

Estudio comparativo sobre conciliación de vida familiar y laboral en diferentes comunidades autónomas. Alternativas

Ángels Cardona Palmer (Secretaria de la dona de STEI-i)



La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, ha originado la revolución pacífica más importante del siglo XX en nuestra sociedad, revolución pacífica e irreversible.

El acceso de las mujeres a la educación y a la Universidad, ha posibilitado que éstas ocupen cargos y desempeñen tareas tradicionalmente adjudicadas a los hombres.

Desgraciadamente, la incorporación de las mujeres al espacio público no ha ido acompañada de la incorporación de los hombres al espacio doméstico, ya que, según la cultura patriarcal, las mujeres eran las únicas responsables de las tareas domésticas y del cuidado de personas dependientes, niñas, niños y personas mayores. El inmovilismo de esta situación, ha supuesto para muchas



mujeres, llevar a cabo una doble o triple jornada con consecuencias negativas para su salud física y mental.

Otra de las consecuencias ha sido la protesta silenciosa de muchas mujeres jóvenes, que han limitado su maternidad y, como resultado, el

Estado Español posee uno de los índices de natalidad más bajos del mundo, situación harto preocupante para la buena marcha económica y social de cualquier país.

Si queremos conseguir una sociedad más sana, más justa e igualitaria, es necesario, por una parte, un cambio de mentalidad respecto a la responsabilidad de las tareas domésticas, y, por otra, es imprescindible una política decidida del estado y de las diferentes Comunidades Autónomas hacia las mujeres y hacia las familias para poder conciliar vida laboral y familiar.

Es interesante constatar las diferencias existentes entre diferentes Comunidades Autónomas, ya que nos pueden ayudar a visualizar que las políticas conciliadoras no son las mismas en todas las comunidades, y, por consiguiente, reivindicar desde nuestro sindicato mejoras en todos los ámbitos, desde el educativo hasta cualquier otro sector, delimitando cuáles son las políticas específicas para las mujeres y cuáles las dirigidas hacia las familias.

De la misma manera, la situación en los países que conforman la Comunidad Europea respecto a medidas de conciliación, nos servirá de modelo y nos ayudará a reivindicar las acciones concretas que deben llevarse a término para poder favorecer la conciliación entre vida familiar y laboral. ☺



PERMISOS DE MATERNIDAD, LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA EN DIFERENTES TERRITORIOS

Funcionariado docente

	PERMISO DE MATERNIDAD: núm. de semanas (1)	PERMISO DE LACTANCIA. Edad de la niña o niño	REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL. Edad de la niña o niño (años)
ANDALUCÍA	20	16	9 (2)
ARAGON	16	9	6
ASTURIAS	16	9	6
CANARIAS	16	9	6
CANTABRIA	18	12 (3)	6
CASTILLA-LA MANCHA	16	9	6
CASTILLA Y LEÓN	16	12	6
CATALUÑA	16+ (1/3 de reducción de jornada hasta el primer año, con el 100% del sueldo o bien 12 semanas más que se acumulan a la maternidad)	9	6. Reducción de la mitad de la jornada con una retribución del 60% del sueldo o bien reducción de un tercio de jornada con una retribución del 80% (4).
EXTREMADURA	16	9	6
EUSKADI	18	10 (5)	12
GALICIA	16 (6)	9	6
ILLES	16	9	6
LA RIOJA	16	9	6
MADRID	16 (7)	9	6
MELILLA	16	9	6
MURCIA	16	9	6
VALENCIA	16	12	6

1. En caso de parto múltiple, el número de semanas se amplía.
2. Si se pide una reducción de un tercio de la jornada, se cobra un 80%, y si se pide la mitad, se cobra un 60% de la totalidad de las retribuciones, tanto las básicas como las complementarias, trienios incluidos.
3. Acumulable al permiso de maternidad hasta un máximo de 4 semanas.
4. No son compatibles con los permisos de maternidad.
5. Acumulable al permiso de maternidad. Cada 6 horas equivalen a un día.
6. Más 8 días de permiso para el padre. En caso de familias monoparentales, se acumula al permiso de la madre.
7. Más 10 días.

Actualmente, el Ayuntamiento de Eivissa, con una subvención de la Comunidad Europea (Programa Equal), subvenciona a la empresa privada para que pueda ampliar el permiso de maternidad de 16 a 18 semanas.

Nota respecto al disfrute del permiso de maternidad y paternidad

Un estudio de la Seguridad Social de España, año 2003, muestra que sólo un 1,52% de los hombres pide el permiso para el padre en España, permiso que está incluido en las 16 semanas de permiso maternal.

En el programa electoral del PSOE, figuraba un permiso de paternidad. Según requerimientos de otros partidos políticos, el mes de octubre de 2004, el PSOE contestó que Sí, pero que ahora No.

En la prensa de octubre de 2004, se publicó la noticia que la Generalitat de Catalunya está estudiando la creación de un permiso de paternidad.

Nota respecto a las remuneraciones por excedencia y reducción de jornada

En el País Vasco se concede una subvención a las mujeres que piden excedencia laboral que asciende a 2.400 euros anuales, frente a los 3.000 que perciben los hombres.

Si se trata de una reducción de media jornada, las mujeres reciben 1.800 euros anuales, mientras que los padres reciben 2.400 euros.

Si se trata de una reducción de un tercio de la jornada, las mujeres obtienen 1.350 euros anuales y los hombres 1.800 euros.

Castilla-León también tiene ayudas económicas para personas que pidan excedencia.

En Illes Balears, existen unas ayudas económicas también superiores caso que las pida el padre, pero no son accesibles para todas las personas que las demanden, sino que se asigna una partida presupuestaria concreta, y, cuando se agota, no puede ampliarse a más demandas.

DATOS INTERNACIONALES

PERMISO DE MATERNIDAD

Suecia y Noruega: 51 semanas

Austria: 54 semanas

Alemania: 32 semanas

Italia: 25 semanas

Portugal: 17 semanas.

Dinamarca: 24 semanas.

REDUCCIÓN DE JORNADA. EXCEDENCIAS

Tanto la duración como los sistemas de pago de las reducciones de jornada y excedencias, varían enormemente entre los países de la Comunidad Europea, oscilando entre remuneración nula a unas cantidades percibidas en función de los ingresos pasando por retribuciones fijas mensuales.

EXCEDENCIAS

Suecia: Permiso de hasta 450 días retribuidos en un 80% durante los 360 primeros días y con una cantidad fija en los últimos 90 días.

Portugal: Permiso de 12 semanas de duración a tiempo completo o 24 a tiempo parcial, de las cuales son retribuidos los 15 primeros días posteriores al permiso de maternidad o paternidad.

Italia: Permiso de 10 meses de duración o bien 11 meses si lo toma el padre. La remuneración es del 30% del salario durante 6 meses y dentro de los tres primeros años de la niña o niño. En el resto de los casos, hasta que la niña o niño cumpla 8 años, la compensación del 30% sólo se abonará si los ingresos son inferiores a 2,5 veces la pensión mínima nacional.

Austria : Un permiso mínimo de tres meses, y máximo hasta que la menor o el menor cumpla dos años de edad. Sin embargo, se puede acordar con la parte empresarial un contrato a tiempo parcial por un período que, como máximo, puede alcanzar hasta que la hija o el hijo tenga 4 años. Este permiso parcial está remunerado con una retribución fija mensual de aproximadamente 410 euros.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Portugal: Hasta que la menor o el menor tiene 12 años.

Suecia: Hasta los 8 años.

PERMISO DE LACTANCIA

Italia: 2 horas al día pudiendo ambas acumularse, hasta que la criatura tenga 1 año o en tanto dure la necesidad.

Grecia: En el sector público, la duración es de 2 horas para menores de 2 años y 1 hora para menores entre 2 y 4 años (puede sustituirse por un permiso retribuido de 9 meses). En el sector privado, de 1 hora. En los **países nórdicos** no tienen regulado este permiso por contar con permisos de maternidad y paternidad mucho más largos.

PERMISO DE PATERNIDAD

En **Noruega**, país que cuenta con un permiso de paternidad exclusivo para padres de 4 semanas, el 70% de los hombres, tomó el permiso total y el 22% menos tiempo; de esta manera, los padres pueden responsabilizarse, desde el primer momento, del cuidado y educación de sus criaturas.

Francia: El gobierno de Lionel Jospin, el día 11 de junio de 2001, creó un permiso de paternidad de 2 semanas.

Portugal: Permiso de paternidad de 5 días.

Suecia: 10 días.

Dinamarca: 2 semanas.

Finlandia: 3 semanas.

Reivindicaciones generales Educación

La Ley de la Prevención de violencia de género, aprobada definitivamente por unanimidad y sin ninguna abstención el día 22 de diciembre de 2004 en el Pleno del Congreso de los Diputados, incluye los puntos siguientes:

En el artículo 4, puntos 2, 3, 4, 5, 6 y 7 se dice que la educación, en las diferentes etapas, contribuirá a la resolución pacífica de conflictos y a valorar y respetar la igualdad entre los sexos.

La disposición adicional quinta, punto 5, 1.f, convierte la asignatura de Ética de Secundaria en una nueva asignatura cuyo enunciado será: **Ética e igualdad entre mujeres y hombres**.

En el artículo 6, se dice que las Administraciones educativas velarán para que se eliminen los estereotipos sexistas y discriminatorios en todos los materiales educativos.

El artículo 7 trata sobre las Administraciones educativas y dice que éstas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad.

El artículo 8 habla sobre la integración de personas en los Consejos escolares de cada centro y en el Consejo Escolar del Estado, que impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad.

Los Servicios de inspección educativa, artículo 9, velarán para que se cumplan los principios recogidos en estos artículos.

A pesar de todos estos enunciados, en la Ley no se contempla ninguna **dotación económica** para poder llevar a cabo estas medidas.

La confederación de STEs-i, presentó trece enmiendas al Consejo Escolar del Estado, de las cuales once fueron aprobadas por dicho organismo y algunas de ellas posteriormente incorporadas a la Ley. Sin embargo, nuestra enmienda sobre la dotación económica del capítulo educativo, que fue una de las aprobadas, no ha sido incorporada al texto definitivo. Por este motivo, la enmienda se presentará ahora a la nueva Ley de educación actualmente a debate.

Desde la confederación de STEs-i reivindicamos:

·Inclusión de una PARTIDA ECONÓMICA en la Ley de prevención de violencia de género para llevar a término las medidas anunciadas. Si esto no fuera posible, incluir una partida económica en la nueva Ley de Educación ahora a debate.

·Inclusión en el currículum escolar de la MATERIA DE IGUALDAD.

·Incluir temas sobre discriminación sexista en las normativas de INSPECCIÓN EDUCATIVA.

·Revisión de los LIBROS DE TEXTO a cargo de la Administración educativa para evitar la discriminación.

·Creación y/o funcionamiento (en las Consejerías de Educación en las que ya existen: Andalucía, País Vasco...), de las COMISIO-

NES DE IGUALDAD de oportunidades en el ámbito educativo que garanticen el cumplimiento de la normativa vigente y que establezcan líneas de actuación para eliminar las situaciones discriminatorias.

·Creación y mantenimiento de ASESORÍAS DE COEDUCACIÓN para que realicen tareas de diagnóstico y formación del profesorado así como de programas específicos en los centros.

·Inclusión de formación específica sobre FEMINISMO, prevención de violencia de género, resolución pacífica de conflictos y coeducación en las Escuelas Universitarias de formación del profesorado. (No sólo una optativa como hasta ahora).

Reivindicaciones generales Todos los sectores

·Acumulación de la hora de LACTANCIA: las mujeres que lo deseen, podrán sustituir la hora diaria de lactancia por una ampliación del permiso de maternidad de 9 semanas. (Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de la empresa Aldeasa).

·Reducción de jornada por cuidado de menores:

-El 100% del salario si se reduce la jornada en un tercio, y un 80% del salario si se reduce la mitad de la jornada, hasta que la niña o el niño tenga un año.

-Hasta los nueve años, el 80% de las retribuciones totales si se pide un tercio de la jornada, y el 60% de las retribuciones si se pide reducción de media jornada.

·Igualar en derechos a los MATRIMONIOS convencionales con las PAREJAS de hecho.

·Extensión de los COMEDORES ESCOLARES.

·Creación de EQUIPAMENTOS SOCIALES que garanticen el cuidado de niñas y niños así como la de las personas mayores y personas discapacitadas: escuelas 0-3 y centros de día.

·Creación de un PERMISO retribuido de una hora diaria parecido al de lactancia, para el cuidado de personas mayores gravemente enfermas.

·PERMISO retribuido de tres días por enfermedad infecto-contagiosa de las niñas y niños menores de 9 años. Duración: tres días.

·Servicio de guardería durante las actividades de formación.

·Exigir a las Administraciones públicas y entidades privadas, que adopten un LENGUAJE

no sexista y proyecten una imagen no discriminatoria de la mujer.

·Exigir a las Administraciones y autoridades laborales que arbitren medidas para erradicar el fraude en la contratación y las DISCRIMINACIONES SALARIALES y ofertas de trabajo discriminatorias.

·Derecho a disfrutar las VACACIONES cuando éstas coincidan con el período de permiso por maternidad. (Sentencia de 18 de marzo de 2004 del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas).

·Permiso de PATERNIDAD: Creación de un permiso retribuido, exclusivo para los hombres, de 4 semanas de duración.

·Establecer una regulación flexible de horarios.

A nivel mundial existe un intento de globalización económica, cuando lo que se debería globalizar son los derechos humanos.

El estado español, inmerso de lleno en Europa, con una Constitución común en perspectiva, debe equipararse con el resto de países europeos en derechos sociales, principalmente en la creación de medidas concretas para facilitar al sexo menos representado en el ejercicio de actividades profesionales, en la compensación de desventajas en las carreras profesionales y en todas aquellas acciones positivas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional de mujeres y hombres.