

MUJER, FAMILIA Y SISTEMA LABORAL

Consuelo Holgado Ruiz¹

I. Introducción

La mujer de los noventa sale de casa a trabajar y no dedica todo su tiempo a la familia y al hogar. Todo esto es posible gracias a que la estructura socio-económica y cultural de nuestro tiempo nos concede el privilegio de poder decidir la base en torno a la cual queremos construir nuestra vida. Esto no nos exime de las citadas responsabilidades de antaño, si bien ellas reflejan un descenso considerable en cuanto al tiempo que les dedicamos con la entrada en el mercado laboral. A veces, una buena organización y distribución de las actividades familiares es la solución a nuestros pesares, además de constituir una óptima técnica educativa para el fomento de la autonomía y responsabilidad familiar, ya que los miembros que la integran toman conciencia de la importancia de la limpieza y conservación del hogar, al tiempo que las conciben como responsabilidad de todos por igual. Todo esto, independientemente de variables de género, aunque sí teniendo presentes otras como: el tiempo, la edad, las necesidades de cada cual...

II. Mujer y familia

La natalidad ha descendido en nuestro país de manera vertiginosa, rebasando incluso las bajas registradas de áreas que iniciaron su descenso con anterioridad, señala Margarita Delgado en *Diálogo 27* (Junio 1996:17).

¹ Licenciada en Ciencias de la Educación. Colaboradora Honoraria del Dpto. de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social. Universidad de Sevilla.

Las mujeres españolas no alcanzan la media de dos hijos por mujer -1,28-, si bien la media europea queda también por debajo, sigue siendo más alta -1,55 hijos por mujer- (Pérez, J.; *Cambio 16*, nº 1099; 1992:45).

Las causas que se atribuyen generalmente a este descenso serían: la reducción de las tasas de fecundidad de las mujeres casadas, la disminución de la nupcialidad, retraso de la edad al primer matrimonio, desempleo e inseguridad laboral; problemas para acceder a una vivienda, el consumismo, cambios en la educación y las nuevas tecnologías, y con ello, la incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar. Centrándonos en ésta última, vemos que la atención y dedicación de la mujer al hogar ha menguado considerablemente, de forma que la mujer trabajadora no aspira a tener una familia numerosa, no sólo por el factor económico, sino también por el tiempo de que dispone para la atención a su familia.

En la tabla 1 podemos observar que la mujer aún carga con la mayor parte de las tareas domésticas, con los hijos/hijas, con las necesidades familiares, etc. M^a Ángeles Durán (1987) replica al respecto:

«el papel de las mujeres en el sistema de atención a la salud y al cuidado durante la enfermedad [...] la enorme carga que significa para las amas de casa y las mujeres las actividades relacionadas con el cuidado y el mantenimiento de la salud del grupo doméstico y familiar, así como de la profunda alteración que sufre éste cuando la cuidadora necesita cuidados ponen de relieve, una vez más, la enorme aportación social de esas invisibles mujeres, eufemísticamente denominadas *amas de casa*» (Cfr. I Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza, 1993:32).

El tiempo dedicado a los trabajos tradicionalmente femeninos en el hogar es totalmente asimétrico en relación al género, pues los varones ocupan menos tiempo en todas las tareas que presentamos, independientemente del trabajo extra-doméstico que puedan realizar las mujeres no pertenecientes a la categoría "amas de casa". Las mujeres en España sufren verdaderas dificultades "para acceder a, y mantenerse en, el espacio del trabajo extra-doméstico retribuido" (Montañés, M., García, C. y otros; 1994:60).

| | Tiempo medio Hombres | Tiempo medio Mujeres | Tiempo medio Amas de casa |
|----------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Alimentación | 18' | 1h.06' | 1h.48' |
| Limpieza Vivienda | 0,6' | 1h.24' | 2h.30' |
| Limp. Ropa y Calzado | 0,6' | 30' | 54' |
| Compra Comida | 12' | 30' | 42' |
| Costura | -- | 18' | 24' |
| Cuidados de niños | 24' | 1h. | 54' |
| Total | 1h.06' | 4h.48' | 6h.12' |

Tabla 1

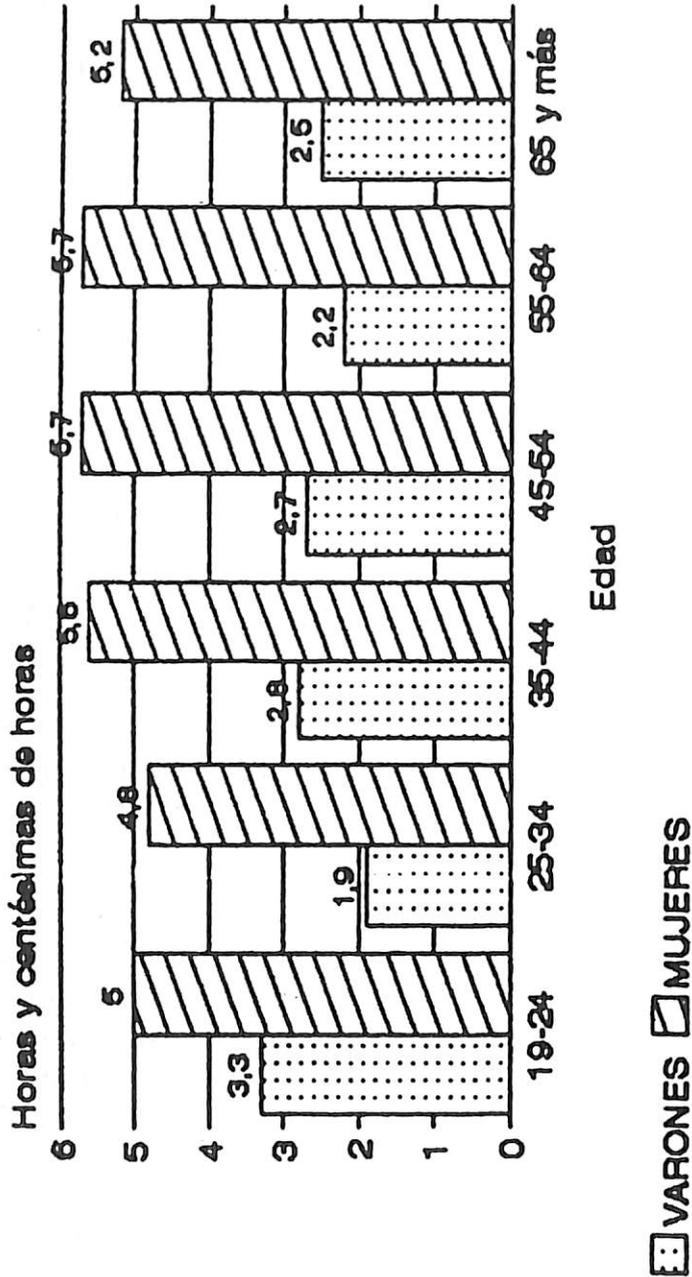
Las Mujeres en España. Todos los datos Cuadernos Divulgativos, nº1; 1994:13.
Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

El tiempo libre es muy semejante, así los varones disponen de casi dos horas diarias más (7.23h) que las mujeres (5.33h) para las actividades ligadas al ocio. Además, este espacio de tiempo libre aumenta para ambos durante el fin de semana, para los varones en mayor medida, sobrepasando éstos las 2 horas de diferencia diarias. En la tabla 2 observamos los tiempos utilizados en tareas domésticas en la población casada diferenciada en cuanto a género y grupos de edad.

"El matrimonio acelera la dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y, sin embargo, no constituye para la población masculina una frontera que redefina su inserción en el mismo: las mujeres casadas obtienen en todas las edades tasas de participación superiores al 92%, los varones sólo superan el 20% entre los casados más jóvenes, 19-24 años, descendiendo su tasa al 5% entre los 35-44 años" (I Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza. Información estadística sobre desigualdad social, 1993:31).

MEDIA DE TIEMPO (Específico) DEL TRABAJO DOMESTICO DE VARONES Y MUJERES, CASADOS, SEGUN LA EDAD.

(para el grupo de 14-18 años el número de casos no es significativo)



III. Mujer y sistema laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado algunos convenios y recomendaciones destinados especialmente a la mujer y a los problemas y dificultades que pueda encontrarse en el trabajo, inspirándose en dos objetivos principales: "proteger a las mujeres en contra de unas condiciones de trabajo demasiado penosas y concederles derechos iguales a los de los hombres" (Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, 1990:7). Entre las normas de protección, podemos ver la Recomendación sobre la maternidad (1952), donde se explica la suspensión del contrato de trabajo por 16 semanas ininterrumpidas. Este período de tiempo puede ser distribuido según la opción de la interesada, "siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre"². Además, si el padre y la madre trabajan, al iniciarse el período de "descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión"³. También se les exenta de trabajo pesados y nocturnos, horas extras, etc., se les ofrece facilidades a las madres en fase de lactancia, y se prohíbe la despedida laboral por maternidad (Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, 1990:107).

Según el Art. 46.3, «los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde, la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho»⁴. Es, en general, la madre la que pide excedencia en su trabajo, la que se ausenta del mismo para atender las necesidades familiares. Si bien, la maternidad provoca una ausencia

² "Igualdad profesional entre mujeres y hombres". Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80). Instituto Andaluz de la Mujer, Departamento de la Mujer (UGT), Secretaría de la Mujer (CCOO Andalucía).

³ *Ibidem*.

⁴ "Igualdad profesional entre mujeres y hombres". Estatuto de los trabajadores (Ley 8/80): Suspensión del contrato, Art. 46.3.

totalmente justificada, existen muchas situaciones de absentismo laboral por parte de la población femenina para atender problemas que surgen en el hogar, y que bien podían ser repartidas equitativamente entre ambos cónyuges, de forma que la entrada y permanencia en el trabajo extradoméstico de la mujer casada no se vea perjudicado: *«el matrimonio discrimina negativamente a la mujer y positivamente al varón. La tasa de actividad de las mujeres casadas: 53 y 30 % respectivamente; mientras que entre los varones la diferencia se invierte y se mitiga: los solteros obtienen un 64 % y los casados un 70 %»* (I Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza. "Información estadística sobre desigualdad social" 1993:35). Esta tasa de actividad más elevada en las mujeres solteras, se encuentra muy vinculada a profesiones donde toman un papel principal el aspecto joven y las "virtudes naturales", y no tanto el grado de preparación: estudios realizados, etc. "Las tasas de paro reflejan claramente el poder discriminatorio del género", ya que la población activa femenina en España soporta una tasa de paro que duplica a la masculina (24 y 12 % respectivamente). Lo más sorprendente es que la población femenina es una población más cualificada, o al menos posee un nivel de estudios más elevado (ibídem, 1993:36).

Por otra parte, las mujeres casadas sufren el desempleo más que las jóvenes, ya no tanto por la discriminación de género, que aún no ha desaparecido totalmente, como por la capacidad de crear problemas o trastornos al empleador, ya que las mujeres con familias a su cargo deben atender toda suerte de situaciones de origen doméstico, y por lo general sin ningún tipo de apoyo de su cónyuge, el cual presenta una intachable conducta laboral.

Las Comunidades Autónomas lanzan programas y medidas en torno al problema de la desigualdad, incidiendo cada vez más sobre el aspecto laboral, ya que, como hemos mencionado anteriormente, la tasa de paro que soporta es bastante superior a la del hombre. El "II Plan Andaluz para la Igualdad de las Mujeres: Estrategias para avanzar", que está llevando a cabo la Junta de Andalucía, trata de fomentar el desarrollo democrático, educativo, cultural, social y económico de las mujeres andaluzas. Otro programa, más orientado aún hacia el mercado laboral es el "II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de la Región" que ha puesto en marcha la Comunidad de Madrid.

La igualdad de trato y de oportunidades se nos otorgará a las mujeres sólo cuando ésta exista en la conciencia social, partiendo de la propia familia, institución social básica, y llegando desde ahí al resto de las instituciones, ya que el verdadero cambio viene de manos de las transformaciones horizontales, no de las verticales, aunque por supuesto, las iniciativas de las Comunidades Autónomas son de gran ayuda. Todo ello nos hace pensar que la igualdad de la que gozamos las mujeres de nuestra cultura es sólo una igualdad a medias. Todos estos datos no hacen sino darnos qué pensar en el camino que aún nos queda por recorrer. La OIT nos dice: «*las trabajadoras gozarán de las mismas oportunidades y del mismo trato que los trabajadores. Es inaceptable y se tiene que eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres que niegue o limite esta igualdad*» (Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer; 1990:114). Y nosotras mismas nos discriminamos con nuestras ausencias laborales, respondiendo al peso, que nos carga la sociedad y que cuando no lo sentimos, nos creemos culpables e irresponsables, puesto que nos enseñaron a responder en los hogares y en las familias: Somos muy exigentes con nosotras mismas y esto es, a veces, lo que nos pierde ante la educación de nuestros hijos, maridos, compañeros...

El camino que proponemos para una verdadera concienciación familiar, sería la toma de conciencia, valga la redundancia, acerca de nuestra situación. Esta toma de conciencia llega a través de un proceso de autorreflexión y de confrontación con previas reflexiones de los miembros de nuestras familias y, a veces, también con las nuestras. Esto último es un paso que para muchas puede parecer inútil, pero podemos iniciar un proceso de reflexión y diálogo en el hogar teniendo en cuenta que «el discurso ético de nuestro tiempo se enfrenta con miedo a la determinación de la igualdad y sus contenidos. Una vía para hacerlo sería la de intentar precisar en qué ha de consistir la *dignidad* de la existencia humana en todas sus manifestaciones -cotidiana, profesional, política-» (Camps, V.; 1990:153). A partir de fijar unas bases mínimas comunes podemos avanzar en el proceso, siempre conscientes de que los valores tradicionales y afincados son muy difíciles de cambiar. La búsqueda de información sobre el tema que nos preocupa es un medio muy interesante a la hora de poder argumentar acerca de nuestra propia realidad (muchos y muchas creen que

ahora la mujer está muy bien considerada y que realmente es igual al hombre).

Bibliografía

- CAMPS, V. (1990): *Virtudes Públicas*. Madrid. Espasa-Calpe.
- I SIMPOSIO SOBRE IGUALDAD Y DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA Y LA RIQUEZA (1993): *Información Estadística sobre desigualdad social*. Madrid. Fundación Argentaria. Vol. Especial.
- JUNTA DE ANDALUCÍA. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1995): *Las Mujeres en Andalucía. Estrategias para Avanzar. II Plan Andaluz para la Igualdad de las Mujeres*.
- JUNTA DE ANDALUCÍA. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1993): "Orden por la que se regulan las medidas de fomento del empleo de mujeres, de ayuda para la puesta en marcha de empresas y de formación empresarial". *Revista Separata*, nº 9.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER (1992): *Código de la Mujer*.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER (1990): *Igualdad y Protección de la Mujer en el Trabajo*. Serie Documentos, nº 9, OIT.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER (1994): *Las Mujeres en España. Todos los datos*. Serie Cuadernos Divulgativos, nº 1.
- MONTAÑÉS, M. y GARCÍA, C. (1994): *El Trabajo desde la Perspectiva de Género*. Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer.