DIRRIDE TARRAGONA
DIVENDRES, 8 DE MARÇ DE 2019

11

La Tribuna

Por unas políticas de conciliación reales

Uno de los motivos por los que las mujeres no tienen hijos es por razones laborales y de conciliación. De no corregir esta tendencia tendremos un grave problema de envejecimiento de la población

Son necesarias políticas de igualdad que hagan posible que ser madre y trabajar no suponga una penalización laboral y social para la mujer ste 8M son muchas las razones para la lucha. Una de las más importantes tiene que ver con la penalización que supone aún hoy en día para las mujeres ser madres en el ámbito laboral.

La mayoría de mujeres no renuncia a la maternidad, pero opta por retrasar la edad para tener a su primer hijo hasta que no alcanza estabilidad en el trabajo. Muchas trabajadoras reconocen haber tenido problemas laborales relacionados con la maternidad. Estos se refieren, sobre todo, a la discriminación en el trabajo (recelos a la hora de solicitar bajas por maternidad, reducción de la jornada laboral, permisos de lactancia) y a la limitación de oportunidades a la hora de promocionarse en el mercado laboral.

Conciliar la vida laboral y familiar todavía es una tarea pendiente, tanto para las empresas como para sus directivos. En el caso de las mujeres, los impedimentos son todavía mayores que en los hombres. En este sentido, los hombres sufren menos situaciones de conflicto que las mujeres. Las principales fuentes de conflicto para las mujeres son simultanear el trabajo y la familia, la «doble jornada» (el trabajo el la oficina y en el hogar) y la falta de comprensión de sus superioresa la hora de priorizar sus deberes familiares.

Las mujeres que deciden acogerse a la baja por maternidad consideran que supone un freno en su trayectoria profesional. Uno de cada cuatro embarazos se traduce en un despido para ella, por lo que la maternidad se convierte en el principal riesgo laboral para la muier.

laboral para la mujer.
Es necesario poner de manifiesto el gran problema de natalidad que sufre España por la carrera de obstáculos que supone para una persona la decisión de

tener un hijo o hija. Según datos del Instituto Nacional de Estadistica (INE)en 2018 se produjo el menor número de nacimientos en España desde que existen registros en 1941. Uno de los motivos por los que las mujeres no tienen hijos es por razones laborales y de conciliación. De no corregir esta tendencia este país tendrá un gravísimo problema de envejecimiento de la población en un corto espacio de tiempo.

Por todo ello, es urgente habilitar instrumentos que favorezcan las condiciones óptimas para ayudar a que los perjuicios de esa carrera sean mínimos. Para ello sería conveniente la modificación de la regulación normativa tanto del permiso por lactancia como del riesgo por lactancia.

Es necesario recordar que en la Ley de 13 de marzo de 1900, de condiciones de trabajo de mujeres y niños, y el posterior reglamento de desarrollo del 13 de noviembre del mismo año ya reguló el permiso de lactancia retribuído, a disposición de la madre y mientras estuviera amamantando (sin límite), incluso el aumento de la hora de disfrute, esto sí, sin retribuir.

A partir de esta fecha se ha producido un lento retroceso legislativo que no se ha detenido con la promulgación de la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores o la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral. El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores establece, a falta de modificación normativa, un permiso específico hasta los 9 meses del menor. Sería necesario que, en caso de lactancia materna, este periodo no tuviera duración máxima.

En cuanto al riesgo por lactancia, la protección a la mujer trabajadora no debe limitarse al
embarazo y después de éste. El
empresariado, en su potestad or
ganizativa y el Estado en su capacidad normativa, deben evitar
las consecuencias físicas y psiquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud
de la trabajadora. Pero la realidad es que sólo a «golpe» de sentencia las mujeres están consiguiendo que se evalúe el riesgo,
no solo por tóxicos u otros agentes evidentes, sino factores psico
sociales como la sobrecarga de
trabajo, la falta de espacio y
tiempo para la extracción y las
debidas condiciones higiénicas
(Tripulante de cabina de pasajeros ST de 24 de abril de 2012) y
sobre todo, falta de alternativas
por parte de la empresa.

Es necesario señalar que según la Directiva 2006/54/CE y Directiva 92/85/CEE el trato menos favorable a una trabajadora debido a su condición de mujer en periodo de lactancia constituye una discriminación directa por razón de sexo.

Pero esto genera muchos problemas ya que la decisión judicial es tardía y nunca será de posible reparación la obligación de modificar la alimentación del menor, o la expulsión de la mujer del mercado laboral.

jer del mercado laboral.

Por todo ello, es necesario la inclusión de políticas igualitarias de conciliación real que fomente la salud de las mujeres y los beneficios de no retrasar la edad de nacimiento del primer hijo o hija. Cuanto más se retrasas la maternidad, el riesgo de complicaciones y de cánceres aumenta progresivamente. Hace falta la inclusión de políticas igualitarias de conciliación real que fomenten el acceso y eviten la expulsión, la desigualdad y la discriminación que sufre la mujer en el mercado laboral. Es necesaria la protección de la madre trabajadora gestante y lactante con políticas de conciliación que hagan posible que ser madre y trabajar no suponga una penalización laboral y social para la





ANA PACHECO RODRÍGUEZ anapachecoabogado@gmail.com

Abogada

Presidenta de la Asociación Dodepit, miembro del Consell Municipal de les Dones del Ayuntamiento de Tarragona y socia colaboradora de Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE).

pressreader

PRINTED AND DISTRIBUTED BY PRESSREADER
PressReader.com +1 604 278 4604