

I. Nuevo Contrato Social entre mujeres y hombres

I. Nuevo Contrato Social entre mujeres y hombres

Aceptando que el inicio del cambio en la situación de las mujeres tiene su origen hace más de dos siglos, ha sido la segunda mitad del XX el escenario temporal en el que los cambios se han acelerado sustancialmente. Igual que la globalización de la economía, la revolución tecnológica o el desarrollo de los medios de comunicación son datos de partida para entender la realidad de este fin de milenio, las variaciones en los patrones de natalidad, en la estructura familiar, en el mercado laboral y hasta en la fisonomía de las ciudades son hoy hechos ineludibles y en buena parte consecuencia de los cambios protagonizados por las mujeres. Esto nos obliga a considerar el género como una variable determinante en cualquier esfuerzo para avanzar perspectivas de futuro.

Es evidente que aunque las mujeres somos iguales que los hombres en inteligencia, en voluntad y en capacidad de trabajo, las desigualdades entre los sexos son constatables aún en la sociedad española actual, y la razón es que esta sociedad continúa sin ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres.

Pese a los logros conseguidos, las mujeres hemos sido relegadas, hasta hace unas décadas a un papel subordinado. La organización de la sociedad en el pasado se asentó en un modelo basado en lo que feminismo y marxismo coincidieron en denominar *división sexual del trabajo* y que describía un sistema organizativo y de producción con asignación de papeles diferentes a hombres y mujeres. Los hombres detentaban el monopolio de lo público, trabajaban por un salario o unos beneficios y desempeñaban los puestos que en la organización social suponen responsabilidad, toma de decisiones y poder. Las mujeres, en cambio, vivían y se dedicaban al ámbito privado de la familia, las tareas domésticas o el cuidado de las personas dependientes.

En los últimos años se han producido muchos cambios y este viejo modelo está en crisis y tiene muchas y serias fisuras. La división del mundo en dos mitades ya no sirve, este modelo ha perdido racionalidad a medida que la sociedad va cambiando y surgen problemas y disfunciones que afectan a su conjunto. Las mujeres estamos modificando nuestra parte de este contrato social implícito sin que los hombres lo hagan también y sin que cambien las condiciones del contexto en el que se sitúa la relación entre los dos sexos.

Se han producido muchos cambios en las leyes, en el acceso a la educación, en el empleo, en la participación en la cultura e incluso en la presencia de las mujeres en la política. Sin embargo en muchos aspectos de la vida cotidiana, pública y privada, las cosas siguen funcionando como si la antigua división de tareas fuera un orden natural inalterable.

Pero el viejo modelo ya no sirve, no sirve la antigua división del mundo en dos mitades excluyentes. Se trata ahora de plantear una alternativa, de buscar soluciones relacionadas con una distribución más igualitaria de los tiempos y los espacios, se trata en definitiva de que ambos sexos, que ya comparten en buena medida los niveles de formación y cualificación, compartan también el trabajo, la familia, el ocio o el poder. Es necesario desarrollar un *Nuevo Contrato de Género entre mujeres y hombres* basado en la corresponsabilidad, que no complementariedad de ambos sexos, un nuevo contrato que nos permita compartir el trabajo asalariado, compartir las responsabilidades familiares y el cuidado de las personas dependientes, compartir el poder y la toma de decisiones; en definitiva compartir la vida.

Concretar la filosofía de este *Nuevo Contrato de Género* es un desafío importante y parte de la premisa de que este desafío no nos incumbe solamente a las mujeres sino al conjunto de la sociedad.

Compartir la familia y el trabajo doméstico. En la actualidad no existe ninguna razón, ni siquiera de tipo económico, que justifique que las mujeres nos especialicemos en el trabajo doméstico, pero continuamos siendo quienes se ocupan de la familia, la casa y el cuidado de los hijos/os y personas dependientes.

Si las mujeres que trabajan fuera de casa quieren desarrollar una carrera profesional de baja intensidad, asumiendo la carga del trabajo doméstico y los cuidados familiares y dando prioridad a la carrera profesional de su pareja, han de enfrentarse inevitablemente a la *doble jornada*. Pero si además quieren desarrollar una carrera profesional competitiva no pueden trabajar lo mismo que un hombre, sino que deben mostrar una dedicación y esfuerzos superiores, sobreactuarse, para que sus pretensiones sean tomadas en serio. O aceptamos que las mujeres sigamos jugando un papel secundario en el trabajo asalariado o estamos exigiéndonos una doble jornada excepcional, aún suponiendo (que es mucho suponer) un reparto equilibrado de las tareas domésticas y familiares.

El *Nuevo Contrato Social* exige un cambio institucional. Se requieren servicios sociales que asuman las tareas que anteriormente desempeñaba la familia (fundamentalmente las mujeres): escuelas infantiles y ayuda a domicilio o teleasistencia. Es necesario garantizar la creación de escuelas infantiles y colegios con horarios flexibles, acordes a las necesidades de hombres y mujeres. Los servicios públicos no pueden seguir funcionando sobre la base de que las mujeres tenemos todo el día libre y los hombres carecen de responsabilidades familiares.

La actual duración de la jornada laboral es incompatible con el reparto equilibrado de las tareas familiares y domésticas, y la extensión del trabajo a tiempo parcial, aunque ofrece algunas oportunidades a muchas mujeres porque parece una solución a su medida, simultáneamente refuerza la imagen de que los hombres trabajan más horas. Es preciso adecuar los

horarios de trabajo de modo que hombres y mujeres puedan llegar a casa a horas razonables, colaborando en las tareas cotidianas, educando a hijos e hijas, y participando en el entorno social y ciudadano.

No podemos olvidar tampoco que en el seno de la familia asistimos diariamente a una sucesión de crímenes y escenas de violencia y maltrato físico y psicológico por parte de maridos o compañeros contra sus mujeres o ex-mujeres. Cada año en España mueren entre 50 y 100 mujeres y otras miles sufren continuamente problemas de acoso y violencia conyugal. La violencia doméstica y sexual atropella los derechos más fundamentales de las mujeres y es una muestra clara de la situación de discriminación e indefensión en que nos encontramos.

Para **compartir el trabajo** necesitamos una nueva política de empleo que garantice a las mujeres un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, Sin esa política las mujeres seguiremos siendo las más perjudicadas, no se podrá poner freno al desempleo (la cuota de desempleo femenino dobla a la masculina) ni a la pobreza; las mujeres continuaremos ocupando empleos de baja calidad y escasa cualificación profesional, nos mantendremos en las peores posiciones en términos de temporalidad de los contratos y de eventualidad en contratos parciales, además de continuar trabajando en sectores tradicionales y no en sectores con futuro (en ámbitos como la electrónica, telecomunicaciones o informática, las mujeres ocupamos sólo el 20% de los puestos de trabajo existentes), y cobrando hasta un 30% menos de salario por desempeñar empleos de igual valor.

Es necesario también que esa nueva política de empleo contemple medidas que hagan realidad la igualdad, e impidan la discriminación de las mujeres respecto a los hombres para acceder a un puesto de trabajo o a la promoción profesional. Se trata también de cambiar las expectativas de las empresas (y de los sindicatos) sobre la dedicación de las mujeres al trabajo.

Además, la actual duración de la jornada laboral no es inevitable, a la vista del incremento de la productividad, y resulta muy inconveniente para cualquier intento de racionalizar la vida familiar. El reparto de las tareas domésticas y una relación con los hijos/as más equilibrada exige disponer de más tiempo libre en cada jornada y a lo largo del ciclo profesional. La reducción generalizada del horario laboral es un objetivo para conseguir a la vez bienestar familiar y reparto de las tareas domésticas, así como un reparto más equilibrado del empleo.

Compartir el poder y la toma de decisiones es otro de los pilares sobre los que se asienta este *Nuevo Contrato de Género*, denominado *Nuevo Contrato Social entre mujeres y hombres*, y éste es precisamente uno de los espacios en los que más resistencia hay al cambio. Llama poderosamente la atención que las transformaciones habidas en ámbitos como la educación o el empleo se hayan reflejado tan poco en otras áreas. No hay más que echar un vistazo a los ámbitos de poder político, económico o mediático para

percibir la ausencia de mujeres, o lo que es lo mismo, la sobrerrepresentación de hombres. Cualquiera que sea el nivel en que observemos, nacional, regional o local, sin olvidarnos de los organismos internacionales, las mujeres somos una minoría cuando se trata de tomar decisiones.

Las decisiones económicas, las decisiones políticas, las decisiones que desde el poder definen el rumbo de nuestra sociedad, las toman casi exclusivamente los hombres. La sociedad está compuesta por hombres y mujeres, pero está dirigida por hombres.

Hay barreras que impiden o dificultan la entrada y participación de las mujeres en el poder, se trata de un problema estructural y no coyuntural. Este denominado *techo de cristal* que impide avanzar a las mujeres, se debe a la sobrecarga que supone la política junto a las responsabilidades familiares y al trabajo asalariado, a la falta de socialización de las mujeres para el poder y la toma de decisiones y a la ausencia de modelos de mujer válidos en este sentido.

Esto no es así porque las mujeres seamos menos inteligentes, tampoco porque tengamos menos capacidad de trabajo, porque conozcamos peor las necesidades de la gente o lo que es mejor para el conjunto de la sociedad. Se trata de una grave anomalía democrática, de un déficit democrático, y puede que la verdadera democracia exista cuando también en política el número de mujeres incapaces sea igual al de los hombres de la misma condición.

Debemos tomar conciencia de que seguir ignorando la capacidad de las mujeres supone además de una injusticia, un despilfarro de inteligencia y de capacidad de trabajo de la mitad de nuestra sociedad. Es necesario garantizar esta igualdad mediante la adopción de medidas positivas encaminadas a lograr la *democracia paritaria* en todas las instancias de representación y decisión, públicas y privadas, así como en los poderes económicos, políticos y mediáticos.

Propuestas y medidas para un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares

- Someter a evaluación todas y cada una de las medidas que buscan facilitar la compatibilización entre vida laboral y responsabilidades familiares.
- Evaluar el impacto de todas las políticas públicas, tanto en el diseño como en los resultados.
- Ampliación de las prestaciones y servicios del estado del bienestar garantizando la atención de niños y niñas, personas mayores y personas enfermas y creando además empleos de proximidad en estos sectores.
- Promoción de medidas que posibiliten e incentiven a los varones a asumir responsabilidades familiares y domésticas, actuando tanto en la sensibilización como a través de acciones en el ámbito del empleo y las excedencias laborales. Se ampliarán a veinte semanas los permisos parentales y se creará un nuevo permiso parental de cuatro semanas como derecho individual del padre, perdiéndose en caso de no disfrutarlo. Consideración como cotización a todos los efectos de Seguridad Social de las excedencias por cuidado de familiares.
- Propiciar la compatibilidad efectiva entre el derecho a la maternidad y el derecho al trabajo remunerado de las mujeres mediante la creación de una nueva red de escuelas infantiles y colegios con horarios flexibles que facilitaría además la incorporación de miles de madres al mercado laboral.
- Medidas especiales para erradicar la violencia contra las mujeres que se detallan más adelante.

Propuestas y medidas para compartir el trabajo

- Ampliar el concepto de trabajo al no asalariado que realizan mayoritariamente las mujeres en la familia.
- Reordenación y reducción del tiempo de trabajo (tanto en lo que se refiere a la jornada laboral como al ciclo profesional vital) no sólo para generar empleo sino también para compatibilizar un salto cualitativo en el reparto de responsabilidades familiares y domésticas:
 - Posibilidad de negociar las horas y el horario de trabajo de acuerdo con los planes de vida y los compromisos familiares, tanto en las empresas privadas como en las administraciones públicas.
 - Universalización de actividades extracurriculares de tarde para los escolares, organizadas por los ayuntamientos.
 - Extender, mediante turnos de trabajo, los horarios de 9 a 21 horas de las oficinas de atención al público en todos los servicios públicos de la Administración.
- Poner en marcha mecanismos para el cumplimiento de la regulación del empleo a tiempo parcial, tanto en los aspectos laborales como en los de protección social y facilitar el tránsito voluntario del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo y viceversa.
- Difusión del sistema de bonificaciones y subvenciones a las empresas propiciando la contratación de mujeres paradas de larga duración y mayores de 45 años, y jóvenes en busca de un empleo estable.
- Interconexión y coordinación de los subsistemas de formación profesional, incentivando la formación reglada, ocupacional y continua de las mujeres hacia los sectores en los que está subrepresentada como sectores industriales de alta productividad, telecomunicaciones e informática.
- Fomentar el desarrollo de nuevos yacimientos de empleo y de los empleos de proximidad con el doble objetivo de incrementar la ocupación tanto de mujeres como de hombres por un lado y apoyar el cuidado de personas dependientes, por otro. Con estas medidas se conseguirán aflorar una serie de trabajos que realizan las mujeres sin remuneración alguna, a costa de su desarrollo personal y profesional.

Propuestas y medidas para compartir el poder y la toma de decisiones

- Recopilación y divulgación de las estadísticas sobre participación de mujeres en la toma de decisiones para hacer visible su subrepresentación, la democracia incompleta y el déficit democrático.
- Sensibilización social sobre la importancia de la participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones. Una participación igualitaria de ambos sexos generaría ideas, valores y comportamientos diferentes que conducirían a un mundo más justo y equilibrado para toda la sociedad.
- Reforma de la Ley Electoral que garantice la democracia paritaria o lo que es lo mismo, que asegure que en las listas electorales y por consiguiente en las instituciones públicas (gobierno, cortes generales, parlamentos autonómicos y ayuntamientos) la presencia de hombres y mujeres sea equilibrada –ni más del 60% ni menos del 40%- impidiendo la actual situación de discriminación hacia la mujer y facilitando que toda la sociedad esté representada de un modo más justo. En España, PSOE e IU ya antes de las elecciones generales de 1989 introdujeron el sistema de cuotas que se ha ido perfeccionando y ampliando posteriormente. El Partido Laborista inglés, el Partido Socialista francés e incluso la Democracia Cristiana alemana han introducido acciones positivas similares. Sería deseable que el resto de los partidos democráticos europeos y españoles hicieran lo mismo.
- Introducción de la democracia paritaria en todas las instancias de representación y decisión de las organizaciones de participación social y política, especialmente en las instituciones públicas, partidos políticos, sindicatos, colegios profesionales, órganos constitucionales, entes públicos independientes y organismos de regulación del mercado, movimiento juvenil, movimiento asociativo, economía social, voluntariado, ONG's y tercer sector; sin olvidar la representación paritaria en los poderes económicos privados.
- Articulación de redes entre organizaciones y grupos de mujeres y mujeres militantes de partidos políticos, a fin de establecer modelos y patrones de buenas prácticas.
- Reconocimiento de las organizaciones de mujeres como interlocutores sociales no sólo en los temas directamente relacionados con ellas, sino en una construcción más amplia del cambio social como negociaciones de convenios colectivos, reorganización del tiempo de trabajo, reformas educativas y políticas de empleo.
- Impulsar una Ley de Igualdad para el desarrollo de acciones positivas.
- Creación de la *defensora de la igualdad* encargada de vigilar la aplicación de todas las políticas de igualdad. Esta figura jurídica existe en algunos países del norte de Europa con muy buenos resultados.