
Los recortes y la reforma laboral entierran la conciliación

02/04/2013



La destrucción del Estado de bienestar frena los avances que las administraciones y las empresas emprendieron en 2007 para romper el desequilibrio en el reparto de las tareas de cuidado y alcanzar la corresponsabilidad.

La crisis ha mandado al paro a una de cada cuatro mujeres españolas (2,6 millones), pero las que mantienen su empleo son víctimas de la reforma laboral y del tijeretazo en políticas sociales. Dos violentos frenos para los pasos que tanto empresas como administraciones habían dado hacia la conciliación -tanto de ellas como de ellos- entre la vida laboral, personal y familiar.

"El 74% de las mujeres que tienen contratos a tiempo parcial los piden para poder conciliar", afirma Yolanda Besteiro, presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas, quien atribuye este dato a unas políticas "que devuelven a las mujeres a casa". A saber: los recortes en las pagas a los cuidadores -mayoritariamente mujeres- de personas dependientes, el tijeretazo en las becas de comedor escolar, la supresión del plan de creación de escuelas infantiles de 0 a 3 años y los recortes en el transporte escolar. La secretaria para la Igualdad de UGT, Almudena Fontecha, advierte de que "si el Gobierno no mantiene el Estado de bienestar, no sólo dificulta la conciliación sino que también dificulta que las mujeres trabajen".

Además, a ese dismantelamiento de la red de servicios sociales hay que sumarle las consecuencias de una reforma laboral "extremadamente agresiva", como ya advirtió el Gobierno de Rajoy. "El hecho de que ahora las empresas tengan más flexibilidad para imponer cambios funcionales y geográficos -pueden modificar del 10% de

la jornada laboral- va en detrimento de una conciliación efectiva", alerta Susana Brunel, miembro de la secretaría confederal de la Mujer de CCOO.

La ley de Igualdad dejaba en manos de los convenios colectivos gran parte del desarrollo de las medidas de conciliación impulsadas por el Ejecutivo socialista. "Ahora se da prioridad al convenio de empresa frente al sectorial, de modo que muchas medidas pueden quedar suspendidas. Si le das una patada a los convenios, le estás dando una patada a las posibilidades de conciliar que incluían esos convenios", insiste Fontecha. Besteiro coincide y añade que la única manera de recuperar las mejoras adquiridas es "recuperar la negociación colectiva para asentar la obligatoriedad de los convenios".

Los avances perdidos de los que hablan las expertas empezaron en 2007 con la Ley de Igualdad promovida por el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero. Uno de ellos fue un permiso de paternidad de 13 días independiente del de la madre, que hasta entonces, incluía 10 semanas que podían ser compartidas con la pareja. La medida trataba de romper el desequilibrio en el reparto de las tareas de cuidado, que frena el acceso de la mujer al empleo. "Eso supuso un cambio de mentalidad y un salto muy importante hacia la corresponsabilidad", señala Brunel. La ley establece que el permiso de paternidad se irá ampliando progresivamente hasta llegar a las cuatro semanas, pero la crisis ha convertido en papel mojado esta cláusula, que ha sido prorrogada año tras año.

Todas estas trabas, sumadas al hecho de que ellas siguen estando discriminadas en el mundo laboral, provocan también un aplazamiento de la maternidad en las mujeres, que tienen el primer hijo en torno a los 30 años, según la OCDE. Nuria Chinchilla, una de las mayores expertas en conciliación de España, doctora cum laude en Ciencias Económicas y Empresariales y profesora del Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE), advirtió en Público: "Si no hay tiempo para tener hijos, perdemos capital humano y perjudicamos la economía". Estudios del IESE demuestran además que la diversidad de género en una empresa aumenta su rendimiento y que un entorno conciliador multiplica por 2,5 el compromiso de los trabajadores.

La realidad, en cambio, es que apenas un 15% de los trabajadores españoles ha encontrado un equilibrio entre su vida personal y el trabajo, según un informe del Instituto Internacional de Estudios sobre la Familia. De hecho, los últimos datos de la oficina estadística comunitaria Eurostat revelan que sólo el 11% de las mujeres españolas de entre 15 y 64 años que trabajan a tiempo completo tiene horarios flexibles que les permitan conciliar. Sólo ocho países de la Unión Europea están peor que España en este sentido. Los modelos a seguir, como siempre, están en el norte: Finlandia (53%), Suecia (49%), Dinamarca (44%) y Alemania (39%).

Cambio cultural y educativo

Aun así, no todo se arregla con políticas sociales y herramientas legales, porque aún habiéndolas, muchas mujeres deciden poner fin a su carrera profesional (o frenar su avance) para formar una familia. Al llamado techo de cristal (construido por los hombres a base de prejuicios machistas) se le une ahora el de cemento. "Mientras las mujeres sigan ocupando un segundo plano y se les asocie culturalmente el cuidado de los hijos y de los mayores, esta desigualdad seguirá reflejándose en el mercado laboral", vaticina Brunel. Para vencer ese pensamiento colectivo no hay leyes que valgan, se trata de una cuestión cultural que debe afrontarse desde la educación. Besteiro coincide en que esa es la única manera de "superar la división sexual del trabajo y combatir el ideario cultural que atribuye el cuidado a las mujeres". Asignaturas como Educación para la Ciudadanía, recientemente eliminada por el Gobierno de Rajoy, potenciaban ese cambio. "Suprimir esta materia, junto con financiar públicamente colegios que segregan por sexo sólo contribuirá a reforzar los roles atribuidos a las mujeres", denuncia Besteiro.

En esa lucha por destruir los roles impuestos, las expertas abogan por hablar de corresponsabilidad en lugar de conciliación, un problema social -no sólo de las mujeres- en el que deben implicarse la Administración (con políticas sociales) y las empresas (con los convenios colectivos). Los permisos de paternidad, precisamente, fomentan esa idea. Besteiro da un paso más y apuesta por el modelo islandés, que ofrece licencias de paternidad iguales en tiempo, obligatorias y retribuidas. "De este modo, las mujeres no sufrirían desventajas laborales -porque los hombres estarían en la misma situación- y además se reforzaría el vínculo entre padre e hijo. Ellos se implicarían más y se destruiría el imaginario de que las mujeres son mejores para cuidar a los hijos".
