

Igualdad de diferencias, también en la conciliación

escrito por Ainhoa Flecha | octubre 14, 2018



Actualmente se está tramitando una iniciativa legislativa que pretender reformar los actuales permisos parentales, tendiendo a un modelo en que éstos sean iguales e intransferibles. Es una gran noticia que nuestro país apueste por la inversión en políticas de familia y aumente los permisos. No obstante, habría que preguntarse: ¿Por qué no dejamos escoger a las familias cómo distribuirlos? ¿A quién beneficia la no transferibilidad? ¿En qué mejora la

calidad de vida de mujeres y bebés?

Cualquier política pública debería priorizar las necesidades de la parte más débil, así que empezaremos por los y las bebés, que están siendo los grandes olvidados en este debate. Esas personitas, que por muy pequeñas que sean tienen sus necesidades y derechos, tienen un vínculo especial con sus madres: durante nueve meses han estado juntos 24 horas al día, reconocen su voz, su olor, el latido de su corazón... Con el tiempo irán desarrollando otros vínculos, especialmente con el otro u otra progenitora, pero en los primeros meses de vida el vínculo más fuerte lo tienen con quien los ha gestado. El bienestar y la salud infantil debieran ser un asunto de máxima prioridad. Según estudios disponibles aumentar la baja maternal mejora la salud infantil, reduciendo las tasas de mortalidad en un 10% por cada 10 semanas de incremento de permiso materno retribuido. Está por ver si el aumento del permiso paterno produce resultados equivalentes, entretanto, las políticas públicas debieran basarse en la evidencia existente y no en hipótesis no probadas.

La OMS recomienda la lactancia exclusiva durante los primeros 6 meses de vida y complementada hasta mínimo los 2 años. Y lo hace porque la lactancia materna es una de las medidas de salud pública más baratas y efectivas que existen, cuyos beneficios sobre la salud infantil presente y futura ([2007](#), [2015](#)) superan los de muchas otras actuaciones o los de muchas de las vacunas incluidas en nuestro calendario vacunal. Afirma la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA) que se facilite muchísimo la logística para que ella pueda seguir dando el pecho una vez reincorporada al trabajo (...) la madre puede dar de mamar al bebé antes de ir a trabajar, a su vuelta, en la pausa del mediodía o amamantar al bebé

[en su puesto de trabajo porque el otro progenitor le acerque el bebé.](#) ¿De verdad están pensando en la comodidad de las madres? ¿O en la de los bebés? En una jornada de 8 horas y en una gran ciudad, ¿cuántas horas pretendemos que los bebés se pasen de aquí para allá? Cualquiera que haya amamantado sabe que estas “soluciones” no son realistas y que la lactancia exclusiva es prácticamente incompatible con la mayoría de trabajos, tal y como corroboran múltiples estudios ([Monteiro et al 2017](#); [Mirkovic et al 2014](#)). La respuesta fácil es que podemos extraernos las 3 ó 4 tomas diarias necesarias y que se las dé el padre. ¡Perfecto! Siempre pensando en las madres, una tarea más para cuando vuelvan del trabajo. Algunas hemos disfrutado la lactancia, pero preferimos dar el pecho a nuestros bebés que el “ordeñador”, que no, no es lo mismo.

Algunos defienden que la Ley debe obligar a cuidar a sus hijos e hijas a aquellos hombres que no desean hacerlo. Yo no, yo quiero lo mejor para todas las niñas y niños del mundo, y lo mejor es estar con la persona que más ganas tenga de estar con ellos. No estamos hablando de planchar o limpiar, sino de cuidar seres humanos, aunque escuchando según qué discursos parece más que hablemos de objetos que de personas. Los bebés necesitan cuidados y alguien tiene que proporcionárselos, pero qué lástima que si un bebé tiene un padre que no tiene demasiadas ganas de hacerlo y una madre que lo está deseando, tenga que estar a cargo de él. Hay que trabajar en la línea de la corresponsabilidad, pero no se puede imponer la igualdad desde arriba y, desde luego, no a costa del bienestar de bebés y mujeres.

Así, tendremos padres que renuncien a su permiso y, por consiguiente, bebés que invirtiendo los mismos recursos públicos en permisos transferibles podrían estar con sus madres si éstas lo desean, estarán al cuidado de terceras personas (léase, mujeres). Por este motivo [Noruega](#) redujo

en 2014 la parte no transferible de permiso paterno al constatar que apenas se lo cogían. Seguramente tendremos otros hombres que se acogerán al permiso pero a los que les surgirán toda clase de recados y deberes inexcusables que les “obliguen” a dejar al bebé al cuidado de otras personas, o que harán las mínimas tareas domésticas sobrecargando a la mujer cuando llegue de trabajar. ¿O es que piensa el Estado entrar en nuestras casas para asegurarse que todos los hombres realizan exactamente el 50% de todas las tareas? Por supuesto también tendremos padres que se acojan al permiso y se responsabilicen realmente de la crianza, pero estos padres probablemente se responsabilizarían con o sin permiso.

Parece, por tanto, que no es a los y las bebés a quienes beneficia la no transferibilidad. ¿Y a las mujeres? Con los permisos que se proponen, los padres españoles dispondrán de uno de los permisos intransferibles y remunerados más largos del mundo, mientras el permiso de maternidad seguirá siendo de los más bajos de la UE. ¿Es esto lo que está demandando la sociedad? ¿Se está contemplando el estrés que para muchas madres supone dejar a sus bebés con tan sólo 16 semanas? Según la evidencia, la duración del permiso de maternidad es inversamente proporcional al estrés que experimentan [las mujeres en su reincorporación laboral](#). Lo que la sociedad mayoritariamente está demandando es un aumento de la baja maternal, ésa es la urgencia y ésa debiera haber sido la prioridad, por el bienestar de los bebés, de las madres y de las familias en general.

Actualmente no se obliga a nadie a acogerse al permiso de maternidad. La mujer que quiere reincorporarse al trabajo a los pocos días de dar a luz debe tener derecho a hacerlo sin ser cuestionada (por cierto, si el permiso fuese transferible podría ceder a su pareja las semanas de las que ella no dispusiese). Pero la realidad es que a muchas

no nos apetece reincorporarnos tan pronto. Pretender que el trabajo reproductivo es exclusivamente una carga y el trabajo remunerado una inmensa fuente de realización, no deja de ser una visión sesgada (¿masculina?) de la realidad. Personalmente, tengo la suerte de tener un trabajo en el que puedo sentirme bastante realizada -no olvidemos que ése no es el caso de muchas mujeres-. Aun así, cuando he tenido un bebé de 4 meses, me sentía bastante más realizada en casa con él que en mi trabajo.

A algunas nos gusta cuidar y reivindicamos nuestro derecho a hacerlo. Nos gusta cuidar a nuestros amigos y amigas, a nuestras parejas y, sobre todo, a nuestros hijos e hijas y no queremos que nadie nos "libere" de esos cuidados. La propuesta de permisos iguales e intransferibles parte de una falsa idea de igualdad, de una igualdad homogeneizadora, que pretende que las mujeres nos asimilemos al modelo masculino. El cuidado es un valor tradicionalmente femenino y por eso está infravalorado. Sin duda, es un avance social que los hombres se vayan incorporando a los cuidados y que las mujeres se vayan liberando de aquella parte que no desean. Pero algunas no queremos dejar de cuidar, ni siquiera queremos repartirnos equitativamente los cuidados con nuestras parejas, lo que queremos es poder elegir, poner en valor los cuidados y que la sociedad asuma que se trata de una necesidad social y, en consecuencia, incorpore correctivos para que cuidar no penalice. Recientemente El País titulaba ["La brecha salarial son los hijos"](#). No, la brecha salarial no son los hijos, la brecha salarial es una sociedad que infravalora los cuidados y que no asume la parte que le corresponde en tanto que necesita que nazcan niños y niñas.

La web de la PPIINA deja claro que el objetivo prioritario de la no transferibilidad es la igualdad en el mundo laboral, que parece ser mucho más importante que el

bienestar de nuestros bebés y que los deseos de las propias mujeres, muy en la línea del “todo por ellas, pero sin ellas”. Sabemos que si los permisos son transferibles se los cogerán mayoritariamente las mujeres. ¿Y qué? Mujeres y hombres no somos iguales, debemos tener los mismos derechos, no necesariamente ser iguales. No queremos masculinizarnos, queremos tener igual derecho a ser diferentes, sin que nuestra diferencia penalice. Para fomentar la igualdad laboral deben buscarse otras medidas, como por ejemplo bonificar la contratación de mujeres de tal forma que la maternidad deje de suponer un coste para las empresas. Parece existir actualmente un gran interés por obviar las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, pero por más que intentemos invisibilizarlo, el hecho de que nosotras nos embarazamos, parimos y amamantamos, nos hace diferentes. Así que, por mucho que igualemos los permisos parentales, las empresas seguirán considerando que contratar a una mujer en edad fértil conlleva mayor absentismo, porque seguiremos siendo nosotras las que tendremos que acudir a visitas prenatales o tomarnos bajas médicas por amenazas de aborto, ciáticas o cualquiera de las mil vicisitudes que surgen durante el embarazo. Cuando existe discriminación contra un colectivo o contra una característica grupal o individual, la solución no es acabar con ese colectivo o particularidad, sino con las prácticas discriminatorias. Es quien discrimina quien tiene que cambiar, no el grupo discriminado.

Muchas mujeres estamos deseando tener un permiso de maternidad más largo pero, gracias a la no transferibilidad, ése será un privilegio reservado sólo para las mujeres con más recursos, aquellas que puedan prescindir de su sueldo, que serán quienes sí podrán elegir. Queremos ese privilegio para todas las mujeres. No necesitamos un Estado paternalista que nos imponga cómo

organizar la crianza o las relaciones de pareja. Queremos elegir. Por eso pedimos que los permisos sean considerados un derecho del bebé, y que sus progenitores acuerden conjuntamente la mejor forma de distribuirlos, según los deseos y necesidades de cada familia.