

Qué queremos las madres ¿Ir a trabajar o cuidar de nuestros hijos?

Catalina Mas llull

Pedagoga, coordinadora de grupos de madres (Espais Familiars), forma parte de los equipos de redacción de las revistas para familias COCOLILO, VIURE EN FAMÍLIA Y CRIANZA NATURAL
cata@cocolilo.com

Una de las preguntas favoritas que planteo siempre a las madres y padres con los que trabajo, y que también podría figurar como título a esta aportación, es la siguiente: “¿POR QUÉ TENEMOS HIJOS?” Se trata de una pregunta clave, cuya respuesta no evidente determina las decisiones que vamos tomando sobre nuestra maternidad y nuestra vida familiar y, en consecuencia, sobre la fórmula con la que intentaremos conciliar nuestra vida laboral y familiar.

Quiero clarificar que, aunque el título ponga “madres”, también me dirijo a los padres. Si he optado por escribir solamente la palabra “madres”, es por resaltar que es el colectivo más implicado y más cuestionado en este tema. Pero también quiero hay que reconocer que para los padres, en muchos aspectos, es todavía más difícil poder vivir su paternidad en la sociedad actual.

No podemos profundizar en las razones que llevan a una persona o a una pareja a tomar ciertas decisiones, sin antes introducir conceptos básicos que nos dibujen el marco político, económico, social y cultural que nos envuelve.

1- ¿Qué son las políticas familiares?

“Son aquellas políticas sociales públicas que tienen por objetivo apoyar a las familias con menores de edad”, define Lluís Flaquer, profesor de Sociología en la Universitat Autònoma de Barcelona.

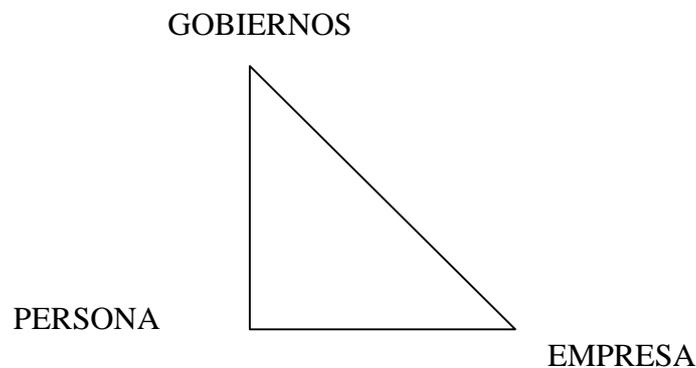
¿Por qué, en España, no logramos desarrollar políticas familiares de calidad?

- Porque en lugar de concretar prestaciones y programas sociales, nos embarcamos en discusiones públicas basadas en controversias ideológicas sobre los diferentes modelos de familia. En su libro “Las políticas familiares en una perspectiva comparada” (Barcelona, 2000), advierte que la política familiar, como cualquier otra forma de intervención social, consiste en medidas políticas y no en exhortaciones morales sobre valores o principios de la vida familiar.
- Porque los países del Sur de Europa se caracterizan por el *familismo*: cada familia asume las funciones que deberían ser propias del estado de bienestar en cuanto a protección social. Como explica también L. Flaquer, “un sistema familista es aquel en el que las políticas públicas dan por hecho –y proclaman con insistencia- que los hogares han de asumir la responsabilidad principal para la provisión del bienestar de sus miembros” (p.37).
- Porque los principales agentes sociales (partidos políticos, sindicatos y el movimiento feminista), sobre todo los de izquierdas, han sido reticentes y

hostiles con el tema familiar por considerarlo inherentemente conservador. En estos últimos años, todas las tendencias políticas, han empezado a interesarse pero caen en graves errores de perspectiva. Las políticas familiares, como ya hemos definido, tienen como objetivo garantizar la calidad de vida de las familias con hijos menores, pero se están enfocando para hacer políticas de igualdad de género, políticas de inserción laboral de la mujer y políticas natalistas.

- Porque los discursos y los debates en torno a las políticas familiares no tienen en cuenta el punto de vista de los niños y niñas. Los menores son considerados como objetos y como obstáculos (las cargas familiares), y no como sujetos y ciudadanos con unas necesidades a cubrir y unos derechos a proteger. Los pequeños no necesitan ni más horas de guardería, ni más actividades extraescolares, ni que sus padres trabajen tantas horas. Hoy en día, nuestros hijos padecen una tremenda falta de vida familiar cálida. Interesarse por el problema de la conciliación significa interesarse por los niños! No se aplica el Artículo 3 de la Convención sobre los Derechos de los Niños: *“En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del **niño**”*.

2- ¿Quién concreta las políticas familiares?



Estos 3 vértices responden a una óptica holística. Están muy influidos y determinados por las tendencias sociales, culturales y económicas que les rodean y, al mismo tiempo, las personas, el mundo laboral y los gobiernos influyen en esta dinámica global.

Destacamos tres signos de identidad que no apoyan la vida familiar:

- el individualismo
- la orientación laborocéntrica de la vida de los adultos (R. Garoz: *Los niños de principios del siglo XXI: entre la sobrecompensación y la sobreprotección*. Viure en família, nº11, 2003)
- la cultura ociosa

Mención especial requiere la precariedad económica de las familias españolas. En los últimos años no ha dejado de ser noticia el descenso imparable del poder adquisitivo de las unidades familiares. Dos son las causas de esta asfixia económica: la entrada del euro y el brutal aumento del precio de la vivienda. Esta realidad obliga a las familias a trabajar por 2 sueldos: uno para pagar la hipoteca y el otro para vivir.

A- Los gobiernos

Los ciudadanos sostenemos con nuestras economías y sobre nuestras cabezas muchos gobiernos: europeo, estatal, autonómico, regional y local. Las políticas familiares más determinantes vienen dadas por las leyes legisladas por los gobiernos estatales y, básicamente, se concretan en 2 tipos de medidas: las ayudas económicas y las medidas de conciliación con la vida laboral.

El problema de base en nuestro Estado es que el gasto público en protección familiar es uno de los más bajos de la UE: 1,5% sobre el PIB. En los países escandinavos, esta cifra aumenta al 7%.

1) La protección económica de las familias

Se distinguen 2 tipos de prestaciones: los subsidios familiares y las desgravaciones fiscales. Cabe destacar el principio básico que regula las prestaciones en Alemania: *“Tener una familia no es una carga a compensar, sino una ventaja para la comunidad, hecho que la hace merecedora de apoyo”*. Esta es la razón que legitima que las prestaciones sean universales en la amplia mayoría de la UE. Pongamos el ejemplo de Luxemburgo, país en el que por tener 3 hijos, recibes 1000€

2) La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral

- Servicios externos: servicios educativos de 0 a 3 años, atención a domicilio, etc.
- Licencias parentales: permisos, excedencias, reducciones de jornadas laborales. (Tabla de bajas de maternidad, excedencia y retribución en la UE. Anexo 1). Vale la pena mencionar el permiso que se concede en Suecia por causa de enfermedad de los hijos menores de 12 años, o de la persona que los atiende, de 60 días.

Respecto al primer punto, nos encontramos ante la paradoja que, por un lado se considera que una familia es el medio mejor adaptado para criar y educar hijos, y por el otro lado se da una institucionalización creciente: el nº de horas y de años que pasan los menores en la escuela es más elevado que nunca, y cada día aumenta los niños inscritos en guarderías y actividades extraescolares. Como explica el profesor de la Universitat de Girona, Ignasi Vila, los países del Sur de Europa nos caracterizamos por una cultura escolar, mientras que los de más arriba defienden una perspectiva comunitaria de la educación.

B- Las empresas

La entidad para la que trabajamos, sea pública o privada, también puede desarrollar políticas familiares propias. El mundo empresarial privado, desde hace pocos años, está empezando a sensibilizarse y a diseñar iniciativas propias para facilitar el equilibrio laboral y personal de sus empleados. Cabe destacar el trabajo que realiza el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE (Universidad de Navarra), notablemente representado por la profesora Nuria Chinchilla, que intenta combatir la cultura empresarial española basada en horarios rígidos, en largas jornadas laborales y en el fomento de la adicción al trabajo. Actualmente, sólo un 7% de las empresas españolas de más de 100 empleados cuenta con programas de apoyo a la conciliación. Es un crecimiento lento pero seguro, basado en la convicción de que a mayor satisfacción del trabajador con su vida privada, mayor productividad, compromiso y fidelidad con la empresa.

Aunque en el funcionariado afirman estar satisfechos con su horario, por ejemplo, diez puntos por encima del resto del personal asalariado, las diferentes administraciones públicas también deberían aplicar programas de conciliación propios. Es el caso del Plan Concilia que desde 2006 ofrece una serie de medidas para los 500.000 trabajadores de la Administración General del Estado. En este Plan, entre otras, destacan las siguientes iniciativas:

- Ampliación del derecho de reducción de jornada para los empleados con hijos a cargo menores de 12 años.
- En el caso de proceder a una adopción internacional, los trabajadores pueden absentarse hasta 2 meses.
- En el caso de hijos prematuros o que sean hospitalizados después del parto, el permiso de maternidad se computará a partir de la fecha de alta. Antes de esa fecha, los funcionarios tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo 2 horas diarias retribuidas.

Volviendo a la empresa privada, recogemos el trabajo que N. Chinchilla y Consuelo León del IESE plasman en la “Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible 2007”, un catálogo de propuestas para las empresas de la Comunidad de Madrid, con la que se pretende ir instaurando una cultura EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

a. Medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral:

- Abandono del lugar de trabajo por emergencia familiar
- Horario laboral flexible: el personal debe trabajar 8 horas, pero ellos mismos deciden a qué hora empieza la jornada y a qué hora se marchan.
- Trabajo a tiempo parcial: posibilidad de trabajar media jornada. Holanda es el paraíso de la media jornada. Según las estadísticas de la Comisión Europea, el 60,9% de las mujeres y el 14,8% de los hombres trabajaban a tiempo parcial.
- Semana laboral comprimida: el personal puede trabajar más horas al día y a cambio recibir un día o medio día libre a la semana.
- Jornada laboral reducida: las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.

Tenemos varios ejemplos en la “Guía de buenas prácticas de la empresa flexible 2007”:

- Asepeyo, mutua de accidentes de trabajo. El horario de referencia mínimo para la mayor parte de la plantilla es de 10 a 17h, por lo tanto, hay una franja flexible de entrada entre 8 y 10h de la mañana, y una de salida entre 17 y 19h. También al mediodía existe flexibilidad; el almuerzo puede ser entre las 14h y las 16h (mínimo 1 hora, máximo 2). Esto supone como norma no fijar reuniones más allá de las 18:30h.
- Pepsico tiene reducción de jornada de 2 horas pagadas al 100% del salario hasta que el hijo cumple 1 año.
- Viena es una red de 24 establecimientos de restauración distribuidos por toda Cataluña, con un total de 1173 personas en plantilla. El 60% son mujeres y el 60% de la plantilla trabaja a tiempo parcial. Se dan muchos puestos compartidos.

b. Excedencias:

- Excedencia para cuidar a un familiar
- Permiso por maternidad más allá de lo estipulado por ley
- Permiso de paternidad más allá de lo estipulado por la ley

c. Flexibilidad en el espacio:

- Videoconferencias
- Trabajo desde casa

d. Servicios de apoyo al empleado/a:

- Servicios para el cuidado de familiares:
 - Guardería dentro y fuera de la empresa
 - Información sobre guarderías
- Políticas de formación y desarrollo
- Políticas de asesoramiento y apoyo profesional

e. Beneficios sociales

C- La persona

Cada persona, pareja o familia también decide. ¡La conciliación es responsabilidad nuestra! Claro está que con el panorama español descrito hasta ahora, las opciones para poder autogestionar mejor nuestras trayectorias vitales y nuestra vida familiar quedan muy, muy reducidas, y exigen altas dosis de valentía. ¡Pero nosotros tenemos la última palabra!

Dadas las circunstancias políticas, culturales y económicas, los ciudadanos españoles, si realmente valoramos la maternidad y la paternidad como una oportunidad personal para crecer y sentirnos realizados, y para hacer niñas y niños felices, debemos embarcarnos en “batallas heroicas” que precisan de una escala de valores muy exigente. En el extremo opuesto, encontramos un larga fila preocupante de mujeres y hombres que utilizan la oficina como escapatoria y prolongan su jornada laboral para no enfrentarse al infierno que les espera en casa, según la socióloga A.R. Hochschild (C. Fresneda: *Estrés en familia*. Integral, nº246, 2000).

Valores necesarios

Saber renunciar
Entrega generosa y gratuita
Compromiso
Confianza en la vida
Austeridad
Paciencia
Responsabilidad
Valentía

“Somos lo que hacemos”, nos recuerda el dicho. Los límites entre el *querer* y el *poder* son siempre muy personales y subjetivos, y nos llevan a cada uno de nosotros a reflexiones y decisiones no menos legítimas.

Transcribo una carta de una madre valenciana dirigida a la revista VIURE EN FAMÍLIA n.28 (2008): “*Si lo que queremos realmente es quedarnos en casa para criar a nuestros hijos, no es imposible! Lo ideal sería que se nos facilitara el ser madres y padres y, a la vez, desarrollar una actividad laboral gratificante. Pero mientras la realidad no cambie, también es posible. Hasta puede convertirse en una forma de presión social: o mejoramos la situación o no vamos a trabajar. No podemos dar la culpa al gobierno ni poner excusas económicas para no tener más hijos o para justificar la falta de atención a los hijos que ya tenemos. Quien más quien menos puede, ni que sea reducir la jornada reduciendo los gastos. Pero suele ser más fácil quejarse.*”

Uno de las decisiones más espectaculares de esta última década la protagonizó Brenda Barnes al dimitir de su cargo como vicepresidenta de la Pepsi-Cola en Norteamérica, seguramente después de una ardua trayectoria laboral, para dedicarse por entero a la familia: “*No dejo mi puesto porque mis hijos me necesiten, sino porque yo les necesito a ellos*”. Sabemos que el artículo que escribió el periodista Carlos Fresneda en la revista INTEGRAL en octubre de 1998, y que fue el titular de la portada, “*La segunda liberación. Madres y padres en casa: un nuevo movimiento social*”, sorprendió y fue objeto de críticas. Años después, los medios de comunicación españoles han hecho eco de las controversias que suscita la conciliación y la no-conciliación de la vida familiar y laboral. Artículos como “*La generación de la vuelta a casa ¿Por qué las mujeres mejor preparadas de la historia dejan su carrera profesional por la maternidad?*” (El Semanal, febrero 2004), “*La hora de los padres. Historia de hombres que asumen el cuidado de los hijos y lideran una nueva concepción de la paternidad*” (Magazine,

diciembre de 2005), “*El trabajo puede esperar, mi hijo no*” (El País, mayo 2007), han acompañado un debate que está a pie de calle.

Hace un año, conocí a una madre a la que le finalizaba el permiso de maternidad. Era administrativa de un notario que se jubilaba a los pocos días de la incorporación. Al parecer, cuando se produce un cambio de notario, el nuevo tiene derecho a renovar el personal de la notaría. Ella justificó su inmediata incorporación con estas palabras: “No puedo jugármela y perder la oportunidad de que el nuevo notario no me conozca lo suficiente como para mantenerme”. Ojalá en el futuro, esta madre pueda y sepa decir: “No puedo perderme la oportunidad de estar con mi hija estos primeros meses de su vida”. Porque... ¿cuál es la verdadera oportunidad?

BIBLIOGRAFIA

- L. Flaquer: Las políticas familiares en una perspectiva comparada. Colección Estudios Sociales de la Fundación La Caixa, Barcelona, 2000.
- N. Chinchilla y C. León: La ambición femenina. Ed. Aguilar
- J. Gregori: La venganza de los niños-cucú. Ed. Siruela
- European Comisión: Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. 2005