

Nuestras razones

La sociedad tiene una inmensa deuda con la mujer, engranaje indispensable para que aquella sea digna del ser humano y debe asegurarle la **libertad plena para elegir el ámbito en el que quieren desarrollarse, ya sea a través de la dedicación exclusiva a su familia, en un puesto de trabajo remunerado o en el servicio desinteresado al bien común.**

Esa libertad es la piedra angular de la no discriminación y la verdadera igualdad.

I) La protección de la maternidad: un Derecho Humano reconocido

El artículo 25.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos es muy claro:

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

La protección a la maternidad no es una elección aleatoria sino un derecho fundamental, necesario para el correcto desarrollo del niño y para la verdadera realización de la mujer-madre. Es también un beneficio social y económico para toda la sociedad.

Y esto implica unas **necesarias consecuencias en términos de políticas de conciliación y consideración social, jurídica y política de la maternidad** que hoy no se respetan, lo que supone una discriminación real de la mujer-madre en la sociedad y en el mundo laboral.

II) La anulación de la identidad femenina y el desprecio de la maternidad

El **discurso feminista radical y la ideología de género han bombardeado y anulado la identidad femenina** que viene en gran parte determinada por la maternidad, sea efectiva o no, y que supone una capacidad de entrega, de acogida y de visión de las personas y las circunstancias desde dentro hacia fuera en un todo personal. Algo de lo tanto la sociedad en general como el mundo laboral en particular está muy necesitado.

La maternidad y la dedicación de la mujer a la familia no merma su crecimiento personal o intelectual, muy al contrario **supone una consolidación de su personalidad y el intenso desarrollo de su identidad femenina y, por tanto, las cualidades y capacidades que le son propias.**

Ese desarrollo para la mujer en la maternidad y el cuidado y educación de los hijos es vital para la sociedad y de gran valor para cualquier labor que desempeñe. Son cualidades que suponen ampliación de miras, un conocimiento de las personas, liderazgo, gestión del tiempo, organización, control de las situaciones, visión a largo plazo y anticipación a los acontecimientos.

Muy al contrario de lo que realmente sucede, **la maternidad debería suponer una ventaja indiscutible para la mujer en el mundo laboral y ser considerada un beneficio para toda la sociedad.**

III) La discriminación de la mujer y la maternidad en el mundo laboral.

Según el CIS, en España, una gran mayoría de matrimonios tiene menos hijos de los que hubieran querido, lo que supone una frustración personal además de un problema demográfico global.

Una de las causas más relevantes es la dificultad para compaginar el trabajo y la vida familiar, sobre todo por parte de las mujeres, ya que **en España la conciliación se ha malentendido y pervertido: se limita a la búsqueda de soluciones para el cuidado de los hijos de manera que la mujer no tenga que alterar su vida y jornada laboral, como si eso fuese algo negativo.**

La incorporación de la mujer al trabajo debe ir acompañada de políticas eficaces de verdadera y positiva conciliación familiar-laboral que eviten que la mujer se vea forzada directa o indirectamente a renunciar a la maternidad, o a una mayor dedicación a la familia voluntariamente elegida, para no poner en riesgo su puesto de trabajo o su proyecto profesional.

El trabajo de la mujer fuera del núcleo familiar no perjudica necesariamente la maternidad pero sí la respuesta que se recibe de ese mercado. **La mujer es discriminada en el mundo laboral en función de su maternidad.** Y es víctima, en demasiadas ocasiones, de "mobbing" o incluso despidos, motivados por un embarazo o una reducción de jornada. La Ley de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres resulta insuficiente para resolver este problema. **Han de adoptarse con carácter de urgencia medidas eficaces y positivas para la mujer y la familia.**

Anular el valor de la mujer-madre es una gran pérdida para el mundo laboral por las naturales cualidades femeninas y las que la propia maternidad ayuda a desarrollar.

En igual o incluso mayor medida, **las madres que dejan de trabajar porque eligen voluntaria y libremente dedicarse en exclusiva a su familia sufren la discriminación de la muerte social** y son consideradas inútiles y ciudadanas de segunda categoría.

IV) En defensa de la mujer, la maternidad y la libertad de elección

La ideología de género anula a la mujer como tal, convirtiéndose en uno de sus grandes enemigos. **La mujer y el hombre necesitan recuperar y afirmar su identidad y complementariedad en beneficio propio, de la familia, del mundo laboral y del conjunto de la sociedad.**

Dicha ideología reduce la identidad de la mujer al comportamiento sexual, rechaza la complementariedad de los sexos y niega a la mujer lo que le es propio al separar la sexualidad de la procreación restándole grandeza a la maternidad y extendiendo la concepción de que los hijos y la dedicación a la familia son una carga de la que las mujeres deben liberarse.

Sin embargo, **la auténtica emancipación femenina consiste en la libertad de ser realmente una misma, en ser mujer en términos de mujer.**

La dedicación exclusiva o prioritaria de la mujer a la familia es un bien en sí mismo y supone un beneficio para la propia mujer, su familia y el conjunto de la sociedad. Además proporciona a la mujer la posibilidad de realizar otras tareas de participación en la sociedad que suponen un recíproco enriquecimiento.

Por eso, **la dedicación prioritaria o exclusiva a la familia no hace dependiente a la mujer, sino a la sociedad dependiente de ella.**

También en términos económicos, esa dedicación exclusiva es fuente de beneficios. Es una actividad económica no computada en la contabilidad nacional. **El Instituto Nacional de Estadística valora su aportación al PIB entre el 27% y el 41%.**

Y, en lo relativo al IRPF, en el sistema de módulos, se presume mayor productividad en una empresa cuando trabaja un familiar. Con mayor razón, si la madre se queda al cuidado de los hijos también cabe presumir mayor productividad y dedicación que si se subcontrata.

