



RESOLUCIÓN

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



Madrid, 25-27 de junio de 2013.

RESOLUCION SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

En buena parte de las sociedades europeas no se ha superado el reparto tradicional de las responsabilidades familiares, y nuestro caso no es una excepción. Esta afirmación viene avalada por los datos de oficina de estadísticas comunitaria (Eurostat) que refleja que las diferencias se mantienen entre hombres y mujeres para conciliar vida familiar y laboral.

La situación de la mujer en el terreno laboral ha variado mucho, y aunque estadísticamente dista de una posición en igualdad con el hombre, este panorama fuera del ámbito exclusivamente doméstico, ha forjado una transformación social profunda dando lugar a un nuevo modelo de relaciones sociales.

Una de las causas que más ahondan la situación discriminatoria de la mujer y el hombre es el reparto de los "roles sociales". La mujer está integrada en el mercado laboral, sin desvincularse del terreno doméstico. Lo que conocemos como la cadena de cuidados, cuidado de la casa, de la descendencia, de la personas mayores,...ha pivotado de manera generalizada sobre las mujeres que en muchas ocasiones ven condicionada su promoción profesional incompatible con "sus" responsabilidades domésticas.

La consecuencia más palpable de este horizonte laboral, además de la reducción de la natalidad y la alteración del modelo clásico de familia, es la contraposición que se genera entre el ámbito profesional y familiar.

El modelo profesional basado en el presentismo y en la dedicación plena las veinticuatro horas del día, es discriminatorio para las mujeres, pero también lo es para los hombres que han asumido responsabilidades familiares. Por tanto, son cada vez más las personas que experimentan un conflicto creciente entre el trabajo y la familia. La conciliación, bien entendida y responsable, es una herramienta clave que puede ayudarnos a resolver problemas y mejorar nuestra calidad de vida.

Estamos ante una nueva realidad social que contempla un novedoso y plural abanico de modelos familiares. Separaciones, divorcios y nuevos vínculos de unión jalonan una sociedad mucho más diversa.

Ahora comprobamos como estos diferentes escenarios generan a su vez nuevas problemáticas. La custodia compartida, las parejas del mismo sexo, la corresponsabilidad, tímida pero ya presente, y la responsabilidad de quienes han decidido ejercer la paternidad junto a sus hijos e hijas, demandan soluciones que antes sólo planteábamos las mujeres.

Bienvenido este nuevo paisaje social que nos hará crecer y que nos convertirá en seres más imaginativos al abordar soluciones que hoy resultan insuficientes. Esta nueva organización social necesita nuevas fórmulas, para atender a nuevas carencias.

Hay algunas cosas, por tanto, que tenemos claras:

- El modelo de trabajo masculino, hasta hace poco, se mostraba ajeno a las cuestiones de la maternidad y sus responsabilidades familiares, porque así lo marcaban los roles adjudicados a cada sexo.
- Diseñar medidas de conciliación destinadas al personal femenino, no es la solución. La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es algo que afecta tanto a las mujeres como a los hombres, ya que el valor de una distribución de espacio y tiempo es idéntico para todas las personas, sean hombres o mujeres.
- La única efectividad real es la ruptura con la asignación de roles y estereotipos; y para ello se hace absolutamente necesaria la adopción de medidas que tengan como objetivo impulsar el reparto igualitario. Por eso, cuando decimos conciliación deberíamos decir corresponsabilidad, que no es ni más ni menos que una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.

El reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres, se percibe desde nuestro colectivo profesional como algo ajeno, una amenaza potencial al rendimiento. Todo lo que “huele” a conciliación se interpreta como una merma en la calidad y eficacia laboral. Y los poderes públicos, impulsores forzados de la igualdad, elaboran medidas dirigidas exclusivamente a la mujer, diluyéndose así el efecto promotor del equilibrio.

Es necesario revisar el concepto de conciliación poniendo especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias porque lo que se conseguirá será ahondar aún más las diferencias. El éxito de cualquiera de estas medidas se basa en un objetivo universal.

La vida laboral de hombres y mujeres dentro de la policía discurre de manera paralela hasta un punto. Ese punto de inflexión viene marcado por la maternidad. Cuando la mujer ejerce su derecho a ser madre, el entorno laboral cambia su actitud, y deja de ser competitiva.

Frases como “podrías llegar a ser jefa de... pero en la vida hay que elegir” se pronuncian más a menudo de lo que pensamos en nuestro entorno laboral. Ésas y otras aún más ofensivas.

El esperanzador cambio que se está produciendo en las filas masculinas cuando esos compañeros reclaman con mayor facilidad que sus mayores poder actuar como padres, también están apelando la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por otro lado, los hombres adultos, los mayores representantes actuales de una hegemonía masculina centrada en un proyecto laboral, donde generalmente apenas ha habido espacio para el ocio y mucho menos para la atención a los asuntos familiares, presiden hoy los puestos de decisión de nuestro colectivo.

La normativa que se impone hoy a estas cuestiones de conciliación, adolece de una tradición innegablemente masculina. Baste con fijarnos simplemente en los permisos por cuestiones relacionados con la maternidad. Se habla de parto y de cesárea como algo “natural”; y tan “natural” debe de ser ese proceso que no comporta ningún sufrimiento, complicación o molestia, que quienes escribieron la norma, que estoy segura que jamás han pasado por ese trance, tratan el asunto como si de unas vacaciones pagadas se tratara. Ya me gustaría ver a más de uno soportando un proceso tan natural y cotidiano.

Pero de cualquier modo mantenemos el optimismo apostando por ese otro sector renovador y con nuevos planteamientos laborales, personales y familiares.

Probablemente, la redistribución más equitativa de la carga total de trabajo cotidiano entre hombres y mujeres va a abrirse camino por necesidad más que por un marco normativo adecuado. La corresponsabilidad reivindicada por las mujeres y ejercida por todos aquellos hombres que quieren tener una presencia activa en la educación de sus hijos y en las tareas domésticas para alcanzar una mejor estabilidad familiar y personal, se está abriendo camino y sabemos que progresará adecuadamente.

Desde el SUP, entendemos que dentro de nuestra actuación sindical, habría que abordar algunos cambios en este sentido:

- Se deberían analizar las insuficiencias concretas de nuestro colectivo en materia de conciliación, con el fin de articular medidas adecuadas a las necesidades y a las demandas existentes. Las peculiaridades de nuestro horario laboral y muchas veces la dificultad de la previsión, deben de tener una consideración especial.

- Sería necesario Informar y concienciar a nuestra afiliación de la necesidad de que exista una normativa clara y precisa, y en cualquier caso objetiva. Nuestra posición debe situarse en el punto de que “hoy a mí puede que no me afecte”, pero es una medida justa; y llegado el momento y la necesidad, podré ejercer ese derecho.
- Nuestros responsables debería entender que hay situaciones familiares que son inaplazables e indelegables, y que más que “cargar” a la administración con el “coste” de esas soluciones, lo que se debería plantear es que el rendimiento laboral, lejos de resentirse con una cobertura en ese sentido, incrementa la implicación personal.
- La formación es esencial. Formar para progresar en el terreno normativo. Reclamar la participación de especialistas en la materia que ayuden a diseñar un compendio de medidas prácticas y factibles. Preguntar e informarse, algo tan fácil como eso, se convierte en una suerte de incongruencias, que una vez aplicadas, resultan difíciles de deshacer.

Somos cada vez más personas, más hombres y más mujeres, que diariamente tratamos de poner en práctica otro modo de vivir armonizando ambas esferas, la personal y la laboral. Esta circunstancia dibuja un horizonte más prometedor, con más implicación de todos y de todas, e innegablemente más igualitario.

Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta.

Madrid, 27 de junio, 2013