

UN ESTUDIO LIDERADO POR LA UNED ABOGA POR LA EXTENSION DE LA POLITICAS DE CONCILIACIÓN A TODOS LOS TRABAJADORES PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN Y PENALIZACIÓN LABORAL

Sorprendentemente algunas empresas pequeñas pueden ofrecer un mejor equilibrio trabajo-vida que las grandes, y el sector público no siempre es tan familiar como se supone. Según un estudio del Departamento de Sociología II de la UNED, es necesario que los padres involucrados en la crianza de sus hijos dispongan de flexibilidad horaria y que ésta y otras medidas conciliadoras sean extensivas a la totalidad de los empleados con independencia de su situación para evitar los “estigmas a la flexibilidad que dan lugar a penalizaciones laborales”.

La menor disponibilidad de tiempo femenino es, efectivamente, un factor que está empujando a los hombres al cuidado y crianza de sus menores. En este sentido, la conciliación de la vida familiar con la laboral ya no es un problema exclusivo de las madres, sino que afecta también a los padres, quienes habitualmente encuentran barreras para llevarla a cabo no sólo por parte de las empresas y las personas supervisoras, sino también por parte de sus propias compañeras y compañeros de trabajo.

Según un reciente estudio cualitativo y dirigido por Teresa Jurado-Guerrero, Directora del Departamento de Sociología II de la UNED, la primera barrera que deben superar los padres involucrados en la crianza de sus hijos/hijas viene de las propias empresas, que frecuentemente no favorecen la aplicación de las medidas necesarias para lograr la conciliación. A ello se añade la reticencia de los padres involucrados a no beneficiarse de permisos no pagados o de jornadas reducidas por miedo a ser penalizados. Sin embargo, apunta el estudio, bajo estos argumentos “ se encuentra una actitud tácita que prioriza ganar el pan en lugar de cuidar, y la mayoría de los padres están menos dispuestos a una pérdida de ingresos en comparación con las mujeres”. En otras palabras: los padres están mucho más dispuestos a usar el permiso de paternidad, ya que este se remunera por completo, porque así no se cuestiona su rol de proveedor y se evita la penalización laboral. El estudio se basa en tres grupos de discusión con 22 padres implicados en los cuidados de sus menores y empleados en diferentes tipos de empresas (sector público, grandes empresas y micro-pymes).

El papel de las personas que supervisan en las empresas, en relación con la solicitud y disfrute de estas medidas, depende, según el equipo de investigación, del rol familiar que tengan. Mientras que se pensaba que las penalizaciones dependían de estas, no siempre es así. Se ha constatado que, curiosamente, son más comprensivas si se encuentran en una situación familiar similar, pero, en cambio, perciben a los hombres como menos merecedores del apoyo familiar que las mujeres debido a los estereotipos asumidos.

Otras barreras declaradas por el colectivo de padres participantes del estudio son las “envidias” de sus propios compañeros y compañeras de trabajo, que se sienten discriminados o con una mayor carga de trabajo; y la clientela de las empresas, que no entienden las necesidades de los padres involucrados en la crianza.

SECTOR PÚBLICO VS PRIVADO

El estudio no ha establecido diferencias entre el sector público y el privado en aspectos como el miedo a la penalización por parte de las personas supervisoras o la falta de apoyo por parte de las/los colegas de trabajo.

Sin embargo, arroja una conclusión inesperada: al contrario de la idea expresada por todos los padres de que el equilibrio trabajo-vida es más fácil de lograr en el sector público estudiado, seguido por las grandes empresas y finalmente -lo peor de todo- en las pequeñas empresas, fue sorprendente encontrar que varios padres participantes en los grupos de discusión tuvieron que irse de grandes empresas multinacionales para conseguir una solución. Posteriormente, establecieron pequeñas empresas para lograr el control de su tiempo donde sí es más fácil llevar a cabo la conciliación laboral.

Respecto a los padres que trabajan en el sector público es necesario constatar que si bien éstos perciben habitualmente que tienen más derechos que los padres de las empresas privadas, en el sector público perviven ciertas reglas que les impiden usarlos de manera flexible.

CONCILIACIÓN PARA TODOS

La directora del estudio propone, para mejorar la conciliación de los padres, diversas medidas, como la aplicación de las políticas de conciliación a **toda la plantilla**, y no solo para las personas con menores, porque la reducción del conflicto trabajo-familia *“está en general correlacionada positivamente con el bienestar, salud y productividad de las personas empleadas”*.

En segundo lugar, propone **darles a las personas el control sobre sus horarios de trabajo**, y si esto no es posible, al menos que las medidas de apoyo a la familia **no las estigmaticen y penalicen**. *“Esto solo es posible si los hombres y las mujeres las aprovechan por igual”*, añade.

Lo que sí está claro para el equipo de investigación es que **las medidas conciliadoras que no aseguran ingresos, tales como el permiso parental no remunerado o la reducción de jornada, son ampliamente rechazadas por los hombres**, lo que provoca la estigmatización de las mujeres, que son más propensas a aceptar penalizaciones. Además, la duración desigual de los permisos legales de maternidad y paternidad son una barrera importante para la equidad de género.

El diseño del sistema español de baja por maternidad y paternidad, que otorga 16 semanas a las madres y cuatro a los padres, institucionaliza la desigualdad ofreciendo a los padres una cuarta parte del tiempo dado a las madres. *“En esencia -concluye el estudio- las medidas que permiten el equilibrio trabajo-vida deberían estar pensadas para todas las personas empleadas, evitándose así estigmas que dan lugar a las penalizaciones laborales”*.

“La duración desigual de los permisos legales de maternidad y paternidad son una barrera importante para la equidad de género”.

Referencia bibliográfica:

Jurado-Guerrero, T., Monferrer, J. M., Botía-Morillas, C., & Abril, F. (2018). Formal and Informal Workplace Support for New Fathers in Spain. In *Fathers, Childcare and Work: Cultures, Practices and Policies* (pp. 131-153). Emerald Publishing Limited.