

10 PROPUESTAS POLÍTICAS



SOY MUJER,
SOY MADRE,
SOY PROFESIONAL

WOMEN OF THE WORLD

Women of the World Platform

www.womenworldplatform.com

info@womenworldplatform.com

Tlf: 667564590

C/ Muñoz Barrios 2

28223 Pozuelo de Alarcón Madrid

SOY MUJER, SOY MADRE, SOY PROFESIONAL

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 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 respetando las diferentes etapas en la vida de la mujer ni su feminidad. Así, la mujer ha salido perdiendo, y con ella, la familia y la sociedad en su conjunto.

Las mujeres quieren tener hijos –según la última encuesta del INE de 2018, 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 laboral les lleva a esconder su maternidad, retrasarla, disimular su vocación maternal o tener que demostrar que los hijos no les impiden ser “igual que los hombres”, viéndose sometidas constantemente a acoso y presión por razón de su maternidad, e incluso, afrontando despidos en caso de quedar embarazada: es el fenómeno conocido como *mobbing maternal*. Algo que, a efectos prácticos y de manera colateral, provoca 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 ni 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 y fuente de realización y desarrollo personal. No se puede denigrar, discriminar o cosificar.

Por otro lado, los avances científicos han permitido la cosificación del cuerpo de la mujer y la comercialización de la maternidad mediante los vientres de alquiler una práctica que debe prohibirse de manera

universal. La maternidad y los hijos, no son un bien de consumo. Y, mientras tanto, no se le da la debida atención a una situación frecuente entre las mujeres: los abortos espontáneos ante los que hay un silencio médico y cultural que no hace sino agrandar la herida que esa pérdida produce en la mujer.

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.

10 PROPUESTAS POLÍTICAS

- 1.- Flexibilidad de horario real y fomento de la jornada intensiva
- 2.- Promoción del trabajo desde casa
- 3.- Disponer de 24 horas al año para asuntos familiares sin justificación
- 4.- Apoyo a las contrataciones a tiempo parcial y jornada reducida
- 5.- Universalización de la ayuda por nacimiento y por hijo menor de 3 años
- 6.- Ampliación de la prestación de maternidad hasta la semana 24
- 7.- La defensa y protección de la mujer ante cualquier gesto discriminatorio probado o acoso de cualquier tipo por razón de su maternidad
- 8.- La creación de un registro de personas con dedicación exclusiva a la familia
- 9.- La abolición universal de la maternidad de alquiler
- 10.- La existencia de un consentimiento informado para las mujeres que han sufrido un aborto espontáneo

1.- FLEXIBILIDAD DE HORARIO REAL y ajustado a las necesidades de los padres trabajadores sin discriminación de ningún tipo, así como la ampliación del derecho a la reducción de jornada, independientemente de la edad de los hijos y el FOMENTO DE LA JORNADA INTENSIVA.

Estas medidas exigirían los necesarios beneficios fiscales para las empresas de manera que no sea 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 laborales¹. En muchos casos se entiende la conciliación como facilitar que las mujeres trabajen a tiempo completo y que alguien o alguna institución se ocupen del cuidado de sus hijos. Sin embargo, la verdadera conciliación, la que realmente da resultados positivos a nivel humano y familiar, consiste en facilitar el horario laboral para que sean las madres y los padres lo que cuiden, eduquen y convivan con sus hijos la mayor parte del tiempo. Una sociedad sana se construye cuando las familias pueden pasar tiempo juntos, permitiendo así que la unidad familiar se fortalezca².

La conciliación real debe permitir crear una familia, tener el número de hijos que se desee, así como decidir en plena libertad la forma en la que se va a conciliar familia - vida laboral-tiempo y modo de dedicación a la familia³.

Entendemos que la verdadera y positiva conciliación pasa por flexibilizar horarios y permitir las reducciones de jornada o las jornadas intensivas que son, en la gran mayoría de los casos, la planeación de trabajo preferida por las madres trabajadoras⁴.

¹ Todas las encuestas señalan que los europeos no tienen todos los hijos que desean y que mencionan con mucha frecuencia la aspiración de tener un tercer hijo, algo que no llegan a cumplir, a menudo por razones económicas o materiales y debido también a las dificultades para conciliar carrera profesional y vida familiar, sobre todo en el caso de las madres. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La familia y la evolución demográfica” (SOC 245 – CESE 55/2007, párr. 8.13).

Los resultados de la encuesta de fecundidad del INE de 2018 así lo evidencian https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf

² En cada Estado miembro y en cada Estado adherente se elabore una guía de información y de sensibilización (aparece recientemente en el punto 14 de la Resolución PE 13/6/16) 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).

³ 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).

⁴ 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

2.- PROMOCIÓN DEL TRABAJO DESDE CASA – teletrabajo⁵– 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 fiscales⁶ 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.- DIPONER 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.

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)].

5 En la Resolución PE 13/6/16 se le denomina "Trabajo Inteligente" y se sostiene como "enfoque para organizar el trabajo combinando flexibilidad, autonomía y colaboración, que no requiere necesariamente la presencia del trabajador en el lugar de trabajo ni en ningún lugar predefinido y que le permite gestionar sus propias jornadas laborales, respetando no obstante los límites máximos de tiempo de trabajo diario y semanal, fijados por la ley y los convenios colectivos; subraya, por tanto, el potencial del trabajo inteligente para un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, sobre todo para los progenitores que regresan al mercado laboral o que se incorporan a él después de un permiso de maternidad o parental; rechaza, sin embargo, el cambio de una cultura de presencia hacia una cultura de disponibilidad permanente"

6 Punto 39 de Resolución PE 13/6/16. "Pide a los Estados miembros que respalden políticas fiscales que actúen como un poderoso acicate que mejore la conciliación de la vida privada y la vida profesional para fomentar el empleo de las mujeres;"

4.- APOYO A LAS CONTRATACIONES A TIEMPO PARCIAL Y JORNADA REDUCIDA ⁷ para personas con responsabilidades familiares, con beneficios fiscales⁸, 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 contratante⁹.

5.- UNIVERSALIZACIÓN DE LA AYUDA POR NACIMIENTO Y POR HIJO MENOR DE 3 AÑOS. En España se eliminó la ayuda por nacimiento, hoy, ante la situación de invierno demográfico que atraviesa España, hace necesario recuperarla¹⁰. La ayuda por hijo menor de 3 años es sólo y exclusivamente para las madres trabajadoras. Una medida discriminatoria que tiene, sin duda, un sesgo ideológico. La ayuda ha de ser por hijo e independiente de la situación laboral de la madre.

6.- AMPLIACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD HASTA LA SEMANA 24 para facilitar las recomendaciones de la OMS relativas a la importancia de la lactancia materna durante los 6 primeros meses de vida del bebé.

Este permiso no debe ser ni excluyente del de paternidad y, en ningún caso, debe impedirse la transferabilidad o simultaneidad de ambos

⁷ Punto 50 Resolución PE13/6/16 "(...) cuando un trabajador opta por el trabajo a tiempo parcial, debe garantizarse la calidad de su empleo y la no discriminación en su contra en comparación con los trabajadores a tiempo completo, de acuerdo con la Directiva sobre trabajo a tiempo parcial". Esta Directiva que se menciona es la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.

⁸ También en relación con el Punto 39 de Resolución PE 13/6/16. "Pide a los Estados miembros que respalden políticas fiscales que actúen como un poderoso acicate que mejore la conciliación de la vida privada y la vida profesional para fomentar el empleo de las mujeres;"

⁹ 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].

¹⁰ Algunos ayuntamientos y localidades sí ofrecen estas ayudas, es el caso, por ejemplo, del ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, en Madrid.

permisos permitiendo a cada familia repartir los tiempos y maneras en total libertad y atendiendo a sus necesidades y prioridades familiares y a las necesidades y beneficio del bebé.

Proponemos, además, que el permiso de paternidad pueda disfrutarse en cualquier momento a lo largo del primer año de vida del bebé ya que eso permitiría un apoyo más eficaz y organizado en función de las necesidades familiares.

7.- LA DEFENSA Y PROTECCIÓN DE LA MUJER ANTE CUALQUIER GESTO DISCRIMINATORIO PROBADO O ACOSO DE CUALQUIER TIPO POR RAZON DE SU MATERNIDAD 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 familia¹¹.

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 madre¹².

Concretamente para hacer frente al mobbing maternal -el acoso laboral que engloba toda circunstancia relacionada con la maternidad-, se proponen tres medidas específicas en torno a una propuesta general: El reconocimiento legislativo del "mobbing maternal" ¹³ como figura específica de discriminación laboral contra la mujer por razón de su maternidad, tal y como propone la Resolución del Parlamento Europeo del 11 de septiembre de 2018.

- La inclusión de la opción de mobbing maternal en la lista de información sobre irregularidades laborales del buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹⁴.

¹¹ *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).*

¹² *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).*

¹³ *El Parlamento Europeo pide que la Comisión Europea y los Estados miembros de la Unión Europea reconozcan el fenómeno del acoso por motivos de embarazo y maternidad en entorno laboral (párr. 39 de la Resolución de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión: P8_TA(2018)0331).*

¹⁴ *El buzón es una página web del Ministerio de Empleo donde se puede notificar y denunciar de manera anónima sobre infracciones y conductas fraudulentas de una empresa determinada y tras un análisis administrativo del caso se puede o no llegar a una inspección de trabajo. Enlace: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/buzonfraude/>*

- Establecimiento de otros mecanismos no judiciales específicos de denuncia y persecución activa de cualquier gesto discriminatorio probado hacia la mujer trabajadora en relación con su maternidad.
- Tutela a la mujer trabajadora que decide denunciar judicialmente por mobbing maternal desde el asesoramiento jurídico hasta las garantías para que no se tomen represalias de ningún tipo contra ella¹⁵.

8.- LA CREACIÓN DE UN REGISTRO DE PERSONAS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA A LA FAMILIA.

“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 PIB¹⁶, 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 dependientes¹⁷.

Esta medida pretende garantizar el reconocimiento y visibilización de este amplio colectivo de mujeres y hombres cuya labor, de indudable valor para el conjunto de la sociedad, además supone alrededor de un

¹⁵ El punto 23 de la mencionada Resolución: “Hace hincapié en que es imperativo que los Estados miembros, las autoridades regionales y locales, las organizaciones de empleadores y los sindicatos comprendan los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al denunciar casos de (...) discriminación por motivos de género (...) y ofrezcan un apoyo pleno a las mujeres y las animen a denunciar los casos de (...) acoso por motivos de embarazo y maternidad y acoso psicológico, entre otros, sin miedo a las posibles repercusiones, así como que creen mecanismos que faculten y respalden a las mujeres de cara a denunciar de forma segura estos abusos”.

¹⁶ 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^a Ángeles 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.

¹⁷ 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^a sugerencia de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales)

55% del PIB¹⁸. La creación de dicho Registro supondría la inclusión social y política de este colectivo, que ha sido ignorado hasta la fecha, algo que está estrechamente relacionado con el acoso laboral por motivos de embarazo y maternidad¹⁹.

Mediante este Registro, las personas inscritas podrían beneficiarse de unos créditos que les computarían a efectos de jubilación²⁰, tal y como solicita el Parlamento Europeo a los Estados miembros en la Resolución de 13 de junio de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional.

Asimismo en la difícil reincorporación al mundo laboral de quienes han renunciado a su carrera profesional durante un período de tiempo para dedicarse en exclusiva a su familia, dichos créditos se traducirían en rebajas fiscales para las empresas que contraten a quienes dispongan de ellos. Y les permitirían el acceso a programas de reciclaje y formación profesional que faciliten su reincorporación.²¹

Otras medidas adicionales que favorecerían el reconocimiento social y estrecharían la brecha salarial de quienes estén inscritos en el Registro de Personas con Dedicación Exclusiva a la Familia son:

¹⁸ La socióloga M^a Ángeles Durán Heras del Consejo de Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), ha investigado profundamente sobre este tema en el estudio "La Cuenta satélite del trabajo no remunerado". En marzo de 2018, cifró el trabajo no remunerado como equivalente al 55% del PIB en España. En este sentido, entiende por trabajo no remunerado como aquel tiempo dedicado al hogar y a las familias. Por esto se puede decir que este colectivo representa un gran motor, económico y de supervivencia de los hogares.

¹⁹ Considera que es necesario un enfoque integral de la violencia en el lugar de trabajo, que debería comprender el reconocimiento de la coexistencia del (...) acoso por motivos de embarazo y maternidad con diversas formas de trabajo no remunerado en las economías formal e informal (como la agricultura de subsistencia, la preparación de los alimentos y el cuidado de los niños y los mayores) y ciertos programas de adquisición de experiencia laboral (como los períodos de aprendizaje, las prácticas y el trabajo voluntario). Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018, sobre las Medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión (A8-0265/2018, Punto 36).

²⁰ Pide a los Estados miembros que introduzcan «créditos por cuidados», a través de legislación en materia laboral y de seguridad social, para ambos sexos en forma de periodos equivalentes durante los que se puedan acumular derechos de pensión, a fin de proteger a quienes hayan dejado temporalmente el mercado laboral para dispensar de manera informal cuidados no remunerados a personas dependientes o miembros de la familia y que reconozcan el valor que representa el trabajo de estos cuidadores para la sociedad en su conjunto; Resolución del Parlamento Europeo de 13 de junio de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional (A8-0253/2016, punto 34)

²¹ Pide a los Estados miembros que pongan en marcha políticas proactivas e inversión adecuada destinadas y diseñadas para apoyar a las mujeres y a los hombres a entrar, regresar, permanecer y avanzar en el mercado laboral después de un permiso familiar o de prestación de cuidados con un empleo sostenible y de calidad, en consonancia con el artículo 27 de la Carta Social Europea; destaca, en particular, la necesidad de garantizar el regreso al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente o similar, la protección contra el despido o el trato menos favorable después de un embarazo o de una solicitud o utilización de permiso parental, así como de un periodo de protección después de la reincorporación para poder volver a adaptarse a su puesto de trabajo; Resolución del Parlamento Europeo de 13 de junio de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional (A8-0253/2016, punto 24)

- * 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 pensión²².
- * 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 familiar²³.
- * 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.
- * Baja subvencionada tanto por enfermedad como maternidad²⁴.
- * La mejora sustancial de la pensión de viudedad. 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.

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.

²² En Alemania y Suecia ya existe esta medida fiscal.

²³ 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 .

²⁴ 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.

9.- LA ABOLICIÓN UNIVERSAL DE LA MATERNIDAD DE ALQUILER.

La maternidad de alquiler²⁵, 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.

10. LA EXISTENCIA DE UN CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LAS MUJERES QUE HAN SUFRIDO

UN ABORTO ESPONTÁNEO. Estas mujeres se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y es necesaria una respuesta médica adecuada que acompañe esta situación desde el punto de vista humano y médico.

Un elevadísimo número de mujeres pasa por esta situación en algún momento de su vida y, a día de hoy, no hay ningún procedimiento de acogida y acompañamiento ni una respuesta médica adecuada ante

²⁵ 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).

la pérdida de un hijo en gestación. Estas mujeres salen del hospital tras un legrado y afrontan la pérdida sin saber con exactitud lo que ha sucedido ni qué ha pasado con el hijo que estaban gestando.

Por ello, es imprescindible la existencia de un consentimiento informado para las mujeres que han sufrido un aborto espontáneo. De manera que reciban la información necesaria y suficiente y decidan en plena libertad el destino de los restos fetales, independientemente del número de semanas de gestación.

WOMEN OF THE WORLD

Women of the World es una plataforma formada por un creciente número de entidades de todo el mundo que trabajan juntas en defensa de la identidad femenina y el valor humano, social y laboral de la maternidad.



Women of the World Platform

www.womenworldplatform.com

info@womenworldplatform.com

Tlf: 667564590

C/ Muñoz Barrios 2

28223 Pozuelo de Alarcón

Madrid

