

Igualar el permís de paternitat no redueix la discriminació laboral femenina

12/07/2018

Núria Bigas Formatjé

La voluntarietat de la baixa paternal i els rols sexistes limiten l'èxit de la futura llei

Un pare noruec gaudeix de 112 dies de baixa parental i un d'espanyol té menys d'un terç del permís, 35 dies. A Espanya, la baixa per paternitat ha anat, de mica en mica, conquerint temps, però sempre per darrere del permís de maternitat. El març del 2007 els pares van passar de 2 dies a 2 setmanes, deu anys més tard van arribar a 4 setmanes i el juliol del 2018 van arribar a 5. El gran pas comença ara: el Congrés dels Diputats va aprovar el dia 24 de juny per unanimitat una proposta de llei per a igualar els permisos de maternitat i paternitat.

Malgrat els canvis que pugui experimentar durant la fase parlamentària, la Llei té grans perspectives de ser aprovada d'aquí a uns quants mesos. Cada any se sumaran progressivament 14 dies més al permís de paternitat fins a arribar a 16 setmanes l'any 2024. Ampliar la baixa paternal iguala el model espanyol al noruec. Els pares gaudiran de 112 dies de baixa, 16 setmanes –les mateixes que ja tenen les mares–, seran intransferibles, no podran cedir o compartir setmanes i tindran dret a una prestació del 100% del sou. El permís es divideix en dos períodes diferents: el permís parental inicial, que és de 2 setmanes i és obligatori agafar-lo a partir del naixement o l'adopció del nen, i el permís parental de criança, que és de 14 setmanes, de les quals 4 són de compliment obligat a temps complet i les altres 10 es poden fer de manera voluntària.

Es podria pensar que el fet que els homes i les dones tinguin la mateixa baixa laboral pot fomentar la igualtat de gènere i reduir les discriminacions en la contractació, la promoció i la retribució femenina. Els experts, però, ho neguen: «Mentre hi hagi opcionalitat en la baixa per criança, aquesta mesura no reduirà la discriminació laboral que pateixen les dones», alerta Eva Rimbau, professora dels Estudis d'Economia i Empresa de la UOC. «Més enllà del fet que sobre el paper és una bona mesura, hi continua havent relacions de poder patriarcals inherents a la parella des del punt de vista de la divisió sexual del treball –qui fa les feines de casa, qui té cura dels infants– que impliquen un component cultural molt fort i sexista», explica Sergi Fàbregues, sociòleg de la UOC.

De fet, segons les darreres dades del 2015, només en l'1,9% dels casos els pares es van prendre alguna de les 10 setmanes transferibles del permís de maternitat. «Els homes són conscients que demanar una baixa significa un obstacle per al seu desenvolupament laboral i caldrà veure si voldran renunciar-hi i posar-se en un paper que fins ara era exclusiu per a les dones», considera Fàbregues. «Per raons laborals, sociològiques i econòmiques, els homes no solen agafar les baixes opcionals o les agafen per menys temps que les dones. La mesura facilita que els homes participin en la criança dels fills en condicions d'igualtat amb les dones, però a la pràctica hi continuarà havent comportaments diferents respecte a aquesta qüestió i això mantindrà la percepció negativa que algunes empreses tenen actualment del fet de contractar dones», afirma Rimbau.

El pes de la criança

La cura d'un fill va més enllà dels quatre mesos de baixa i la criança recau generalment en la dona. «Socialment, la criança està assignada a la dona i les empreses assumeixen que inherentment aquesta càrrega de treball la pateixen elles», considera Fàbregues. Segons l'estudi *Las mujeres hoy: cómo son, qué piensan y cómo se sienten las mujeres en España*, a causa de la dificultat per a conciliar, el 20% de les dones s'acaba plantejant la seva vida familiar a la feina en algun moment de la seva vida. D'elles, el 60% abandona totalment el mercat laboral i el 40% hi ha posat fre. Les que en surten més perjudicades són les mares amb menys estudis. La divisió salarial per a les dones és doble: el sou de les espanyoles en comparació del sou dels homes és un 22% més baix i en comparació del sou de les dones que no tenen fills, un 5%. «Aquest repartiment desigual de les tasques de criança no retribuïdes és una de les causes de la menor participació femenina en el mercat de treball, dels salaris més baixos i de la qualitat inferior de la feina de les dones», adverteix Rimbau.

Més ajudes per a les dones: plaça a la llar d'infants assegurada

La proposta de Podemos inclou la universalització del dret a plaça en una escola infantil des de l'endemà de la finalització dels permisos, assequible econòmicament per a tots els nivells d'ingressos i amb horaris prou amplis, de manera que cap persona es vegi obligada a recórrer a reduccions de jornades o a excedències. «Aquesta mesura pot ajudar a reduir l'abandonament de la dona del món laboral», estima Rimbau, ja que la manca d'escoles bressol provoca que algú hagi de tenir cura de les criatures i aquesta cura recau generalment en la dona. «Millora el tema estructural, però la discriminació laboral i cultural no desapareix, sinó que es transforma», explica Fàbregues. Elles fan el 76% de les tasques relatives a la cura i l'educació dels fills i es calcula que, al ritme en què s'hi van incorporant els homes, serien necessàries dues o tres generacions perquè la tasca dels pares i les mares s'iguali. «Els homes i les dones han estat socialitzats de manera diferent: ells tenen interioritzades unes funcions que no són les que en teoria els tocarien en un context d'igualtat», afirma Fàbregues.

La reducció de jornada també castiga els homes i els feminitza

Segons dades del fins ara Ministeri de Treball i Seguretat Social, l'any 2017, el 90,6% de les excedències per cuidar un fill, un menor acollit o altres familiars les van demanar dones, enfront del 9,4% dels homes. L'estudi *Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?* demostra que els homes que demanen reducció de jornada per conciliació familiar són «feminitzats» pel fet d'«actuar com una dona» i, com a resultat, castigats econòmicament. A ulls de l'empresa són treballadors menys valorats, la seva imatge es degrada, es perceben com a dèbils, menys ambiciosos i competitius i es converteixen en candidats amb menys possibilitats de rebre recompenses.

Aquesta càrrega de treball no remunerat explica, en part, l'endarreriment de la maternitat. A Catalunya, l'edat mitjana de la mare quan té el primer fill ja supera 30 anys i el 38% de les mares té més de 34 anys. El nombre de naixements del 2017 és el més baix des del 2002. «L'endarreriment de la maternitat és una conseqüència, en part, de la immobilitat dels canvis en els rols familiars», alerta Fàbregues. Les dones preveuen assumir aquesta càrrega de treball no remunerat i busquen el moment més òptim en la seva carrera professional.