

## **SOY MUJER, SOY MADRE.**

No cabe duda de que la sociedad está cambiando en sus bases culturales, sus modelos y sus aspiraciones. Sin embargo, a pesar de los cambios sustanciales que se producen, la maternidad de la mujer sigue siendo un elemento clave de la estructura social.

En las últimas décadas hemos vivido la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral. Sin embargo, esa incorporación no se ha hecho correctamente. La mujer ha salido perdiendo, y con ella, la familia y la sociedad en su conjunto.

Con carácter general, las mujeres quieren tener hijos –según los estudios, más de los que de hecho tienen–, quieren cuidarles, verles crecer, acompañarles en su infancia y adolescencia, y disfrutar, en definitiva, de su vida familiar. Pero la presión social las lleva a esconder su maternidad, a retrasarla, a disimular su vocación maternal y a tener que demostrar que los hijos no las impiden ser “igual que los hombres”. En otro orden de cosas, y a efecto prácticos, estos sentimientos provocan un descenso de la tasa de natalidad que está hundiendo a Occidente en un invierno demográfico con graves consecuencias para el futuro próximo.

Todo un error de concepto y de gestión humana de un cambio social.

No son ni la madre, ni el padre, o la familia quienes por fuerza deben adaptarse al mundo laboral y económico, sino todo lo contrario. Porque es la familia la que da vida a la sociedad y una sociedad sana se fundamenta sobre familias sanas, fuertes, unidas y consolidadas.

La maternidad debe recuperar el lugar que le corresponde como bien social y humano, digna de toda consideración y respeto. No se puede denigrar, discriminar o cosificar.

Por otro lado, los avances científicos han permitido el control de la natalidad, tanto para frenarla como para producirla. Esto ha llevado a la cosificación de la maternidad y su comercialización.

*Women of the World* se hace eco de la voz de las mujeres que quieren seguir siéndolo, que quieren hablar en términos de mujer. Por eso presentamos 10 propuestas políticas concretas que permitan a la mujer ser ella misma en su doble dimensión, mujer y madre, respetando su identidad femenina así como el valor y la dignidad de la maternidad.

1.- FLEXIBILIDAD DE HORARIO REAL y ajustado a las necesidades de la madre trabajadora sin discriminación de ningún tipo, así como la ampliación del derecho a la reducción de jornada, independientemente de la edad de los hijos. Estas medidas exigirían los necesarios beneficios fiscales para las empresas a efectos de que no sean una carga para las mismas.

Si bien la conciliación entre la vida familiar y laborar parece ser hoy una prioridad general a nivel político y empresarial, los resultados no terminan de ser los deseables y en muchos casos no se tienen los hijos que se desearía tener precisamente por razones laborales<sup>1</sup>. En muchos casos se entiende la conciliación como facilitar que las mujeres trabajen a tiempo completo y que alguien o alguna institución se ocupe del cuidado de sus hijos. Sin embargo, la verdadera conciliación consiste en que sean las madres y los padres lo que cuiden, eduquen y vivan con sus hijos. Una sociedad sana se construye cuando las familias pueden pasar tiempo juntos, permitiendo así que la unidad familiar se fortalezca<sup>2</sup>.

La conciliación real debe permitir crear una familia, tener el número de hijos que se desee, así como decidir con plena libertad la forma en la que se va a conciliar familia, vida laboral, tiempo y modo de dedicación a la familia<sup>3</sup>.

Entendemos que la verdadera y positiva conciliación pasa por flexibilizar horarios y permitir las reducciones de jornada que son, en la gran mayoría de los casos, la planeación de trabajo preferida por las madres trabajadoras<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Todas las encuestas señalan que los europeos no tienen todos los hijos que desean y que mencionan con mucha frecuencia la aspiración de

<sup>2</sup> En cada Estado miembro y en cada Estado adherente se elabore una guía de información y de sensibilización destinada a los interlocutores sociales, a los jefes de empresa, a los directores de recursos humanos y a los empleados y empleadas, con ejemplos de buenas prácticas para conciliar mejor la vida profesional y familiar. Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Parlamento Europeo (A5-0092/2004, párr. 14).

<sup>3</sup> Los poderes públicos, cuya misión es buscar el bien común, se trata de abrir posibilidades, garantizar a las mujeres y a los hombres de hoy una verdadera libertad para que funden una familia y tengan el número de hijos que deseen, sin inmiscuirse en las opciones personales de realización. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La familia y la evolución demográfica” (SOC 245 – CESE 55/2007, párr. 8.15).

<sup>4</sup> En Alemania, el 45,3% de las madres trabajadoras tienen un empleo a jornada parcial. “La mujer en el mercado laboral en Alemania y Francia”, Consejería de Empleo e Inmigración de acreditada ante Alemania, publicado en Marzo de 2011. Disponible en línea: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/consejeria/publicaciones/Public9/51.pdf> [Última visita: 27/02/2016].

La provisión y la promoción de los medios necesarios para que la participación en la fuerza laboral sea compatible con las obligaciones familiares, especialmente en el caso de las familias monoparentales con niños pequeños, prestando especial atención a las necesidades de las viudas y los huérfanos, a través de medios como el seguro médico y la seguridad social, programas de transferencias en efectivo y en especie, guarderías y salas de lactancia en el lugar de trabajo, jardines de infancia, trabajos de jornada parcial, licencia paterna remunerada, licencia materna remunerada, horarios de trabajo flexibles y servicios de salud reproductiva y de salud infantil. Resolución 29/22 ONU “Protección de la familia: la contribución de la familia a la realización del derecho de sus miembros a un estándar adecuado de vida, particularmente a través de su rol en la erradicación de la pobreza y la consecución del desarrollo sostenible” [A/HRC/RES/29/22, par. 20(h)].

2.- PROMOCIÓN DEL TRABAJO DESDE CASA – teletrabajo– al menos en alguna fracción (diaria o semanal) de la jornada laboral. Potenciar las responsabilidades profesionales por objetivos, así como el emprendimiento laboral y empresarial desde el hogar; tanto para la mujer como para el hombre, de manera que éste pueda involucrarse más en la vida familiar.

Estas medidas requieren del apoyo subsidiario de los gobiernos a través de ventajas fiscales al emprendimiento y al trabajo realizado desde el hogar. Este tipo de trabajo es, en muchas ocasiones, el preferido por los padres y madres, ya que permiten un entorno más centrado en la familia, lo cual es beneficioso, sin duda, tanto para los progenitores como para los hijos.

3.- DISPONER DE 24 HORAS AL AÑO PARA ASUNTOS FAMILIARES SIN JUSTIFICACIÓN, pero con previo aviso, para todos los padres de hijos menores de edad, de manera que se cubra una necesidad común a todos los padres, y que no suponga un inconveniente serio para la empresa.

La debida atención a los hijos implica asuntos de carácter personal que se deben atender durante la jornada laboral, fundamentalmente aquellos relacionados con la escolarización de los niños, sanidad, etcétera. Estas 24 horas o 3 días al año deberán quedar al margen de los días de vacaciones y estar ajustadas exclusivamente a las necesidades de la familia.

4.- APOYO A LAS CONTRATACIONES A TIEMPO PARCIAL para personas con responsabilidades familiares, con beneficios fiscales, de manera que estos contratos no supongan un perjuicio para las empresas.

Las jornadas reducidas y los contratos a tiempo parcial suponen a veces una desventaja para las empresas que se ven obligadas a contratar dos personas para desarrollar el mismo trabajo. Por ello, estas jornadas reducidas o contratos a tiempo parcial deberían ir acompañadas, en los casos de personas con responsabilidades familiares, de una reducción sustancial de la aportación a la Seguridad Social por parte de la empresa, así como deducciones fiscales de modo que, en términos económicos absolutos, no supongan una carga para la empresa contratante<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Por ejemplo, en España se estima que alrededor del 15% de las mujeres no vuelven a trabajar tras el nacimiento de un hijo debido a la falta de contratos a tiempo parcial (...), y en Reino Unido, una gran proporción de mujeres van de jornada completa a reducida una vez son madres. Artículo publicado en RNW (Radio holandesa). Disponible en línea: <https://www.rnw.org/archive/dutch-women-spoilt-princesses> [Última visita 27/02/2016].

## 5.- EL TRATAMIENTO DEL TÉRMINO “DEDICACIÓN EXCLUSIVA A LA FAMILIA” COMO CATEGORÍA LABORAL.

*“La maternidad y el cuidado de los niños, los mayores, los familiares enfermos o con discapacidad y de otras personas dependientes representan una carga de trabajo adicional y, en ocasiones, a tiempo completo, que es asumida casi exclusivamente por las mujeres; que este trabajo raramente es remunerado y que la sociedad no lo valora adecuadamente, pese a que posee una enorme importancia social, contribuye al bienestar social y puede medirse con indicadores económicos como el PIB” (Informe Junio 2015, Parlamento Europeo).*

Esa dedicación exclusiva a la familia, aun siendo una inmensa fuente de riqueza perfectamente cuantificable en las economías nacionales a través del PIB<sup>6</sup>, supone en numerosas ocasiones una discriminación social hacia la mujer y, bajo ciertas circunstancias la sitúa en una posición de especial vulnerabilidad porque la sociedad sigue infravalorando el papel de quienes se dedican en exclusiva, o mayoritariamente al cuidado de los hijos, los ancianos y personas dependientes<sup>7</sup>.

Para paliar dichas situaciones, esta medida implicaría:

- \* Acceso a la Seguridad Social (SS) individual y compartida: las cuotas de SS, acreditadas a nivel individual por cada uno de los miembros de la pareja, serían consideradas como “gananciales”, si así lo desean los interesados. Ello permitiría, en caso de separación o viudedad, compensar al cónyuge que ha interrumpido, o no ha iniciado nunca, su vida laboral para dedicarse a la familia o al cuidado de los hijos, y como consecuencia, una pérdida importante para su futura pensión<sup>8</sup>.
- \* Salario indirecto a través de subvenciones y prestaciones en las que la categoría “dedicación exclusiva a la familia” tenga un bonus especial.
- \* Deducciones en el ámbito del “Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas” (IRPF) en el que haya deducciones en la cuota de este impuesto cuando uno de los cónyuges desempeñe labores no remuneradas en el seno del hogar familiar<sup>9</sup>.
- \* Incremento de los mínimos vitales en el IRPF, que supone un beneficio fiscal para las madres con el fin de consolidar a nivel sociopolítico la consideración de la dedicación exclusiva a la familia como un bien social que se premia con una sobreponderación del mínimo vital desgravado en el impuesto.
- \* Jubilación directa o mixta con la implantación de un sistema de pensiones basado en acuerdos con instituciones bancarias<sup>10</sup>.
- \* Baja subvencionada tanto por enfermedad como maternidad<sup>11</sup>.

Estas medidas permitirían estrechar la brecha social y de independencia económica que sufren las personas con dedicación exclusiva a su familia y, a nivel práctico permiten a la madre contratar ayuda doméstica cuando la salud, la nueva maternidad, o la edad no le permiten realizarlas.

<sup>6</sup> Así, por ejemplo el trabajo no remunerado en México supone el 20% del PIB (Fuente: INEGI), en Colombia el 19,3% (Fuente: ENUT) y en Ecuador el 15% (Fuente: INEC). En España según M<sup>a</sup> Angeles Durán del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) el PIB crecería en un 53% si se pagara el trabajo no remunerado que hacen las mujeres.

<sup>7</sup> Insta a la Comisión a que anime a los Estados miembros a reconocer el valor económico, social y educativo del trabajo no remunerado en las familias y los hogares, creando mecanismos de contribuciones al sistema de protección social y a los regímenes de pensiones sobre una base voluntaria. Informe sobre el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres 2006-2010. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A6-0033/2007, 20<sup>a</sup> sugerencia de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales)

<sup>8</sup> En Alemania y Suecia ya existe esta medida fiscal.

<sup>9</sup> En la Comunidad Autónoma de Valencia, España, ya se aplica esta deducción por el Art. 4 de la Ley Autonómica 13/1997 con la modificación introducida por el Art. 14.1.d) de la Ley Autonómica 9/2001.

<sup>10</sup> En julio de 2015 se anunciaba que el trabajo de amas de casa se incluirá en el PIB de Costa Rica, y aunque las mujeres no recibirán un salario por este trabajo, con el reconocimiento se abre la posibilidad de que se establezca una pensión. En Ecuador, ya en abril del mismo año se había aprobado el informe para segundo debate del “Proyecto de Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” por el que las amas de casa tendrían derecho a pensión de jubilación, así como en Argentina la tienen ya desde hace tiempo.

<sup>11</sup> El Ayuntamiento de Madrid, España, implementó durante unos años un programa social llamado “Primeros días” por el que se proporcionaba ayuda doméstica a las familias durante los cuatro primeros meses de vida de un nuevo miembro para ayudar en tareas de limpieza, atención de menores, etc.

6.- LA MEJORA SUSTANCIAL DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD para las madres con dedicación prioritaria o exclusiva a la familia. La dedicación a la familia limita la independencia económica de la mujer y la mantiene alejada del mundo laboral durante un largo período de tiempo. Esas circunstancias hacen que, en el caso de quedarse viuda, su situación se vuelva especialmente delicada y vulnerable. En estos casos, el apoyo por parte de la sociedad y de los gobiernos ha de ser aún mayor que en el resto de casos para evitar que se den situaciones de clara discriminación y desventaja social.

7.- VENTAJAS FISCALES SUSTANCIALES PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A MUJERES QUE, DEBIDO A SU DEDICACIÓN A LA FAMILIA, HAN ESTADO MUCHO TIEMPO FUERA DEL MERCADO LABORAL, con bonus especial para la contratación de las mujeres solteras, viudas y separadas que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y necesiten una mayor protección y apoyo por parte de la sociedad y de los gobiernos para poder incorporarse al mundo laboral. Que su situación económica no se vea desfavorecida por el hecho de haberse dedicado de manera total o mayoritaria a su familia<sup>12</sup>.

8.- LA DENUNCIA Y PERSECUCIÓN ACTIVA DE CUALQUIER GESTO DISCRIMINATORIO PROBADO, tanto en la sociedad como en el mundo laboral, hacia la mujer trabajadora que quiere tener hijos o la que se dedica en exclusiva o parcialmente al cuidado y atención de su familia<sup>13</sup>.

Esta discriminación es, tristemente, una situación frecuente. Discriminación que se produce tanto en términos salariales, como de contratación, despidos improcedentes, acoso laboral, etc., ya no sólo a las madres, sino incluso a las mujeres que quieren serlo o están en edad de serlo. La mujer es discriminada hoy, en Occidente, no tanto por el hecho de ser mujer, sino por ser madre<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> *El futuro de Europa depende de su capacidad para promover sociedades acogedoras para las mujeres y los hombres jóvenes y que, en ese marco, la realización de los deseos de tener hijos, o la atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad no debería estar enfrentada a las opciones educativas y profesionales o constituir un freno a la hora de seguirlas o retomarlas.* Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo: “Informe sobre un marco regulador para medidas de conciliación de la vida familiar y del periodo de estudios para las mujeres jóvenes en la Unión Europea” (A6-0209/2007, punto F).

<sup>13</sup> *La motivación de las mujeres jóvenes para estudiar y crear una familia puede disminuir por el hecho de que tengan miedo a que posteriormente sean discriminadas en la vida laboral; insta, por consiguiente, a los Estados miembros a que luchen contra la discriminación de la que son víctimas las madres por parte de los empresarios tanto en lo que se refiere a la contratación como a la promoción* (A6-0209/2007, párr. 34).

<sup>14</sup> *Garantizar que la maternidad y su ejercicio, la labor de crianza de los hijos y la función de la mujer en la procreación no sean motivo de discriminación ni limiten la plena participación de la mujer en la sociedad* (A/HRC/RES/29/22, párr. 12).

9.- LA ELIMINACIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES E IDEOLÓGICAS, ASÍ COMO DE PROGRAMAS EDUCATIVOS QUE NO RESPETEN LA IDENTIDAD FEMENINA NI A LA MUJER, con todos sus condicionantes antropológicos, así como la complementariedad colaborativa de los sexos. La identidad femenina, los rasgos característicos de la mujer, el valor de la maternidad y la dedicación a la familia, se esconden y se ignoran en los programas educativos con las repercusiones sociales negativas que ello conlleva. Se dibuja una realidad inconexa, falsa y manipulada, haciendo de las mujeres “otros hombres”, anulando la complementariedad de los sexos, y por ende la riqueza y el equilibrio emocional que supone. La dedicación a la familia se presenta como algo negativo, quitándole el valor social y económico que representa, y discriminando a las mujeres que eligen libremente la opción de la dedicación a su familia y a personas dependientes como opción prioritaria en su vida.

Esta imposición de la perspectiva de género en las escuelas entraña la discriminación de un sector de la población y por ello debe ser erradicada. Si bien cada día es mayor el porcentaje de tareas domésticas desarrolladas por los hombres, son las mujeres las que realizan la gran mayoría de ellas como una opción vital personal. La libre elección de la mujer en lo que respecta a su vida debe ser respetada, más aún cuando su dedicación a la familia supone uno de los grandes motores de la economía de los países.

## 10.- LA ABOLICIÓN UNIVERSAL DE LA MATERNIDAD DE ALQUILER.

La maternidad de alquiler<sup>15</sup>, más conocida como “vientres de alquiler” o “gestación por sustitución”, no constituye ningún progreso ni avance social, mucho menos en lo que a derechos de la mujer se refiere. Se trata de una nueva forma de explotación de la mujer por su capacidad de ser madre, y de tráfico de personas que convierte a los niños en productos comerciales. Supone, por tanto, una flagrante violación a la dignidad tanto de la madre, como del niño. La maternidad no puede ser objeto de comercio. La justificación de la maternidad de alquiler implica que, tal y como sucede con la prostitución, se pueda utilizar a la mujer para satisfacer un deseo, por muy digno y legítimo que este sea.

Aunque abogamos por la prohibición universal de la práctica de los vientres de alquiler, proponemos, como una vía sencilla y eficaz para acabar con esta práctica, la negativa a permitir el registro de la filiación de los niños nacidos de vientres de alquiler a nombre de los compradores, ya que funcionaría como medida de carácter disuasorio reduciendo radicalmente el negocio y la explotación que comporta la maternidad subrogada.

---

<sup>15</sup> El Parlamento Europeo (PE) ha condenado la maternidad subrogada sin distinción entre la “altruista” y la “comercial”. El 5 de abril de 2011 el PE adoptó una resolución pidiendo; *que los Estados miembros reconozcan el grave problema de las madres de alquiler, que constituye una explotación del cuerpo femenino y sus órganos de reproducción, [y subrayando] que tanto las mujeres como los niños son objeto de las mismas formas de explotación, y que ambos pueden ser vistos como productos en el mercado reproductivo internacional, y que, a través de nuevos acuerdos de reproducción como las madres de alquiler, están aumentando la trata de mujeres y niños y el número de adopciones ilegales transfronterizas.* “Marco político de la UE para combatir la violencia contra las mujeres” (A7-0065/2011, par. 20-21).

Asimismo, se adoptó en sesión plenaria del PE el 30 de noviembre de 2015 una resolución que *condena la práctica de la gestación por sustitución, que es contraria a la dignidad humana de la mujer, ya que su cuerpo y sus funciones reproductivas se utilizan como una materia prima; estima que debe prohibirse esta práctica, que implica la explotación de las funciones reproductivas y la utilización del cuerpo con fines financieros o de otro tipo, en particular en el caso de las mujeres vulnerables en los países en desarrollo, y pide que se examine con carácter de urgencia en el marco de los instrumentos de derechos humanos.* “Informe anual sobre los derechos humanos y la democracia en el mundo (2014) y la política de la Unión Europea al respecto (A8-0344/2015, punto 114).



*Women of the World Global Platform* es una iniciativa puesta en marcha por la organización española Profesionales por la Ética con la colaboración de *Woman Attitude* y *Femina Europa* y apoyada por un gran número de entidades de todo el mundo para ser la voz de las mujeres que hablan en términos de mujer.

*Women of the World* está formada por un creciente número de entidades de todo el mundo que trabajan para llevar a las instituciones internacionales y los gobiernos nacionales lo que las mujeres del mundo realmente piensan y exigen. Y para cambiar las políticas y las tendencias.

Desde *Women of the World* hacemos frente a ese feminismo rancio y pasado de moda y a la ideología de género en la que desemboca.

*Women of the World* tiene como misión evitar que desde las instituciones y organismos internacionales, o desde los gobiernos nacionales, se promulguen leyes o resoluciones que ignoren, anulen o desprecien la identidad femenina, el valor y la dignidad de la maternidad o la dedicación prioritaria a la familia. Queremos devolverle a la mujer su verdadera y completa identidad, en complementariedad con el hombre, así como su papel como mujer en su familia, en la sociedad y en el mundo laboral.

Nuestras razones están plasmadas en la Declaración Internacional, traducida a 11 idiomas, apoyada por 146 ONGs de 47 países y por 17.000 mujeres de 72 países. Este apoyo masivo proviene de países tan dispares como la República del Congo, Kenia, Irak, Marruecos, Sudán, Gabón, Camerún, Nigeria, Burkina Faso, Turkmenistan, Kirguistán, Filipinas, Líbano, Nueva Caledonia, Trinidad y Tobago, Haití, Martinica, Sta. Lucía, Bosnia Herzegovina, Croacia, Rusia, Serbia, Republica de San Marino, Ucrania, El Salvador, Guatemala o la República Dominicana.

<http://www.womenworldplatform.com/>

 Women-of-the-World-Platform

 @wow\_platform