



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Permisos por paternidad, ¿camino a la
corresponsabilidad?

Autora

Adriana García Nieto

Director

Pablo García Ruíz

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Zaragoza, 2015

ÍNDICE de CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	3-5
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	6-25
Origen del problema	6-19
Autores representativos	19-21
El dilema de la conciliación	21-22
La corresponsabilidad	23-25
CAPÍTULO 2. PERMISOS POR PATERNIDAD	26-42
Concepto de permiso por paternidad	26-28
Grado de utilización del permiso por paternidad	28-33
La experiencia del permiso por paternidad. Entrevistas	33-42
Recogida de la información	34-35
Análisis de los datos obtenidos	35-39
Conclusiones	39-42
BIBLIOGRAFÍA	43-45
ANEXO I.....	46-50
Entrevistas a padres y madres	46-50
Pareja número 1	46-47
Pareja número 2	48-50

INTRODUCCIÓN.

El tema de este trabajo es el impacto que han tenido los permisos por paternidad sobre la corresponsabilidad.

Se va a comenzar describiendo a la sociedad, donde la asignación tradicional de roles e identidades ubica a los hombres en la esfera laboral y a las mujeres en la esfera doméstica. Una mayor incorporación, por parte de ellos en la esfera doméstica, y por parte de ellas en la esfera laboral, permite pensar en el cambio. Tal vez se esté a un paso más cerca de poder conseguir eliminar esos roles y lograr que hombres y mujeres se alcen con las mismas responsabilidades y tareas en los ámbitos doméstico y laboral.

Asimismo, el grado de involucración que se ha producido en cada una de las esferas ha sido distinto. Así como la mujer se ha incorporado al mercado laboral hasta prácticamente equipararse al hombre, éstos no lo han hecho de igual modo en la esfera doméstica, donde sigue presente, y de una forma acentuada, la mujer. No obstante, los datos que se presentan en la investigación muestran cómo los hombres cada vez se van haciendo más partícipes de la esfera doméstica. Esta mayor participación del hombre en el hogar permite decir que la distribución equitativa de las tareas del hogar está en camino.

La investigación se va a centrar en el uso que los padres hacen del permiso por paternidad cuando nace su hijo. Tradicionalmente, por el reparto de roles, suele ser la mujer quién se encarga de sus cuidados. Sin embargo, una mayor colaboración masculina en el espacio doméstico hace presuponer que las tareas quedarán más repartidas, aunque no hay que olvidar que la presencia de la mujer es todavía muy elevada. Las características del mercado laboral español complican este escenario, marcado por la presencia, y con gran intensidad, de la mujer tanto en el ámbito doméstico como laboral. La poca flexibilidad de las empresas, las largas jornadas laborales, los horarios rígidos, etc., dificultan la decisión de tener hijos, lo que queda reflejado en el descenso de la natalidad.

La caída de la natalidad, retrasar el momento de tener hijos, la colaboración masculina en el ámbito doméstico en proceso y la doble presencia de la mujer en las esferas laboral y doméstica, muestra la importancia que tiene la conciliación de las esferas laboral y doméstica. Las medidas conciliadoras

son las que conceden tiempo a las parejas para que puedan organizarse y compatibilizar su esfera personal, laboral y familiar.

El permiso por maternidad, es una de estas medidas conciliadoras, y concede a la madre tiempo tras el nacimiento del hijo. Pero la necesidad de repuntar la natalidad, y una creciente mayor participación masculina en la esfera doméstica, ha hecho a las instituciones desarrollar nuevas medidas, como es el permiso por paternidad, impulsada por La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este nuevo permiso de paternidad concede tiempo al padre para poder dedicarse al cuidado del hijo. Entre los objetivos declarados de esta medida, está el afán de conseguir un reparto más equitativo entre los tiempos de vida de ambos miembros de la pareja. En el contexto cultural actual, los hombres se declaran más propensos a colaborar con la mujer en el ámbito doméstico. En esta línea, el propósito que tiene el permiso de paternidad es fomentar la corresponsabilidad de los varones en las tareas del hogar, esto es, lograr que los padres compartan con las madres las responsabilidades propias del espacio doméstico y de las tareas de cuidado infantil. Se espera, además, que esta corresponsabilidad no se limite a la etapa de llegada del recién nacido, sino que se continúe de forma constante y permanente.

Los datos que se muestran en la investigación parecen mostrar que, efectivamente, la colaboración por parte de hombre es mayor, de lo que se podría presumir que la ayuda va a ser constante. Pero este carácter permanente e igualitario de la colaboración es lo que se va a plantear. Por ello, la pregunta que se va a pretender responder mediante esta investigación va a ser, ¿en qué medida los permisos de paternidad han promovido efectivamente los fines que se propuso la Ley de igualdad, es decir se ha fomentado la corresponsabilidad?

Mi objetivo en esta investigación es estudiar, a partir del impacto que ha tenido el uso de los permisos por paternidad, si estamos asistiendo en la sociedad a un reparto de tareas y responsabilidades en el ámbito doméstico, que comienza tras el nacimiento del hijo, o si se queda estancado en ese momento, y de nuevo cada miembro ocupa lo que la tradicionalización dice que es el rol de cada uno, los hombres el espacio laboral, y las mujeres el espacio doméstico.

La estructura del trabajo es la siguiente: en primer lugar se revisa la literatura sobre la distribución de los roles socialmente establecidos para hombres y mujeres, en particular sobre cómo afecta a esa distribución el nacimiento del hijo. A continuación se exponen los conceptos de “conciliación” entre familia y trabajo y de “corresponsabilidad” entre varones y mujeres en las tareas domésticas y

de cuidado. Después, se analiza el permiso por paternidad, su contenido normativo y su uso efectivo. Para conocer de primera mano las opiniones de usuarios de este permiso, se presentan unas entrevistas realizadas a padres que han experimentado recientemente la paternidad. Se comentan y se analizan sus discursos y, a partir de ellos, se discute el impacto del permiso por paternidad sobre la corresponsabilidad. Termina el trabajo con unas breves conclusiones.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

A) ORIGEN DEL PROBLEMA

En este primer apartado se va a analizar el problema de los roles que parecen estar determinados para hombres y mujeres. Este problema consiste en que parece ser que cada uno de ellos tiene una serie de tareas que le están predestinadas. La definición de estos roles son el origen de donde parte la investigación que se va a tratar.

Para ello, hay que comenzar hablando de la entrada de las mujeres en la esfera pública, que ha sido uno de los grandes cambios ocurridos en el siglo XX. Hasta que no irrumpieron en la esfera pública, su vida se había centrado exclusivamente en la esfera privada. En esta última esfera se dedicaban al trabajo reproductivo, que comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia, y que abarca todas las tareas relacionadas con la gestión y el mantenimiento de la infraestructura del hogar, así como las derivadas de la atención y cuidado de los miembros de la familia.

Por un lado, la característica más destacable del trabajo reproductivo es que es resultado de la construcción social de las diferencias de género, lo que en definitiva supone que las mujeres están orientadas hacia trabajos reproductivos y los hombres hacia los trabajos productivos (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998).

Con esto se entiende que las mujeres se van a dedicar a las tareas relacionadas con el hogar y la familia, a la esfera privada, y que los hombres van a realizar un trabajo fuera de este entorno, en la esfera pública, dedicándose al mundo laboral.

Por otro lado, la característica del trabajo reproductivo que más críticas ha suscitado es que se trata de un trabajo no remunerado. En este sentido, la autora M^a Ángeles Durán ha señalado que uno de los argumentos más empleados en la sociedad para ignorar la condición económica del trabajo familiar es “negarle su carácter de trabajo” (Durán, 1978).

Se reserva por tanto la consideración de trabajo para aquel que se desarrolla en la esfera pública y por el que se obtiene una remuneración, el trabajo realizado por los hombres. Se entiende que las mujeres realizan un trabajo que carece de valor en la sociedad.

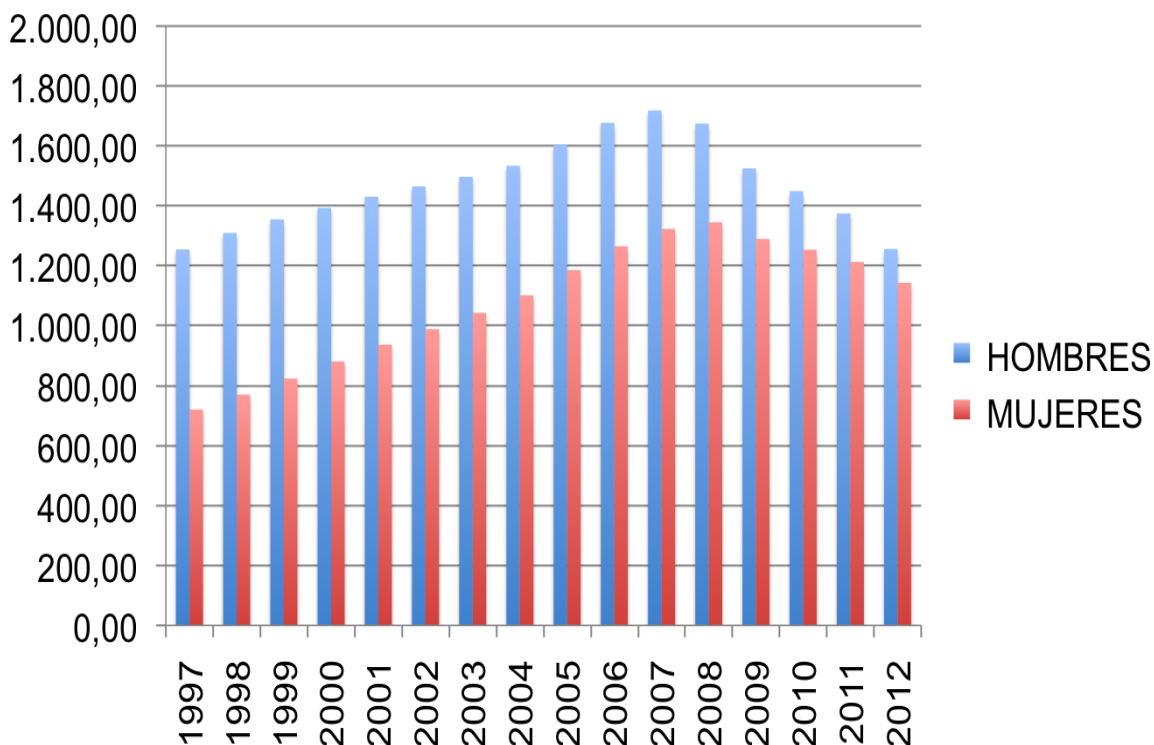
Pero como ya se ha comentado, la exclusiva dedicación a la esfera privada de las mujeres, donde se ocupaban principalmente de los cuidados familiares y del hogar, se ha ido modificando a lo largo del tiempo, y han logrado acceder a la esfera pública, pudiendo con ello incorporarse al mundo laboral, hasta entonces ocupado prácticamente en su totalidad por los hombres, como se ha comentado líneas arriba.

Con este acceso al mundo laboral se puede decir que la repartición de roles, donde la mujer estaba ubicada en la esfera doméstica y el hombre en el mundo laboral, comienza a disiparse.

La más que evidente incorporación al mundo laboral de las mujeres se ve reflejada en los datos de la gráfica que a continuación se presenta, donde se muestra la evolución que se ha producido en la esfera laboral desde 1997 hasta 2012.

Gráfica número 1.

Hombres y Mujeres de 30-35 años con empleo de 1997-2012.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Población Activa. Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo (1° Trimestre).

La gráfica expone cómo la mujer de entre 30-35 años ya no se dedica solamente a la esfera doméstica, sino que de forma gradual, comienza a trabajar, incorporándose con ello a la esfera

laboral. En 2012 hombres y mujeres están casi equiparados en el mundo laboral. Las mujeres están más incorporadas al mundo laboral que años atrás, pero su involucración en la esfera doméstica persiste, como posteriormente se comprobará, por lo que tener trabajo no les ha supuesto liberarse de sus responsabilidades en el ámbito doméstico. Asimismo, la gráfica escogida muestra a mujeres y hombres de entre 30-35 años puesto que es la población en esta edad la que va a ser objeto de estudio, ya que como con posterioridad se verá, son las mujeres que oscilan esta edad quienes más trabajan y quienes están en edades fértiles, esto es, en edad de tener hijos.

La afirmación anteriormente dicha, que las mujeres entre 30-35 años son las que más trabajan, queda corroborada en la gráfica que a continuación se presenta. En esta tabla se muestra la incorporación de las mujeres al mercado laboral a través de la tasa de actividad, en la cual se encuentran distribuidas por grupos de edad.

En primer lugar, la menor implicación en el mundo laboral del primer grupo, de las mujeres entre 16-19 años, encuentra su principal motivo en que en ese periodo de edad todavía está en curso la formación en educación secundaria. Prácticamente la mayoría de las jóvenes hoy en día estudian, por lo menos a esa edad. Por ello, desde el 2006 la tasa de actividad de las mujeres en esta franja de edad ha disminuido, puesto que están en un periodo de formación, y no ingresan tan pronto en el mercado laboral. De hecho, en 6 años, los representados en la gráfica, un 10% menos de mujeres en esta edad trabajan.

La sociedad ha avanzado hasta un punto en que todo el mundo, que se lo puede permitir, tras formarse en la educación secundaria obligatoria, así como en bachillerato, va a acceder a la universidad o a estudios superiores, para ampliar la formación recibida y poder desarrollar posteriormente una carrera profesional. Poder ser llamada profesional es algo que no les sucedía a las mujeres años atrás, pues en su dedicación exclusiva al hogar no tenían cabida los estudios.

Asimismo, si nos fijamos en el siguiente grupo, de entre 20-24 años de edad, la incorporación de la mujer al mundo laboral se ha incrementado con respecto al grupo anterior, de 16-19 años, en un 44% en 2012. El 57.5% de las mujeres en esta edad, entre 20-24 años, en 2012 estaban trabajando, un 5% menos que años atrás. Una de las razones que explican que ahora haya menos mujeres con 20-24 años de edad trabajando es que muchas de ellas han accedido a la universidad o a estudios superiores, por lo que este porcentaje representa principalmente a todas aquellas mujeres que no han querido estudiar, o a aquellas que no han podido. La crisis económica por la que está pasando España desde 2008 ha disminuido el nivel de la calidad de vida de los españoles, y ha supuesto que

sea preferible abandonar los estudios y tener trabajo para poder pagar gastos, alimentación y hogar, a continuar con la formación, pues muchas familias no pueden permitirse pagar unos estudios universitarios o superiores. Por ello, en muchas ocasiones la única opción es incorporarse al mundo laboral en la medida de lo posible.

El tercer grupo descrito, de 25-29 años de edad, muestra cómo cada vez las mujeres se incorporan más al mercado laboral. A las anteriormente descritas, aquellas mujeres que no pueden estudiar por diferentes circunstancias, o aquellas que no quieren, se suman las que pudieron hacerlo, que ahora van incorporarse al mercado laboral, pues han finalizado sus estudios, y van a poder desarrollar una carrera profesional. Menos un 20% de la población total con esta edad, el 80% restante, está trabajando en 2012.

El cuarto grupo, y el de mayor interés para la investigación, agrupa las mujeres de entre 30-34 años de edad. Se observa cómo son estas mujeres las que mayor tasa de actividad en el mercado laboral tienen comparada con el resto, alcanzando el 85.7% en 2012. Esta esfera laboral que ocupan la han de compaginar con la esfera doméstica, pues como se verá a continuación, las mujeres siguen muy presentes en el espacio doméstico.

Este grupo de edad tiene especial relevancia en la investigación puesto que como se comentará posteriormente, es este grupo de mujeres quienes están en edad de tener hijos. Por lo cual, deberán compaginar cuidados familiares, tareas del hogar y mundo laboral. Una tarea a priori complicada, y para la cual se alza como posible solución la conciliación, aunque de este tema se hablará con posterioridad.

La evolución de la tasa de actividad de este grupo de edad, entre 30-34 años, muestra cómo cada vez más las mujeres se han incorporado al mercado laboral, un 10% más en 2012, en comparación con años atrás. Este elevado porcentaje de mujeres trabajando se puede traducir de dos formas; o dada la crisis anteriormente mencionada las mujeres se ven en la obligación o necesidad de incorporarse en el mercado laboral para poder cubrir las necesidades básicas propias o de la familia, o por otro lado, todas aquellas mujeres que pudieron acceder a una formación superior han conseguido la correspondiente titulación para poder ejercer su profesión en el mercado laboral. Otro tema es que encuentren con posterioridad un puesto de trabajo acorde con sus estudios, pero no es asunto de la investigación.

Los siguientes grupos de edad de la gráfica muestran cómo la mujer de nuevo se ha incorporado todavía más al mercado laboral, y su presencia con respecto a años atrás es mayor. La crisis ejerce

tal presión que supone que la búsqueda de trabajo se convierta en algo fundamental para tratar de mantener un buen nivel de vida. De hecho, llama la atención cómo las mujeres de 50-54 años, con respecto a años atrás, se han incorporado hasta un 15% más. Lo mismo ha sucedido con los siguientes grupos, las mujeres entre 55-59 años, y de 60-64, que de igual modo han incrementado su participación. Esto supone que su edad de jubilación aún este lejos, pues el aspecto económico ha tomado un papel muy relevante en sus vidas, y tener trabajo por lo menos asegura tener unos ingresos, que en la crisis actual, son clave para poder vivir y afrontar los posibles desafíos futuros.

Tabla número 1.

Tasa de actividad de las mujeres por grupos de edad de 2006-2012.

	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Total	69.0	68.0	67.3	65.9	65.3	62.8	61.8
De 16 a 19	13.7	15.1	16.8	16.1	23.5	23.3	23.7
De 20 a 24	57.5	59.7	61.1	62.2	64.0	62.2	62.9
De 25 a 29	83.8	83.5	84.3	84.1	83.6	81.4	81.2
De 30 a 34	85.7	85.0	84.3	82.3	81.2	79.5	78.7
De 35 a 39	85.2	83.4	82.1	79.2	78.2	74.9	74.3
De 40 a 44	81.7	79.7	78.3	78.5	76.3	72.8	71.4
De 45 a 49	79.4	76.7	75.7	73.5	72.4	68.7	66.6
De 50 a 54	70.7	68.6	67.6	64.5	62.1	59.4	56.2
De 55 a 59	56.3	54.1	49.9	48.6	45.9	42.7	40.8
De 60 a 64	30.2	29.9	28.3	26.1	24.4	22.6	21.8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Tasas de actividad por sexo y grupo de edad (4º Trimestre). Elaboración propia.

Antes de continuar, sintetizando todo lo anteriormente visto, los roles que están asignados a hombres y mujeres, donde los primeros se ubican en la esfera laboral, y las segundas en la esfera doméstica, están en proceso de ser eliminados, o por lo menos, modificados. Ahora se está desarrollando un nuevo contexto; las mujeres están presentes en el mercado doméstico, pero

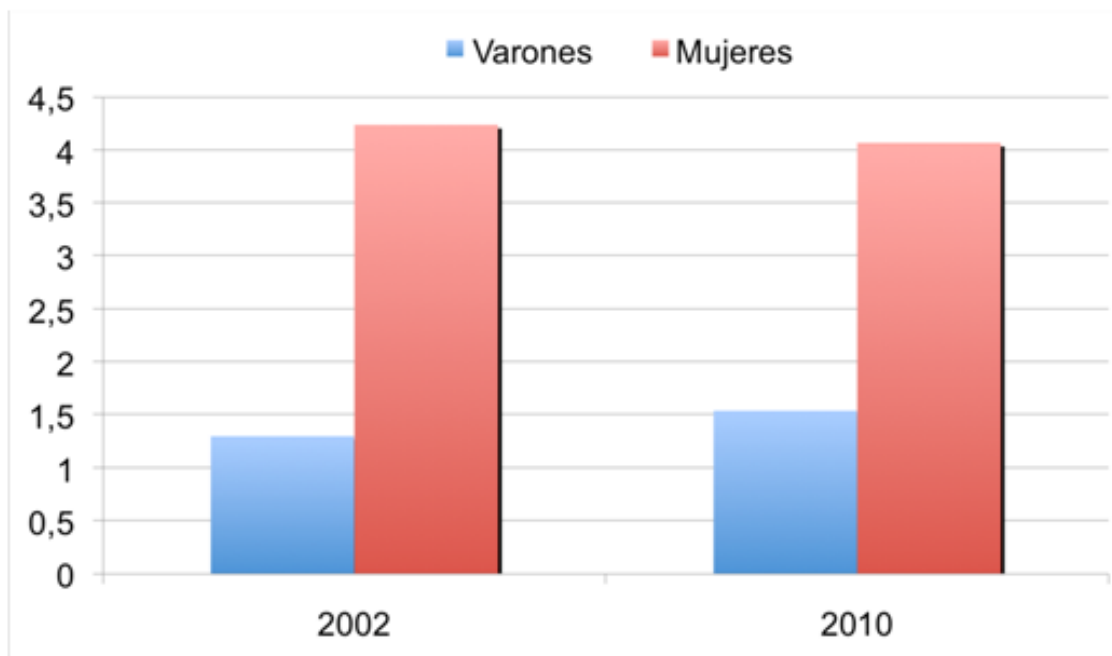
también en la esfera laboral. Los hombres están presentes en la esfera laboral, pero, ¿y en la esfera doméstica?

La participación del hombre en la esfera doméstica no ha estado tan definida como sucedía con la mujer en el ámbito laboral, pues su incorporación en este ámbito está siendo muy lenta. Es por ello que se puede afirmar que la incorporación de la mujer al mundo laboral no se ha producido de la misma forma que la del hombre a la esfera doméstica.

En este sentido, las mujeres con esta incorporación al mercado de trabajo parece que se van a liberar de los roles que determinan su exclusiva dedicación en el ámbito doméstico, mientras que la ruptura de los roles que ubican de forma exclusiva a los hombres en la esfera laboral tardará un poco más en llegar, puesto que como en la gráfica que a continuación se muestra, la participación de los hombres en los cuidados del hogar y de la familia es mucho más lenta, no quiere decir con ello que no exista, sino que al ritmo al que avanza es mucho más lenta.

Gráfica número 2.

Implicación en el ámbito doméstico de hombres y mujeres (en horas) de 2002-2010.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Empleo del Tiempo. Distribución de actividades en un día promedio.

Esa lentitud con la que se define la incorporación al mundo doméstico de los hombres queda aquí mostrada, pues en un periodo de 8 años, su participación ha aumentado cerca de un 0.5%. Se puede comprobar cómo, consecuencia de una mayor involucración del hombre en la esfera doméstica, la participación de las mujeres en este ámbito disminuye.

Las mujeres siguen teniendo tareas en el ámbito doméstico, como se ve en la gráfica arriba mostrada, y es algo que han de compaginar con su participación en el ámbito laboral, que como se ha visto con anterioridad es cada vez mayor. En este sentido, muchos autores hablan de que las mujeres se enfrentan a un denominado “doble turno” (Hochschild, 1989). Son trabajadoras por doble partida; en el hogar y en el mundo laboral.

Los hombres en cambio, parece ser que permanecen de forma exclusiva en el mundo laboral, y que muy lentamente se están incorporando a la esfera doméstica. Por tanto, la desigualdad en el ámbito de la familia y el hogar es más que evidente.

Las diferencias, donde las mujeres desarrollan más tareas domésticas que los hombres, y donde éstos desempeñan más trabajo remunerado que ellas, quedan reflejadas en los datos de la Encuesta del Empleo del Tiempo, de datos de 2002 a 2003.

Tabla número 2.

Tiempo medio diario dedicado al trabajo y al hogar y familia de 2002-2003.

	Varones	Mujeres
Trabajo	3:37	1:44
Hogar y familia	1:30	4:24

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Empleo del Tiempo. Distribución de actividades en un día promedio. Elaboración propia.

Las cifras muestran que siguen siendo las mujeres las que prioritariamente se dedican al hogar y a la familia de forma habitual, triplicando las horas de dedicación con respecto a las horas dedicadas por los hombres. Esto supone por tanto que del cuidado de los hijos y de las tareas de hogar se van a dedicar ellas en mayor medida. Ocurre lo contrario con el trabajo. Los hombres triplican el tiempo dedicado a esta esfera con respecto al invertido por las mujeres.

Pero estos datos corresponden al periodo 2002-2003, y en las gráficas número uno y dos se ve cómo, en 2010, las mujeres están más incorporadas en la esfera laboral, y los hombres en la doméstica.

De hecho, el último estudio realizado por la Encuesta de Empleo del Tiempo en este ámbito se realizó en 2010, tuvo como resultado lo siguiente.

Tabla número 3.
Tiempo medio diario dedicado al trabajo y al hogar y familia de 2009-2010.

	Varones	Mujeres
Trabajo	3:03	1:53
Hogar y familia	1:50	4:04

Fuente: Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Empleo del Tiempo. Distribución de actividades en un día promedio Elaboración propia.

Si se compara con la tabla anterior, los datos sí han variado; más participación de los hombres en el hogar y en la familia, menos participación de las mujeres en el mismo ámbito. En ambos sentidos la variación ha sido de 20 minutos.

Con los datos obtenidos hasta ahora, se puede concluir lo siguiente; la implicación de los hombres en la esfera laboral es menor, y crece su participación en el ámbito doméstico. En el caso de las mujeres, a medida que aumenta la participación de los hombres en la esfera doméstica parece que disminuye la suya en esta esfera, y han ganado una mayor participación en la esfera laboral.

Las gráficas, ubicadas en un espacio temporal de 2002 a 2010, permiten decir que parece ser que conforme la sociedad avanza, los tiempos de vida cambian, y que cada vez las parejas son más equitativas. Estos 20 minutos de diferencia que se ven entre la tabla número 2 y 3, permite decir que parece ser que asistimos a un progresivo cambio, aunque mínimo, en donde la asignación de roles tradicional comienza a moverse.

En este sentido, la autora Marta Folgueras-Dominguez (2010) afirma: “Los españoles se muestran muy de acuerdo con el modelo de familia donde ambos miembros de la pareja colaboran igualmente en las tareas domésticas. Con esto se entiende, que se están modificando los contenidos que los roles establecen a cada uno de los miembros de la pareja”.

Ante un evidente cambio en el mercado laboral, donde ahora las mujeres están incorporadas, se necesita un gran cambio en la esfera doméstica, donde se llama a una mayor involucración por parte de los hombres. La disposición al cambio va a permitir, parece ser, liberar a la mujer de ser la única que se dedica a la esfera doméstica, y compartir responsabilidades y tareas con el hombre.

Las mujeres entre 30-34 años son las que más tasa de actividad tienen en comparación con el resto de edades representadas. Este hecho tiene que ser compaginado con la esfera doméstica, pues como se ha visto, su implicación en la misma es el triple que la dada por parte del hombre. A este hecho habría que sumarle, el nacimiento del hijo, donde las tareas estarán más incrementadas. No obstante, los datos muestran que las cosas están cambiando, y que los hombres participan más en la esfera doméstica y las mujeres menos en la misma. Es por ello, que la autora Marta Folgueras-Dominguez, afirma que las parejas jóvenes están dispuestas al cambio y a la eliminación de roles.

Mi investigación se va a centrar en los cuidados del primer hijo, encuadrado por tanto en cuidados familiares y tareas domésticas. Una clara mayor participación de la mujer en el ámbito doméstico hace ver que va a ser ella quien va a dedicarse a los cuidados del recién nacido, hecho que compaginará con el trabajo. Pero una progresiva incorporación de los hombres a esta esfera muestra que parece ser que las responsabilidades van a quedar distribuidas, y ya no va a ser ella la única que

se va a encargar de la esfera doméstica. Lo que se consideraba socialmente como responsabilidad de la mujer, el cuidado del hogar y de la familia, parece que comienza a repartirse entre ambos sexos.

Pero, ¿qué ocurre en 2015? Hasta entonces las parejas han sido partícipes de un pequeño cambio en los roles establecidos, y mi pregunta, en este contexto es, ¿son las nuevas generaciones en edad de tener hijos más propensas al cambio y a la distribución de tareas y responsabilidades en el hogar familiar? Parece ser que sí por los datos obtenidos, pero ¿qué ocurre tras la llegada del recién nacido, sigue siendo así?

En una sociedad con una mente puesta en el cambio, se va a tratar de forjar un nuevo contexto, donde se tratará de descargar a las madres de ser las únicas responsables de las tareas de los cuidados familiares y del hogar, para que puedan desarrollar con menos presión y menos barreras sus carreras profesionales, su vida personal y social.

Parece que estas nuevas generaciones van a permitir desarrollar un ideal de familia donde ambos miembros puedan dedicarse a su esfera laboral de la forma más plena posible, donde tengan tiempo para disfrutar de su esfera social, y donde exista una repartición equitativa de las responsabilidades y tareas en el hogar, sin que llegue a ser una carga para una de las partes.

¿Pero es esto posible? compartir de forma equitativa las esferas de la vida de ambos miembros de la pareja y cuidar del recién nacido es algo difícil, puesto que se encuentran con un escenario complejo. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013) habla de que existen unas características institucionales del mercado español que determinan un escenario complejo para las parejas, donde una organización del trabajo con largas jornadas laborales, la escasa flexibilidad en los horarios, la necesidad en según qué puesto de trabajo de tener una disponibilidad total, y la elevada tasa de paro, entre otras, están a la orden del día. Por tanto, el mundo laboral con el que se encuentran los miembros de la pareja va a dificultar el reparto de las tareas en el hogar, y mucho más aún tras la llegada del hijo que incrementa las labores. Cada miembro de la pareja trabajará más o menos horas que el otro, y este hecho deben compatibilizarlo con el cuidado del recién nacido.

Es aquí cuando hay que hablar de conciliación, pues los miembros de la pareja han de ser capaces de distribuirse los tiempos de dedicación a la esfera doméstica de la forma más equitativa posible.

Igualdad para las parejas, otra cosa es la justicia con que perciban dicho reparto, que dependerá de cada pareja. Reparto equitativo, no reparto justo.

Este escenario descrito, donde las parejas están dispuestas a distribuirse las tareas del hogar, por una aparente mayor participación del hombre en el mismo, y donde el escenario laboral con el que se encuentran, caracterizado por, como anteriormente se ha comentado, largas jornadas, poca flexibilidad etc. hace que la opción de abandonar el puesto de trabajo no exista ante la dificultad de encontrar otro, lo que incrementa la dificultad de tomar la decisión de tener hijos. Además, el hecho de que las mujeres estén presentes en ambas esferas, la laboral y doméstica, hace difícil compatibilizar los cuidados que trae la llegada del hijo con la trayectoria laboral, aunque si bien es verdad que cada vez los hombres ayudan más en la realización de las tareas relacionadas con los cuidados del hogar y de la familia, los datos siguen apuntando que son ellas quienes se encargan del hogar y de la familia.

En este escenario, donde los hombres cada vez son más partícipes de la esfera doméstica, disponer de tiempo tal vez sea el motor que haga que definitivamente se impulse su participación en la misma, y que haga que definitivamente se equilibren hombres y mujeres en el ámbito doméstico. Lo que se va a buscar es una participación cuya duración no se limite a la llegada del hijo, sino que sea duradera y permanente.

Aquí reside uno de los aspectos por los cuales la conciliación es importante. Las medidas conciliadoras buscan que ambos miembros puedan disponer de tiempos similares para la realización y disfrute de sus esferas laboral, personal y social. Además, al llegar el recién nacido, la mujer se encuentra con una mayor carga de trabajo, principalmente en la esfera doméstica. Por ello, se impulsaron medidas conciliadoras, como es el permiso por maternidad, que trata de conseguir que las mujeres puedan de la forma más equilibrada posible conciliar trabajo-hogar y cuidado del recién nacido. Para ello, se le concede tiempo antes y tras la llegada del recién nacido.

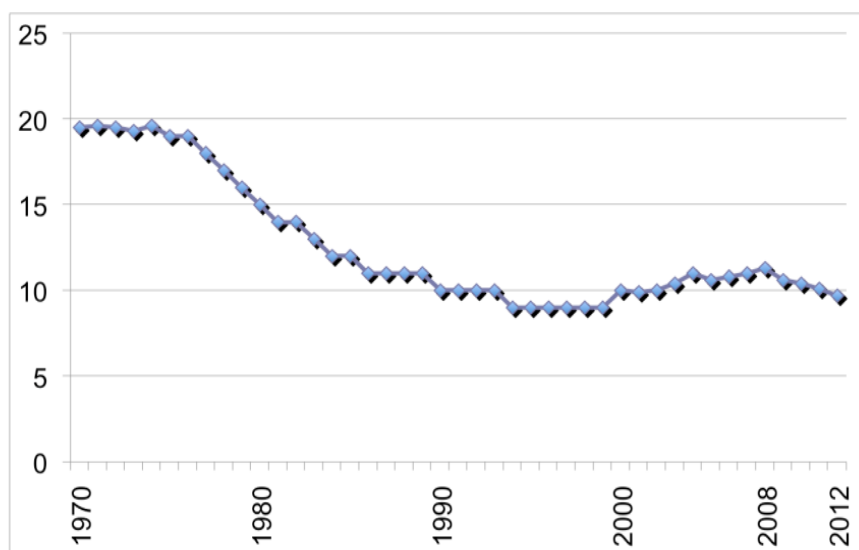
La solución para poder tratar los cuidados del recién nacido con el resto de esferas parece encontrarse en disponer de más tiempo. Las medidas conciliadoras se centraron en la mujer, pero en 2007, las instituciones impulsaron una medida, el permiso por paternidad, que será explicado posteriormente, y que persigue que el hombre, de igual modo que la mujer, pueda disponer de tiempo. Puesto que existe una intención por su parte de ayudar en los cuidados del recién nacido, por una mayor involucración en la esfera doméstica, ese tiempo se presume que será empleado con

dicho fin, para colaborar junto a la madre en los cuidados. Como se comentará posteriormente, con el permiso no sólo se busca que el padre colabore con la madre durante los días de permiso, sino que su última pretensión es alzar una ayuda constante en el ámbito doméstico.

La necesidad de establecer medidas conciliadoras que permitan a las parejas disponer de más tiempo para tomar la decisión de tener hijos, queda reflejado en la natalidad española, que está descendiendo. Que el número de nacimientos en España esté descendiendo muestra la urgencia de impulsar medidas conciliadoras que permitan de nuevo incrementar dicha tasa. En la gráfica que se muestra se ve cómo, desde 1970 la tasa ha disminuido, aunque existen pequeños repuntes, pero que no son significativos en comparación con la gran disminución que se ha producido.

Gráfico número 3.

Número de nacimientos en España de 1970-2012.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Fenómenos demográficos. Movimiento Natural de la Población.

La caída de la natalidad que se ve en la gráfica, y que se produce desde 1970 muestra la urgencia que existe de impulsar medidas conciliadoras que alcen de nuevo la natalidad, ya que sociólogos apuntan a que pronto estaremos ante una sociedad envejecida, imposible de sostener si no hay nuevos nacimientos.

Que cada vez cueste más a las parejas tener hijos, puesto que es difícil compatibilizar los tiempos de vida de ambos miembros de la pareja, y que el aspecto profesional ha cobrado mucha relevancia en la vida de la sociedad supone que se retrase el momento de tener hijos.

En este sentido, los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que datan de 2011, corroboran que la edad en que las mujeres tienen su primer hijo ha vuelto a subir, algo que afecta negativamente a la maternidad, ya que cuanto más tarde se tiene el primer hijo menos probabilidades hay de que se tenga un segundo.

Tabla número 4.
Indicadores de natalidad y fecundidad de 1976-2011.

Principales Indicadores de natalidad y fecundidad				
Años	Nacimientos	Tasa Bruta de Natalidad	Indicador Coyuntural de Fecundidad(*)	Edad Media a la Maternidad
1976	676.718	18,7	2,80	28,5
1981	532.601	14,1	2,03	28,2
1986	438.303	11,4	1,56	28,5
1990	401.073	10,3	1,36	28,9
1995	363.467	9,2	1,17	30,0
2000	396.626	9,9	1,23	30,7
2001	405.313	10,0	1,24	30,8
2002	417.688	10,1	1,26	30,8
2003	440.531	10,5	1,31	30,8
2004	453.172	10,6	1,32	30,9
2005	464.811	10,7	1,34	30,9
2006	481.295	10,9	1,38	30,9
2007	491.138	10,9	1,39	30,8
2008	518.503	11,4	1,46	30,8
2009	493.717	10,7	1,39	31,0
2010	485.252	10,5	1,38	31,2
2011	470.553	10,2	1,36	31,5

(*) El *Indicador Coyuntural de Fecundidad* de un año es el número medio de hijos que tendría cada mujer a lo largo de su vida si se mantuviera en la población la misma intensidad en la fecundidad que la observada en ese año

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Movimiento Natural de la Población e Indicadores Demográficos Básicos.

En 2011 la edad media en que las mujeres españolas tuvieron su primer hijo fue de 31,5 años, frente a los 31,2 registrados en 2010 y los 30,8 de 2008. La cifra lleva subiendo varias décadas de forma

sostenida. En 1976, primer año en el que el Instituto Nacional de Estadística registró el dato, la media se situaba en los 28,5 años. El momento de tener el primer hijo se está retrasando.

Este escenario muestra la urgencia de impulsar la natalidad. Que el momento de tener hijos se esté retrasando y que la natalidad esté en descenso muestra la importancia que tiene la conciliación, pues la decisión de tener hijos llegará un punto en el que se convertirá en un ahora o nunca. Asimismo, un impulso de las carreras profesionales de las mujeres que se alzan a la par que la de los hombres y una mayor presencia de ellas en la esfera doméstica, en comparación con ellos, muestra que hay que impulsar también la igualdad, para que ambos sexos puedan desarrollar una vida profesional, personal y de ocio. Una llamada a la reorganización en la vida de las parejas, y una necesidad de tiempo muestra el impacto que tiene el nacimiento del primer hijo, ya que “a más disponibilidad temporal en el miembro de la pareja, más tiempo de dedicación a las tareas podrá tener”. (Peterson y Gerson 1993).

Las palabras clave; tiempo, organización e igualdad, tomarán relevancia en los posteriores epígrafes, pues ante la aparente ruptura de los roles tradicionales a la que estamos asistiendo, una concesión de tiempo a los miembros de la pareja tal vez consiga que ambos miembros de forma equitativa se encarguen del cuidado del hijo y demás responsabilidades que del hogar familiar se derivan. Y para poder conseguir tal pretensión, la organización es fundamental.

En el epígrafe que a continuación se presenta, se comentan los resultados que ha mostrado la literatura con respecto al problema aquí planteado sobre la tradicionalización y el cuidado del recién nacido.

B) AUTORES REPRESENTATIVOS.

En este apartado se van a exponer algunos de los estudios que han realizado diversos autores en relación con la llegada del primer hijo y el reparto de las tareas domésticas.

Ya se ha visto en el epígrafe 1, los hombres cada vez están más involucrados en la esfera doméstica, y las generaciones parece ser que están más a favor de ser igualitarias. Pero, ¿qué dice la literatura que ocurre cuando llega el recién nacido? Es evidente que el nacimiento de un hijo supone una modificación de las necesidades del hogar, y provoca una alteración de los horarios y rutinas

individuales de cada uno de los miembros de la pareja. Se incrementa la cantidad de tareas a realizar, pues supone la incorporación de un nuevo miembro a la familia, dependiente, y con unas necesidades muy específicas en lo que a cuidados se refiere, sobre todo los primeros meses. Por tanto, el incremento de tareas y la aparición de nuevas responsabilidades en el hogar, hace necesaria una reestructuración de las actividades, y son ambos miembros de la pareja quienes van a tener que ser capaces de armonizar las mismas con su trabajo, su vida social y su vida personal. Deben plantear la reorganización de la vida familiar.

Ya lo dicen las autoras Sanchez, y Thomson (1997) “el impacto que tiene el nacimiento del primer hijo es muy importante en la distribución del trabajo de las parejas”, por lo que parece evidente que una buena organización del tiempo entre los miembros de la pareja va a ser fundamental para la llegada del recién nacido. Estas autoras desarrollaron un estudio sobre el nacimiento del primer hijo y su impacto en la distribución de las tareas en la población norteamericana.

El análisis mostró que el tiempo que dedicaban al trabajo doméstico las mujeres tras la llegada del primer hijo aumentaba considerablemente, manteniéndose estable la del hombre.

Por otro lado, un estudio realizado en la población de Australia, mostró resultados similares al realizado sobre la sociedad norteamericana, que tras el nacimiento de primer hijo, las mujeres aumentaban su trabajo doméstico (Baxter et al, 2008).

Los holandeses Gjerdingen y Center utilizando una pequeña muestra, no encontraron un aumento significativo en el trabajo doméstico de las mujeres tras el parto, a diferencia de los dos anteriormente mencionados. Lo que descubrieron fueron patrones de cuidados desiguales, y una menor satisfacción de las mujeres en el reparto de las tareas en los hogares (Gjerdingen y Center, 2004).

La conclusión principal que se puede extraer de los estudios anteriormente comentados, es que tras el nacimiento del hijo, es la madre quién va a dedicarse a sus cuidados. En este sentido, la retirada durante un tiempo de las mujeres en el mercado laboral es más que probable, pues se van a enfrentar a un aumento del trabajo doméstico, ya que el recién nacido va a incrementar las labores, y es una persona dependiente de ella.

Es aquí donde los conceptos igualdad, tiempo y organización cobran sentido. El modo de eliminar la tradicionalización y permitir a ambos miembros de la pareja disfrutar de sus esferas y a su vez

cuidar de su hijo, es distribuyendo las responsabilidades que del cuidado se derivan de forma equitativa. Hay que tratar de que se involucren ambos miembros.

Pero los estudios que aquí se han planteado datan de 1997, 2004 y 2008. Son por tanto estudios que muestran el impacto de la llegada del primer hijo hace como mínimo 7 años, y se muestra cómo es la madre quién en definitiva cubre sus necesidades.

Pero como se ha desarrollado en el epígrafe 1, se están impulsando medidas, como el permiso por paternidad, que tratan de distribuir las responsabilidades y cuidados del hijo, y además, ahora se cuenta con nuevas generaciones, nuevas medidas y nuevos pensamientos, por lo que, que tras la llegada del hijo sea la madre quién de forma exclusiva se va a encargar de sus cuidados empieza a cuestionarse.

Lo que voy a investigar es si efectivamente, hablamos de distribución equitativa, o si como muestran estos autores, se vuelve a la tradicionalización, y es la madre la única encargada de la esfera doméstica.

C) EL DILEMA DE LA CONCILIACIÓN.

En los dos apartados anteriores se ha visto que la sociedad asiste a un progresivo cambio en los tiempos de vida que cada pareja dedica a la esfera laboral, al hogar y a la familia.

Los autores anteriormente mencionados, muestran que es la madre quién efectivamente se dedica al cuidado del recién nacido. No obstante, en el primer apartado también se ha demostrado que, aunque sea de forma progresiva, los hombres también comienzan a hacerse partícipes de las tareas de la esfera doméstica, y que en cierto modo, por las características institucionales (largas jornadas, escasa flexibilidad etc.) lo que es necesario es una inyección de tiempo. Compatibilizar trabajo-ocio y recién nacido parece una tarea complicada, y más aún en el caso de las mujeres, que están involucradas en mayor medida que los hombres en ambas esferas.

Consecuencia del aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se han hecho visibles una serie de experiencias y necesidades que hay que gestionar, sobre todo porque su incorporación en el mercado laboral no ha ido acompañada de una incorporación similar de los

varones a la dedicación de las tareas de la vida familiar. Surge así un conflicto entre las exigencias de la vida laboral y de la familiar. En este sentido, la conciliación puede convertirse en un camino para alcanzar un escenario donde ambos miembros desarrollen sus esferas de la vida, y a su vez se va a poder conseguir la plena igualdad. No obstante, no hay que olvidar que la conciliación no es sino “un viejo tema” bajo “un nuevo nombre” (Carrasquer, 2006). Siempre ha estado presente, pero en un nuevo escenario marcado por el aumento de la participación laboral femenina y cargado de roles que muestra las diferencias entre hombres y mujeres, ha vuelto a suscitar interés. De esta forma, la conciliación se plantea como igualdad de oportunidades.

Ante el desequilibrio en las esferas de la vida, la solución parece ser encontrar una armonía. Hay que hallar el modo de desarrollar un disfrute equitativo en los ámbitos vitales de cada uno de los progenitores: progresar profesionalmente, atender a las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo de ocio, tanto del personal como del familiar. Este es el objetivo principal de la conciliación. Se puede decir que se trata de una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Mediante una concesión de tiempo, se va a tratar de que los miembros de la pareja compartan los espacios y los tiempos, especialmente los familiares, y encuentren a su vez tiempo personal para ambos. Además, en un contexto donde se evidencia la predisposición al cambio de las parejas, un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares en la esfera doméstica es vital. Hay que establecer un reparto que les permita disfrutar de sus otras esferas con mucha más facilidad.

El hecho de que en un primer momento se plantee la conciliación como una medida encaminada a ayudar a las mujeres a desarrollar de forma plena su vida profesional, social, y ahora familiar, hace ver cómo se plantea la conciliación como una estrategia para ayudar a las mujeres. Es precisamente este enfoque el que está contribuyendo a reproducir la estructura tradicional de roles de género. De hecho, el propio Plan estratégico de igualdad de oportunidades de 2008-2011 dice: “la conciliación se entiende como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera laboral, social y familiar”. Entiende por ello que hay que ir más allá, hablar de la corresponsabilidad, que trata de que hombres y mujeres, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios familiares.

“La conciliación trata de que ambos miembros dispongan de tiempo para la vida familiar y laboral de forma equitativa, pero esto es algo que nunca será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad dentro de la familia”(Casado y Gómez, 2006).

D) LA CORRESPONSABILIDAD

En este epígrafe se va a desarrollar el concepto de corresponsabilidad y que como se ha visto antes, trata de equilibrar el esfuerzo que deben realizar tanto hombres como mujeres en el ámbito doméstico.

Existen multitud de definiciones de corresponsabilidad. Para Maganto, Bartau y Etxeberría (1999) “se trata de la percepción de un reparto justo, según el cual los diferentes miembros de la familia perciben que la distribución de las tareas se realiza de forma “justa”. “Es conseguir una asignación de tareas suficientemente distribuida que favorezca el desarrollo potencial de los miembros de la familia”. Los mismos autores hablan de lo importante que es considerar y plantearse si se cubren todas las tareas necesarias, si las personas que tienen asignada una tarea poseen las destrezas necesarias para llevarlas a cabo, si el reparto es razonable, y si los miembros de la familia están satisfechos con la distribución. Se trata así de evitar la sobrecarga de roles sobre determinados miembros de la familia, que generalmente suele ser la mujer.

“Trabajo familiar hace referencia a la energía, tiempo y desarrollo de las habilidades necesarias para atender las tareas del hogar y del cuidado de los hijos que deben realizar las familias para mantener el hogar y a sus miembros” (Piotrkowisky y Hughes, 1993).

Se podrían dar multitud de definiciones de corresponsabilidad, pero el eje de la cuestión es qué relevancia tiene en la investigación.

Hasta ahora, se ha visto cómo la tradicionalización de roles supone que tras la llegada del recién nacido sea la madre quién asuma la mayor parte de las responsabilidades. De hecho, se ha visto cómo diversos estudios muestran que efectivamente es una realidad, lo que contrasta con los datos expuestos en el primer epígrafe, donde se muestra cómo las parejas están tendiendo hacia la igualdad en el reparto de responsabilidades y tareas. Es por ello que se ha hablado de la importancia de la distribución del tiempo, y de lo importante que es conciliar las esferas de la vida. Pero lo que en este apartado se está planteando es que hay que ir mucho más allá, hay que distribuir las tareas en el ámbito doméstico, tareas incrementadas con la llegada del recién nacido, para que ambos progenitores puedan disfrutar de lo esencial en sus vidas.

¿Por qué corresponsabilidad? Porque si asistimos a una sociedad donde las parejas en edad de tener hijos están dispuestas a colaborar, y donde lo que hay que tratar de eliminar es la diferente involucración que tienen los miembros de la pareja en la esfera doméstica, donde es mucho mayor la de la mujer que la del hombre, hay que conseguir que las parejas negocien el desempeño de las tareas domésticas y el cuidado familiar, precisamente el objetivo que persigue la corresponsabilidad.

En la corresponsabilidad tienen que entrar en el juego, desde luego los miembros de la pareja, pero, también, las empresas y el Estado.

A las empresas la conciliación les supone un reto. Por un lado, que las parejas tomen la decisión de tomar hijos va a suponer un absentismo por parte de la madre trabajadora y el padre trabajador. En muchas ocasiones la baja causada por el embarazo puede durar meses, pues se pueden derivar problemas durante la gestación, o en algunas ocasiones el puesto de trabajo entraña riesgo para la propia madre, por lo que la baja es tomada mucho antes. No sólo supone un aumento del absentismo, sino que se puede llegar a producir un descenso del rendimiento o productividad de los trabajadores. El departamento de Recursos Humanos de la empresa deberá organizar las sustituciones por maternidad o paternidad, e incorporar a alguien que haga la sustitución durante todo el tiempo que dure la baja, una baja retribuida, a la que se suma ahora el salario a pagar al trabajador o trabajadora sustituto. Tener hijos, visto como un gasto, económicamente hablando, desde este punto de vista.

Pero también se puede encontrar la empresa con otro problema. Consecuencia de estas situaciones familiares, el resto de trabajadores, los compañeros del padre o de la madre, han de rotar, una rotación no deseada muchas veces, que supone que se produzca descontento y que quieran irse a otra empresa. Tener hijos, visto como una salida de profesionales de la empresa.

El nacimiento del hijo, por tanto, tiene un fuerte impacto en la empresa, y se generan problemas, como se ha visto anteriormente. El modo de solucionarlos, parece ser la conciliación.

Por ello, con el fin de eliminar o aminorar los problemas que se desarrollan en la empresa consecuencia del nacimiento del hijo, ya sea salida de trabajadores, tener más gastos etc., la empresa impulsa medidas conciliadoras, que permiten a las parejas llevar sus esferas de la vida de la forma más equitativa posible con el cuidado del hijo. Llevan a cabo prácticas de flexibilidad, es decir, realizan una adaptación personal del momento de entrada y salida del lugar de trabajo. También existen bolsas de horas de trabajo, donde el empleado puede trabajar un día durante más

horas y luego habrá días que pueda entrar más tarde a trabajar. Otras soluciones que plantean las empresas es compensar horarios, hacer coincidir colegio y empresa. También ofrece determinados servicios, por ejemplo guarderías, ayudas específicas, becas o similares para ello, beneficios extra salariales... Con todo lo anterior no sólo se beneficia el trabajador, sino que también la propia empresa, pues se mejora su imagen corporativa, se mejora el clima laboral, se retiene o atrae a gente con talento y finalmente se reduce el absentismo.

También se ha comentado que debe entrar en juego el Estado, pues también se le plantean problemas por la falta de conciliación en la vida de las parejas. El más importante, y quizás el que haya hecho que se tome conciencia de la importancia que tiene la implantación de medidas que impulsen la conciliación, es el descenso de la natalidad, un problema ya planteado con anterioridad. En este sentido, una de las medidas que impulsa el Estado en este contexto de necesidad de equilibrio, distribución, organización y tiempo, es el permiso por paternidad, impulsado en la Ley de Igualdad 3/2007, donde no sólo se implantaron mejoras en la conciliación del trabajo y la familia, sino que sobre todo se trata de fomentar la corresponsabilidad.

A los padres se les ofrecen una serie de medidas que les van a permitir ser más igualitarios, disfrutar por igual del hijo, y repartirse sus cuidados. Todo ello, mediante una inyección de tiempo. De hecho, es tras la llegada del bebé cuando más tareas se incrementan, y por ello el Estado promueve unas medidas para conceder al padre tiempo para poder colaborar en el cuidado y tareas del hogar.

En el capítulo que a continuación se presenta, se va a tratar el permiso por paternidad. Para ello se comenzará por su definición, seguido de datos que muestran su uso y el perfil de los padres, y concluyendo con entrevistas que se realizaron para acercarse a la pregunta, ¿qué impacto ha tenido el permiso por paternidad sobre la corresponsabilidad?

CAPÍTULO 2. PERMISOS POR PATERNIDAD

A) CONCEPTO DE PERMISO POR PATERNIDAD.

Líneas arriba se ha mencionado la Ley de Igualdad, la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La misma, reconoce, mediante una serie de previsiones, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Una de las previsiones citadas en la ley para fomentar la corresponsabilidad, es el llamado permiso por paternidad. El permiso, constituye un instrumento para fomentar una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres en el cuidado de sus hijos. También puede resultar determinante para reducir la atribución tradicional de roles a hombres y mujeres en relación con la actividad doméstica. Es en el artículo 44 de la citada ley donde se establece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y donde se establece como medida para impulsar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares el permiso por paternidad:

“1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

“2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”

“3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”

El objetivo que persigue la ley con este artículo es conceder más tiempo, en este caso al padre, para que pueda disponer de tiempo para ayudar a la madre y para ocuparse del resto de la familia, durante el parto y en la etapa inmediatamente posterior, que es principalmente cuando se asiste a un aumento de las tareas, y cuando una mayor organización se requiere.

Pero, ¿cómo funciona el permiso por paternidad?

Siempre y cuando el padre sea trabajador activo incluido en el Régimen General o en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, independientemente del tipo de contrato al que esté sujeto, tiene derecho a ausentarse del trabajo con derecho a total remuneración por el nacimiento de hijo, siempre con previo aviso, justificación y aceptación notificada por parte de la empresa.

Este derecho consiste en que los dos días inicialmente correspondientes por el permiso por nacimiento, que coinciden con el día del parto y el día siguiente al mismo, que es exclusivo para trabajadores por cuenta ajena y es a cargo de la empresa, hay que sumarle los 13 días del permiso de paternidad, por lo que se llega a los 15 días, de los cuales disponen en exclusiva los padres españoles en la actualidad cuando tienen un hijo.

No obstante, estos 13 días reconocidos por la Ley de Igualdad, pueden ser incrementados mediante el Convenio Colectivo de aplicación si es el caso, o mediante el permiso por maternidad compartido, donde la madre, salvo las 6 semanas inmediatas al parto, que son de descanso obligatorio para ella, puede compartir el permiso con el padre, las 10 semanas restantes. Puede hacer uso el padre por tanto, de parte o de todo el permiso por baja maternal, siempre que ambos trabajen.

El permiso por paternidad es compatible con el disfrute del permiso por nacimiento y por maternidad compartido, es decir, se sumaría a los anteriores y por consiguiente se incrementan el número de días de permiso.

Se puede utilizar en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento, hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad de 16 semanas de duración o inmediatamente después finalizado éste. Su duración se amplía en casos de parto múltiple o discapacidad del menor.

Los 13 días que corresponden al padre corren a cargo de la Seguridad Social, y tiene un carácter no transferible, y una remuneración, al igual que la del permiso de maternidad, del 100% (con techo de 3.230€ al mes).

Como ya se ha visto en los anteriores apartados, la organización de las tareas y del tiempo no sólo es responsabilidad de las instituciones, sino que es cada pareja la que debe negociar el modo en que van a distribuir el tiempo. En base a esto, cada trabajador optará por disfrutar del permiso de una forma u otra, ya que priman distintas necesidades en cada pareja. Así, el trabajador podrá disfrutar

sus días de permiso seguidos o de forma alterna, dependiendo de sus intereses, para lo que tendrá que llegar a un acuerdo con la empresa para la que trabaje. Puede, incluso, solicitarlos en medias jornadas si la empresa se lo consiente (lo que convierte esos 13 días naturales en 26 días naturales trabajando a media jornada).

Es importante recordar que tienen que ser disfrutados en el plazo de nueve meses después del día del nacimiento del bebé. De otro modo, los días no disfrutados se pierden y no pueden "guardarse" para próximos nacimientos.

A continuación se va a desarrollar el permiso por paternidad desde dos enfoques: el primero de ellos, el cuantitativo, donde con diversos datos, se van a mostrar las tasas de utilización del permiso, y el segundo enfoque, el cualitativo, donde se expondrán unas entrevistas realizadas a padres que han experimentado la paternidad.

B) GRADO DE UTILIZACIÓN DEL PERMISO POR PATERNIDAD.

En este apartado se van a mostrar, primero, las tasas de utilización de los permisos de paternidad por parte de los varones. En segundo lugar, a través de las obras de autores como Whitehouse et al, Alberdi y Escario, Brandth y Kvande, O'Brien y Shemilt, Lammi-Taskula o Reich se van a desarrollar qué perfiles de hombres son más propensos a solicitar el permiso.

Antes de desarrollar el uso que se hace del permiso por paternidad, hay que hablar primero del permiso de maternidad. En la tabla que abajo se adjunta, se muestran los datos que publica la Seguridad Social. La información se presenta como "número de procesos percibidos". Cada proceso corresponde a un nacimiento de un niño/niña, o a un parto múltiple, o una adopción.

En 2011, 318.607 madres se tomaron el permiso de maternidad. La diferencia entre el número de nacimientos y el de procesos de maternidad se debe, en gran medida, a que una parte de las madres no eran elegibles para el permiso de maternidad, por ser inactivas laboralmente. De esas 318.607 mujeres que utilizaron el permiso de maternidad, en el 98,2% de los casos no transfirieron al padre una parte de las 10 semanas transferibles a él.

Tan sólo 5.798 padres utilizaron una parte de las 10 semanas transferibles de sus parejas (el 1,8%). Ésta es una cifra muy baja, y que, además, permanece estable a lo largo del período analizado, 2006-2011. En 2011 tan sólo un 1,2% de los padres utilizaron el permiso de maternidad.

Tabla número 5.

Utilización del permiso de maternidad de 2006-2011.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Nacimientos	Procesos percibidos por la madre	Procesos madre respecto nacimientos (%)	% procesos maternidad no transferidos parcialmente al padre	Procesos percibidos por el padre (transferidos al padre)	Procesos percibidos por el padre respecto nacimientos (%)	% procesos maternidad transferidos parcialmente al padre	Gasto (€)
			(3)/(2)	((3)-(6))/(3)		(6)/(2)	(6)/(3)	
2006	482.957	317.318	65,7%	98,3%	5.282	1,1%	1,7%	1.424.569.135
2007	492.527	326.438	66,3%	98,4%	5.204	1,1%	1,6%	1.564.909.628
2008	519.779	353.585	68,0%	98,4%	5.575	1,1%	1,6%	1.806.731.928
2009	494.997	334.786	67,6%	98,3%	5.726	1,2%	1,7%	1.839.197.890
2010	486.575	326.752	67,2%	98,2%	5.805	1,2%	1,8%	1.820.510.798
2011	469.892	318.607	67,8%	98,2%	5.798	1,2%	1,8%	1.829.332.813

Fuente: Seguridad Social. Estadísticas, Presupuestos y Estudios. Estadísticas. Otras prestaciones de la Seguridad Social. Maternidad. Escot et al. (2012)

El resultado de líneas arriba no resulta muy extraño, si se tiene en cuenta la relativamente corta duración del permiso de maternidad en España y el hecho de que se trata de una transferencia de la madre al padre (las semanas que usa el padre es a costa de las de la madre) y no de un derecho individual del padre.

Por lo que respecta al permiso de paternidad, en la tabla que a continuación se muestra, se pueden ver las cifras que ofrece la Seguridad Social sobre el uso del mismo.

En 2011, 269.715 padres utilizaron el permiso de paternidad (nº de procesos). Como el número de nacimientos de ese año fue de 469.892, eso significa que la tasa de utilización del permiso de paternidad fue del 57,4% (respecto de los nacimientos).

Esta cifra es bastante alta, y supone que los hombres se cogen de manera mayoritaria el permiso de paternidad. Aunque si se compara con el número de mujeres que toman el permiso de maternidad la cifra es baja, 67.8% de las mujeres, frente al 57.4% de los hombres.

Por lo que respecta a la duración efectiva del permiso de paternidad, la Seguridad Social, como se decía anteriormente, ha empezado a ofrecer información sobre la duración media del permiso de maternidad, pero no así de la del permiso de paternidad, de manera que no existe ninguna información oficial acerca de si los padres utilizan las dos semanas completas o no. Dada la corta duración del mismo, es presumible que la gran mayoría de padres utilicen totalmente las dos semanas de que disponen.

Respecto de la evolución temporal en el uso del permiso de paternidad, el dato correspondiente al primer año de vigencia del mismo, el año 2007, es de 173.161 padres que utilizaron el permiso. Esta cifra parece más reducida que las posteriores, pero ello se debe a que el permiso se introdujo en marzo de ese año. En el año 2008 y siguientes se alcanzan cifras más elevadas y muy similares entre ellas. Esto parecería indicar que la tasa de uso del permiso de paternidad se ha mantenido estable. Sin embargo, el uso del permiso de paternidad en términos del número de nacimientos de cada período ha venido aumentando durante todo el período 2008-2013. Si bien es verdad que ha disminuido en 2012 un 3% se ha mantenido más o menos constante.

El ritmo de aumento de la tasa de utilización del permiso de paternidad puede que no sea muy elevado, pero hay que tener en cuenta que este aumento se viene produciendo incluso en un contexto de grave crisis económica.

La introducción del permiso de paternidad en marzo de 2007 ha constituido un cierto éxito, en el sentido de que los padres españoles comenzaron a hacer un uso mayoritario de él desde el comienzo, y la tasa que muestra su uso ha ido en aumento en los años posteriores.

Tabla número 6.

Utilización del permiso de paternidad 2007-2013.

	NACIMIENTOS	Nº DE PROCESOS DE PATERNIDAD	PROCESOS DE PATERNIDAD RESPECTO NACIMIENTOS
2007	492.527	173.161	35.2%
2008	519.779	279.756	53.8%
2009	494.997	273.024	55.2%
2010	486.575	275.673	56.6%
2011	469.892	269.715	57.4%
2012	454.648	245.887	54.7%
2013	425.715	237.988	56%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Fenómenos demográficos. Movimiento Natural de la Población. Seguridad Social. Estadísticas, Presupuestos y Estudios. Estadísticas. Otras prestaciones de la Seguridad Social. Paternidad. Elaboración propia.

Los últimos datos publicados en el INE sobre los nacimientos en España datan de 2013. Por ello, y como la tabla se exponen los permisos por paternidad en relación con el número de nacimientos, los resultados que se muestran en la tabla alcanzan hasta 2013.

En cambio, la Seguridad Social, sí lleva un control más exhaustivo de las prestaciones por paternidad realizadas. En este sentido, los últimos datos que se recogen del permiso por paternidad son del primer trimestre del 2015, de enero, febrero y marzo, ya que el segundo trimestre está en curso. Los datos recogidos, muestran que existen 60.868 prestaciones por paternidad en curso en este primer trimestre del año 2015, a diferencia de las 59.467 prestaciones por paternidad solicitadas en el mismo trimestre del año en 2014. Con ello se puede afirmar que cada vez se incrementan los permisos por paternidad, aunque, como ya se ha comentado, no se pueden comparar con el número de nacimientos que se han producido, al no estar disponible este dato.

Quiero destacar que en la propia tabla número 6 el número se ve que el número de nacimientos va en descenso, un hecho que ya ha sido comentado anteriormente, y por lo cual la conciliación de nuevo es vital, para poder impulsar de nuevo la natalidad.

Los padres, por tanto, cada vez más solicitan los permisos por paternidad. Otra cuestión es en qué medida ese uso mayoritario del permiso de paternidad, de tan sólo dos semanas, ha propiciado una mayor implicación de los varones en el cuidado de sus hijos, y ha supuesto fomentar la corresponsabilidad, cuyo análisis es el objetivo fundamental de la investigación.

Por otro lado, otro de los temas que hay que tratar en relación con el permiso por paternidad es qué perfil tiene el hombre que hace uso de él. No existe una teoría que permita explicar ni definir un único perfil, por lo que se va a hacer referencia a estudios que comparan un tipo de perfil con otro, y entre ellos, quienes solicitan más el permiso.

En primer lugar, varios estudios muestran que los hombres que trabajan en el sector público utilizan los permisos más que los que trabajan el sector privado (Brandth y Kvannd 2002; O'Brien y Shemilt 2003; Lammi-Taskula 2008; Reich 2010). La explicación, comentan los autores, puede encontrarse en la mayor estabilidad y mejores condiciones de trabajo existentes en el sector público, lo cual facilita el ejercicio de sus derechos (en este caso el derecho a conciliar). Una interpretación similar es que el sector público se puede considerar como una organización familiarmente responsable que ofrece iniciativas para ayudar a los empleados. Trabajar en el sector público facilita la conciliación.

En segundo lugar, tener contrato indefinido es otro caso de circunstancias que facilitan la conciliación. Tener contrato indefinido se puede concebir como un indicador de estabilidad y seguridad en el trabajo, que es de esperar que tenga un efecto positivo en el uso de los permisos por los hombres. Reich (2010) señala que: “no sólo la estabilidad laboral del padre, sino también la de la madre, es importante para que el padre utilice los permisos”.

En tercer lugar, “los padres con niveles de educación altos suelen tener mejores empleos, lo que lleva asociado mejores condiciones de trabajo y más beneficios laborales, y con ello circunstancias personales que facilitan la conciliación y, por lo tanto, puede que sean más proclives a solicitar los permisos” (Whitehouse et al. 2007).

La edad del varón puede influir en su inclinación a utilizar los permisos parentales. Según Alberdi y Escario (2007), “el cambio de las actitudes de género en favor de la implicación del padre puede ser más importante entre los hombres jóvenes que entre los más maduros. Esto sugiere la posibilidad de que existe más disposición a tomarse los permisos parentales por parte de los más jóvenes”.

“La tasa de utilización de los permisos podría ser inferior en el caso de los directivos y los varones de altos ingresos” (Lapuerta et al. 2011). El tiempo empleado en los cuidados infantiles tiene un coste de oportunidad, aquello que dejan de ganar por elegir cuidar a su hijo en vez de trabajar, que no es asumido ni por directivos ni por los trabajadores de cargos altos, por lo que es de esperar que pasen menos tiempo con sus hijos y con ello, no serán muy propensos a solicitar el permiso por paternidad.

Sintetizando todo lo visto, se pueden extraer dos conclusiones: la primera, que el permiso por paternidad, desde su implantación, ha sido cada vez más solicitado, lo que se interpreta como una mayor participación del padre en el ámbito doméstico y cuidados del menor.

La segunda, que diferentes perfiles de hombres muestran que dependiendo de las circunstancias de cada puesto de trabajo, el padre se mostrará más o menos dispuesto a solicitar dicho permiso.

En la información que se presenta ahora, se va a seguir abordando el permiso por paternidad, pero desde una perspectiva más práctica. Para ello, se realizaron unas entrevistas, desarrolladas en el Anexo I, y que permitirán analizar el impacto que han tenido los permisos por paternidad en la corresponsabilidad. El permiso por paternidad se emplea, durante el tiempo que dura, en colaborar con la madre, pero de lo que se trata es de que la colaboración no se limite a esas dos semanas. Es esto lo que precisamente se va a plantear en esta parte.

C) LA EXPERIENCIA DEL PERMISO POR PATERNIDAD. ENTREVISTAS

La pretensión de los permisos por paternidad es por tanto, impulsar la corresponsabilidad, es decir, distribuir las tareas en el hogar y las responsabilidades que se van a derivar del nacimiento del hijo, para poder desarrollar una esfera donde ambos miembros de la pareja tengan tiempo para el disfrute de sus otros ámbitos. Tiene como fin conseguir una mayor involucración por parte del padre en la esfera doméstica. Si bien es cierto que disponer de tiempo puede permitir una mayor implicación de los padres en el cuidado, a los cuales se les eliminarán determinadas restricciones, sobre todo en el

ámbito laboral, puede no aumentarse dicha involucración, por lo que está en sus manos el modo de usar el permiso y el cómo se van a organizar con su pareja para poder compatibilizar los tiempos de ambos y realizar ese reparto equitativo de las tareas en el hogar del que tanto se viene hablando. Como ya se ha visto el permiso por paternidad se solicita, ahora hay que revisar el impacto que tiene sobre los padres.

Hay que reiterar en lo que muestran los estudios, la tradicionalización está presente. Pero la Ley de Igualdad, la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo se pronunció para tratar de efectivamente, eliminar roles, y permitir que ambos miembros puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral, y sobre todo distribuir las tareas y responsabilidades, y fomentar la corresponsabilidad.

Lo que hay que investigar por tanto es el impacto que han tenido los permisos, si han logrado o no su pretensión. Las instituciones ponen los medios, pero es cada pareja la que va a realizar la distribución. Por ello, de lo que se trata ahora es de analizar el nivel de impacto que han tenido los permisos por paternidad. Si mediante esta concesión de tiempo se han logrado distribuir las tareas domésticas y responsabilidades tras la llegada del hijo o no, y sobre todo, si se ha conseguido su prolongación en el tiempo. La información recogida se empleará para contestar a: ¿cómo ha influido el permiso por paternidad sobre la corresponsabilidad?

A continuación se presenta el modo en que se realizaron las entrevistas.

1. RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN.

Para poder recoger información sobre el impacto de la llegada del recién nacido, me puse en contacto con parejas que recientemente han experimentado la paternidad y la maternidad.

Les comenté mi trabajo, y que con su información trataba de obtener una serie de conclusiones sobre la investigación que estaba realizando acerca del impacto que ha tenido el permiso por paternidad en la corresponsabilidad. Expliqué asimismo, que su información era confidencial, y que en ningún momento iba a usar sus nombres.

Me fue difícil encontrar parejas a quienes entrevistar, principalmente por incompatibilidad de horarios, por lo que finalmente pude entrevistar a dos. Los miembros de cada una de ellas tienen entre 30-37 años, y en las mismas las madres tienen 31 y 32 años respectivamente. En este sentido,

la tabla donde se exponía que la edad media de la madre en 2011 era de 31.6 años, permite decir que en cuatro años, la cifra prácticamente no ha variado, y la maternidad sigue siendo tardía.

Cabe decir que la información que de ellos se va a obtener no es ni mucho menos representativa de toda la población, es decir, no se puede aplicar en términos absolutos, pero considero que es interesante conocer a pie de calle qué ha supuesto el permiso por paternidad, y cómo viven las parejas la nueva experiencia. Además la información recogida no proviene sólo del padre, sino que también de la madre, pues en la teoría se ha visto como el hombre se involucra poco a poco más en las tareas domésticas, pero una cosa es que muestre intención y otra cosa es que efectivamente participe, pues tal vez esa concesión de tiempo que da el permiso por paternidad sea empleado con otro fin. Por ello, se entrevistará a su mujer, para ver desde su punto de vista cómo se ha desarrollado la paternidad. Ellas han sido las que han estado siempre más involucradas en la esfera doméstica, por lo que con su opinión se podrá determinar si las tareas son mucho menores, o al contrario.

Para comenzar, me reuní con la pareja, y primero entrevisté al padre, y posteriormente a la madre, cuya información me iba a permitir contrastar la que ya había recogido anteriormente.

Traté de que en la entrevista estuviéramos solos el entrevistado y yo, para que no se influenciara por nadie. Además, traté de que fuera lo más breve posible, y que por ello no fuera superior a 15 minutos. Les comenté que toda la entrevista iba a ser grabada para poder yo posteriormente tratar la información y seleccionar la más interesante y relevante para mi investigación.

La entrevista la planteé del siguiente modo; primero les pedí que compartieran sus experiencias, sensaciones, emociones etc. sobre la reciente paternidad y maternidad. Tras ello, les hice dos preguntas, ¿qué opinas sobre el permiso por paternidad?, ¿y sobre el cuidado del recién nacido?

La información que me facilitaron las entrevistas queda recogida en el ANEXO I.

2. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS.

Una vez recogí toda la información, me dispuse a ver qué datos había obtenido. Al revisar las grabaciones, pude tratar la información de una forma mucho más detenida, descartando y eligiendo la que consideraba relevante. Partiendo de que ambos padres han hecho uso del permiso por

paternidad, se va a hacer el análisis de la información distinguiendo tres apartados, al igual que en la entrevista.

1. SOBRE LAS EXPERIENCIAS DE LOS PADRES

Las dos parejas coinciden en que la paternidad o la maternidad es una experiencia que hay que vivir, la califican como “espectacular”, “impresionante” entre otros. Pero la forma en que lo cuentan, ya no cada pareja, sino cada sexo, es bastante distinta, y fue una de las cosas que me llamó la atención.

Las mujeres comentan su experiencia desde un lado emocional. Hablan del modo en que les cambia la vida, “ver cómo nace tu bebé es toda una experiencia y no se olvida nunca. Te llena como mujer y como ahora madre que soy mucho más”, “creo que es una experiencia por la que debería pasar todo el mundo. Cambias como persona”, comenta cada una de ellas.

Por otro lado, los hombres al igual que ellas, también comentan lo gratificante que es la experiencia, lo que enriquece y todo lo que se siente, “la paternidad es un mundo aparte del que estamos acostumbrados”, pero mientras comentan esto, hacen referencia a su mujer. De un modo u otro cuando hablan de la experiencia de la paternidad, la madre no deja de estar presente.

El primer entrevistado habla de que su mujer es su profesora en esta nueva etapa que se les presenta, le enseña constantemente, pues la misma parece tener más experiencia en este ciclo que él, “mi inexperiencia hace que tenga que recurrir en algunas ocasiones a mi mujer, y en muchas ocasiones a mi madre”. El segundo entrevistado habla de que debe existir un “perfecto entendimiento” entre ambos miembros de la pareja, donde ambos son vitales. Exalta la importancia de que colaboren ambos padres, pero también dice que el papel de la mujer es insustituible; “en esto de la paternidad también veo esencial el papel que desempeña la madre. Es difícil imaginar un escenario en el que el padre pueda sustituir el rol de la madre”.

2. SOBRE EL PERMISO POR PATERNIDAD Y LAS TAREAS DOMÉSTICAS

Las preguntas que aquí se plantearon no tuvieron ningún tipo de restricción, busqué que me comentaran todo lo que pensarán sobre el permiso por paternidad y sobre el cuidado de los hijos y tareas domésticas.

El primer punto en común que se dio en las dos parejas fue que el permiso por paternidad, a juicio de ambas parejas, es escaso. Alegan que el constante aprendizaje por el que se pasa mientras se cuida al bebé, la constante atención que requiere y el querer disfrutar de esta etapa no es suficiente con 13 días. El segundo aspecto en que coinciden, y que curiosamente comentaron de forma exclusiva los hombres, es que hicieron referencia al resto de países europeos, comparando los días de duración de éstos con los días de su permiso en España, de 13 días. Aquí, de nuevo hacen referencia a su mujer, y de que hacen falta más días para ayudarla.

Ambas parejas entrevistadas han hecho uso del permiso por paternidad, y es por lo cual pueden hablar de ello. El permiso, que concede tiempo al padre tras dar a luz su cónyuge, por lo que el tiempo se concede tras el parto, pretende involucrar al padre en los cuidados del recién nacido y en el hogar, pretendiendo, asimismo, que se fomente la corresponsabilidad, que va más allá de la simple participación en el hogar tras el parto, buscando una colaboración constante.

En este sentido, se puede afirmar que las parejas han empleado el tiempo del permiso por paternidad en colaborar en las tareas domésticas y de cuidados. Por lo que, una de las pretensiones del permiso por paternidad, aumentar la involucración del hombre tras dar a luz su mujer se ha cumplido, otra cosa es que la colaboración sea constante, que es lo que voy a cuestionar.

Así pues, en primer lugar, ambas parejas afirman que durante los días de duración del permiso el padre hizo uso en todo momento del tiempo del que se disponía en cuidar al hijo y en colaborar junto a la madre. De hecho, ambas comentan que pasaban los días los tres juntos. Se repartían tareas y responsabilidades, por lo que la madre no tenía tanta carga en la esfera doméstica. “Mientras uno le bañaba el otro preparaba el pijama y la cena”, “mi pareja por suerte me ayudó en todo, sobre todo en las tareas de casa”, “cuando estaba de permiso sí intervenía más, y estábamos prácticamente los tres juntos todo el día”.

Pero lo cuestionable como ya he planteado con anterioridad, es ver lo que ocurre una vez el padre se incorpora de nuevo al trabajo. La mujer da a luz, el padre colabora y se asiste a un reparto justo, a juicio de cada pareja. El tiempo concedido al padre es aprovechado para ayudar a la madre. Pero, ¿qué ocurre cuando vuelven al trabajo?, ¿se siguen involucrando? Es lógico que disminuya, pues el tiempo que pueden dedicar a la involucración en el hogar va a ser mucho menor, pero de lo que se trata es de que se haya creado conciencia de que se ayude a la madre en el ámbito doméstico, hablando de éxito del permiso por paternidad, o si de lo contrario el trabajo vuelve a ser la única

esfera en la que intervienen, pudiendo entonces llegar a hablar de retradicionalización; hombres mundo laboral, mujeres espacio doméstico.

Analizando los resultados obtenidos, las madres ponen de manifiesto cómo la colaboración tras incorporarse de nuevo al trabajo los hombres disminuye, un hecho lógico y que ellas mismas entienden, pues el trabajo de nuevo vuelve a ocupar la mayor parte del tiempo. Afirmaciones de las madres ponen de manifiesto dicha disminución: “de la niña ahora me hago cargo yo”, “en el momento que se tuvo que incorporar al trabajo, la verdad que fueron unos días bastante duros, pues me tenía que enfrentar a todo sola”. Una de ellas además comenta “su padre la cambia o le da algún biberón, la pasea y pasa tiempo con ella, a no ser que trabaje, ya que cuando vuelve está cansado, que entonces muchas veces ni eso, y en casa ayuda de vez en cuando”. Con esto se pone de manifiesto lo siguiente: la incorporación al trabajo del hombre supone que su incorporación a la esfera doméstica caiga.

En la parte teórica se ha desarrollado el modo en que los hombres han avanzado en el proceso de eliminación de los roles, incorporándose a la esfera doméstica, y mostrando una mayor predisposición al cambio. Socialmente además, se ha evolucionado, y se considera que la mujer no tiene por qué hacerse cargo sola de las tareas domésticas y cuidados del menor de forma exclusiva. Y es así, los hombres ayudan más, pero su ayuda disminuye cuando tienen que trabajar.

La conciencia de la colaboración se ha creado, pues uno de ellos comenta:” el cuidado es algo de dos”, y el otro explica: “el tema de las tareas domésticas considero que es un tema que ya no tiene solamente relación directa con las labores a realizar por la maternidad/paternidad, sino que el reparto ecuánime de las tareas, debería ser un hecho en la totalidad de hogares españoles”.

Con esto pretendo demostrar que la predisposición al cambio existe, que las actuales generaciones ven cómo es necesario que el hombre colabore con la madre, como ya he mencionado en la parte teórica. De hecho uno de los entrevistados ve como esto de los cuidados es generacional, y que poco a poco esta dinámica se está cambiando.

Que la intervención de los hombres en el hogar tras la finalización del permiso por paternidad caiga es un hecho. El porqué, parece ser que el mundo laboral recobra peso en sus vidas, y se relega a un segundo plano la esfera doméstica. La intervención en la misma existe, pero se disminuye, como en el caso del segundo entrevistado, o incluso desaparece, como en el caso del primero. Este hecho es el que en cierto modo, permite afirmar que parece ser que una vez se finaliza el permiso por

paternidad, aparece una re-tradicionalización en las parejas jóvenes dispuestas al cambio, pues al fin y al cabo las mujeres se dedican al cuidado del hijo, y los hombres al mercado laboral. Es cierto que las madres están disfrutando de más días de permiso, por lo que es lógico que sean ellas quienes cuiden al recién nacido. Pero lo cuestionable es que el permiso por paternidad no ha tenido el impacto que tenía que tener, los padres no incrementan su colaboración en el hogar hasta alzarla como constante, que es lo que en esta investigación se está debatiendo. Además, ambos entrevistados como ya se ha mencionado exaltan el papel de la madre, por lo que parece ser que tras el permiso por paternidad aparece de nuevo el pensamiento social de que es la madre quién mejor cuida al recién nacido, puesto que parece ser que “están más preparadas”.

3. CONCLUSIONES

En este trabajo me he planteado la pregunta: ¿ha supuesto el permiso por paternidad un incremento de la corresponsabilidad entre varón y mujer en las tareas domésticas y de cuidado? Gracias a la información cuantitativa y cualitativa recogida y analizada puedo presentar algunas conclusiones.

Considero que, en este momento, es conveniente recordar brevemente en qué consiste la corresponsabilidad. La corresponsabilidad trata de que hombres y mujeres, sean, al tiempo, responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios familiares. Una colaboración constante, y que permita a la madre definitivamente eliminar su mayor involucración en la esfera doméstica. Cuando en la Ley de Igualdad, (la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) se habla en su artículo 44 del permiso por paternidad lo presenta como una medida que pretende impulsar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, y fomentar la corresponsabilidad.

Esta implicación del hombre en el espacio doméstico se manifestará en primer lugar en su dimensión de igualdad en el reparto.

Si hablamos de igualdad en el reparto de las tareas domésticas y cuidados del recién nacido, por lo comentado por ambas parejas se puede afirmar que sí, que durante la duración del permiso por paternidad las tareas han sido equitativas. Entre los miembros de la pareja se distribuían las tareas, y “mientras que uno hacía algo el otro hacía otra cosa” se ha dado en ambas familias, y a mi parecer (por la forma en que lo percibí en las entrevistas) lo han percibido con justicia, es decir han considerado que la distribución de las tareas y del cuidado ha sido igual por ambas partes.

Pero el problema surge cuando se incorpora el factor trabajo, que coincide con la duración del permiso por maternidad. Si se mide el reparto en función de la duración del permiso por maternidad, se puede decir que el reparto no ha sido igualitario, pues el permiso por maternidad es más extenso, lo que supone que la mujer va a realizar más tareas y dedicarse más al cuidado. La colaboración de los padres disminuye por su incorporación al trabajo, por lo que el permiso por paternidad impulsa, de forma relativa, un reparto equilibrado de las tareas domésticas.

Durante la duración del permiso sí se asiste a un reparto equilibrado, algo que no sucede tras su finalización. El permiso crea una mayor predisposición de ayudar a la madre durante el tiempo de permiso y tras su finalización, aunque de forma más escasa, pero no supone continuidad en la colaboración, que es precisamente el fin de la corresponsabilidad.

Uno de los aspectos que puede explicar ese efecto tan limitado del permiso de paternidad podría ser, tal y como señala Escobedo (2008), “el periodo de tiempo del permiso de paternidad es insuficiente para conseguir cambios estructurales en actitudes y prácticas familiares”. “Además, las expectativas del cuidado siguen siendo mayores para las mujeres debido a la asimetría del tiempo de duración entre el permiso de maternidad y el de paternidad”.

El otro aspecto que puede explicarlo, es que como señalan Baxter (2009) y Sanchez y Thomson (1997), “es en el momento de convertirse en padre, y, por tanto, durante la construcción del rol de paternidad, cuando el permiso de paternidad puede tener algún efecto, y no cuando la experiencia de ser padre ya se ha llevado a cabo y la configuración de roles está más definida”.

Por lo tanto, la escasa duración del permiso por paternidad de 13 días de duración, y la novedad de ser padre, impulsa la colaboración en el ámbito doméstico. Pero tras finalizar los 13 días, otro factor entra en juego, el trabajo, que tiene un efecto directo sobre la intervención en el hogar, suponiendo que se disminuya.

La primera conclusión es por tanto, que durante el permiso por paternidad de 13 días de duración, el padre sí muestra predisposición a ayudar en el espacio doméstico, y es una realidad afirmada por los datos facilitados en las entrevistas. Su colaboración en el cuidado y en las tareas domésticas durante los días de permiso por paternidad existe.

En segundo lugar, tras finalizar esos 13 días, se incorporan de nuevo a su puesto de trabajo, lo que supone que la colaboración sea menor. Una vez se incorporan al trabajo, la colaboración en el cuidado y en las tareas domésticas disminuye, y en algunos casos parece ser que desaparece.

En tercer lugar, los resultados, donde el padre colabora más en el ámbito doméstico, señalan que el permiso de paternidad sirve como medida hacia la igualdad, pero también que su influencia es limitada, quizás por la corta duración del mismo. El permiso por paternidad ayuda a la distribución de las tareas y responsabilidades familiares igualitaria, aunque no es suficiente para hablar de plena igualdad.

En cuarto lugar, del hecho de que el padre disminuya su involucración en el espacio doméstico por su incorporación al mundo laboral, se deriva un más que inevitable y necesario mayor cuidado por parte de la mujer. No quiero entrar en el debate quién es mejor o peor en los cuidados del menor y en las tareas domésticas, aunque sí quiero mencionar que los propios padres entrevistados, conscientes, no obstante, de la importancia que tienen los dos padres, exaltan que el rol de la madre no se puede sustituir. Tal vez sea por ello que consideren que su disminución en el hogar no es tan grave como puede ser. El breve período temporal del permiso quizás no supone un tiempo suficiente para la socialización de los varones con el espacio doméstico.

La tradicionalización del género, ya comentada en la parte teórica, ubicaba a la mujer en el espacio doméstico y al hombre en el mundo laboral. El hecho de que el hombre disminuya su ayuda en el espacio doméstico, aumentando su tiempo en el espacio laboral, y la exclusiva dedicación de la madre en el cuidado y tareas del hogar (motivado en parte por la mayor duración del permiso de maternidad), es lo que hace ver que en las parejas igualitarias queden sesgos de la tradicionalización. Es por ello que en cierto modo, se asiste a una re-tradicionalización de los roles familiares tras el nacimiento del primer hijo. No es tan acentuada como podría ser años atrás, donde sí se dedicaban de forma exclusiva cada uno de ellos a sus esferas, pero la pretensión que persigue el permiso por paternidad de fomentar la corresponsabilidad, donde la ayuda que se comienza en el permiso por paternidad se alce de manera constante, no es alcanzada en su plenitud, pues los hombres ayudan tras el permiso, aunque unos en mayor medida que otros. La diferencia que existe con respecto a años atrás es que ahora se ha creado conciencia de la importancia de la colaboración en el ámbito doméstico, que existe, aunque sea mínima, lo que puede ayudar a eliminar de forma definitiva el pensamiento de que es la mujer quien se dedica al espacio doméstico.

Por todo ello, como respuesta a la pregunta planteada, ¿en qué medida los permisos por paternidad han promovido efectivamente los fines que se propuso la Ley de igualdad, es decir se ha fomentado la corresponsabilidad?, se puede afirmar que el impulso ha sido más bien escaso. La colaboración por parte del padre en las tareas domésticas y de cuidado no es constante, pues carece de continuidad una vez que ha finalizado el permiso por paternidad de 13 días.

Por tanto, el permiso de paternidad como medida impulsora de la colaboración es cuestionable, aunque sí ha supuesto que haya entrado en juego la conciencia de los padres, más dispuestos a la ayuda, donde, conscientes de su importancia, intentan que la involucración no disminuya.

Quiero finalizar la investigación reconociendo los límites de las generalizaciones realizadas a partir de las entrevistas realizadas, pues éstas no son suficientes, pero permiten hacer una aproximación a qué es lo que está ocurriendo con los padres y madres de las nuevas generaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberdi, I. y Escario, P. (2007). *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Fundación BBVA, Madrid.
- Baxter, J., Buchler, S., Perales, F., Western, M., Hewitt, B., y Michele, H. (2008). *Life Course Transitions and Housework. Marriage, Parenthood and Time on Housework*. Revista de matrimonio y familia, 70(2): 259-272.
- Brandth, B., y Kvande, E. (2002). *Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life*, Gender, Work and Organization, 9: 186-203.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., y Romero, A. (1998). *El trabajo reproductivo*. PAPERS, 55: 95-114.
- Carrasquer, P. (2006). *En torno a la conciliación de la vida laboral y familiar. Una aproximación desde la perspectiva de la doble presencia*, Revista Red Social EDSI. 6.
- Casado, E., y Gómez, C. (2006). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XX*. Editorial Biblioteca Nueva, Madrid.
- Instituto de la mujer (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Ministerio de Igualdad, Madrid.
- Dominguez-Folgueras, Marta (2015). *Parentalidad y división del trabajo doméstico en España, 2002-2010*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 149: 45-64.
- Durán, M.A. (1978). *El ama de casa. Crítica política de la economía doméstica*, Zero Zyx, Madrid.
- Escot, L., y Fernández, JA. (2012). *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de*

los hijos pequeños?. Universidad Complutense de Madrid. Grupo de Investigación UCM (Nº 940051). Disponible en web <http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento38578.pdf>. (Fecha de consulta 10 junio 2015)

- Escobedo, A. (2008). «Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: El caso español en el contexto internacional». En: Pazos, M. (ed.). *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.
- Gjerdingen, D., y Center, A. (2004). *First-time Parents' Postpartum Changes in Employment, Childcare, and Housework Responsibility*. *Revista de Ciencia Social*, 34: 103-116.
- Hochschild, A., y Machung, A. (1989). *The Second Shift*: Avon Books, Nueva York.
- Instituto Nacional de Estadística (2015). Encuesta de Población Activa. Recuperado el 15 de junio de 2015, en <http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm>.
- Instituto Nacional de Estadística (2015). Encuesta Empleo del Tiempo. Recuperado el 15 de junio de 2015, en http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm.
- Lapuerta, I., Baizán, P., y González, M. J. (2011). *Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain*, *population Research and Policy Review*, 30(2), 185-210.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71: 12611-12645.
- Maganto, J. M., Etxeberria, J., y Porcel, A. (1999). *La corresponsabilidad entre los miembros de la familia como factor de conciliación*. Universidad del País Vasco.
- O'Brien, M. y Shemilt, I. (2003). *Working Fathers, Earning and Caring, Research Discussion Series*. Comisión de igualdad de oportunidades, Manchester.

ANEXO I.

ENTREVISTA A PADRES Y MADRES.

Pareja número 1.

Hombre: 33 años

Mujer: 30 años

1. Hombre.

Cuénteme sus sensaciones, experiencias, emociones... en relación a la paternidad.

“Es una sensación espectacular. Llevábamos mucho tiempo queriendo tener un hijo, pero los trabajos nos lo complicaban mucho, pues mi mujer tiene dos empleos y yo tengo un trabajo sólo, pero no está aquí (ciudad donde viven) por lo que también llego tarde a casa. Cuando nació mi hija la verdad que la vida me cambió y no me esperaba que la paternidad fuera así. No es coser y cantar como parece, estoy aprendiendo de nuevo, ya que la vida me ha cambiado. Mi desconocimiento en el cuidado de los niños y mi inexperiencia hace que tenga que recurrir en algunas ocasiones a mi mujer, y en muchas ocasiones a mi madre (risas)”.

Aprovechando ese comentario, sí que consideré hacerle una pregunta, ¿consideras que tu mujer está más preparada? Estuvo unos segundos pensando la pregunta, pero me contestó que venían de situaciones diferentes. Explicaba cómo a él le costaba trabajo saber qué hacer en determinadas ocasiones, porque nunca antes había tenido trato con niños de forma tan directa, mientras que su mujer viene de una familia muy grande y con muchos niños pequeños, por lo que dice: tengo que aprender de ella. Además cada día ves cosas nuevas del bebé.

¿Qué piensas sobre el permiso de paternidad? ¿Y sobre el cuidado del recién nacido y el reparto de las tareas domésticas?

“Me parece corto e insuficiente, dado que los primeros días toda la atención es poca, por el desconocimiento del cuidado de los niños. Parece que no, pero hacerte a la idea de que tienes a alguien tan pequeño dependiendo de ti asusta, y cada día aprendes nuevas cosas y surgen nuevas

situaciones, por lo que todo tiempo es poco. Además, en mi caso que nunca antes había estado con niños pienso que es muy enriquecedor y que el cuidado del bebe requiere de la atención de ambos padres. Otro hecho que no comprendo es el por qué en otros países europeos la duración del permiso es mucho más extensa, ya que parece que no, pero te faltan días, ya no por el bebé, que también, sino también por mi mujer, que necesita que le ayuden.

El cuidado es cosa de dos y está unido a las faenas del hogar. Un niño requiere mucho trabajo, por lo que intentamos como sea ayudarnos mutuamente. Colaboro en todo lo que puedo, en la medida que el trabajo me lo permite”.

2. Mujer

Cuénteme sus sensaciones, experiencias, emociones... en relación a la maternidad.

“La maternidad es una etapa impresionante. Como madre es muy bonito ya que lo vives desde el principio. Ver cómo nace tu bebe es toda una experiencia y no se olvida nunca. Te llena como mujer y como ahora madre que soy mucho más. Saber que una personita tan pequeña depende de ti es toda una responsabilidad. El esfuerzo que tienes que realizar día a día es recompensando, por cómo te mira y te sonrío cada día”.

¿Qué piensas sobre el permiso de paternidad? ¿Y sobre el cuidado del recién nacido y el reparto de las tareas domésticas?

El permiso por paternidad es muy corto y mi marido apenas disfrutó de su nueva etapa como padre. Los días de permiso sí podíamos hacer más tareas juntos, y de hecho yo lo notaba, pues una ayuda nunca está de más. En el momento que se tuvo que incorporar al trabajo, la verdad que fueron unos días bastante duros, pues me tenía que enfrentar a todo sola.

Cuando estaba de permiso sí intervenía más, y estábamos prácticamente los tres juntos todo el día. Me ayudaba en casa y con la niña, pero después cuando volvió al trabajo, la organización se hacía sobre la marcha. De la niña me hago cargo yo, ya que soy quien le da el pecho. La cambio y la paseo siempre que puedo y básicamente me paso las 24 horas del día con ella. Su padre la cambia o le da algún biberón, la pasea y pasa tiempo con ella, a no ser que trabaje, ya que cuando vuelve está cansado, que entonces muchas veces ni eso, y en casa ayuda de vez en cuando. Se centra ahora más en la niña que en el hogar, del cual me he encargado siempre yo más.

Pareja número 2.

Hombre: 32 años

Mujer: 31 años

1. Hombre

Cuénteme sus sensaciones, experiencias, emociones... en relación a la paternidad.

“La paternidad es un mundo aparte del que estamos acostumbrados. Las sensaciones que experimentas, lógicamente, son muy diferentes dependiendo del tipo de personalidad de los padres y del propio hijo/hija. Pero por lo general, la incertidumbre, la alegría, la angustia, el amor, el miedo, el cariño, etc... te acompañan durante las primeras fases de crecimiento del bebé. Todas ellas deben ser compartidas con tu pareja. Dado que sin un “perfecto” entendimiento entre ambos puede derivar en un deterioro en la fase normal de desarrollo del bebé o en un distanciamiento entre los padres.

Además deben ser ambos padres partícipes de la educación (que aunque no lo parezca empieza desde bien temprano) de ese nuevo ser humano que, si todo va bien, será el núcleo sobre el que durante un buen tiempo, gire la vida de los dos padres. En esto de la paternidad también veo esencial el papel que desempeña la madre. Es difícil imaginar un escenario en el que el padre pueda sustituir el rol de la madre. Además creo firmemente que el vínculo creado durante el embarazo es muy fuerte, lo que conlleva que el recién nacido necesite, por su propia seguridad, mantenerlo durante un espacio de tiempo prolongado. Destacar que, a mi juicio, son muy útiles unos comportamientos afectivos y de cuidado previos hacia niños/niñas pequeños (sean familiares o no), que en este caso son ahora los padres, porque permiten un comportamiento más natural sin agobios ni preocupaciones a la hora de cuidar a tu hijo. Y estos, en mi caso personal, no existieron, lo cual dificultó el mantener el nivel de cuidado del bebé que aporta mi pareja. No obstante, mi dedicación y cuidados aportados durante el permiso de paternidad fueron siempre con el máximo de implicación posible, no descuidando nunca la asistencia a la madre, necesaria debido a los problemas derivados de una cesárea”.

¿Qué piensas sobre el permiso de paternidad? ¿Y sobre el cuidado del recién nacido y el reparto de las tareas domésticas?

“En mi opinión estamos muy alejados de los permisos, que bajo mi criterio son más lógicos, que se otorgan en algunos países de Europa, donde el permiso dura más días, permitiéndote el estar presente durante la maravillosa primera fase de vida de tu hijo. Por tanto por lo que a mí respecta, el permiso es más bien escaso.

El tema de las tareas domésticas considero que es un tema que ya no tiene solamente relación directa con las labores a realizar por la maternidad/paternidad, sino que el reparto equánime de las tareas, debería ser un hecho en la totalidad de hogares españoles.

Las labores domésticas siempre han estado vinculadas a la madre, y hay diversos factores (diversas creencias, comportamientos machistas, trabajos menos remunerados, menos oferta de empleo para mujeres, etc...) que siguen forzando esta situación. Pero creo que poco a poco esta dinámica puede cambiarse, alcanzándose una igualdad en la realización de los trabajos domésticos, pero eso siempre que haya una educación que enseñe esos valores.

Mi opinión está basada en mi propia generación, donde salvo por interés personal en aprender y ayudar en casa (como fue el mismo), o por obligación al vivir solo, pocas personas del género masculino (incluso femenino) tienen el conocimiento (y las ganas) necesarias para llevar a cabo tales tareas, impidiendo alcanzar un equilibrio de trabajo en dichas labores”.

2. Mujer

Cuénteme sus sensaciones, experiencias, emociones... en relación a la maternidad.

“Es una experiencia increíble. El primer mes fue el más duro para mi puesto que se acumulan muchos cambios. Llegas del hospital con un bebé en tus brazos y no sabes cómo cuidarlo, porque llora.... Lo bueno es que poco a poco te vas haciendo a él y él a ti. Creo que es una experiencia por la que debería pasar todo el mundo. Cambias como persona, pasas a ser madre/padre y asusta mucho. Tienes en tus brazos a un bebé indefenso que dependerá de ti durante muchos años y eso te hace pensar en cómo lo vas a hacer. Es un trabajo a jornada completa que te llena por completo”.

¿Qué piensas sobre el permiso de paternidad? ¿Y sobre el cuidado del recién nacido y el reparto de las tareas domésticas?

Mi pareja por suerte me ayudó en todo, sobre todo en las tareas de casa. Vienen muy bien los días de permiso por paternidad puesto que sabes que tienes el apoyo de otra persona en todo momento. Lo malo es que son solo 13 días lo que tuvo de permiso por lo que cuando se fue a trabajar me quede sola con mi bebe y con la casa.

Es muy necesario ese permiso puesto que la llegada de un bebé a tu vida es un cambio muy grande y debes estar a tiempo completo con él. Para mí fue muy importante que mi marido estuviera en casa, ya no sólo por la ayuda con el niño, sino también por todas las tareas domésticas que hay que hacer todos los días, sumado a unos problemas que se derivaron del parto, y que con un bebé no puede hacer una mujer sola.

Yo he tenido suerte con mi pareja y he tenido en todo momento su ayuda incondicional. Me hubiera gustado que pudiera disfrutar más del niño con mi marido en esos primeros días pero el permiso de paternidad es muy breve. Estaría muy bien que se pudiera ampliar de alguna manera el permiso para el padre, puesto que los tiempos han cambiado y ahora sí que los dos miembros de la pareja trabajan juntos por sus hijos y por la casa, o por lo menos eso sería lo idílico.

El cuidado de mi hijo ha sido muy equitativo entre los dos considero. Mientras uno le bañaba el otro preparaba el pijama y la cena. Por las noches me levantaba solo yo porque le daba pecho y mi marido no podía hacer nada, pero si había que cambiarle el pañal se levantaba enseguida y lo hacía. Cuando se incorporó al trabajo, seguía ayudando, aunque como es lógico su colaboración es mucho menor, ya que trabaja muchas horas, sigue ayudándome todo lo que puede, aunque tenga que trabajar al día siguiente.