

OPINIÓN: BRECHA DE GÉNERO Y ROLES FAMILIARES

La esencia de la vida es cuidar

De todas las personas que pidieron excedencias para cuidar a sus familiares en 2017, menos del 10% eran hombres. Tan solo un 4% de los padres reduce su jornada laboral para ocuparse de sus hijos, frente al 25% de las madres. ¿Por qué ellos dedican menos tiempo a cuidar? ¿Qué consecuencias tiene sobre las carreras profesionales de las mujeres? ¿Y sobre la educación de las nuevas generaciones? ¿Hay alguna esperanza de que esta desigualdad cambie?

Teresa Martín García

20/2/2018 09:00 CEST



Según la autora, los permisos deberían ser de igual duración para mujeres y hombres, intransferibles y remunerados al 100%. Esto permitiría que los hombres se responsabilizaran del cuidado y se encargaran también de su gestión y control, no solo de la ejecución. / Fotolia

El pasado 30 de enero conocimos los últimos datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre prestaciones por maternidad o paternidad y excedencias por cuidado familiar correspondientes a 2017. Hay algunos datos destacables:

1) En 2017, el Instituto Nacional de la Seguridad Social gestionó 268.328

prestaciones por maternidad, un 3,6% menos que en 2016. La tendencia al alza de los permisos de maternidad y paternidad se vio truncada en 2008 por el descenso de nacimientos, sin duda, pero también por el desempleo y la precariedad laboral desde el inicio de la crisis –cada vez menos empleo formal y más contratos temporales–.

2) La buena noticia es que, aunque continúe bajando la natalidad, el número de permisos de paternidad solicitados ha pasado de 245.597 en 2016 a 264.632 en 2017. 173.161 hombres se acogieron al permiso de paternidad cuando se aprobó en 2007. Tan solo un año después, lo hicieron 279.756 hombres, lo que supuso un incremento espectacular del 61%. Coincidiendo con la extensión del permiso de paternidad a partir del 1 de enero de 2017, el incremento de este último año (+7,2%) es también superior al de los últimos tres años (en torno al 2%). ¿Significa esto que los hombres quieren cuidar más y que el cuidado de las criaturas está cambiando favorablemente en nuestro país hacia un reparto más equitativo?

Obstáculos a la parentalidad compartida

Tras el nacimiento de un bebé, las mujeres tienen derecho a 16 semanas de permiso de maternidad. Por el contrario, desde que se introdujo el permiso de paternidad, su duración ha sido de dos semanas ya que su ampliación progresiva a cuatro semanas, propuesta en la Ley de Igualdad de 2007, se vio aplazada *sine die* con la crisis hasta el 1 de enero de 2017.

A cuidar se aprende con práctica y dedicación,
pero los permisos no ofrecen a madres y padres
las mismas posibilidades de aprender a cuidar de
una criatura

Aquí encontramos un ejemplo claro de asimetría de género en las escasas y poco generosas políticas públicas de nuestro país: no se trata por igual a mujeres y hombres y, por lo tanto, no se aprovecha el capital humano y el capital cuidador de ambos progenitores. Es decir, los permisos de maternidad y paternidad no ofrecen a madres y padres las mismas posibilidades de aprender a cuidar de una criatura desde los primeros meses

de vida.

Cuidar es una competencia que se adquiere a través de la práctica y la dedicación y, por lo tanto, estos permisos son cruciales. Una [investigación cualitativa reciente](#) evidencia que para muchos padres este breve periodo de tiempo les permite tan solo hacer algunas gestiones administrativas y ‘ayudar’ a las madres con las tareas domésticas mientras ellas se recuperan del parto y afianzan la alimentación del bebé.

Para poder cuidar por igual, los permisos deberían ser **de igual duración para mujeres y hombres, intransferibles y remunerados al 100%**. Esto permitiría que los hombres se responsabilizaran del cuidado y se encargaran también de su **gestión y control, no solo de la ejecución**, sobre todo si cuidan solos de su bebé después de la finalización del permiso de maternidad.

Mandaría también señales muy claras de que la crianza no es solo cosa de mujeres y contribuiría a fomentar y normalizar –en la sociedad y, sobre todo, en las empresas– la idea de que mujeres y hombres se ausentarán, en principio, durante el mismo tiempo de sus empleos cuando nazcan sus hijos.

La reducción salarial la asumen las mujeres

El sistema español de licencias parentales contempla cuatro permisos adicionales. En primer lugar, los padres pueden utilizar hasta diez **semanas transferibles** del permiso de maternidad a partir de las seis semanas. En 2017, solo el 1,8% de los permisos de maternidad fueron compartidos por ambos progenitores –una cifra incluso inferior al 2,1% del año anterior–. Sin embargo, no es de extrañar que así sea, porque de lo que se trata es de **permitir que ambos progenitores puedan cuidar** sin que la madre tenga que renunciar a su permiso a favor del padre.

En segundo lugar, existen **excedencias** no retributivas para ambos progenitores hasta que el niño o niña cumpla tres años. Sin embargo, aunque el número de excedencias por cuidado familiar ha aumentado más de un 9% en 2017, **solo un 9,4% de los titulares fueron hombres**.

El ejercicio de la maternidad se sigue considerando un

deber social, mientras que el de la paternidad es más una elección individual

Esta cifra choca con la [proporción de padres que hacen uso del permiso de paternidad](#) –en torno al 80%–. La diferencia es que el permiso de paternidad se remunera al 100% de la base de cotización. Numerosos estudios señalan que cuando los permisos no son remunerados o implican una disminución de los ingresos, suelen ser las mujeres las que los cogen, debido a las **desigualdades salariales entre sexos** y a las **presiones sociales** que naturalizan el papel de las madres como principales cuidadoras y legitiman el papel secundario de los padres. El ejercicio de la maternidad se sigue considerando un deber social, mientras que el de la paternidad es más una [elección individual](#).

De igual forma, los progenitores tienen derecho a reducir sus horas de trabajo por guarda legal hasta que el niño o niña cumpla doce años. Según [datos de la OCDE](#), en España, el promedio semanal de horas trabajadas en una jornada a tiempo completo es de 42,6 horas para los hombres y de 40 para las mujeres.

Estas largas jornadas son un hándicap para la corresponsabilidad en los cuidados. Ahora bien, la **reducción de la jornada laboral** implica una **disminución del salario** que no todas las parejas se pueden permitir. Además, debido a la brecha salarial, son las mujeres las que generalmente optan por una reducción de la jornada laboral con la llegada de los hijos, mientras que ellos la mantienen o incluso amplían.

De hecho, tan solo un [4% de los padres](#) de al menos un niño o niña menor de ocho años reduce su jornada para cuidar frente a una de cada cuatro madres. La brecha salarial entre ambos sexos [coincide precisamente con la maternidad](#) y se cifra en torno a un 20% menos de sueldo por hora trabajada.

Por último, el sistema contempla un permiso de 'lactancia' que consiste en una hora de descanso por día hasta que la criatura tenga nueve meses de edad, o el tiempo acumulado equivalente en días. De hecho, esta licencia dura entre dos y tres semanas para el progenitor que decide utilizarla –de nuevo la madre en la casi totalidad de los casos–.

Son ellas las que suelen optar por una reducción de la jornada laboral con la llegada de los hijos, mientras que ellos la mantienen o incluso amplían

Las condiciones del mercado de trabajo español tampoco apoyan el equilibrio trabajo-familia y la **corresponsabilidad** en el cuidado de los hijos. Casi la mitad de los padres empleados tienen [turnos partidos con pausas largas para comer](#), y solo el 15% de ellos declaran tener control sobre sus horarios de trabajo. Esto, combinado con una fuerte **cultura del presentismo**, amplía las horas de trabajo de muchos progenitores, especialmente padres.

Además, **los hombres muestran una resistencia mucho mayor** a hacer ajustes relacionados con el empleo ante la paternidad. A menudo temen que serán castigados o incluso despedidos si se desvían del estereotipo ideal del empleado perpetuamente disponible.

Una **legislación laboral** que flexibilice y racionalice los horarios laborales para hacerlos compatibles con el cuidado de los hijos y un entorno de trabajo que permita el ejercicio de derechos o ajustes favorables a la conciliación ayudarían a establecer los patrones deseados de **parentalidad compartida**.

Asimismo, los padres deberían poder llevar a sus hijos al final de las licencias por maternidad y paternidad a una **escuela de educación infantil de calidad**, accesible económicamente y que garantice la igualdad de oportunidades a todos los niños y niñas. Sin embargo, en el [curso escolar 2015-2016](#), solo una de cada tres criaturas de cero a dos años –un 34,8%– fue a una escuela infantil.

Razones para que ellos se impliquen más

Una mayor implicación de los hombres en el cuidado nos acercaría a la igualdad y favorecería el bienestar de la infancia. A veces nos olvidamos del derecho de los niños y las niñas de gozar por igual del contacto y apego con sus dos progenitores. También del derecho de la infancia a que no se les transmitan los roles sexistas.

Apoyar y fomentar las parejas de dos ingresos, garantizando la conciliación real sin sobrecargar a las mujeres, es también una forma efectiva de prevenir la pobreza infantil. Además, la evidencia empírica reciente constata una asociación positiva entre una paternidad más activa y emocionalmente implicada y una [mayor capacidad cognitiva](#) de los niños y niñas.

Nos olvidamos del derecho de los niños y las niñas de gozar del contacto con sus dos progenitores y de que no se les transmitan roles sexistas

Por último, el uso por parte de los padres de un derecho individual a cuidar, similar al de las madres, crearía un **vínculo de apego** más estrecho con sus hijos, algo muy importante en el contexto actual de creciente inestabilidad conyugal y cambios sustanciales en la organización familiar. Numerosos estudios han demostrado que cuando los hombres cuidan de sus bebés desde las primeras semanas, [se implican más en el cuidado de los niños años después](#), incluso en el caso de una ruptura conyugal.

Cada vez más hombres, ya sea porque son favorables a la igualdad de género y desarrollan conscientemente estilos de crianza más modernos e igualitarios o por el paulatino debilitamiento de su situación laboral – agravado por la reciente crisis financiera y económica– buscan otras vías de identificación y **realización personal fuera del trabajo remunerado**.

Son todavía pocos, como marcan las estadísticas aquí expuestas, pero su tendencia al alza trae consigo **razones para el optimismo** en la construcción de una nueva paternidad. Una [reciente publicación sobre estos nuevos hombres](#) nos recuerda que ser más justos no es renunciar a nada. Es aprender a ser más felices “(...) porque la vida, aquella que merece la pena ser vivida, solo es posible en la comunidad de los cuidados compartidos”.



[Teresa Martín García](#) es doctora en Ciencias Sociales y Políticas y científica titular en el grupo de investigación sobre dinámicas demográficas del departamento de Población del CSIC, [@poblacion_csic](#). Investiga sobre la

fecundidad, el proceso de formación de nuevas familias, la interrelación de las trayectorias educativa, laboral y familiar para mujeres y hombres, y el nuevo rol de los hombres en la dinámica familiar: [@MenRolesProject](#).

Derechos: **Creative Commons**

TAGS

GÉNERO

DESIGUALDAD

CUIDADOS

Creative Commons 4.0

Puedes copiar, difundir y transformar los contenidos de SINC. [Lee las condiciones de nuestra licencia](#)