

Igualar el permiso de paternidad no reduce la discriminación laboral femenina

12/07/2018

Núria Bigas Formatjé

La voluntariedad de la baja paternal y los roles sexistas limitan el éxito de la futura ley

Un padre noruego disfruta de 112 días de baja parental y uno español tiene menos de un tercio del permiso, 35 días. En España, la baja por paternidad ha ido, poco a poco, conquistando tiempo, pero siempre por detrás del permiso de maternidad. En marzo de 2007 los padres pasaron de 2 días a 2 semanas, diez años más tarde llegaron a las 4 semanas y en julio de 2018, a las 5. El gran paso se inicia ahora: el Congreso de los Diputados aprobó el pasado 24 de junio por unanimidad una propuesta de ley para igualar los permisos de maternidad y paternidad.

A pesar de los cambios que pueda sufrir durante la fase parlamentaria, la Ley tiene grandes perspectivas de ser aprobada en unos meses. Cada año se sumarán progresivamente 14 días más al permiso de paternidad hasta llegar a las 16 semanas en el año 2024. Ampliar la baja paternal iguala el modelo español al noruego. Los padres gozarán de 112 días de baja, 16 semanas –las mismas que ya tienen las madres–, serán intransferibles, no podrán ceder o compartir semanas y tendrán derecho a una prestación del 100 % de su sueldo. El permiso se divide en dos periodos diferentes: el permiso parental inicial, que es de 2 semanas y es obligatorio cogerlo a partir del nacimiento o adopción del niño, y el permiso parental de crianza, que es de 14 semanas, de las cuales 4 serán de obligado cumplimiento a tiempo completo y las otras 10 se podrán realizar de forma voluntaria.

Se podría pensar que el hecho de que los hombres y las mujeres tengan la misma baja laboral puede fomentar la igualdad de género y reducir las discriminaciones en la contratación, la promoción y la retribución femenina. Los expertos, sin embargo, lo niegan: «Mientras exista opcionalidad en la baja por crianza, esta medida no reducirá la discriminación laboral que sufren las mujeres», alerta Eva Rimbau, profesora de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC. «Más allá de que sobre el papel es una buena medida, siguen existiendo relaciones de poder patriarcales inherentes a la pareja desde el punto de vista de la división sexual del trabajo –quién realiza las tareas del hogar, quién cuida de los niños– que suponen un componente cultural muy fuerte y sexista», explica Sergi Fàbregues, sociólogo de la UOC.

De hecho, según los últimos datos de 2015, solo en el 1,9% de los casos los padres se tomaron alguna de las 10 semanas transferibles del permiso de maternidad. «Los hombres son conscientes de que pedir una baja supone un obstáculo para su desarrollo laboral y habrá que ver si querrán renunciar a él y meterse en un papel que hasta ahora era exclusivo para las mujeres», considera Fàbregues. «Por razones laborales, sociológicas y económicas, los hombres no suelen coger las bajas opcionales o las cogen por menos tiempo que las mujeres. La medida facilita que los hombres participen en la crianza de los hijos en condiciones de igualdad con las mujeres, pero en la práctica seguirán existiendo comportamientos diferentes en relación con esta cuestión y esto mantendrá la actual percepción negativa que algunas empresas tienen con respecto a la contratación de mujeres», afirma Rimbau.

El peso de la crianza

El cuidado de un hijo va más allá de los cuatro meses de baja y la crianza recae generalmente en la mujer. «Socialmente, la crianza está asignada a la mujer y las empresas asumen que de forma inherente esta carga de trabajo la padecen ellas», considera Fàbregues. Según el estudio *Las mujeres hoy: cómo son, qué piensan y cómo se sienten las mujeres en España*, debido a la dificultad para conciliar, el 20 % de las mujeres termina planteando su vida familiar en el trabajo en algún momento de su vida. De ellas, el 60% abandona totalmente el mercado laboral y el 40 % le ha puesto freno. Las que salen más perjudicadas de ello son las madres con menos estudios. La brecha salarial para las mujeres es doble: el sueldo de las españolas en comparación con el de los hombres es un 22% menor y en comparación con el de las mujeres que no tienen hijos, un 5%. «Este reparto desigual de las

tareas de crianza no retribuidas es una de las causas de la menor participación femenina en el mercado de trabajo, de los salarios más bajos y de la peor calidad del trabajo de las mujeres», advierte Rimbau.

Más ayudas para las mujeres: plaza en la guardería asegurada

La propuesta de Podemos incluye la universalización del derecho a plaza en una escuela infantil desde el día siguiente a la finalización de los permisos, asequible económicamente para todos los niveles de ingresos y con horarios suficientes, de modo que ninguna persona se vea obligada a recurrir a reducciones de jornadas o excedencias. «Esta medida puede ayudar a reducir el abandono de la mujer del mundo laboral», estima Rimbau, puesto que la falta de guarderías provoca que alguien tenga que cuidar de los niños y el cuidado recae generalmente en la mujer. «Mejora el tema estructural, pero la discriminación laboral y cultural no desaparece, sino que se transforma», explica Fàbregues. Ellas realizan el 76% de las tareas relativas al cuidado y la educación de los hijos y se calcula que, al ritmo en el que se están incorporando los hombres a estas tareas, serían necesarias dos o tres generaciones para que la tarea de los padres y las madres se iguale. «Los hombres y las mujeres han sido socializados de forma diferente: ellos tienen interiorizadas unas funciones que no son las que en teoría les tocarían en un contexto de igualdad», afirma Fàbregues.

La reducción de jornada también castiga a los hombres y los feminiza

Según datos del hasta ahora Ministerio de Ocupación y Seguridad Social, en el año 2017 el 90,6% de las excedencias para cuidar un hijo, un menor acogido u otros familiares las pidieron mujeres, frente al 9,4% de los hombres. El estudio *Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?* demuestra que aquellos hombres que se piden reducción por conciliación familiar son «feminizados» por «actuar como una mujer» y, como resultado, castigados económicamente. A ojos de la empresa son trabajadores menos valorados, su imagen se degrada, se perciben como débiles, menos ambiciosos y competitivos y se convierten en candidatos con menos posibilidades de recibir recompensas.

Esta carga de trabajo no remunerado explica, en parte, el retraso de la maternidad. España registra la tercera tasa de natalidad más baja de la UE en 2017, con 8,4 nacimientos por cada 1.000 habitantes según datos de la oficina estadística europea, Eurostat, y la edad media de la madre roza los 31 años. «El retraso de la maternidad es una consecuencia de la inmovilidad de los cambios en los roles familiares», alerta Fàbregues. Las mujeres prevén asumir esta carga de trabajo no remunerado y buscan el momento más óptimo en su carrera profesional.