

COMITÉ CIENTÍFICO

M.J. Domínguez Simón
Federación de Asociaciones
de Matronas de España

R.M.^a Plata Quintanilla
Asociación Española de Matronas

M.C. Rodríguez Soto
Asociación Andaluza de Matronas

S. Gotor Colás
Asociación Científica de Matronas
de Aragón

S. Álvarez Domínguez
Asociación Asturiana de Matronas

L.E. Betancor García
Asociación Canaria de Matronas

C. Millán Crespo
Asociación Cántabra de Matronas

N. Renedo Cofreces
Asociación Castellano-Leonesa
de Matronas

M.P. Trujillo Maroto
Asociación de Matronas
de Castilla-La Mancha

G. Falguera Puig
Associació Catalana de Llevadores

E. Palacio Brú
Asociación de Matronas
de Euskadi

I. Manzano Alonso
Asociación de Matronas
Extremeñas

M. Bernárdez Carbón
Asociación Galega de Matronas

I. Sampedro Álvarez
Associació de Comares
de les Illes Balears

M.C. Cáceres Tena
Asociación de Matronas
de La Rioja

L. Martínez Villarejo
Asociación de Matronas de Madrid

M.D. Molina Ruano
Asociación de Matronas
de la Región de Murcia

A. Luquin Villanueva
Asociación Navarra de Matronas

C. Olcina Anaya
Associació de Comares de València

Esta revista está
indexada en las bases
de datos CINAHL,
COMPLUDOC, CUIDATGE,
CUIDEN, IBECs, DIALNET,
ENFISPO, LATINDEX,
MEDES, SCOPUS y SIMID

Ampliación de la baja por paternidad, ¿un reto para las matronas?

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras que, en nuestro marco jurídico, se plasmó en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo¹. Este derecho conlleva la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Si bien esta Ley ha sentado las bases para la igualdad de género, su repercusión en la vida cotidiana de las personas no ha llegado a garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y las condiciones laborales de trabajo. En el ámbito laboral, la maternidad constituye un elemento por el que muchas empresas continúan promocionando a los hombres respecto a las mujeres. Las matronas han detectado la difícil situación que viven las mujeres durante el puerperio con sus parejas trabajando, por lo que han aumentado el número de sus programas en esta etapa².

Con el objetivo de mejorar esta situación, el pasado 7 de marzo de 2019 el Boletín Oficial del Estado publicó el «Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación»³. Este decreto-ley prevé una ampliación progresiva del permiso de paternidad: en abril de 2019, pasa de 5 a 8 semanas; de 8 a 12 semanas en 2020, y de 12 a 16 semanas en 2021. De esta forma, la idea es que los padres puedan disfrutar, en 2021, de 16 semanas de permiso, independientemente de su sexo, con una retribución del 100% para cada progenitor. Esta es una medida de alto coste que hay que saber planificar y organizar, a todos los niveles, para obtener los esperados resultados de igualdad.

La corresponsabilidad de la crianza es un pilar fundamental para que la igualdad pueda darse, y mantenerse, en los entornos privados de la familia cuando llegan los hijos. El hecho de que los padres tengan más tiempo de baja laboral no asegura que compartan esa responsabilidad, si bien está claro que puede facilitarla. Si queremos que los padres avancen en este sentido, habrá que acompañarlos, educarlos. Y para ello debemos reflexionar y revisar nuestro posicionamiento profesional respecto a ellos. Lo primero sería tomar conciencia, a nivel individual, de distintas cuestiones: «¿Cómo estoy actuando? ¿Atiendo por igual a las madres que a los padres/parejas? ¿Vienen a mi consulta madres/parejas? ¿Hasta qué punto incorporo a los padres en mis programas/intervenciones? ¿Realizo sesiones específicas para ellos?». Lo segundo sería que cada matrona se planteara, desde lo individual y desde su colectivo profesional, si esto es una carga más a sobrellevar («Tendremos más padres que atender») o un reto para el desarrollo profesional («¿Cómo puedo incorporar a los padres en mi atención sanitaria?»). Por último, habría que iniciar la planificación de intervenciones con los padres que conduzca al desarrollo profesional y repercute en el buscado cambio social de igualdad entre hombres y mujeres.

La aplicación progresiva de la ley puede dar tiempo a las matronas para estudiar las nuevas necesidades de las mujeres y los hombres en el puerperio, y para desarrollar estrategias de atención integral a las familias en un periodo de máxima vulnerabilidad como éste.

Matilde Fernández y Fernández-Arroyo
Matrona. Comité Editorial de *Matronas Profesión*

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> (última consulta: 19 de marzo de 2019).
2. Fernández y Fernández-Arroyo M, Muñoz San Roque I, Torres Lucas J. Características de los programas de educación maternal de atención primaria de la Comunidad de Madrid (España) y de sus asistentes. *Matrona Prof.* 2014; 15(1): 20-6.
3. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244> (última consulta: 19 de marzo de 2019).