

<https://info.nodo50.org/Hablemos-de-verdad-de-embarazo-trabajo-y-feminismo.html>



Hablemos (de verdad) de embarazo, trabajo y feminismo

- Noticias - Noticias Destacadas -



Fecha de publicación en línea: Lunes 11 de febrero de 2019

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

"El embarazo y la maternidad deben saltar al primer orden de nuestra agenda política feminista, porque es inseparable de la brecha salarial y de la feminización de la precariedad laboral y la pobreza".

Para muchas mujeres adultas profesionales ha sido posible experimentar durante una parte de su vida la fantasía de la igualdad. Una mujer con independencia económica y una carrera profesional consolidada puede llegar a sentirse lo bastante "empoderada" (el adjetivo favorito del feminismo liberal) como para creer que de verdad puede hacer todo lo que quiera y tomar decisiones con al menos la misma libertad que un hombre en sus mismas circunstancias. Esa realidad virtual sin discriminación de género (exceptuando ciertos obstáculos a los que una mujer autoconvencida de ser autosuficiente se acostumbra a restar importancia), se derrumba cual castillo de naipes una vez te quedas embarazada. **Ser madre lo cambia todo.**

Es un jarro de agua fría que sirve para recordar hasta a las que han aprendido a competir con ejecutivos agresivos cuál es su posición en una sociedad todavía patriarcal. A medida que tu barriga crece también aumenta la percepción de que todo lo que una mujer hace está impregnado por el rol femenino que le viene impuesto, y que esa libertad de moverse a sus anchas era falsa y termina donde comienza el cordón umbilical. Ese ser vivo desarrollándose en nuestra matriz nos desconecta de Matrix y nos despierta en el mundo real, en el que aún nos corresponde el deber de cuidar, mecer, consolar, amamantar, amar incondicionalmente. Ser madre se revela como nuestro primer y más importante oficio, cualquier otra tarea o cargo que ocupemos laboral o socialmente es subalterno con respecto a la maternidad.

Los datos del Ministerio de Trabajo son tajantes: mientras que la tasa de ocupación fue casi idéntica en 2017 entre hombres y mujeres sin hijos de 25 a 49 años, cuando sí los tienen aparece una brecha de empleo de 19,3 puntos. Eso significa que tener hijos es para las mujeres una puerta de salida del mundo del trabajo si ya están dentro y una barrera de entrada al mismo si no lo están. A pesar de que nuestra legislación prohíbe formalmente la "discriminación por razón de sexo", y entre esas razones contempla inequívocamente cualquier minusvaloración o perjuicio laboral causado por el embarazo y/o la sucesiva maternidad, el propio Tribunal Supremo reconoce en su jurisprudencia consolidada que **"el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de quedarse embarazada constituye el problema más importante**, junto a la desigualdad retributiva, con el que se enfrenta la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales".

La Encuesta sobre Población Activa también evidencia que el peso de la familia sigue recayendo casi en exclusiva sobre hombros femeninos, pues al término de 2017, entre las personas ocupadas que trabajaron menos horas de las habituales con jornada reducida por permiso por nacimiento de hijo y/o cuidado de familiares, de un total de 150.700; 125.400 eran mujeres, más del 83%. Las estadísticas del Gobierno también confirman que **la maternidad incrementa de forma relevante el peso del empleo a tiempo parcial**, con 6,2 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres con hijos y sin hijos. En general, las mujeres concentran en España las tres cuartas partes del empleo a media jornada (73,3%). El porcentaje de mujeres que opta por empleos a tiempo parcial por cuidado de niños, adultos u otras obligaciones familiares se situó en el 19,5% de este tipo de asalariadas, mientras que apenas un 3,4% de los hombres ocupados a tiempo parcial en 2017 atendía a motivos de cuidados familiares.

El despido es una forma habitual de discriminación por embarazo, aunque nuestra legislación considera nula la extinción del contrato de trabajo de una mujer por estar embarazada. Es imposible hacer una aproximación de cuántas mujeres embarazadas son despedidas o discriminadas cada año en España, ya que el Consejo General del Poder Judicial no desagrega ni por sexo ni por motivación el número de demandas de despido interpuestas, y tampoco parece existir monitorización sindical específica al respecto. Según la Comisión de Igualdad y Derechos

Humanos creada en Inglaterra para hacer cumplir su Ley de Igualdad, que como en España entró en vigor en 2007, 54.000 mujeres al año sufren despidos relacionados directamente con su embarazo o permiso de maternidad, y una de cada cinco madres asalariadas refiere haber experimentado un empeoramiento de sus condiciones laborales e incluso acoso por parte de sus empleadores. Aunque estos datos obtenidos en una encuesta realizada a mujeres inglesas y galesas en 2016 no es extrapolable a la situación de las españolas, nos sirve para hacernos una idea de cómo en las empresas se sigue viendo como un hándicap laboral el hecho de que las mujeres procreen.

Todas las mujeres en edad fértil hemos pasado por alguna entrevista de trabajo en la que parece que el aspirante al puesto es nuestro útero en lugar de nosotras mismas. Hasta 2017, año en el que fue sancionada por Inspección de Trabajo con una escasa multa de 25.000 euros, **a Iberia le parecía lógico realizar un test de embarazo a todas las mujeres que contrataba como auxiliares de vuelo**. Una búsqueda superficial en Internet revela que las mujeres embarazadas están a la cabeza de las consultas sobre posibles despidos. Los foros laborales están llenos de mujeres relatando todo tipo de situaciones de acoso antes, durante o inmediatamente después de disfrutar el permiso por maternidad; que cuentan cómo sus superiores comienzan a tratarlas mal, a incluir exigencias no estipuladas en su contrato, a ordenarles tareas fuera de horario laboral y otras formas de presión para que renuncien voluntariamente a su contrato o acepten pactar un despido. Es evidente que la protección formal contra el despido de mujeres embarazadas es insuficiente en la práctica, por la gran cantidad de despidos encubiertos, exclusión de oportunidades y mejoras laborales y toda la marginación oculta en el entorno de trabajo que sufren las mujeres por el hecho de ser (o poder ser) madres.

No existen razones de rentabilidad económica sustentadas en la objetividad de las cuentas para despedir a una futura madre: el permiso por maternidad no es una baja por incapacidad o enfermedad, sino una suspensión temporal del contrato de trabajo durante la cual el Estado se hace cargo del sueldo de la empleada. Si además esta es sustituida por otro/a trabajador/a con un contrato de interinidad, la Seguridad Social asume además los gastos de cotización de ambas personas, la que está de permiso maternal y su sustituta, teniendo únicamente que abonar el salario de la interina, que suele ser más bajo. El empresario no pierde dinero en ningún caso con los permisos por maternidad, así que **el fundamento argumental de que una embarazada “le sale muy cara” a las empresas es puramente ideológico**. La discriminación de las trabajadoras embarazadas o madres es fruto de una cultura en la que el orden (bio)lógico de las cosas dicta que es la mujer la que se ocupa y preocupa en solitario de la prole, a la que corresponderá por tanto ausentarse si hay que ir al pediatra o a una tutoría, y probablemente disminuirá su concentración y productividad debido a los retos cotidianos que plantea la crianza, desde la introducción de los alimentos sólidos al acoso escolar.

Como consecuencia de nuestra cultura machista, una mujer que pasa a ser madre, se ve forzada a prescindir de muchas cosas a las que no está obligado a renunciar un hombre, incluso a sus otras identidades, que se difuminan bajo el título de “la mamá de”. Es visto como algo natural y necesario que ella dedique la mayor parte de su tiempo, si no todo, a la crianza del bebé, algo que se da por supuesto y ni siquiera se valora como el gran activo socioeconómico que es todo el trabajo reproductivo que las mujeres aportan gratuitamente por defecto. Sin embargo, si él decide compartir los cuidados de la criatura, hacerse responsable de la parte que le toca (o una parte de su parte), es visto como un regalo extraordinario para con su compañera, es un héroe digno de aparecer en la portada de ese tipo de revistas cursis que hacen reportajes sobre “nuevas paternidades”.

En el mejor de los casos, en el que una mujer comparta su vida con un ser humano decente con el que intentar materializar el mito de la corresponsabilidad familiar, su entorno se encargará de remarcarle una y otra vez que su hijo/a a quien realmente necesita es a ella, y viceversa, el amor maternal, esa imparable fuerza de la naturaleza, la incapacitará para pensar con claridad en cualquier cosa que no sea el bienestar y correcto florecimiento de su retoño. **El amor de madre como supuesto instinto biológico es junto al amor romántico uno de los pilares de la ideología patriarcal en su versión moderna y occidental**. Tras la aparición de la familia nuclear y la separación entre el ámbito privado-doméstico y público-laboral, es el símbolo con mayor poder para que las mujeres asuman “voluntariamente” el grueso de la carga doméstica. Las cadenas reales han sido sustituidas por las emocionales.

El embarazo y la maternidad son, en buena lógica, una cuestión central del feminismo, pero no solo debe serlo para garantizar nuestra autonomía sexual y reproductiva y conseguir que ni una sola mujer en el mundo se vea obligada a gestar y procrear contra su voluntad, sino que se debe poner al mismo nivel la consecución real y plena de los derechos laborales y sociales de las mujeres cuando han decidido ser madres, pues estamos igual de lejos de alcanzar ambas cosas. En los últimos años estamos asistiendo, tanto desde la teoría feminista como desde la práctica personal de las mujeres, a una necesaria desacralización y desmitificación de la experiencia maternal, que está contribuyendo a que cada vez más mujeres que no desean tener hijos se atrevan a significarse socialmente, así como a que las que los tienen no asuman la relación materno-filial como anuladora del resto de facetas de su vida, y comiencen a exigir el reparto igualitario de las tareas de crianza.

Pero los problemas de conciliación y de corresponsabilidad familiar no son algo que se resolverá reapropiándonos del concepto “malas madres” ni desafiando tabúes como el de las madres arrepentidas de serlo (temas que también han ganado espacio en las portadas de suplementos y revistas cursis que a su vez nos venden productos de dudosa necesidad como cojines de lactancia), por mucho que estos hitos discursivos nos aporten consuelo a todas las mujeres que hemos comprobado en nuestras propias carnes descolgadas la imposibilidad real de desarrollar una maternidad sana, feliz, satisfactoria y feminista en la fase neoliberal del capitalismo. **El embarazo y la maternidad deben saltar al primer orden de nuestra agenda política feminista**, porque es inseparable de la brecha salarial y de la feminización de la precariedad laboral y la pobreza. Por algo el principal perfil de persona en riesgo de exclusión social en España es el de mujer con hijos, según el informe anual de la Red Europea contra la Pobreza y Exclusión Social, y tal como informa Save the Children, una de cada diez madres solas sufre pobreza severa. Estos datos nos advierten de una realidad escalofriante: si la mayoría de madres nos libramos de la situación de pobreza es porque contamos con el sueldo de nuestras parejas masculinas. Es por ello que el hecho de que el embarazo y la maternidad sean asuntos políticos que aúnan la doble discriminación de género y clase, no debe traducirse en que nos limitemos a hacer públicas nuestras experiencias personales como madres y profesionales, pues visibilizarlas es necesario pero no ataja la grave dependencia económica que sigue limitando la vida de las mujeres y suponiendo un factor de exposición a todo tipo de violencias.

Desde el momento en que somos conscientes de que nuestro modelo productivo se sustenta en una división sexual del trabajo que a grandes rasgos asigna a las mujeres lo doméstico-familiar y a los hombres lo público-laboral, se hace imprescindible atacar esa separación y reparto. Las condiciones de vida y la atención al bienestar de las personas, desde criaturas a ancianos, no son problemas que deban resolverse dentro de los hogares, y mucho menos se deban resolver las mujeres solas entre esas cuatro paredes, sino que debe convertirse en la cuestión social por excelencia. Socializar lo que entendemos por trabajo reproductivo o cuidados, sin el cual es imposible la vida de cualquier ser humano, es un requisito indispensable para una sociedad justa e igualitaria, y sin medidas políticas y económicas que caminen hacia ello de nada sirve el reconocimiento sobre el papel de la no discriminación de las mujeres en todos los ámbitos sociales, incluido el laboral, sean madres o no.

Desde la izquierda hablamos (no todo lo que deberíamos) de colectivizar sectores económicos y de nacionalizar empresas, porque tenemos claro que no debe mercantilizarse lo que entendemos como bienes públicos (agua, energía, educación, sanidad...) y que la única forma real y definitiva de erradicar la explotación laboral es terminar con la propia organización socioeconómica basada en la división entre explotadores (dueños de los medios de producción) y explotados. Pero apenas hemos hablado de colectivizar todo ese trabajo invisible y no remunerado que siguen asumiendo las mujeres. Tenemos que debatir en serio sobre todas las propuestas encaminadas a lograrlo: **universalización y gratuidad de las escuelas infantiles de 0 a 3 años, comedores públicos, reducción drástica de las jornadas laborales, reforma de todo el sistema de permisos de maternidad y paternidad** para que resulte realmente igualitario en la práctica y no agrande todavía más el factor de desigualdad laboral entre hombres y mujeres... Lo que llamamos maternidad y cuidados pueden y deben ser colectivos, la sociedad en su conjunto debe ocuparse de la sostenibilidad de la vida, ya que los seres humanos no somos autosuficientes por mucho que los mitos alimentados por la economía capitalista nos hayan hecho creer que sí, pues es indiscutible que como mínimo todas las personas necesitamos que nos cuiden para sobrevivir durante la infancia y la vejez.

La economía feminista acertó en su análisis al interrelacionar el modelo productivo con el modelo de familia y al identificar ese trabajo sin nombre e infravalorado sin el cual toda la organización salarial se hundiría, y el movimiento feminista acaba de trasladar ese acierto a la acción política y transformadora, al aunar sus reivindicaciones sociolaborales y domésticas con la Huelga Feminista. El feminismo está forzando el cambio de paradigma al descubrir por fin que ambos ámbitos son indivisibles y caras de la misma moneda patriarcal. En este nuevo modelo de sociedad que exigimos, en la que la economía debe adaptarse a las necesidades para una vida digna y las circunstancias de cada persona y no al revés, no cabría de por sí la discriminación por embarazo, del todo injustificable desde una perspectiva feminista.

Como para muchas otras, el embarazo supuso para mí la carta de despido, pero en lugar de ser una despedida de mi ser sociopolítico (por mucho que se empeñe el capitalismo, somos sujetos sociopolíticos independientemente de que tengamos un contrato laboral en vigor), supuso una puerta definitiva de entrada al feminismo, donde encontré la pieza que le faltaba a mi idea de sociedad justa e igualitaria. Por ello estoy convencida de que no permitiremos que todo el trabajo que estamos haciendo juntas las mujeres de cara al 8 de marzo sea desactivado por cosas como la instrumentalización mediática de la denuncia por discriminación laboral de una actriz embarazada. Sabremos aprovecharla para que sirva para avanzar hacia esa nueva sociedad feminista que estamos construyendo codo con codo.