

La rebaja del sueldo aleja a los hombres de los cuidados y la conciliación

Un estudio de la UNED apunta a una nueva figura paterna más involucrada en la crianza, aunque sigue existiendo una brecha de género que alcanza su mayor horquilla en las reducciones de jornada

Isabel Valdés

5 de diciembre de 2018

A Ángel Albertos le preguntaron un día en su trabajo la razón de que se ocupara tanto de sus hijos, un niño de tres años y una niña que está a punto de cumplir uno. En casa de Joaquim Montaner llegaron a ser ocho, él, su pareja y seis hijos, ninguno con más de seis años, cogieron a la vez incluso el sarampión. Hugo García es ertzaina y, aunque nunca nadie se lo dijo de forma explícita, sabe que su reducción de jornada hizo mella en la carga de trabajo de sus compañeros. Casuísticas distintas con una premisa común: compartir la responsabilidad de los cuidados y la nueva carga del hogar era no solo necesario sino inevitable. A pesar de cualquier comentario, de la dificultad para lograr la organización o la factura que pudiera pasar la ausencia.

Las nuevas paternidades son una figura cada vez más creciente: más involucrados en la crianza, más dispuestos a formar parte del crecimiento, la educación y el día a día de sus hijos, y con una creciente conciencia feminista, según apunta uno de los últimos estudios sobre conciliación familiar masculina de la Universidad Nacional de Educación a Distancia elaborado entre mayo y julio de 2016 y para el que se hicieron 33 entrevistas en diferentes comunidades y empleos: "En general, las mujeres parecen proporcionar más cuidado a los niños, incluso entre estos padres relativamente implicados cuyas compañeras se encontraban trabajando a tiempo completo. Las adaptaciones laborales realizadas frente a la paternidad variaron, además, significativamente".

Un patrón de hombre proveedor y mujer cuidadora que, explica Teresa Jurado, la directora del proyecto, se refleja por ejemplo en la reticencia masculina a adoptar medidas que supongan una merma de su salario, algo que, además, "provoca la estigmatización de las mujeres, que son más propensas a aceptar penalizaciones", apunta el texto. En casa de Hugo García, por ejemplo, él tuvo jornada reducida durante un año: "Pero mi pareja la ha tenido desde que nacieron los niños, siempre". En este sentido, y para intentar acercarse al equilibrio, la socióloga asegura que "no convienen las reducciones de jornada ni las excedencias, y sí las jornadas compactas y la flexibilidad horaria". Para cubrir el mayor tiempo posible por parte de ambos.

Es precisamente en las reducciones —el 26% de las madres frente al 4,1% de los padres— y en las excedencias no remuneradas —el 11% frente al 0,7%— donde la brecha de género es mayor, según datos recogidos entre 2010 y 2015. Apunta Jurado a ese "sentimiento de sacrificio" que todavía tienen las mujeres y que hace que sigan

admitiendo más frenos, pausas y retrocesos profesionales. En otros casos, cuando el salario no varía, la diferencia es menor. Los permisos están casi igualados, el 100% de ellas y el 90% de ellos [aunque por ley todavía son dispares, 16 semanas para ellas y cinco para ellos]; el horario continuo lo cogen el 14% de las madres y el 10% de los padres; el horario flexible (entre los 25 y los 44 años) lo tienen el 50% de las progenitoras y el 46% de los progenitores; y, entre quienes optan por el teletrabajo, la cifra es idéntica, el 3,5%.

Explica la directora del proyecto que hay que recordar que el gran cambio fue la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral (aunque con una mayor precarización) y el progresivo aumento de las familias monoparentales. "Un 70% de los menores viven en hogares donde ambos trabajan o con un solo progenitor". Algo que ocurre en la vida de Joaquim Montaner, por ejemplo, que convive con dos de sus hijos de forma permanente desde hace un tiempo. "La conciliación, por fuerza, es cada vez más necesaria. O hay o hay". Para quien comparte con la pareja, "en este nuevo mundo, a veces es simple cuestión de cálculo", dice Jurado, que se refiere al número creciente de mujeres que gana más que sus parejas varones (el 20% de las mujeres de 25 a 44 años) o las que son las únicas o principales sustentadoras de la familia, una de cada cinco. "Significa que una gran proporción de parejas ya no tiene a la mujer como cuidadora principal y debe buscar soporte". Como en el caso de Ángel Albertos: "Mi pareja es autónoma y trabaja todo el día, yo estoy en este momento desempleado, pero cuando no lo he estado, sus jornadas largas hacían igualmente que yo viera conveniente hacer un mayor esfuerzo".

Un apoyo que, dependiendo de la empresa, puede ser más o menos fácil. Según los testimonios recogidos, el mejor sitio para hacerlo son las pymes. Algo que ha sorprendido, incluso, a quienes están detrás del estudio. "Se tiende a pensar que lo público o las empresas grandes facilitarán la conciliación, pero a veces las trabas son mayores (sindicatos, convenios, poca flexibilidad...)". Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas "son más informales, permiten innovar más y no hay tanta burocracia", explica Jurado. En cualquier caso, lo más importante al final es la empatía de los jefes o jefas: "Lo que más condiciona lo fácil o difícil que sea conciliar es la similitud entre las demandas de la plantilla y quienes deciden".

CINCO CONCLUSIONES

Explica Teresa Jurado, la directora del estudio, que aunque hay mucho en lo que seguir ahondando, hay cinco conclusiones claras. "Que cualquiera debería poder conciliar el empleo, tenga o no hijos, con su vida familiar; que, desde las empresas, es necesario cuidar de la plantilla con una perspectiva de largo plazo; que cambiar el horario para ofrecer jornadas intensivas es posible; y también es posible el trabajo a turnos; por último, es necesario que las empresas confíen en la gestión del tiempo por parte de los empleados, que es cada vez más fácil con las nuevas tecnologías".