior, yo creo que una de las dificultades también en este ir que estamos llevando hacia estos temas es los servicios socio-comunitarios. Yo no sé el dato de qué tanto por ciento de los presupuestos, o del P.I.B., o no sé cómo lo medís de gasto socio-comunitario hay en vuestros países, yo sólo conozco la media del estado español, no conozco la media de la comunidad autónoma vasca, pero en el estado español no llega al uno por ciento. Cuando hablamos de servicios comunitarios, estamos hablando de comedores, guarderías, etc.

Y la última: un dato que también me ha dado un poco de escalofrío, aparte de la jornada laboral que me parece dura de pelar, es que me ha parecido que tenéis un tanto por ciento muy elevado de familias unipersonales. Entonces eso ¿qué tipo de coste tiene personal y social?”.

RESPUESTA

“Gracias por abordar estas cuestiones. La ley sobre igualdad de género que data del setenta y nueve ha sido revisada tres veces, la última vez en abril de este año. Cubre derechos básicos, cubre el tema laboral, las empresas, las O.N.G., las escuelas, el sector público, todo relacionado con cuestiones de género. Es decir, nos da una serie de valores y medidas para poder demostrar ante el empresariado si uno recibe una discriminación en el lugar de trabajo.

Para ayudar con todo esto hemos creado un Consejo de denuncia, donde hay siete abogados nombrados por el Gobierno, donde se puede presentar todas las demandas, que pueden ser acoso sexual, en la escuela, en la O.N.G., en la vida de ocio o en la empresa. Se puede acudir a este Consejo de denuncia si se pierde el trabajo y se cree que es por razones de discriminación y puede obligar a su empresa a mostrar la razón por su despido.

Al acudir al Consejo de denuncia, si no pueden actuar como árbitro, no pueden conseguir por medio del arbitraje una solución, se puede luego ir a los tribunales. Una cosa que hemos visto es que cada vez más hombres utilizan al Defensor del género, ya que hombres quieren aprovechar la baja por paternidad a la que tienen derecho en sus empresas. Es algo muy novedoso.

También los hombres están utilizando esta figura para pedir la baja sin sueldo, que se reconoce en nuestra legislación. Las empresas saben que tienen que observar la ley de género y la ley laboral. Así que tenemos dos leyes que velan por la igualdad de género.

Nuestra ley de igualdad de género no es una ley de igualdad para la mujer y eso es muy importante. Sin embargo hay que reconocer que normalmente son las mujeres las que no aprovechan el derecho que tienen a los servicios sociales y que padecen la discriminación, por ser las personas que tienen hijos. Noruega ha tratado esto ya desde hace muchos años. En el año 1936 ya habíamos aprobado una ley que decía que las mujeres deberían tener derecho a seis semanas de baja antes y después del nacimiento del niño pudiendo posteriormente reincorporarse a su puesto de trabajo. Este tipo de cuestiones son tratadas tanto por el Consejo de Denuncia como por el Defensor de la Igualdad.

Sobre la cuestión de las familias monoparentales, el número no es tan amplio sino, que hoy en día, son los jóvenes los que más conviven y donde se dan mayormente este tipo de familias, siendo cada vez más frecuentes los hijos de distintos padres y madres. A pesar de la dificultad de ser madre o padre soltero, la administración lo intenta compensar a través de una serie de ayudas. Lo que realmente importa aquí es buscar el bienestar del niño, al margen del modo de vida elegido por sus progenitores”.

RESPUESTA

“En una sociedad de la información, como la actual, donde la tecnología impera, son cada vez más los hombres los que se encuentran con este tipo de puestos de trabajo, potenciando y aprovechando los beneficios del mismo. Son los hombres los que se quedan más en casa a diferencia de las mujeres, siendo ellos quienes tienen que ocuparse de los hijos, del hogar y también de trabajar.

Sobre la cuestión de si vamos a volver a los papeles anteriores sería interesante promover la participación de los hombres en las tareas del hogar evitando así el hecho de que las mujeres estén asumiendo una doble jornada, ya que todo esto da lugar a problemas de salud física.

Pero antes de reclamar la igualdad en el mercado laboral, los hombres, las mujeres y la sociedad tenemos que decidir sobre cómo vamos a garantizar el futuro de nuestros hijos. Hoy en día, mujeres jóvenes dicen: "bueno, yo tengo los mismos derechos que los hombres, tengo la misma formación" también vemos a jóvenes, tanto mujeres como hombres, compartiendo esta tarea. Esto es realmente una conciliación laboral, compartir el hogar y el trabajo".

PREGUNTA

“Sobre las familias monoparentales, de un único padre o madre, hemos sido últimamente bombardeados con un montón de ayudas económicas a todo tipo de familias que empiezan a tener sus primeros hijos, sus segundos hijos y demás. Pero están proliferando las familias separadas con hijos de corta edad y no se ha hablado de que exista una legislación referente a ayudas para este tipo de familias”.

RESPUESTA

“En nuestra legislación sobre seguridad social de 1996, existen todo tipo de medidas y acciones destinadas a las familias más pobres. En la actualidad, se ha decidido que sean las familias monoparentales las principales beneficiarias, mientras los hijos no cumplan dieciocho años, gestionándose también una serie de beneficios fiscales. Todas estas medidas legislativas se han ido ampliando, así en 1998 se decidió mejorar la situación de las madres solteras introduciendo un paquete de medidas para poder ayudarlas con la vivienda y con la educación de sus hijos. Incluso así, estamos viendo la emergencia de lo que nosotros llamamos "las nuevas familias pobres de Noruega". Entre estas se encuentran los grupos de inmigrantes, familias monoparentales, mujeres separadas o madres solteras, etc.

Para ello, se ha presentando en el Parlamento un plan específico sobre estos puntos que acabo de comentar, la idea es que este plan, durante cinco años, estudie exactamente quiénes son estas familias y dónde están los niños pobres.

En la actualidad tenemos una población de 4,5 millones de habitantes y creemos que puede haber unos treinta mil niños pobres, lo que podríamos llamar pobres en nuestro país: niños que tienen vivienda, que tienen familia, que tienen padres pero que no llegan al mínimo que consideramos necesario”.

RESPUESTA

“En cuanto a las pensiones de jubilación tenemos un sistema de Seguridad Social universal y una legislación específica según la cual, los trabajadores pagan el 4% de su salario y la empresa paga un 6% del salario de los trabajadores y todo esto va como contribuciones a las pensiones. Por lo tanto, no es el Estado el que está garantizando la pensión, sino los trabajadores, las trabajadoras y las empresas. Este sistema lleva funcionando de este modo durante 10 años siendo más barato para el Estado y creando una relación más directa entre personal trabajador, empresas y sistemas de pensiones.

En cuanto a las familias monoparentales el apoyo que reciben es por medio del sistema de la seguridad social con retenciones de impuestos”.

PREGUNTA

“¿Cuántas empresas dentro de la C.A.P.V. están implantando estos programas de igualdad de oportunidades en su empresa y cómo está siendo la experiencia?”.

RESPUESTA

“Reconocidas, que tengan el logotipo son seis. Durante la primera etapa se da apoyo técnico, ofreciéndoles material para que lo vayan trabajando, pero parece que no llegan a terminar de convencerles, de que verdaderamente tienen que seguir avanzando. La administración puede impulsar todo ese tipo de iniciativas, pero lo que no puede es estar dentro de las empresas permanentemente.

En este momento existe una gran dificultad también en cuanto al soporte para el apoyo técnico a estas personas. Es por ello que en este momento estamos elaborando y trabajando en un material para formar a personas y a consultoras, que puedan a su vez realizar este tipo de trabajo.

Lo que estamos viendo es que es más fácil introducir la perspectiva de género dentro de otros programas que introducir programas específicos a favor de la igualdad. Estamos en un proceso en el que hemos empezado, pero en el que todavía vemos que hay bastantes dificultades sobre cómo plantearlas y además ponerlas en práctica”.

PREGUNTA

“Yo creo que es fundamental, para ir avanzando en esta línea, un cambio de mentalidad tanto de mujeres como de hombres. Entonces lanzo así, a todas las participantes, la pregunta siguiente: ¿si creemos que con la implantación de medidas políticas, sociales, etc. se consigue ese cambio de mentalidad?. Porque, a veces, cuando hablamos de la empresa parece que hablamos de un ente asexuado, como de algo un poco extraño, cuando en realidad lo forman hombres y mujeres con sus valores, con sus principios, con su ideología, con su mentalidad”.

RESPUESTA

“Lo primero que se hace en estas empresas es hacer un diagnóstico de cuál es su situación, dónde están los hombres y las mujeres, cuáles son sus políticas a favor de la conciliación, si es que existen, si no, cómo plantearlas, estudiar, hablar con el personal, hacer incluso encuestas, ver el grado de necesidad que tienen esas personas. También se realizan cursos de formación tanto para mujeres como para hombres precisamente, para que de este modo las mujeres vayan adquiriendo una mayor autonomía en cuanto a responsabilidades, accesos a puestos de dirección, etc., y en los hombres para que empiecen a incorporarse a esas políticas de conciliación. De lo que se trata es de estudiar cada empresa, cuál es su situación y a partir de este diagnóstico empezar a trabajar.

Para llevar a cabo todo esto necesitas que tanto los trabajadores y trabajadoras como el empresariado estén de acuerdo”.

RESPUESTA

“Una buena legislación desde luego prepara el camino para cambiar las mentalidades. Yo por ejemplo creo en la sociedad civil y en las O.N.G. Ellos van a tener un papel muy importante, como, desde luego, el mundo escolar, los centros escolares, las guarderías, etc., son muy importantes y por eso queremos que los hombres también estén ahí presentes, en las escuelas y en las guarderías.

Estamos hablando de un tema de género y no de un tema de mujeres. Y siempre es necesario tener un debate abierto, un debate democrático. Hay que hablar en público, hay que comentar temas aunque sean difíciles como la violencia familiar y realizar seminarios”.

RESPUESTA

“Muchos hombres en Islandia dicen que de verdad quieren participar en casa de una forma igualitaria con su mujer.

Necesitamos modelos sociales y en Islandia, en general, son las mujeres las que trabajan en educación, sistema social, y los niños, normalmente, solamente ven a mujeres como modelos en la escuela o en el hospital. Por ello necesitamos que los hombres estén en estos puestos referentes”.

2º TURNO

MESA REDONDA: LAS LEYES Y RECOMENDACIONES A DEBATE

PREGUNTA

“Soy del Ayuntamiento de Leioa y quería comentarle a Kontxi Gabantxo varios temas relacionados con lo que ha tratado durante su exposición.

Una parte de lo que has comentado ya lo he leído en los boletines que se han publicado y sé que acaba de salir el de ayudas para pagos de escuelas infantiles; espero que esto sea un comienzo porque de momento me parece bastante pobre. No entiendo cómo un matrimonio joven que quiere tener hijos, que está pagando su vivienda, el agua, la luz y todo lo demás, va a pedir uno de ellos una excedencia en el trabajo para ganar quinientas mil pesetas al año.

Supongo que habréis tenido muchas solicitudes por subvención del segundo, tercero, el cuarto,... pero ahí también habría que poner un límite de ingresos, como lo habéis puesto en los pagos de ayudas para guarderías. Creo que esto es un principio porque lo demás es paupérrimo puesto que una persona no puede vivir un año y cuidar a su hijo con quinientas mil pesetas ya que sólo en pañales va a gastar más que esa cantidad; estará con su hijo eso sí, pero no sé qué le dará de comer.

Otra tema que te quería comentar, aparte de las subvenciones tan bajas que se conceden, me gustaría saber, cuando habláis de niños y niñas en la franja de edad de 0 a 3 años que están en centros públicos, habéis contemplado ahora que esos niños de 2 - 3 años que están en los centros públicos ahora puedan tener derecho a comer porque hasta ahora el Departamento de Educación no contemplaba que esos niños comían y las becas las asumíamos desde los Ayuntamientos, lo mismo que las de guarderías. Me imagino que ahora comerán a cuenta de las subvenciones.

Supongo que también sabéis que al abrirse las aulas infantiles en los centros públicos que estaban carentes de niños, y por eso las abrieron, los padres han

tenido que contratar una persona de apoyo que la pagan entre los padres, es decir, tantos niños, tanto dinero.

Sé que habéis establecido en la normativa unos baremos económicos por familia porque hasta ahora nosotras, en los Ayuntamientos, teníamos becas guardería que ya dejaremos de hacerlo. Ahí habéis puesto un límite, no en cuanto a la ayuda por tener hijos, ahí no habéis puesto. Puede haber personas que estén ganando millones de euros pero no importa pues se pueden acoger a la ayuda, vale, y aparte de eso en el tema la picaresca de las deducciones en familias monoparentales. Hay cantidad de parejas que viven juntas, que son parejas de hecho, que los hijos están reconocidos, pero que la declaración la hace la madre como familia monoparental y desde luego que sale mucho más beneficiada que yo; no sé si se entiende lo que quiero decir, es decir, viven padre y madre pero ella como está soltera y tiene los hijos a su cargo, ella sí se beneficiaría de todos esos beneficios fiscales que se han expuesto y yo no. Gracias”.

RESPUESTA

“En primer lugar preguntabas si las ayudas eran pobres. Lo he reconocido, he dicho que es cierto, que es un primer paso y que nos hubiera gustado que fuera mucho más amplio, pero tenemos los recursos que tenemos, tenemos las posibilidades que tenemos y no ha sido posible.

A la hora de decidir si teníamos que poner renta o no, también hicimos números. Empezamos a ver de la población que hace la declaración de la renta cuánta gente podía estar por encima de los 5 - 6 millones y nos salía un porcentaje no muy alto ya que todos los trabajos liberales que están por su cuenta tienen una renta mínima y las familias en las que pueden estar trabajando el padre y la madre perfectamente pueden pasar de los seis millones; si poníamos una renta baja pues podíamos excluir a muchas familias. Entonces, dentro de las razones que poníamos, en las que decíamos que también nos interesa tener hijos porque nuestras familias así lo quieren, nos parecía que teníamos que ayudar a la familia, sin fijarnos mucho en la renta, pero también intentábamos ver si era cierto que el cincuenta por ciento podía superar los cinco millones. Pero no fue así. Teniendo en cuenta el número de las decla-

raciones y el cómputo por el que andaban, puede ser acertado o no, pero nos pareció lo más correcto para que esto pueda ser universal y poder tener más ayuda. Es cierto que también van a percibir los que cobran ocho millones, nueve millones, etc. pero, bueno, nos pareció que era lo mejor.

Respecto al tema de las escuelas de 0 a 2 años, como bien has dicho, en las escuelas públicas se abren las aulas de 2 a 3 años, pero en un horario escolar. Fuera de ese horario escolar, si hay que darles de comer, hay que tenerles una hora más,... eso estaba subvencionado por los padres, eso no lo contemplaba el Departamento de Educación y por eso se empieza por el tema de las guarderías.

Es cierto que el cien por cien de chavales de dos a tres años están escolarizados, pero están escolarizados en esas condiciones, con cinco horas al día y si necesitas alargar el horario o si necesitas que le den de comer no hay posibilidades a no ser que los padres y madres se reunieran y en nombre de la asociación de padres y madres se contratara a esa auxiliar.

Con la ayuda que actualmente ofrece el Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales se pretende ayudar con el comedor. Se subvenciona a la persona que pueda estar antes de que venga la profesora, etc. ya que cada centro lo organiza a su forma, según las necesidades que tienen los padres y madres. El centro ponía el profesorado para cinco horas, pero el resto era cuestión de los padres y madres. Por esto, en estos momentos, para acceder a esta ayuda se han establecido unos límites de renta y se especifica a qué tipo de ayuda tienen acceso cada una de las rentas.

En una unidad de convivencia de tres personas uno de los límites es de 9.200 euros, hay otro límite de 12.000 euros y otro de 15.000 euros. En proporción a esos baremos se concede una cantidad u otra. Esto ha salido, pero es puntual, porque todavía no se ha publicado el decreto por el que se van a regular las escuelas infantiles de 0 a 3 años ya que en principio no es sólo responsabilidad del Gobierno, sino de todos y todas. Se está trabajando con los ayuntamientos para que se puedan poner en marcha una especie de "consorcios" en los municipios. Se está trabajando en ello y viendo que no salía el decreto, esta ha sido una alternativa intermedia puesto que el Plan ya contemplaba la subvención para los padres y madres que tuvieran menores de tres años.

Y sobre lo que has comentado de las familias monoparentales, pues sí que es así. Es cierto y el estudio de familias y en qué situación nos encontramos, que está a punto de culminar esta misma semana, pues ahí sí que aparecen cantidad de familias que dicen ser monoparentales pero que conviven con otra persona, pero en los papeles, en los trámites y en todos los documentos aparecen como familias monoparentales”.

CONTINÚA

“Si le pides como documentación a entregar un certificado de empadronamiento colectivo, que es lo que se pide para la renta básica, ahí te sale el padre de los niños”.

RESPUESTA

“Sí, así es”.

3er TURNO MESA REDONDA: CONCILIACIÓN: PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS INTEGRALES

PREGUNTA

“Quería decirle a José Ángel que estoy de acuerdo con lo comentado y preguntarle si este tipo de charlas, conferencias las impartes sólo en Institutos, colegios, foros,... o si también las impartes en grupos de hombres ya que el tema me parece muy interesante e importante trabajarlo con hombres. Gracias por haber venido”.

RESPUESTA

“El programa de hombres por la igualdad de la Delegación de salud y género del Ayuntamiento de Jerez es un programa de hombres para los hombres dentro del objetivo de la igualdad.

Me habían contratado para intentar crear un movimiento de hombres, en el plazo de cuatro años, en una ciudad en la que el tema no se había abordado nunca. Y no era sencillo, ya que una cosa es tener un discurso y otra la realidad diaria. Recuerdo que al mes no tenía ninguna dificultad para explicar lo que quería hacer en un Congreso Internacional, pero todavía no había llegado a ningún hombre de la ciudad.

Recuerdo que una de las ideas originales era "vamos a crear el día del marido", para aprovechar las ochenta y tantas asociaciones de mujeres y llegar así a sus hombres ya que el programa nace como efecto de una demanda de mujeres, que después de estar diez años yendo a cursos organizados por la concejalía de la mujer, se lamentaban de que iban a casa y se encontraban con el marido de siempre. Y claro, “¿cómo cambio yo si mi compañero, que es un hombre bien intencionado aunque un poco vago, dice que no sabe por donde ir y que él solo no lo va hacer?”.

Bueno, lo que quiero decir es que lo que más me ha costado ha sido encontrar fórmulas para llegar a distintos colectivos. ¿Con qué tipo de hombres hemos trabajado más? Pues mira, antes he hecho una mención de pasada pero en concreto, para mí fue una sorpresa cuando me invitaron a unas Jornadas andaluzas que organizaba Proyecto Hombre sobre "Mujer y adicciones". De seguido me dicen que como ese día los chicos no van a tener nada que hacer, pues para que no se aburran que vaya y que les entretenga. Como nunca he trabajado con el tema de las adicciones, solicité documentación al respecto y resultó que veo que el 90% de los internos en las comunidades terapéuticas para rehabilitación son hombres. ¡Cómo llevan montadas tantas jornadas de mujer y drogas cuando son el 10% y el 90% nunca ha discutido!. ¡Qué tendrá que ver eso con el hecho de la masculinidad!. Así que como del tema no sabía, llegue allí, me planté delante de ellos y les pregunté “oye, ¿me podéis explicar qué tiene que ver la masculinidad con el hecho de que estéis aquí?”. Y alucino cuando me dicen que las mujeres pueden ser pero los hombres tenemos que ser. Total que me pasé tres meses trabajando con ellos y además encanta-

do, aprendí muchísimo. Tanto es así que me cuesta trabajo entender cómo se hace un programa de rehabilitación en tema drogas sin meter el tema género y se están haciendo todos.

Esa es una vía. En otra ocasión me pidieron dar una charla a policías nacionales de la comisaría de la ciudad y me encuentro rodeado por treinta comisarios y, les comento que es la primera vez que estoy aquí. Pero te pones a hablar con ellos y te encuentras con que del franquismo hasta ahora, las cosas han cambiado algo y hay gente inteligente allí dentro.

Y piensas que hay una posibilidad y que no es despreciable ya que ellos son los que llegan a las casas cuando hay una llamada de teléfono por malos tratos, son los que levantan la denuncia, los que levantan el atestado de la que dependen los elementos probatorios de los que va a disponer el juez para poder instruir el sumario, etc. Y resulta que, a partir de esa experiencia, surge la posibilidad de hacer otra más grande en la mancomunidad de municipios con las policías locales, que buena falta les hace.

Son ejemplos. Cuando me planteé el tema del trabajo en la escuela, decidí hacer algo en la primaria, y de hecho hice una investigación bastante bonita para los medios que teníamos, sobre el clima escolar y violencia en la primaria. ¿Por qué en primaria? Porque en primaria se consolidan las actitudes que van a provocar alarma social en la secundaria. Entonces no me interesan tanto los jóvenes cuando son un peligro sino cuando están en peligro. Y en peligro están en primaria, porque en secundaria ya son un problema, entre comillas. Y con qué me encuentro, lo que me encuentro es con una estructura absolutamente masculina pero en la que, curiosamente, el grado de felicidad subjetiva es superior en las niñas, el fracaso escolar es superior en los niños, los maestros si dos niñas se pelean hablan con ellas, si dos niños se pelean los castigan, y siempre que se escapa un cachete del maestro va a parar al niño.

El otro día me decía mi hijo de diez años que este año está contentísimo ya que por primera vez tiene un maestro –desde los cuatro meses lleva escolarizado– y tenía el pobre unas ganas de tener un maestro para ver si por tener un maestro, las enchufadas de clase no eran siempre las niñas. Ha caído con tan buen pie que el maestro es rojo y ateo como su padre. Y encima al niño le cae bien y le va a venir de maravilla estos dos años antes de entrar en el instituto. Tiene un señor como profesor, que es un modelo de referencia parecido al

majara de su padre y encima tiene un método pedagógico con lo cual el niño está aprendiendo a estudiar. Ahora se nos ha ocurrido lanzar la idea a secundaria y en dos semanas nos han llegado peticiones, que no quiero exagerar, pero algo así como cien o doscientas intervenciones que podemos hacer en lo que queda de curso con las AMPAS. A pesar de todo, muchas veces son las asociaciones de mujeres las que llaman para que hables de estos temas, y así poder entender, por ejemplo, el tema del silencio de los hombres en la cama. No me refiero cuando están intentando hacer algo, sino cuando ellas plantean en una situación de crisis, los problemas.

Las parejas sólo hablan en la cama, cuando habla ella, y en realidad sólo habla ella, porque tú lo que haces es escuchar que pareces un mueble y como mucho contestas de tal forma que acaba pues sí, pues no, pues la solución es esta. Los hombres en la cama o fuera de la cama, en las relaciones de pareja no hablamos por dos motivos distintos. Uno lo apunta mi compañera que me parece estupendo: la castración de la identificación de los propios sentimientos es tal, que recuerdo que en el grupo de hombres de Sevilla discutíamos a qué nos parecíamos más los hombres: si al caballero de la armadura oxidada, que es un bestseller que igual habéis leído todas, un señor al que la armadura no le deja mostrar lo bueno que es, lo cual implica presuponer que es bueno, que ya es mucho presuponer. O nos parecemos a Pinocho, un cacho de madera luchando por humanizarse. Es decir, yo a veces dudo de si no los expresamos o no los tenemos. Me refiero a los sentimientos entendidos como una emoción unida a un pensamiento.

Los hombres no pensamos sobre nuestro sufrimiento, sino que hacemos una permanente huida hacia delante. Bueno, lo que quiero decir es que al final no te queda más remedio que atender aquellos temas que son prioridades absolutas para el movimiento de mujeres, el más claro y el que más hombres moviliza, de hecho ya en la última manifestación del 25 de noviembre en Jerez éramos ya un cuarenta por cien de hombres. Es decir, los hombres no quieren que se les identifique con golpeadores y se apuntan a algo en solidaridad con ellas, no porque ellos tengan que cambiar, no porque ellos piensen que la violencia contra la mujer es un problema de hombres que padecen las mujeres. Tenemos que compatibilizar, por una parte, ese tipo de temas, que además los hombres aceptan sin ningún tipo de resistencia, con otros que son muchísimo más complicados. El otro día se empezó en Córdoba, que ha salido en toda la prensa, un taller que se llamaba "ole tus huevos", una cosa que

organizaba una Diputada de la Diputación de Córdoba. La foto en prensa era de lo más bonita, un señor con un delantal blanco con dos huevos fritos plantados a la altura de los suyos. Y claro ¿quién va a esos talleres? Va el Presidente de la Diputación, dos Diputados más que están haciendo precampaña electoral, y cuatro novios de las chicas que trabajan en la Diputación que los han llevado de la oreja. ¿Qué quiero decir con eso? No que este tema a los hombres no nos interese, sino que no se puede plantear, como una campaña que no está claro a quién está tratando de beneficiar si a ellos mismos o a ellas. ¿Cuál es la ventaja de que sea un hombre? Me han dicho en muchos actos que digo lo mismo que las feministas pero con voz de hombre. Bueno pues eso no está mal, yo estoy encantado, me siento absolutamente orgulloso de que me acusen de eso. Un tema que a los hombres nos preocupa muchísimo, en general es el conflicto en la relación con el padre. También la relación con los hijos, no digo con hijos e hijas, digo con el hijo varón.

Por ejemplo cómo llegas con el tema de la violencia a los jóvenes que piensan que el machismo es una cosa de otros tiempos y de otras generaciones, y ahora te encuentras con dos cosas. Llegas a un colegio y observas en primaria o en secundaria cuántas niñas están en el instituto con faldas. Bueno, pues ahora, en todos los institutos todas llevan pantalones, ¡mira qué bien, ya se han liberado!, pero es mentira porque les preguntas cuántas tienen faldas, cuántas la usan, y todas tienen y las usan los fines de semana, porque no las traen al instituto, para no aguantar a los tíos. Luego, lo que fue un elemento de liberación, se convierte en un símbolo de opresión. ¿se entiende lo que quiero decir?

Por ejemplo con el tema de la violencia: “no, eso no tiene que ver con nosotros”, vale, estupendo. Vamos a trabajar en enseñanza media el tema de los celos y todas las niñas están saliendo con algún niño y todos los niños son celosos y los celos se traducen en protección por sumisión, vamos a cambiar un poco la fórmula. En qué sentido. En la movida jerezana, en un año, la policía interviene ciento veinte veces en peleas, más de noventa la causa una mujer. La víctima y el victimario un hombre. Claro, si a mí me parten la cara porque tú vas con un escote hasta aquí yo mañana voy a por ti pero tú te tapas el escote porque no quiero que me vuelvan a partir la cara. Entonces si tú tocas el tema de los celos, pasar de los celos a la fórmula protección por sumisión y pasar de ahí a la violencia masculina y el derecho a corregir a través del castigo, que es lo que se sigue usando en la escuela ante las conductas

inapropiadas, hay un paso. Es posible trabajar con los jóvenes y que identifiquen que el machismo tiene que ver con ellos”.

PREGUNTA

“Y otra última y ya muy breve. También has comentado que se puede llegar a cualquier colectivo masculino siempre y cuando se identifiquen adecuadamente sus intereses. Esta accesibilidad ¿crees que de alguna manera está abierta a la mujer para acceder a colectivos masculinos? ¿Hay alguna fórmula?”.

RESPUESTA

“Bueno, la mayoría de los hombres igualitarios que conozco, y lo de igualitarios con todo lo que se pueda matizar, tienen por parejas a feministas. Y casi todas las mujeres que conozco interesantes viven con chicos, menos el colectivo que no lo hace. Con lo cual no creo que las mujeres tengan especial dificultad para llegar a los hombres para romper el discurso hegemónico feminista e incorporar elementos desde el movimiento de hombres sin que las mujeres se sientan agredidas es muy complicado”.

PREGUNTA

“Gracias a la mesa y a los dos ponentes: a la ponente y al ponente, porque esto siempre da para tener unos cuantos días cosas en la cabeza, preguntas que son importantes. Pero sobre todo sí estaría de acuerdo con Begoña Salas en el sentido de que sí que creo que hubiésemos necesitado un poco de tiempo para matizar las cosas. Recuerdo que en la universidad, a pesar de lo modernos que son, todavía les cuesta hablar de género. Y yo casi me lo tuve que hacer, a pelo. El movimiento de mujeres tiene mucho tiempo y al principio no fue un movimiento público, fue privado. Yo estoy en muchísimas cosas de las que has dicho en desacuerdo, como ciudadana, como madre, como persona, y además que no se sostiene en datos objetivos. Entonces como no me da tiempo ahora a descender lo que ha costado la coeducación a las mujeres y cómo

es posible el doble de desempleo, cuando tú dices que el fracaso escolar es masculino, a mí se me rompen todos los cables. Pero yo creo que si la administración está poniendo sobre la mesa la necesidad de establecer la variable de género en el tema de la coeducación o de la educación y además con una brecha de desigualdad en las mujeres, yo el espacio, por ejemplo, creo que es fundamental.

Yo he ido a colegio de monjas y he tenido todo el patio para mí, mi hija fue a la mixta y no tenía patio, por el tema del fútbol. Cómo es que en la secundaria todas las chicas van destinadas a carreras de letras que van abocadas al desempleo, cuando son las mejores notas de la clase, sigo sin entender. Cómo es posible que las notas en la universidad, las mujeres tengan unas notas estupendas y siguen siendo los hombres los directores, los rectores, los catedráticos, sigo sin entender. O sea, creo que tenemos necesidad de la foto, no vemos la tarta entera. Me parece valiosa tu aportación pero sí me hubiese gustado tener tiempo para matizarla. Gracias”.

RESPUESTA

“Yo también. Una cosa nada más. Si hablamos de movimientos de hombres y de movimientos de mujeres, ¿estamos hablando de política de alianzas o de lo contrario?. Entonces estamos de acuerdo en que los hombres tienen que perder poder en el 95% de las parcelas que analicemos. Aceptar las mujeres que tenéis que perder el 5% en algunas”.

AGRADECIMIENTOS

Para concluir el desarrollo de la Jornada, el Ilmo. D. José Luis Bilbao Eguren, Diputado Foral de Presidencia clausuró con unas palabras de agradecimiento en primer lugar, por la presencia y brillante exposición de las representantes de la Administración Noruega y de Islandia y también de la Directora de EMAKUNDE.

Igualmente, reconoció especialmente la aportación y el trabajo presentado por el resto de las personas participantes, quienes aportaron al público información detallada y valiosas reflexiones en torno a las diferentes estrategias y medidas que se están implantando para Conciliar de manera eficaz la vida familiar y profesional de mujeres y hombres.

Finalmente, agradeció una vez más, la asistencia de las casi 200 personas que participaron en la Jornada, procedentes de los diferentes niveles de la Administración, de la Universidad de otras Instituciones Públicas, de las Asociaciones y agentes sociales en general, de empresas y Centros de Formación, etc., por el interés demostrado.

Por último, se hizo una mención especial al equipo técnico de organizadoras, intérpretes, auxiliares de apoyo, etc., quienes hicieron posible que la Jornada resultara un éxito.