



Facultad de CC. Económicas y Empresariales

# **EL PAPEL DEL HOMBRE Y LA PATERNIDAD EN LOS MODELOS DE CONCILIACIÓN**

Autor: Manuel Esparza López-Argüello

Director: Sandra Cuadrado Nicoli

# ÍNDICE

- I. Resumen y *abstract*, palabras clave y *keywords*
- II. Introducción
  - a. Objetivos
  - b. Metodología
  - c. Estado de la Cuestión
  - d. Estructura del TFG
- III. Estudio del modelo de paternidad en los países nórdicos
  - a. Estudio y evolución de los modelos de conciliación con relación a la paternidad en los países nórdicos
  - b. Variables que determinan el éxito de la baja por paternidad
  - c. Impacto de las variables
- IV. El permiso de paternidad en España
  - a. Evolución del permiso
  - b. Última reforma
- V. Reflexiones: presente y futuro de la paternidad en España
  - a. Presentación
  - b. Motivos del interés actual de la paternidad en España
  - c. Modelos de paternidad
  - d. Críticas de los modelos y tendencias para el futuro
- VI. Conclusiones
- VII. Bibliografía
- VIII. Anexo
  - a. Preguntas de la entrevista a Javier de Domingo

## **I. Resumen y *abstract*, palabras clave y *keywords***

El propósito general del presente trabajo de investigación es realizar una revisión de un modelo de conciliación de éxito centrado en la paternidad, proporcionando una panorámica sobre el desarrollo de los permisos parentales en los países nórdicos, pioneros en su aplicación y considerados como modelos de éxito, y sus diferentes enfoques, así como un estudio de su posible aplicación en nuestro entorno. Se ha realizado un análisis de los modelos de conciliación en los países nórdicos extrayendo las variables más significativas y estudiando el impacto de éstas en diferentes ámbitos (social, familiar, laboral...). Se analiza la evolución del permiso de paternidad en España y los motivos de su auge. A través de la opinión de un profesional, experto en asuntos de paternidad y el rol del hombre en la conciliación, se muestran los motivos del auge de la paternidad en nuestro país y se profundiza en los actuales modelos de paternidad proponiendo un modelo nuevo al que se tienda en el futuro.

**Palabras clave: permiso de paternidad, permiso parental, conciliación, paternidad, países nórdicos, España.**

The general purpose of this research work is to carry out a review of a successful work-life balance model focused on paternity, providing an overview of the development of parental leave in the Nordic countries, pioneers in its application and considered as models of success, and its different approaches, as well as a study of its possible application in our environment. An analysis of conciliation models in the Nordic countries has been carried out, extracting the most significant variables and studying their impact in different areas (social, family, work...). The evolution of paternity leave in Spain and the reasons for its boom are analyzed. Through the opinion of a professional, expert in paternity matters and the role of men in conciliation, the reasons for the paternity boom in our country are shown and the current paternity models are studied in depth, proposing a new model for the future.

**Keywords: paternity leave, parental leave, conciliation, paternity, Nordic countries, Spain.**

## II. INTRODUCCIÓN

### a. Objetivos

El propósito general del presente trabajo de investigación es realizar una **revisión de un modelo de conciliación de éxito centrado en la paternidad**, proporcionando una panorámica sobre el desarrollo de los permisos parentales en los países nórdicos y sus diferentes enfoques, así como un **estudio de su posible aplicación en nuestro entorno**.

Este objetivo general se complementa con otros más específicos:

- Analizar el **modelo de conciliación de los países nórdicos** (Suecia, Noruega, Dinamarca, Islandia y Finlandia) como modelo de éxito.
- Extraer las **variables más significativas** del modelo anterior en relación con la paternidad.
- Estudiar el **impacto de las variables** en distintos ámbitos (legal, social, emocional y familiar, económico, empresarial...).
- Indagar en la **evolución del permiso de paternidad en España**.
- Conocer la **opinión de un profesional** experto en asuntos de paternidad y el rol del hombre en la conciliación.
- Descubrir los motivos del **auge de la paternidad** en nuestro país.
- Profundizar en los **actuales modelos de paternidad**.
- Valorar un **modelo nuevo al que se tienda en el futuro**.

### b. Metodología

La metodología del trabajo de investigación se estructura en dos fases: en primer lugar, una revisión de la literatura para definir las principales variables de los modelos de

conciliación considerados de éxito, especialmente en los países nórdicos, para posteriormente realizar una entrevista en profundidad (técnica cualitativa) a un experto.

Para llevar a cabo este estudio, se ha realizado una **revisión de la literatura** existente en la materia. Como se ha mencionado anteriormente, las bajas por paternidad y otros permisos similares son fenómenos relativamente recientes y poco conocidos en España, sobre los que prácticamente no hay estudios al respecto en nuestro país, por lo que se ha acudido principalmente a medios especializados en lengua inglesa.

Se ha realizado una búsqueda bibliográfica en las bases de datos Google Scholar y EBSCOhost, a través de la plataforma de la Biblioteca de la Universidad Pontificia Comillas, en concreto en sus secciones de Ciencias Económicas y Empresariales, Psicología y Estudios Sociales (Business Source Complete y Academic Search Complete). Se ha introducido como palabras de búsqueda principales: *paternity, parental leave, scandinavia, nordic countries*; con el modo de búsqueda booleano desde el año 2000 hasta la actualidad. Ulteriormente, se desecharon aquellos trabajos académicos que no entraban dentro de los objetivos marcados. Cabe mencionar que existe cierta confusión con el término *parental leave* y su traducción al castellano, al ser los permisos y las bajas por paternidad conceptos de reciente incorporación a nuestro vocabulario.

La segunda fase de este trabajo de investigación consistirá en una **entrevista en profundidad** a un reconocido psicólogo con experiencia en el campo de la paternidad, que permitirá acercarse a los conceptos estudiados y sus tendencias desde un enfoque mucho más personal y práctico, además de hacerlo en relación con España. Además de la entrevista, se ha contado con artículos y documentos sobre la materia para contextualizar y enriquecer el trabajo.

### **c. Estado de la Cuestión**

El panorama actual de la paternidad y la conciliación es muy variable. Dentro de los países desarrollados se considera que los países nórdicos poseen la cultura y la legislación más avanzada socialmente en estos aspectos. Estas naciones fueron pioneras en la creación de unos permisos específicamente diseñados para los hombres que acababan de ser padres y con el paso de los años su clase política ha sabido incentivar y mejorar esta

clase de licencias. Su influencia se ha ido esparciendo a lo largo de otras naciones del primer mundo, donde progresivamente políticas similares se han ido implementando.

En nuestro país, aún queda un largo camino por recorrer en la implicación del hombre en el cuidado de sus hijos, que se ve afectado por la falta de medidas efectivas. No obstante, en la última década se ha avanzado en la materia a pasos agigantados: no solo se han incorporado esta clase de permisos a las prestaciones laborales ya existentes, sino que se han impulsado de tal manera que estas licencias que se encuentran a la vanguardia del mundo.

Igualmente, en la actualidad se están produciendo cambios a distintos niveles además de las pertinentes reformas legislativas, como manifestaciones sociales, culturales o empresariales que pueden favorecer esta transformación. A medida que como individuos y como sociedad vayamos adquiriendo mayor concienciación del problema y sus soluciones, el hombre será más consciente de su papel como padre y juntos crearemos una sociedad más justa e igualitaria.

#### **d. Estructura del TFG**

El presente trabajo de investigación se encuentra dividido en tres partes principales, a saber: (1) Estudio del modelo de paternidad en los países nórdicos, (2) El permiso de paternidad en España y (3) La opinión del experto.

En primer lugar, se estudia, a través de la literatura, los existentes **modelos de conciliación** que se disfrutaban en Noruega, Suecia, Dinamarca, Finlandia e Islandia, analizando sus semejanzas y diferencias.

Posteriormente, se extraen de la revisión anterior las **variables** más relevantes que conforman estos modelos para proceder al análisis de su **impacto**.

Después, se analizará la **evolución legislativa de los permisos de paternidad en España** y su última modificación.

Por último, en la siguiente parte, a partir de la entrevista, se tratará de entender el **auge del interés por la paternidad** en nuestros días, así como el **estado actual de la paternidad** y una **propuesta de modelo tendente** de la mano de un experto entrevistado para la ocasión.

### III. Estudio del modelo de paternidad en los países nórdicos

#### a. Estudio y evolución de los modelos de conciliación con relación a la paternidad en los países nórdicos

Los países nórdicos, bloque del norte de Europa formado por Noruega, Suecia, Dinamarca, Islandia y Finlandia, gozan del reconocimiento popular como naciones que dotan a sus ciudadanos de amplios derechos sociales a la par que lideran rankings mundiales en cuanto a calidad de vida, conciliación entre vida laboral y familiar, nivel educativo o igualdad de género. Por todo lo anterior, no es de extrañar que esta región geográfica y cultural fuera pionera en el establecimiento de permisos de paternidad que pudiesen ser disfrutados y distribuidos entre ambos progenitores, así como de permisos específicamente concebidos para la figura paterna.

Antes de entrar en materia, es importante distinguir entre diferentes términos técnicos para comprender y aclarar conceptos que en la vida diaria es fácil confundir y que además reciben una denominación distinta en cada país:

- Por **permiso parental** (*parental leave*) entendemos el derecho legal a ausentarse del trabajo después de la **baja inicial de maternidad y paternidad**, que tiene lugar inmediatamente tras el nacimiento o la adopción del niño y que viene diferenciado para cada progenitor. Generalmente, el permiso parental tendía a ser una disposición de política pública neutral al género, disponible generalmente en igualdad de condiciones para los padres, independientemente de su sexo.
- Por **permiso de paternidad** (*paternity leave* o *father's quota*) se entiende el permiso exclusivamente concebido para ser disfrutado por el padre, sin que se pueda repartir con la madre, que ya disfruta de un **permiso de maternidad** más duradero y específico tras el uso de la baja inicial.

Más concretamente, fue en Suecia donde en 1974 surgió la idea de establecer un permiso parental que por primera vez incluía al padre como posible beneficiario durante 90 días de un periodo de 180, recibiendo una compensación elevada, en torno al 90% de sus ingresos. De esta manera, el únicamente existente permiso de maternidad (*Moderskapsförsäkringen*) fue reemplazado por uno que también incluyese al hombre (*Föräldreförsäkring*) (Rostgaard, 2002).

Sin embargo, no fue hasta 1993 cuando Noruega se convirtió en la primera nación en diseñar una baja específicamente para los padres, conocida como *father's quota* o *daddy's quota*: un derecho **individual** por el hecho de reunir las condiciones de padre y trabajador sin tener que ser negociado con la madre ni el empleador, que **no se podía transferir** a la madre por lo que se perdía de no ser solicitado (en base al principio “*Use it or lose it*”), permitía un **uso flexible** en cuanto a su desarrollo a media jornada o jornada completa y estaba **remunerado** (Haas y Rostgaard, 2011).

La institución de este tipo de permiso supuso un hito en la igualdad de género, considerando al padre no como ayudante o como compañero de la madre sino como progenitor fundamental que asume como tal su papel clave en la crianza de su hijo. Es relevante considerar este paso como esencial en la quiebra de la concepción tradicional de roles de género: el hombre era hasta entonces concebido en lo referente a la llegada de un hijo como un sustentador de necesidades materiales y la madre, como cuidadora principal en cuanto a necesidades más bien afectivas o emocionales. A pesar de que los países nórdicos ya fueran un referente en cuestiones sociales, este paso supuso un mayor acercamiento progresivo entre el hombre y la mujer en la vida familiar, laboral y social (Rostgaard, 2002).

La introducción de estos sistemas en este conjunto de Estados no se debe únicamente a factores movidos por la incorporación del hombre a una crianza más temprana y cercana o el más que probable beneficio para el bebé, sino que han formado parte de la agenda política nórdica durante toda la segunda mitad del siglo XX. Una característica de los países nórdicos es su relativamente baja población (entre los 350.000 habitantes para el caso de Islandia y los algo más de 10 millones para Suecia), que les ha permitido gozar de un holgado y prolijo Estado del bienestar. Consecuentemente, ha sido una prioridad la incorporación de las mujeres al mundo laboral, así como su inserción lo más pronto posible una vez han sido madres.

La necesidad de atraer a las mujeres al mundo profesional se vio acompañada en la década de 1970 de la enorme presencia de parlamentarias en Suecia, superior a un tercio de la cámara y que hoy roza la mitad. Es indudable que si cualquier causa, como lo es la igualdad de género, goza de un impulso político a este nivel los objetivos propuestos son



más fáciles de conseguir (Rostgaard, 2002). El permiso parental desarrollado a partir de 1974 permitió regresar antes a las madres a su puesto de trabajo tras la llegada de un hijo, además de involucrar a los padres en esta llegada (O' Brien *et al.*, 2007).

En definitiva, los permisos de esta naturaleza estaban ideados, más que para acercar al hombre a su hijo, para igualar y reducir lo máximo posible, dentro de lo permitido por la biología, la reinserción de la mujer en el mundo laboral. Tendiendo a una igualdad entre ambos sexos mayor al vincularse la esfera profesional y la familiar, se pretende reducir al máximo los roles de género: frente a una figura autoritaria del padre, que debe mantener a su familia mediante su empleo, y una madre que actúa como ama de casa a modo de profesión y se dedica por entero al cuidado de su prole, lo deseable es tender hacia un modelo en el que ambos progenitores no representen las figuras tradicionales sino que se puedan considerar sustentadores del hogar y cuidadores de sus miembros a la vez (*dual earner-dual caregiver model*) (Haas y Rostgaard, 2011).

Aunque todos los países nórdicos han ido desarrollando este tipo de políticas, lo cierto es que esta evolución ha tenido lugar a diferentes velocidades y ha sido motivada por distintos motivos (O'Brien *et al.*, 2007). Asimismo, lejos de poseer políticas uniformes, la brecha intra-nórdica se está acentuando más que cerrándose. (Eydal *et al.*, 2015).

**Suecia**, como se comentaba anteriormente, fue el primer país que incluyó a los hombres en lo que hasta entonces eran políticas de maternidad. En el contexto sueco de la década de los 70 del pasado siglo destaca la enorme participación en política de la mujer a través del elevado número de parlamentarias. Esto, sumado al incremento de las mujeres en el mundo laboral animó a incluir a los padres en el cuidado de sus hijos con medidas como la baja parental. (Rostgaard, 2002). De hecho, los padres suecos están totalmente acostumbrados a estas medidas y suelen solicitarla en mayor proporción que sus vecinos (O'Brien *et al.*, 2007).

**Dinamarca**, frente a un modelo sueco en el que la paternidad y el papel del hombre cobran un gran protagonismo, abogó siempre por una **neutralidad de género** a la hora de establecer cualquier política de esta índole poniendo por encima la libertad de elección sobre el progenitor que debe solicitar el permiso, considerándolo una negociación de la pareja. Siempre primó la idea de asegurar el puesto de la mujer tras la maternidad, como

pasaría con cualquier padre. Sin embargo, en el debate político, el derecho del padre a disfrutar de un permiso para el cuidado de sus hijos o la mayor flexibilidad de dicho permiso ha estado en un segundo plano comparado con su papel preestablecido de colaborador entre el vínculo madre-hijo, más que desarrollar su propia relación con el bebé. (Rostgaard, 2002). Asimismo, en este país fueron los sindicatos los que presionaron para la creación de permisos exclusivos para padres en la negociación de diversos acuerdos y negociaciones en materia laboral, ya que los partidos políticos se mostraron siempre más reticentes y la igualdad de género no ha tenido, por ende, el apoyo institucional recibido en otras naciones (Eydal *et al.*, 2015).

En **Noruega**, el modelo está más enfocado a la **maternidad**, considerando la figura materna como la cuidadora natural del recién llegado a la familia. De esta manera, el permiso de paternidad es más bien un derecho derivado de la maternidad y de las características biológicas resultantes (Rostgaard, 2002).

Con este pequeño repaso se puede comprobar que la noción y la ejecución de igualdad de género ha estado históricamente muy presente en la política de estos Estados, tanto desde la óptica parlamentaria como desde la ambición por expandir la participación en el mercado laboral mediante la inclusión de mujeres, resultando medidas como los permisos parentales o los servicios extensivos de guardería (Eydal *et al.*, 2015).

En cuanto a la ideología y la composición de los gobiernos que más han trabajado por este aspecto del Estado del bienestar, por lo general ha sido más promovido por los partidos a la izquierda del espectro político que por los más conservadores. No obstante, las políticas tendentes a materializar la igualdad de género han disfrutado, según el país concreto en mayor o menor medida, de un amplio apoyo por parte de todos los partidos políticos (Eydal *et al.*, 2015).

Cabe destacar el caso de Islandia y la crisis económica de 2008. Aunque en el país la baja para padres ya había sido desarrollada con anterioridad, la grave recesión económica llevó a la isla a una situación crítica de sus finanzas. Como consecuencia, la compensación de los permisos parentales, al igual que otras partidas presupuestarias de naturaleza social, sufrieron severos recortes para sobrellevar la tempestad. Más adelante, en 2012, la coalición de gobierno formada por la izquierda y los verdes creyó conveniente restaurar

progresivamente este tipo de prestaciones a niveles anteriores a la crisis, así como extenderlo cuando fuere posible. En definitiva, y en palabras de Eydal *et al.* (2015), “el consenso político islandés acerca de la importancia del papel de ambos padres en la crianza de los hijos parecía ser suficientemente sólido a pesar de que las finanzas públicas no permitiesen la prórroga de los permisos como se había planeado antes del 2008”.

En la actualidad, la eclosión de movimientos populistas y de extrema derecha en la región nórdica, que no tienen como preferencia entre las líneas de sus programas electorales las cuestiones sociales, abogan por un modelo de libre elección en el que los padres sean totalmente libres a la hora de usar los permisos parentales, sin considerar oportuno que el Estado se inmiscuya en las decisiones personales y familiares y deba obligar al padre a usarlo si no lo desea (Eydal *et al.*, 2015). Sin embargo, y como más adelante se explicará en detalle, uno de los factores que ha provocado el éxito de este tipo de permisos es ciertamente la obligatoriedad de su uso. Es más, Kvande y Brandth (2017) recalcan que la opinión mayoritaria de los padres es que no consideran este permiso como una intromisión del Estado en sus vidas y la libertad de elección de las familias, sino más bien como una oportunidad y un privilegio

Así, aunque los diferentes partidos políticos, sean de un signo u otro, han consensuado la extensión del permiso parental en estos países lo largo de los años, otra cuestión distinta es la individualización de la baja para el padre. Incluso en partidos de ideología similar se encuentran grandes diferencias entre cada política nacional. A modo de ejemplo, en Islandia y Suecia el permiso de paternidad fue aprobado y promovido por partidos de centro y de derechas. Por el contrario, en Dinamarca, Finlandia y Noruega hay una clara división entre la derecha y la izquierda en el asunto. Es por ello por lo que, generalmente, los partidos liberales son los que hacen oscilar la balanza hacia un lado u otro en el desarrollo de estas medidas según la coalición del momento. Con todo, la igualdad de género, la responsabilidad creciente del hombre en su papel de padre y la plena implicación de la mujer en su desarrollo profesional gozan de un considerable consenso y apoyo entre los políticos de la región dada su importancia social (Eydal *et al.*, 20015).

## b. Variables que determinan el éxito de la baja por paternidad

Aunque la implantación de permisos creados con la finalidad de ser compartidos por ambos progenitores supuso un hito para la igualdad de género, fueron los permisos de paternidad o *father's quota* los que verdaderamente modificaron las reglas del juego y supusieron un cambio en la actitud de los hombres como padres.

Como inicialmente se precisó, el permiso de paternidad es un derecho individual, remunerado y flexible que no permite su cesión a la madre. Pero es necesario desgranar y explicar por separado los distintos elementos de la definición para comprender las claves de su éxito.

En primer lugar, que el permiso de paternidad sea un derecho **individual** quiere decir que se otorga a título individual y no a título familiar como ocurre con el permiso parental, a dividir entre ambos progenitores a su elección (O'Brien *et al.*, 2007). Esto significa que desde su aprobación por el Parlamento correspondiente su solicitud y uso le corresponde al hombre por el hecho de cumplir con dos condiciones: haber sido padre y ser empleado. Como se comentará más adelante, el hecho de que sea otorgado individualmente, sin respetar la neutralidad de género, lejos de resultar perjudicial lo convierte en más atractivo para que los padres se animen a ejercerlo, aumentando la efectividad de la medida (Kvande y Brandth, 2017).

En concreto, y como recuerda Rostgaard (2002), se trata de un derecho **destinado e ideado** para el hombre, lo que quiere decir que para su disfrute no necesita de una negociación previa con su pareja, otros miembros de su familia o su empleador, lo que hace que sea menos común encontrarse con la oposición de los sujetos anteriormente mencionados si el padre desea ejercer su derecho. Como apuntan Kvande y Brandth (2017), la ventaja de que sea un derecho pre-negociado reside en que no depende de la relación empleador-empleado ni de la voluntad del empleador, sino que ya ha sido decidido por un tercero (el Estado del bienestar) para empoderar la figura del empleado y que su disfrute sea universal sin riesgo para retomar posteriormente su puesto. De no ser así, si dependiese de negociaciones, por razones biológicas y culturales sería la madre la que lo solicitaría.

El permiso de maternidad está instaurado en la gran mayoría de los países, frente a la aun singularidad del permiso de paternidad originaria de los países nórdicos. La madre ya goza de una baja de maternidad de una mayor duración, principalmente debido a cuestiones puramente fisiológicas y biológicas: necesita un mayor tiempo de rehabilitación de su cuerpo tras dar a luz, así como para dar el pecho al bebé si así lo ha decidido (Farstad, 2015).

Además y según las investigaciones de Farstad (2015), así como las madres siempre argumentan que la duración de las bajas les resulta muy corta y que desearían poder extenderlas, los padres consideran que el tiempo que les es otorgado es suficiente, ya que tanto por motivos biológicos como culturales y sociales asociados tradicionalmente a la masculinidad, los hombres no se sienten muy cómodos pasando demasiado tiempo al cuidado de los miembros del hogar y se sienten más provechosos en su puesto de trabajo, a la vez que ciertamente durante las primeras etapas de desarrollo del bebé el vínculo es necesariamente más fuerte con la madre, y no es un error ni debe considerarse automáticamente una desigualdad que el padre comience un papel más importante en la crianza pasados los primeros meses de vida.

Asimismo, el permiso de paternidad es **flexible**, lo que permite su uso a jornada completa durante el tiempo establecido o a media jornada prolongando su duración. Permitir al padre la elección y el ritmo de trabajo que desea realizar durante la baja anima a más hombres a solicitarla. Además, para O'Brien *et al.*, (2007) las nuevas formas de trabajar como el teletrabajo, jornadas intensivas y acuerdos laborales más flexibles permiten una mayor conciliación entre la vida profesional y familiar. La flexibilidad es sin duda, como apuntan numerosos autores, un factor clave para garantizar el éxito de los permisos de paternidad, junto con la remuneración, como a continuación se presentará. Por el contrario, es necesario tener en cuenta que demasiada flexibilidad puede llegar a dañar la igualdad de género, ya que si los padres que hacen uso del permiso en periodos cortos de tiempo (Bergqvist y Saxonberg, 2017) se convierten más bien en asistentes de la madre que en cuidadores independientes (Eydal *et al.*, 2015), por lo que no llega a producirse una verdadera materialización del modelo *dual earner-dual caregiver*.

Flexibilidad también significa que, dependiendo del país, la baja se pueda coger en otro momento del tiempo distinto a los primeros meses de vida del recién llegado a la familia.

Por ejemplo, Haas y Rostgaard (2011) apuntan que en Suecia se permite su uso hasta que el niño tenga 8 años, frente a Finlandia, que sólo lo permite hasta los primeros 10 meses de vida del bebé.

Como se hacía mención con la flexibilidad, otro de los factores clave para que los padres soliciten y hagan uso del permiso de paternidad es su **remuneración**, ya que si la baja no estuviera compensada no atraería a los hombres, a los que debido a su educación y a la presión social se encuentran marcados por el rol de trabajadores y sustentadores de su familia. Haas y Rostgaard (2011) opinan que “una compensación económica alta acompañando al permiso parental manda el mensaje de que la paternidad activa es socialmente valorada, siendo un requisito importante para el desarrollo de la igualdad de género”. También estos autores destacan que, aunque muchos países prestan algún tipo de sustituto del salario del padre, pocos son los que establecen su sistema en una compensación basada en los ingresos concretos de los titulares. Por lo tanto, y como señalan Castro-García y Pazos-Morán (2016), el pago de la compensación por el permiso de paternidad puede ser una cantidad fija (por ejemplo, 500 euros al mes) o un porcentaje del salario. Cuando la compensación es de este segundo tipo y generalmente en un porcentaje elevado el salario, las tasas de solicitud del permiso de paternidad aumentan (O’Brien *et al.*, 2007). Solo como ejemplo, cabe destacar que en ciertos en los que este tipo de permisos no están conseguidos, o al menos no en el mismo nivel, algunas compañías están siendo las que aboguen por reconocer estos permisos y ser ellas mismas las que remuneren a sus empleados durante la baja, como es el caso de Walmart en Estados Unidos, donde como indica Carmichael (2018) lo consideraron una decisión estratégica que redundaba en tanto en la calidad de vida como en el rendimiento de sus trabajadores.

Por último, y no menos importante, cabe desatacar que las bajas de paternidad son permisos **intransferibles**, lo que impide su cesión a la madre, que ya goza de su propio permiso de maternidad, generalmente más largo que el de los padres por motivos biológicos y culturales. No obstante, el permiso que suele ser más largo que el de maternidad y el de paternidad es el parental o transferible entre ambos progenitores, y que acostumbran a disponer las madres salvo si no está remunerado o existen otros recursos/opciones de crianza disponibles (Castro-García y Pazos-Morán, 2016).

Si el padre no quiere o no puede coger su baja, por cualquier motivo, la familia no podrá disfrutar del permiso ya que la madre no podrá hacer uso de ella. Esta falta de elección ha sido denominada por autores como O'Brien *et al.* (2007) como “*use it or lose it*” (úsalo o piérdelo). Consecuentemente, los hombres hacen uso de su permiso si es intransferible y bien pagado, mientras que, si se puede transferir a la madre o si apenas se recibe una compensación por ello, es muy difícil que un hombre deje su puesto de trabajo para ocuparse de una función para la cual no le han educado ni le corresponde a ojos de la sociedad si no recibe nada a cambio o su pareja lo va a poder hacer mejor. Por contra, si el permiso de paternidad fuera transferible se reduciría enormemente su eficacia y, por ende, una de las razones clave/institucionales de su éxito (Eydal *et al.*, 2015).

En definitiva, un permiso que reúna todas las características descritas (individual, destinado para el padre, bien remunerado, flexible y no transferible) cumpliría con el objetivo feminista clásico de la individualización de los derechos sociales.

### **c. Impacto de las variables**

Las variables que determinan el éxito del permiso por paternidad influyen en distintos ámbitos de la vida y en las distintas personas del entorno: el bebé, la madre, el empleador y por supuesto, el padre.

Para los más pequeños, el hecho de que su padre pase un tiempo considerable de los primeros meses de vida en casa redundará en su posterior bienestar, tanto a nivel emocional como cognitivo y social (O'Brien *et al.*, 2007). De esta forma, aunque indudablemente el vínculo sea muy superior o casi exclusivo con la madre por cuestiones puramente biológicas en un primer momento (Bergqvist y Saxonberg, 2017), lo cierto es que los niños deben estar con ambos padres (Rostgaard, 2002) y con los permisos de paternidad se consigue que los padres creen un vínculo con su hijo desde edades muy tempranas (Kvande y Brandth, 2017).

Para el padre, las investigaciones sugieren grandes impactos en distintos ámbitos de su vida. Además de lo ya mencionado sobre la unión que se produce entre padre y bebé, la

cual muchos usuarios consideran el mayor beneficio de la medida (O'Brien *et al*, 2007), la repercusión en la **vida familiar** es destacable: los padres fueron más conscientes y dedicaron un mayor tiempo a la vida escolar y de barrio, a visitas médicas, así como a las tareas del hogar y a la crianza, aumentando estadísticamente los porcentajes de hombres que alimentaban al bebé, le cambiaban los pañales o le calmaban en las noches frente a aquellos padres que no cogían ningún tipo de baja (O'Brien *et al*, 2007). No sólo eso, sino que se sintieron más seguros de sí mismos y cualificados para llevar todas estas actividades (Kvande y Brandth, 2017).

En concreto, la clave del éxito de la baja de paternidad en lo que a consecuencias de refiere radica en que el padre no sólo tiene un permiso personal e intransferible para él, sino que la mejor manera de aprovecharlo es coger el permiso en un momento distinto al de su pareja. Los hombres que solicitan su baja por separado de las madres o *home alone manner* son más conscientes del ritmo de vida de los niños (O'Brien *et al*, 2007). En cambio, las investigaciones de Huebener *et al*. (2016) hacen referencia a que aquellos que la cogieron al mismo tiempo que sus parejas participaron de una manera menos frecuente en el cuidado de los más pequeños que los padres que habían optado por pedir el permiso por separado, mientras la madre trabajaba.

Con respecto a una óptica más **laboral**, se observa un cambio en relación con las costumbres tradicionalmente consideradas como masculinas, siendo ahora ellos los que se percatan y sufren lo que supone la conciliación entre vida familiar y profesional. El padre contemporáneo intenta reducir su jornada presencial en la oficina para estar más presente en el hogar mediante fórmulas como el teletrabajo o la adopción de horarios menos intensos y más flexibles y, una minoría, asume el rol de cuidador principal frente a la madre (O'Brien *et al*, 2007). Es importante destacar que al ser el Estado el que dota de estas bajas, las negociaciones no se tienen que hacer con el empleador y que al ser remuneradas crean una mayor estabilidad económica que anima a solicitarlas, pero todo ello redundando en que a la vuelta aquel padre que la coge sabe que va a recuperar su puesto, manteniendo la necesaria seguridad financiera para la crianza. Asimismo, se refuerzan aptitudes de *soft skills* como “habilidades interpersonales y de comunicación” (O'Brien *et al*, 2007).



En lo que respecta a los empleadores, ellos también pueden dar ejemplo solicitando estos permisos (O'Brien *et al*, 2007) ya que al fin y al cabo son medidas que cualquiera, independientemente de su puesto, necesita (Carmichael, 2018). Además, estas medidas tienen efectos sobre su mentalidad, ya que cambia a la hora de pensar de manera distinta entre hombres y mujeres para la contratación o la promoción interna, dando más responsabilidades a la mujer, ya que el trabajo del hogar y la crianza no se considerarán de su exclusiva responsabilidad (Kvande y Brandth, 2016). Sin embargo, “en las profesiones tradicionalmente dominadas por los hombres, no basta con otorgar a los hombres el derecho legal a la baja parental y de paternidad, también se necesitan soluciones organizativas y el apoyo de los compañeros en el entorno laboral para que los hombres se sientan cómodos tomando esta clase de permisos”, como apuntan Choroszewicz y Tremblay (2018). A pesar de todo, son los padres de estatus socioeconómicos más elevados (*managers, CEOs...*) y más bajos los que menos uso hacen de estas bajas (Kvande y Brandth, 2016).

En definitiva, Farstad (2015) opina que se trata de crear una visión de una sociedad en la cual hombres y mujeres se comprometen por igual como cuidadores y sustentadores, redefiniendo los roles clásicos, la masculinidad y la feminidad de tal manera que tanto el trabajo como la crianza y la igualdad de géneros sean valoradas, y para ello sin duda es necesario un fuerte apoyo público.

Sin duda, y aunque aún queda mucho camino por recorrer en lo que respecta a la igualdad de género, estos movimientos y estas medidas han supuesto incluir a los hombres en el dialogo, si bien cualquier investigación se encuentra en una etapa temprana de desarrollo (O'Brien *et al*, 2007).

## **IV. El permiso de paternidad en España**

### **a. Evolución del permiso en nuestro país**

La historia del permiso de paternidad en España tiene un recorrido mucho más breve que la de nuestros vecinos del norte de Europa, teniendo un origen muy reciente: **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres**. Esta ley incluye por vez primera un permiso especialmente concebido para el padre como medida de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dentro de todas las medidas recogidas en la citada norma, la calificada como más innovadora por la propia ley resultó ser la creación de un permiso de paternidad de **13 días** de duración, ampliable en caso de parto múltiple 2 días más por cada hijo a partir del segundo y siendo extensible para la adopción y el acogimiento. Además, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produjera en el seno de una familia numerosa o cuando uno de sus miembros tuviera una discapacidad del 33% o superior el permiso sería de 20 días de duración, también ampliable en 2 días por parto, adopción o acogimiento múltiples a partir del segundo hijo.

Los requisitos para su solicitud simplemente eran estar dado de alta en la Seguridad Social, o en situación asimilada al alta, y acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años anteriores o 360 días a lo largo de toda la vida laboral, correspondiendo al trabajador todos los trámites necesarios para su disfrute, al igual que ocurre con la baja por maternidad. Cuando existe un único progenitor, adoptante o acogedor, no era posible acumularlo al permiso de maternidad. El padre (o el otro progenitor o progenitora que lo disfrutase) cobraba por esta prestación el 100% de la base reguladora por contingencias comunes, lo que para muchos trabajadores correspondía a la totalidad de su salario, y era abonada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, sin que su disfrute afectase a la prestación por desempleo en el caso de extinción del contrato durante la baja (el afectado continuaría percibiendo la prestación asociada al permiso de paternidad, y sólo cuando se extinga esta situación se pasaría a la posición legal de desempleo).

Además de ser remunerado, también podemos afirmar que se trataba de un permiso destinado para la figura del padre, individualizado e intransferible, ya que se perdía si no se hacía uso de él, por lo que cumplía con las variables analizadas en los países nórdicos como factores de éxito del permiso, si bien la realidad social y la educación son muy distintas en ese contexto y en el de nuestro país, por lo que su implementación conlleva más tiempo, esfuerzo y concienciación a nivel familiar, empresarial y social.

La idea inicial del Gobierno a la hora de la redacción de la Ley Orgánica 3/2007 fue la de ampliar de forma progresiva y gradual la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad hasta alcanzar un permiso de 4 semanas a los 6 años de la entrada en vigor de la ley, objetivo marcado en la disposición transitoria. Con todo, no fue posible llevar este concreto objetivo a término como tal, de manera progresiva y gradual, debido a la irrupción de otras reformas legislativas en la materia que abogaban por resultados en la misma línea pero que se pretendían ejecutar de un modo distinto, además de la recesión económica que se encontraba por entonces a la vuelta de la esquina y que repercutiría negativamente en todas las partidas sociales, como lo son los permisos de paternidad.

Esta nueva baja por paternidad se unía a los **2 días** laborables de permiso por nacimiento que el Estatuto de los Trabajadores ya había reconocido en su artículo 37.3 b) para los padres empleados por cuenta ajena, y que se ampliaba a 4 días si era necesario el desplazamiento del trabajador por motivo del nacimiento. Todo ello, no obstante, se trataba de la regulación a nivel estatal, sin perjuicio de que determinados convenios colectivos o acuerdos entre empresario y trabajador establecieran mejoras en cuanto a su duración. La remuneración de este permiso corría a cargo de las empresas. Este permiso regulado en el Estatuto de los Trabajadores fue eliminado el 8 de marzo de 2019 mediante 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, cuyo contenido y efectos se desarrollarán más detalladamente en el siguiente apartado del presente trabajo. Sin embargo, en el caso de que un permiso similar al que aparecía en el artículo 37. 3 b) se encontrase recogido por un convenio colectivo, la doctrina laboralista lo entiende como aplicable, si bien haya desaparecido de la normativa estatal.

Tras la reforma operada por la Ley Orgánica 3/2007, posteriormente se aprobó la **Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida**. Como recoge en su Preámbulo, “en aras a una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, la presente Ley plantea la ampliación del período de paternidad a **4 semanas**, exclusivo para el padre”, así como a llevar a cabo campañas de sensibilización para incentivar la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas a partes iguales entre el hombre y la mujer. La entrada en vigor prevista de la medida era el 1 de enero de 2011, siendo compatible con los 2 días recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, pero eliminando los 13 días de permiso otorgados por la Ley Orgánica 3/2007. Sin embargo, debido a la crisis económica y a divergencia de intereses a la hora de destinar los Presupuestos Generales del Estado entre los gobiernos saliente y entrante, dicha entrada en vigor se fue retrasando progresivamente hasta que por fin se hizo efectiva el 1 de enero de 2017, seis años más tarde de lo estimado.

Más tarde, con la llegada nuevamente de un gobierno socialista a La Moncloa tras la moción de censura a Mariano Rajoy, en julio de 2018 se volvió a modificar la baja por paternidad, ampliándose a **5 semanas**, prolongables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Se debía hacer uso de este permiso de manera ininterrumpida, salvo la última semana, que podía disfrutarse de manera independiente dentro de los 9 meses siguiente al nacimiento, adopción o acogimiento. Se podía disfrutar de manera compatible y acumulable con los 2 días establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, al igual que pasaba con las 4 semanas de la Ley 9/2009, así como de una manera parcial (siendo el mínimo el 50% de la jornada, previo acuerdo con el empresario) o a jornada completa, mismos requisitos que estableció la LO 3/2007 en cuanto tiempo cotizado. En el caso de que sólo haya un progenitor, adoptante o acogedor, no es posible acumular el periodo de paternidad al de maternidad. Es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. Durante este periodo, el trabajador por cuenta propia cesaba su actividad y el que fuera por cuenta ajena veía suspendido su contrato de trabajo, recibiendo en cualquiera de los casos como contraprestación el 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes, pagada por la Seguridad Social.

## b. Última reforma

Tras las distintas reformas legislativas para introducir y ampliar el permiso de paternidad en nuestro país, en marzo de 2019 el Gobierno de Pedro Sánchez anunció un paquete de medidas sociales, entre las cuales se incluye 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**. Esta norma, elaborada por el Gobierno una vez convocada las elecciones generales y disueltas las Cortes, supone un guiño a la igualdad al haber sido anunciado en el último Consejo de Ministros antes de la celebración de la huelga y las numerosas manifestaciones públicas con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora el 8 de marzo.

Entre las medidas que se exponen en el citado Decreto-Ley se encuentran el lanzamiento de los planes de igualdad en las compañías con más de 50 empleados, para remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o el desarrollo de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas u otro de Salarios desagregados por sexo, para evitar la discriminación y la brecha salarial. Pero una vez más, la medida estrella del texto han sido los permisos de paternidad, que colocarán a España en la vanguardia del continente si se llegan a desarrollar como la norma prevé.

El permiso de paternidad tenderá progresivamente a igualarse al de maternidad, regulándose ahora ambos conjuntamente bajo la rúbrica de “Prestación por nacimiento y cuidado de menor”. De esta forma, la licencia para el padre se amplía en **2019** en 3 semanas, pasando de 5 a **8 semanas** de baja. Para cumplir con el objetivo de igualdad entre los permisos de ambos progenitores, el número de semanas se irá elevando gradualmente año tras año: el 1 de enero de **2020** alcanzará el permiso de **12 semanas**, acabando la equiparación plena con una licencia de **16 semanas** para inicios de **2021**.

Las condiciones de afiliación y cotización para disfrutar de los nuevos permisos serán las mismas que las ya establecidas para las licencias anteriores, así como sus cuantías, que supondrán el 100% de la base reguladora establecida para la prestación de Incapacidad temporal por contingencias comunes, abonada por la Seguridad Social. El coste de este ambicioso proyecto se calcula en más de 1.100 millones de euros, con un impacto para lo que queda de este año 2019 de entre 250 y 300 millones de euros, que el Ejecutivo confía

compensar con las afiliaciones a la Seguridad Social tras la subida del salario mínimo interprofesional a 900 euros.

Para 2019, el permiso está ideado para ser disfrutado de manera ininterrumpida, obligatoria y a jornada completa las 2 primeras semanas tras el nacimiento, siendo las 4 restantes a distribuir libremente hasta el primer año de vida del bebé, a jornada parcial o completa, interrumpida o ininterrumpidamente. En 2020, las 4 primeras semanas se disfrutarán de manera ininterrumpida inmediatamente tras el parto y en 2021, cuando finalice el proceso de transición, se deberán disfrutar así las 6 primeras semanas. Además, la madre biológica podrá ceder parte de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio y se regulan periodos adicionales en el caso de que el bebé necesite hospitalización o para el acogimiento y la adopción. El modelo propuesto se asemeja al de los países nórdicos tratados en la primera parte de este trabajo, ya que en definitiva resulta ser una licencia remunerada con un subsidio, bastante flexible, individualizada, e intransferible.

Como se ha explicado anteriormente, con este Decreto-Ley también se ha eliminado el permiso de 2 días por nacimiento (4 si hay desplazamiento) del artículo 37.3 b) del estatuto de los Trabajadores, aunque si está recogido o mejorado por un convenio colectivo u otro acuerdo de naturaleza laboral sería aplicable.

Con todo, el Real Decreto-Ley 6/2019 al que nos referimos está pendiente aún de tramitación y convalidación en el Congreso de los Diputados, ya que es una norma que emana del poder ejecutivo sin la autorización previa del poder legislativo. Como las Cortes Generales se encuentran disueltas por el anuncio de elecciones, la encargada de dicha tramitación y convalidación es la Diputación Permanente del Congreso antes de que pasen 30 días desde su entrada en vigor. Tras unos días de dudas e incertidumbre en cuanto a la constitucionalidad o no de la norma, los servicios jurídicos de la Cámara Baja han comunicado en un informe que es plenamente constitucional. La duda fue expuesta ante la Mesa de la Diputación por Ciudadanos, al considerar que las leyes orgánicas no podían retocarse vía decreto en base a la sentencia 20/1986 de nuestro Tribunal Constitucional, ya que las materias del Real Decreto-Ley modifican la Ley Orgánica 3/2007. Así, los letrados del Congreso confirmaron que dicho argumento era cierto, pero que no todos los artículos del Decreto tienen consideración de orgánicos y, por lo tanto,

se pueden legislar de esta forma aquellos que tengan carácter ordinario, dando la razón al Gobierno.

Otra polémica en relación con este asunto ha sido la naturaleza de este tipo de norma, destinada a supuestos de urgente necesidad (es por ello que corresponde al Gobierno y no a las Cortes su elaboración), que muchos partidos de la oposición critican debido a la ausencia de tal “urgente necesidad” y reprochan al Gobierno que utilice este rango de norma para tramitar de una manera aligerada asuntos importantes y aplazables sin la aprobación del poder legislativo mediante la votación por mayoría absoluta tanto en el Congreso como en el Senado . Consecuentemente, entre unas trabas y otras, la ampliación efectiva del permiso de paternidad se ha ido aplazando progresivamente.

En resumen de lo anterior y dejando de lado el punto de vista más puramente legal y procedimental, la ampliación de la licencia pretende reforzar la presencia de los hombres en los cuidados de los más pequeños y en la vida doméstica, así como de las mujeres en la vuelta lo antes posible al mundo laboral, donde puedan seguir desarrollándose profesionalmente sin que la maternidad les suponga un mayor freno que a los hombres. Aun así, el socio del Gobierno, Unidos Podemos, o asociaciones como PPIINA (Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción) han dado la voz de alarma y han arremetido contra este proyecto en base a la simultaneidad entre los permisos de ambos progenitores, que en su opinión de esta manera se evita la igualdad y la corresponsabilidad: si hay dos personas con el bebé, es muy probable que se refuerce la figura de cuidadora de la madre y ayudante del padre. Creen que el padre esta igualmente capacitado para el cuidado del recién llegado a la familia y debería hacerlo sólo, sin la madre al lado, por lo que se debería reducir las semanas de permiso que los padres deben coger obligatoria e inmediatamente tras el parto y así prolongar el tiempo que el niño pase en casa con alguno de los progenitores, a la vez que la madre se puede incorporar antes a su puesto y el padre no disfrutará de su baja “enganchado” al trabajo. Estos y otros temas se desarrollarán más profusamente en las siguientes partes del trabajo.

## V. Reflexiones: presente y futuro de la paternidad en España

### a. Presentación

Para realizar esta parte del trabajo se realizó una entrevista a Javier de Domingo: reconocido psicólogo y terapeuta perinatal, fundador del grupo #siloshombreshablasen, un espacio donde los padres pueden compartir experiencias, trucos y opiniones en aras de una nueva masculinidad y paternidad. La información extraída se ha contrastado y completado con artículos de prensa en los que De Domingo fue entrevistado o ha sido autor, además de materiales obtenidos de las asociaciones y páginas webs que aparecen mencionadas.

### b. Motivos del interés actual de la paternidad en nuestra sociedad

No es una casualidad el creciente interés por la paternidad, los cuidados compartidos o la corresponsabilidad en los últimos años. De hecho, para Javier de Domingo se debe a una mezcla de factores y elementos variados, que abarcan desde lo económico hasta lo político y social.

En primer lugar y como factor central unido a otros que ahora se desarrollarán se encuentra la **cuestión de género**: la mujer ha estado subordinada socialmente y subyugada al hombre por mucho tiempo, siendo esto herencia que pasaba de generación en generación. Con el paso de los años y la progresiva consecución de derechos, desde el último tercio del siglo XX poco a poco las mujeres han ido ganando independencia social, laboral y económica, limitando la condescendencia paternalista del varón sobre la mujer o *mansplaining*. Este continuo progreso en su vida profesional y laboral ha conllevado a retrasar, reducir y hasta limitar su maternidad, exigiendo que los hombres cumplan también con su parte y desarrollen su papel correspondiente como progenitores.

Para Javier de Domingo, la irrupción de un partido como **Unidos Podemos** ha cambiado las cosas en España, ya que aunque la cuestión de género siempre había estado ahí quien verdaderamente se ha encargado de vertebrarlo y lo ha puesto encima de la mesa de negociaciones como algo fundamental es Unidos Podemos. Sus adversarios políticos también han querido concienciarse por un efecto rebote y, por ende, ahora todo lo relacionado con la cuestión de género es un tema importante. Pero sin embargo, recalca,



han sido ellos los pioneros en priorizarlo, en lugar de relegarlo a otras materias como siempre venía haciéndose. De hecho, es el partido morado, en alianza con el PSOE quien ha llevado al Congreso de los Diputados la iniciativa de la PPiiNA para sacarla adelante. Aunque personalmente el terapeuta perinatal está en desacuerdo con esta medida considera que eso no significa estar a favor de otros adversarios políticos. Simplemente, remarca que el feminismo se ha vertebrado alrededor de esta formación, el feminismo oficial, debido a que se le ha dado un espacio y un protagonismo de los cuales carecían en el pasado y el partido ha aprovechado para conseguir votos. A modo de ejemplo, fue Unidos Podemos quien introdujo el término “crianza con apego” en la agenda política cuando la diputada Carolina Bescansa llevó a su bebé al Congreso en un alarde de que el lugar del bebé es al lado de la madre. De Domingo opina que este tipo de gestos antes no se hacían, y mucho menos en España, y considera que están muy bien, siendo más bien una muestra de que debería de cambiar la percepción y la óptica social de acudir al puesto de trabajo con tu bebé más que un acto para llamar la atención.

Sin duda, **internet y las redes sociales** como Twitter han influido en el auge del feminismo y de una nueva concepción de paternidad. En concreto, el feminismo se ha desarrollado y expandido enormemente con las redes sociales y el movimiento no se ha quedado ahí, sino que ha conseguido luchar por conseguir su hueco en la agenda política. Por otro lado, la **blogosfera** ha permitido la creación de comunidades como la “madresfera”, mediante la cual miles de mujeres han podido expresar sus vivencias y su día a día mediante sus blogs. Un ejemplo de ello sería el “Club de Malasmadres” (<https://clubdemalasmadres.com>), cuyas creadoras han encontrado un nicho sin explotar y se han convertido en personajes influyentes dentro de este mundo. Más adelante y como consecuencia de lo anterior, aparece Papás Blogueros (<https://papasblogueros.com>), dirigido por Joaquín Montaner, que es un activista por la paternidad y la masculinidad desde el feminismo. En blogs y espacios virtuales de este tipo los padres han encontrado un lugar para hablar sobre sus experiencias, encontrando algunos un mayor desarrollo en otro tipo de plataformas y medios de comunicación. En palabras del entrevistado aquí hay un nicho y hay que ocuparlo, eso sí, se debe ocupar consecuentemente, con mentalidad de servicio, sentido común y responsabilidad social, no con una mentalidad comercial y por el puro reconocimiento público o el posicionamiento como muchos han sabido ver, porque está bien vivir de ello pero siempre teniendo claro que debe servir como un medio, no como un fin en sí mismo.

Los terribles episodios de **violencia de género**, que no es que anteriormente no existieran o fueran menos, sino que ahora son denunciados públicamente a través de los medios de comunicación, han despertado el clamor popular. Consecuentemente, los medios y la sociedad en su conjunto realizan un análisis exhaustivo de los hombres y sus emociones, y como cabía esperar la paternidad está vinculada a ello.

Sin olvidarnos de la **crisis económica**, que llevó a que muchos hombres a dejar la empresa o la obra y se han encontrado con la crianza y las tareas domésticas mientras ellas mantenían sus puestos y sacaban adelante económicamente a sus familias.

El mundo, en definitiva, está evolucionando en torno a estos y otros aspectos de corte más social, antes olvidados o dejados de lado durante demasiado tiempo en pro de otros temas que interesaban más por una razón u otra.

### c. Modelos de paternidad

La verdad es que para Javier de Domingo se trata de una idea genérica y difícil de contestar. Aun así, según su experiencia personal y profesional con grupos de hombres, en temas de paternidad y masculinidad he llegado a distinguir y reconocer tres tipos de paternidad, o más bien tres tipos de hombres en cuanto a su faceta de padre. Vamos a definirlos: el primero es el padre ausente, el segundo es el padre que está despertándose y el tercero es el padre presente.

Venimos de un modelo de **padre ausente**, no porque sea malo, sino que sigue teniendo adjudicado es el rol de “cazador” o sustentador, que se pasa el día trabajando fuera de casa y que no está vinculado emocionalmente con sus hijos e hijas. Esto no quiere decir que no quiera a sus vástagos puesto que le duele no mostrar su amor de otra manera, pero son padres más **biológicos y sociales** que otra cosa: se encargan de la manutención y ofrecen sustento, con el fin de cubrir las necesidades materiales, pero no ejercen una paternidad completa. Estos papás no suelen conocer las necesidades del bebé y además no les suelen interesar, porque les perjudican, les interrumpen o bloquean de una u otra manera la vida que ya tienen montada: en definitiva, pretenden mantener su vida previa al hecho de haberse convertido en padres.

Esto ocurre por la herencia que hemos recibido y Javier de Domingo estima que es **falta de salud emocional**, no que se trate de hombres “malos”. Y esto no es culpa de estos hombres, sino culpa del sistema y de la sociedad que ha generado este tipo de masculinidad y de paternidad. Siempre hay honrosas excepciones, pero en este grupo se incluye a los padres que habitualmente **no les interesan las necesidades del bebé y anteponen las suyas propias**: piensan que a sus hijos no les va a faltar de nada, pero les falta lo más importante, su padre. Es el prototipo de padre que paga por todo, pero quizás no hace falta esta carrera por lo social, por lo material, por conseguir crecer en unos ámbitos a costa del ser más frágil y más vulnerable, que es el bebé.

A los niños les da igual la marca del coche o el tamaño del televisor, los pequeños necesitan **tiempo y presencia**, que no es precisamente estar por ahí mirando el móvil jugando para distraerse o atendiendo los correos de trabajo, se trata de mirada activa. El desarrollo y la arquitectura cerebral del bebé se desarrolla mediante interacción, que viene a través de los sentidos, ya que el bebé carece de lenguaje: esto significa que quiere que su padre le mire, y que lo haga emocionado, que le toque, le escuche, que le bese, que le muerda, que haya juego permanentemente. Este juego requiere que esté pegado a tu cuerpo, y esto aparte de tiempo requiere mucha energía, siendo esto antagónico con la sociedad de hoy, la sociedad del estrés, la inmediatez, la rapidez, la multitarea. Padres y madres ponen como excusa las responsabilidades, sin embargo, **la mayor responsabilidad es el bebé**, solo que hemos heredado una gran cantidad de responsabilidades de las cuales no sabemos reordenarlas para atender lo más urgente, aunque discursivamente digamos que es lo más importante, pero en la práctica esto no es cierto.

Los padres ausentes, además, no suelen ir a consulta, ni formarse ni informarse y, por ende, **no se transforman con la paternidad**. Entienden a las personas como objetos más que como sujetos (cosificación), hacen lo que les dice el médico sin tener en cuenta la parte emocional. Tienen en mente que hay que enseñarles a sus retoños a ser autónomos lo antes posible, sin embargo, la psiquiatría y la psicología dicen que esta autonomía se gana con el **apego seguro**, no por el apego inseguro: cuando te sientes seguro, habiendo ensayado y practicado, te sientes capaz para hacer algo. De esta misma manera, los bebés necesitan conocer el mundo exterior poco a poco, si no, lo que ocurre es que se quedan

en su zona de confort. Se generan niños más dependientes, y la respuesta de los padres es separarles más, produciendo únicamente más angustia y más ansiedad. A modo de ejemplo, hoy en día los padres dan dispositivos con pantalla a sus hijos como droga de sofronización social en lugares públicos como restaurantes. Sin duda falta esa interacción social, y la primera en darla debe ser la madre (primera relación social por la biología). El padre tiene que apoyarla, no tiene que competir. En resumen, los padres ausentes son padres ignorantes y que además no quieren ver.

Después vienen los **padres que están despertándose**. En España se observa un crecimiento muy grande de este tipo en los últimos años. Son padres que quieren hacer las cosas un poco mejor, ser más cariñosos y más afectivos. Entienden que tienen que ejercer un rol más protagonista en la crianza. No obstante, estamos ante el mayor grupo de riesgo, porque son padres que se quedan en las formas: se obsesionan con los últimos gadgets, van mostrando por la calle lo bien que portean, etc. En definitiva, buscan reconocimiento público y se sienten y quieren que les vean como padrazos. A este singular fenómeno Javier de Domingo lo califica como “padrazomanía”.

Son hombres muy **bien intencionados**, se informan algo más, están verdaderamente motivados e ilusionados por la paternidad, pero en realidad **no profundizan y no interiorizan**, no entienden la programación biológica del bebé ni la diada (entendiéndose con ese término la fusión entre la madre y el bebé), pero no quieren que se les critique. Es un **paso intermedio** a lo que los expertos consideran que debe ser la paternidad.

El peligro que hay detrás de esta postura es el narcisismo, porque “como hago un poco más que los padres del pasado o que el padre de al lado, esto significa que ya nadie me puede decir nada, y si alguien me dice algo me enfado”. No se informan de verdad, no toleran que alguien le diga que está equivocado en algún aspecto. Compran los gadgets adecuados y muestra la actitud necesaria. Sin embargo, lo importante no es demostrar constantemente que se hacen las cosas, sino hacerlas bien. Suelen ser muy susceptibles y sensibles a la crítica, intentando ser mejores que sus progenitores. Tienden a vanagloriarse, a hacer las cosas de manera pública para que la gente los vea y les dé reconocimiento, aunque finjan que lo hacen con mucha autenticidad. Son orgullosos y altamente sensibles a la crítica. Buscan el aplauso y no está mal, lo que es normal cuando estamos aprendiendo, aunque hay que resaltar que este es un estado peligroso por esa

sensibilidad a la crítica, siendo ésta es fundamental para mejorar. Su locus de control es externo en lugar de interno: lo que aprueba o reprueba la gente de mí como padre, en vez de que el esa toma de control la ejerza el bebé.

Hay que **alentar** a estos padres, decirles que van por buen camino, en lugar de boicotearles, estigmatizarles, señalarles o machacarles. Fuera hay quien les aplaude y quien les machaca, y estratégicamente no está bien. Son los padres más sensibles para desarrollar una **patología**: en concreto Javier de Domingo se refiere a la **depresión por paternidad**, que se produce por las exigencias derivadas de la paternidad. Aunque pueda parecer por los datos que hay pocos diagnosticados, este psicólogo, junto con otros versados en la materia, cree firmemente que hay muchos más. Si hay una madre deprimida, se dispara la probabilidad de que el padre también lo esté pero no lo comunique, en su lugar lo esconde y esto conlleva a que perjudique su paternidad y la relación de pareja: primeramente, no es consciente de ello debido al papel heredado de la masculinidad, se espera de él que aguante y se le carga con preocupaciones financieras que se suman a dormir mal, perder o ganar peso, fatiga, nervios, angustia, pérdida del rol de pareja ( ya que primero está el bebé), entre otros síntomas.

Para evitarlo, lo que más les va ayudar es informarse y formarse en las necesidades del bebé y en lo que está sucediendo, construir una acepción de “nosotros” nueva: es la reubicación del padre, que tiene que aprender y asimilar que no está en competencia con el bebé, sino que debe de entender y adoptar los modelos de las muñecas rusas o *matrioshkas* (en el centro el bebé, seguido de la diada, la madre, el padre, el resto de la familia...). Si quieres lo mejor para el bebé se debe proteger a la madre, cuidar su recuperación física, psíquica y emocional tras el parto. Para entender mejor esta clasificación, es válido el símil por el cual, si los padres ausentes son ciegos, los que están despertándose son tuertos, que es mucho mejor que ser ciego, pero no ve el todo en perspectiva (*the big picture*), sino un parte.

Por último, están los **padres presentes**: son aquellos a los que no hay que decirles lo que tienen que hacer porque ya lo hacen, están informados y formados. Es posible delegar en ellos, hay reorganización de la vida personal y de pareja en torno al recién llegado y la **corresponsabilidad** es real, compartida y negociada, no impostada. Además, es destacable que saben pedir ayuda: acuden al terapeuta o al profesional adecuado cuando

lo necesitan, por lo que tiene menos probabilidad de desarrollar una patología, a diferencia de los padres que están despertándose.

Se responsabilizan de verdad, no sólo materialmente (el ganar dinero y traer sustento al hogar), sino que comprenden que la crianza significa estar presente y usar los sentidos: incluso cuando toca trabajar mucho, al llegar a casa este papá no está deseando escaparse, sino que está con los suyos y conecta. Entienden la relación de pareja como un **acuerdo de solidaridad**, postura clave para el entrevistado, en la que él no “ayuda” a ella, sino que se reparten los quehaceres por igual y no hay supervisión, sino planificación y negociación de las tareas.

El único de los tres que otorga el cargo de padre es el bebé, no es un cargo emérito ni te tiene que querer porque seas su padre. Te enteras de las necesidades del bebé y que es lo bueno para él a través de **información, no especulación o tradición**, evitando así los prejuicios y la ignorancia. Asimismo, es fundamental que este tipo de padres entienden que se encuentran en un proceso de **formación continua** en lo que se refiere a la paternidad. El niño va a ser más independiente y más autónomo si en esta fase que lo necesita se le aporta seguridad: más adelante, en torno a los 2 o 3 años, tras un puerperio seguro sin interferencias en el que el apego es mayor con la madre, va a querer ser autónomo, va a querer explorar, que es el rol que al padre como varón le corresponde biológicamente. No obstante, lo que ocurre con frecuencia es que la sociedad obliga a la madre a volver pronto al trabajo, en un tiempo de recuperación que para los expertos resulta claramente insuficiente.

Estos padres presentes son el objetivo o *target* de la paternidad, hacia dónde nos tenemos que postular mediante la práctica. Esto se conseguirá entendiendo que **el protagonista es el bebé**. Actualmente entendemos el mundo al contrario, los protagonistas somos los adultos, desde una posición narcisista, egoísta, inmadura e ignorante, tratando de convertir a los niños pequeños cuanto antes en adultos y generándoles patologías: la mayoría de las patologías que tenemos todos los adultos vienen de crianzas en las que nos han intentado insertar una programación para la cual no estamos preparados. El colegio, sus contenidos, el hecho de estar sentando tanto tiempo en un pupitre va en contra de nuestra programación biológica, se trata para Javier de Domingo de una ingeniería social que daña la perpetuación de la especie. No debemos tener una visión ni practicar una

comunicación de arriba a abajo (de adulto a bebé) ni de fuera a adentro (desde el mundo exterior al mundo de las necesidades del bebé) sino de abajo a arriba y de desde dentro hacia afuera, conectando con nuestro bebé, él es el foco.

La clave, como se puede comprobar atendiendo a los materiales de los terapeutas perinatales y al entrevistado, es mirar y aprender las necesidades del bebé. Lo primero tiene que ser el bebé, antes de ver cómo influyen la cultura y las tradiciones en los hábitos y la rutina de crianza. Él opina que vivimos en una sociedad de maltrato al bebé, aunque pensemos que se hace con muy buena intención, sin embargo, muchas de las cosas que hacemos no tiene sentido como atar a los bebés con correas o con mochilas incómodas al pecho. No sólo como individuos, sino como sociedad en conjunto deberíamos velar por **proteger la diada**, la fusión madre-bebé. El bebé modifica el cerebro de la madre y del padre.

#### **d. Críticas de los modelos y tendencias para el futuro**

El foco de toda política alrededor de la paternidad debe ser no pensar en el hombre, al igual que en la maternidad no debe recaer sobre la madre, sino que en ambos casos el foco debe situarse en el bebé, puesto que pensar en el bebé ya es pensar en la madre. Quien da el cargo de padre o madre es el bebé. Los modelos de conciliación y las bajas por paternidad y por maternidad actuales no miran al bebé, y está es la clave y es hacia dónde van a tender las políticas y directrices de organismos como la Organización Mundial de la Salud. El único ser sabio en este proceso es el bebé porque es el único ser que no está intoxicado por la socialización.

La cultura y las tradiciones influyen mucho en la crianza, ya que los cuidados cambian de una parte del mundo a otra y cada sociedad aporta los que considera que son los mejores. Hay que mirar al bebé desde su perspectiva, no desde la del adulto herido socializado en una cultura concreta que le ha llevado a pensar y a traducir que el bebé necesita un montón de cosas que no tienen sentido. Para el bebé es fundamental el **vínculo**, lo que le va a dar seguridad en la vida, el plan de la naturaleza es que sea la madre.

De hecho, hay teorías que apuntan que la gestación no termina con el parto y que nacemos siendo mamíferos inmaduros: las madres siguen gestando, pero no dentro sino fuera por

otros 9 meses en los que la atención y los cuidados sobre la criatura son máximos, fenómeno que recibe el nombre de **exterogestación**. A pesar de que hay distintas visiones al respecto, el mínimo que tendrían que tener las madres de baja son 9 meses, en los que el bebé es muy vulnerable. Habrá mujeres que lo entiendan como una condena a estar encerrada en casa y no poder retomar su carrera profesional, y no se trata de eso sino de respetar el programa biológico, diseñado por la naturaleza. Si una madre elige volver antes al trabajo y no tomarse ese tiempo debería tener la información de lo que implica, sin hacerlo desde la culpabilidad. Es cierto que cualquier madre tiene derechos como mujer, ajenos a responsabilidades biológicas. Es básico que las autoridades protejan la exterogestación: debería haber un mínimo de licencia de maternidad de nueve meses, más un tiempo a convenir para el varón.

Lo que es un error para De Domingo es darle más tiempo al hombre a costa de la mujer, en lugar de ello habría que ampliar el permiso de la madre porque en el plan original del bebé es que sea ella la protagonista, no el padre. No cabe duda de que puede ocuparlo el padre, la naturaleza prepara por si desaparece la figura de la madre, como si por ejemplo muere en el parto: el bebé puede generar esa conexión en el padre y claro que puede haber un padre compatible con ese vínculo que ayude y suple, pero es el plan B. Consecuentemente, el padre u otro cuidador es el sustituto de la madre si no queda otra, pero no es lo predispuesto por la naturaleza. Hay que proteger desde las políticas sociales y empresariales al bebé y a la madre mediante las herramientas que tienen en sus manos, que son las bajas. El padre es un elemento más de la fórmula, pero hay que dejar claro que no es igualitario: no se debe buscar la igualdad porque no la hay y no es lo más correcto sino la **equidad**.

En España, entre las asociaciones más representativas y que más se han movilizadado en el aspecto de los permisos por nacimiento y adopción encontramos PPIiNA y PETRA, aunque hay otras en lo que se refiere a conciliación e igualdad, como son AHIGE (Asociación de Hombres por la Igualdad de Género) o ARHOE (Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles).

Por un lado, encontramos a **PPIiNA** (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción, <https://igualeseintransferibles.org>): se trata de una plataforma feminista que promulga que las bajas tienen que ser iguales e intransferibles con el objeto



de que los padres críen mejor y las madres tengan unos derechos más reales a nivel laboral. En opinión de Javier de Domingo son dos aspectos muy buenos y resultaría muy positivo que los hombres se impliquen más y que las mujeres cuenten con más derechos para romper el techo de cristal. De hecho, él fue socio de esta plataforma hasta el año pasado.

La propuesta de la PPIINA ha sido, sin lugar a duda, un éxito para el feminismo, más que nada porque no se esperaba tal éxito. Al dejar el gobierno el Partido Popular, el Partido Socialista ha entrado en La Moncloa con varias llaves. Una de ellas resultó ser la de Unidos Podemos: como el PSOE no tenía en mente dejar concesiones en un asunto público tan importante como lo es la economía, les ha permitido este triunfo a Unidos Podemos, aunque se lo adjudican los socialistas. Históricamente, en el pasado, todos los partidos políticos decían que no a los permisos iguales e intransferibles por falta de fondos y siempre se postergaban los asuntos sociales. El PSOE, así, lo mostrado como su éxito, intentando robar electorado del feminismo a la formación morada.

Sin embargo, muchos hombres cogen la baja y eso no redundará en que ejerzan mejor su paternidad, sino que aprovechan ese tiempo extra para otras actividades, como puede ser practicar más deporte o sacar adelante ese proyecto de negocio para el que antes no encontraban tiempo. Y con respecto a las madres y sus derechos laborales, aunque a priori parezca que gracias a estos permisos iguales e intransferibles dé igual contratar a hombres o mujeres porque el tiempo de la licencia va a ser la mismo, por desgracia esto no es real, porque el **embarazo** es exclusivo a la mujer y ya al final de este periodo necesitan tiempo de descanso, lo que no ocurre con los hombres. Es indiferente que cojan la misma baja, puesto que la mujer va a seguir penalizada, por lo tanto, la medida es estéril.

Además, ambas medidas están pensando en la madre y en el padre y no en el bebé. No se estudian sus necesidades, sino que es más bien un reajuste para compensar las injusticias históricas hacia las mujeres, algo que está bien, pero no se está poniendo el foco en el bebé y sus necesidades. **El bebé necesita más tiempo con su madre** y si los permisos son transferibles la madre se puede coger más tiempo, que para De Domingo es lo que debe ser. Ciertamente, cuanto más baja tengan los dos será mejor para el niño, pero al menos 9 meses, los correspondientes a la extrogestación, se debería reconocer para las madres.

Los permisos iguales e intransferibles penalizan a la mujer: si se la quiere ayudar, ya que ha hecho un esfuerzo por traer al mundo a su bebé, como sociedad nuestra clase política debe pensar en realizar una compensación económica y ofrecer o mantener una oportunidad profesional real, con ventajas que repercutan en las empresas como desgravaciones y exenciones fiscales. Hay que proteger al bebé, y según su diseño hay que proteger a la madre. No puede haber igualdad ni es bueno que la haya, tiene que haber **equidad**: proteger a la madre para que pase el mayor tiempo posible con el bebé. Todo esto si ella lo elige libremente, si no lo elige la ley se debería programar para que el padre si lo elige pueda hacerlo, y que se dé un paternaje en lugar del maternaje, que la ley se prepare de manera que si él lo desea así sea. La política no debe estar alrededor del padre o la madre por cuestión de género, sino alrededor del bebé (que es para quién se hace esto). Se debe proteger a la madre que desea tener esa maternidad activa y presente y sino al padre o a un cuidador (como podría ser un abuelo) y dotar de remesas de presupuesto estas licencias u otras ayudas remuneradas, pero lo más importante es que el bebé necesita a alguien a su lado.

Los planteamientos de **PETRA** (Plataforma de madres feministas por la ampliación de los Permisos Transferibles, <http://plataformapetra.com>) abogan por establecer permisos transferibles entre ambos progenitores. Si bien esta postura respeta el factor biológico, su ideario es completamente opuesto del de PPiINA. Esta última trata de desacreditar a PETRA, ya que según Javier de Domingo no quieren darse cuenta de que su discurso está equivocado y quieren seguir adelante con el sí o sí, más que nada por un tema identitario. Para él es bueno que los papás tengan más tiempo, pero no es el objetivo y considera que va a generar una reacción en cadena defendiendo la propia postura sin análisis crítico (narcisismo pedagógico) y soberbia, ya que sus defensores repiten lo que hacía el patriarcado, con la excusa de que es el patriarcado el que quiere llevar a las mujeres otra vez al hogar, pero son otras mujeres que no están de acuerdo con ese discurso. Una nueva guerra civil en cuanto a la cuestión de género, pero esta vez, una **guerra entre feminismos**.

Para el entrevistado, la clave está en que sean mujeres las que den un paso al frente para dejar de poner el foco en ellas, ya que están repitiendo los errores del hombre. La revolución y el cambio social auténtico es poner el foco en el bebé, adoptar e integrar

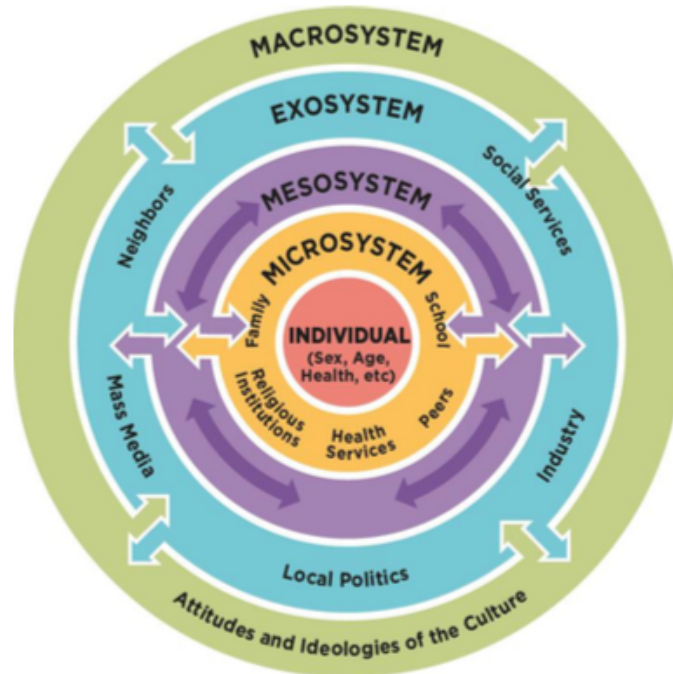
modelo ecosistémico y la psicología perinatal. Crear una nueva configuración o construcción desde la necesidad del bebé, en lugar de cometer errores para compensar a la mujer.

También será clave en este proceso interiorizar las políticas en la sociedad. En Reino Unido, por ejemplo, ha cambiado mucho la percepción de la paternidad y se nota en los hospitales, en los cuales ya no se entra por urgencias para atender los partos, al tratarse de un acto fisiológico y no del ingreso de un enfermo, ya que al entrar por urgencias se les activaba la adrenalina, lo que inhibe la oxitocina, lo cual ya afecta la labor del parto. De Domingo también anima a que aquí hagamos lo mismo y recuperemos las casas de partos pegadas a hospitales por si es necesario un quirófano u otras instalaciones, sin nidos que fomentan separación y donde el ambiente y la decoración sean distintos a lo que estamos acostumbrados de los hospitales. Otros aspectos a tener en cuenta son las iniciativas que pretenden fomentar el vínculo y la diada desde el primer momento, como es el caso de NIDCAP (*Newborn Individualized Developmental Care and Assessment Program*) en el hospital barcelonés del Vall d'Hebrón y el madrileño de 12 de Octubre para los prematuros y que las propias familias estén al lado de los bebés prematuros y que los médicos lo hagan con humanidad. Por ley natural tiene que haber sucediendo, tiene que acabar el foco en el bebé.

Para finalizar, De Domingo comenta una serie de pautas en referencia a **cómo puede la empresa y la política ayudar a que todo lo anterior suceda.**

Primeramente, es muy importante desarrollar una **mirada ecosistémica**, teoría adaptada de la teoría ecológica del psicólogo Urie Bronfenbrenner mediante la cual se afirma que los distintos sistemas sociales afectan al más frágil, el niño, como si de *matrioshkas* o muñecas rusas se tratara. Esto va a ayudar a plantear el asunto en perspectiva, ya que si los legisladores y empresarios no están informados están queriendo legislar y crear normas y políticas sobre algo que no conocen, desde una perspectiva de adulto. Hasta hace poco estos aspectos no se tenían en cuenta, reinaba la ignorancia y nadie se molestaba en instruirse sobre el bebé.

IMAGEN (I): Esquema del enfoque ecosistémico de Urie Bronfenbrenner.



FUENTE: Presentación “Jornada de Separación Parenteral y Custodia en Primera Infancia 2019: la reubicación del padre”. Diapositiva 21. Javier de Domingo. Instituto Europeo de Salud Perinatal

En segundo lugar, hemos de aprender sobre **psiquiatría y psicología perinatal**, porque son las únicas ramas, ni la pediatría, ni la psicología convencional, etc. que ponen la mirada en el bebé como ser integral en lo físico, psíquico, emocional, social y legal. Es clave para legislar el conocer estas disciplinas desde un enfoque ecosistémico y no solo en cuanto a círculos y comunidades sociales, sino en las distintas disciplinas alrededor del bebé, contemplando un enfoque neurológico, otro biológico, otro psicológico y otro social.

Todo ello en el marco de una **comunicación no violenta**. Hoy en día, por desgracia, no se hace política constructiva, sino destructiva. Todos los partidos actúan igual y su programa electoral se basa en destrozar y atacar al de enfrente, sin espacio para la construcción en equipo o la solidaridad. La clase política mete miedo al ciudadano

sacando las vergüenzas del otro y ocultando las propias gracias al relevante papel que juegan los medios de comunicación. Vivíamos en una cultura violenta, pero con el auge de las redes sociales esto se ha incrementado. Debemos volver a recordar e interiorizar que aquel que tenemos enfrente es otro yo con lo suyo igual de importante y valioso que lo mío.

Para Javier de Domingo, estos serían los puntos clave para desarrollar cualquier política en relación con la maternidad o la paternidad, tanto a nivel internacional de la mano de organismos como UNICEF o la OMS, como a nivel nacional, a cargo de los ministerios de trabajo, sanidad, asuntos sociales o igualdad.

En definitiva, **la revolución es el bebé, poner el foco y la mirada en las necesidades del bebé**. Lo que resulta increíble para el entrevistado es que tengamos que argumentar esto, que es el programa biológico. Según este experto, los permisos iguales e intransferibles están en contra de lo biológico y lo niegan, está en contra de las madres.

## VI. Conclusiones

Tras analizar el modelo de conciliación y, más en concreto, el esquema de los permisos de paternidad en Noruega, Dinamarca, Suecia, Islandia y Finlandia, se han encontrado una serie de variables comunes que determinan el éxito de estos sistemas de licencias y su arraigamiento en la sociedad. Estas naciones no solo han sido pioneras en la creación de tales permisos, sino que han sabido dotarlos de medidas efectivas para asegurar su demanda.

Las variables que tras este trabajo se han analizado como comunes en los países nórdicos y resultan determinantes para considerar a los modelos un ejemplo del que aprender son las siguientes:

- Se trata de un permiso a título **individual**, no familiar,
- **Destinado e ideado para el hombre**, lo que no requiere su negociación con la pareja o el empleador,
- Es **flexible**, por lo que se puede disfrutar a jornada parcial o completa,
- Está **remunerado** de una manera justa (bien con una cantidad fija o un importe del salario)
- Y, por último, es **intransferible**, lo que impide su cesión a la madre.

La solicitud y el uso de estos permisos han permitido que los padres pasen más tiempo con sus pequeños y que se responsabilicen de tareas domésticas y de la crianza que antes les eran ajenas. Además, se ha registrado una participación más activa cuando estos hombres cogían la baja en un momento distinto al de su pareja. Los beneficios también se aprecian en aspectos laborales, mejorando y apoyando la conciliación.

En España, la idea de un permiso de paternidad apareció por primera vez reflejado en una Ley Orgánica en 2007, anteriormente nunca había sido concebido una licencia de esas características para el hombre. En un primer momento la baja era de 13 días, y se fue ampliando progresivamente con sucesivas reformas: 4 semanas en 2009 y 5 semanas en 2018.

En la actualidad, el Gobierno de Pedro Sánchez ha emitido un Real Decreto-Ley por el que se incrementa de forma gradual dicho permiso a 8 semanas en 2019 y a 12 semanas en 2020, llegando en 2021 a un total de 16 semanas de baja para el padre, las mismas que posee la madre. Este hecho supondría alcanzar por primera vez la igualdad entre ambos progenitores entre este aspecto.

A partir de la entrevista con un psicólogo y terapeuta perinatal y de otros documentos, se observa un interés creciente de la paternidad en nuestro país, movido por la crisis económica, el auge del feminismo vertebrado en redes sociales y blogs y en auge de un nuevo partido en el espectro político nacional que ha conseguido vertebrar y poner sobre la mesa la cuestión de género.

A pesar de lo anterior, aún queda un largo camino por recorrer en lo que respecta a igualdad efectiva y conciliación. Según la opinión de los expertos, la gran revolución pasará por reconocer que el foco de cualquier política, independientemente de que sea de maternidad o de paternidad, se ponga en el bebé. Junto con esto, hay otros tres aspectos clave: adoptar una mirada ecosistémica, formarse en psiquiatría y psicología perinatal y trabajar en un marco de comunicación no violenta.

En lo que respecta a mi opinión y valoración personal tras el trabajo considero que, aparte de adoptar las características de los permisos de paternidad nórdicos, es esencial promover una educación igualitaria integral: en las escuelas, las instituciones, los medios de comunicación... Sin duda, una de las diferencias entre España y este bloque de países es el sistema educativo: un cambio de mentalidad a la hora de desmontar los roles de género, favorecer una igualdad real y efectiva y trabajar por una felicidad de los afectos y no de los logros

No cabe duda de que el periodo en el que las mujeres pueden y quieren ser madres coincide con los años en los que su carrera profesional se encuentra en pleno crecimiento y desarrollo, por ello las empresas y la política deben aunar sus fuerzas y buscar e impulsar medidas para lograr un aumento de la natalidad y una consecución real de los objetivos laborales de las mujeres que desean tener un hijo.

Un punto que genera controversia es si estos permisos deben ser transferibles o no: la libre transferencia favorece la maternidad activa, mientras que si éstos son intransferibles, la paternidad activa sale reforzada. Personalmente, pienso que es positivo que hasta cierto punto estos permisos no sean transferibles (aunque no tengan la misma duración para ambos progenitores), para así fomentar la implicación masculina en la crianza, a pesar de que el plan biológico pase por un mayor apego a la madre.

Finalmente, únicamente recordar que este trabajo cubre una pequeña parcela de esta problemática a la que le queda un largo camino por recorrer para llegar a una igualdad y conciliación verdaderas. Asimismo, los retos no se acaban aquí: es imprescindible aprender, concienciarse y legislar para otros modelos de familia que aquí no se han profundizado, como lo son las monoparentales, homoparentales, aquellas formadas por adopción o acogimiento, o las controversias que genera la maternidad subrogada, entre otras.



## VII. Referencias bibliográficas

- AHIGE: Asociación de Hombres por la Igualdad de Género. (Obtenido el 22/03/2019 de <https://ahige.org>).
- Álvarez, P. y Jan, C. (2019, 7 de marzo). El Gobierno aplaza al 1 de abril la ampliación del permiso de paternidad a ocho semanas. *El País*. (Obtenido el 08/03/2019 de [https://elpais.com/sociedad/2019/03/07/actualidad/1551943847\\_701011.html?rel=st\\_r\\_articulo#1552341002639](https://elpais.com/sociedad/2019/03/07/actualidad/1551943847_701011.html?rel=st_r_articulo#1552341002639)).
- ARHOE: Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Obtenido el 20/03/2019 de <http://horariosenespana.com/inicio/arhoe>).
- Bergqvist, C. y Saxonberg, S. (2017). The State as a Norm-Builder? The Take-up of Parental Leave in Norway and Sweden. *Social Policy and Administration*, 51 (7), 1470–1487.
- Carmichael, S. G. (2018). Why Walmart expanded parental leave and how to convince your company to do the same. *Harvard Business Review Digital Articles*. 3 (1), 2-5.
- Castro-García, C. y Pazos-Morán, M. (2016). Parental leave policy and gender equality in Europe. *Feminist Economics*, 22 (3), 51-73.
- Choroszewicz, M. y Tremblay, D. G. (2018). Parental-leave policy for male lawyers in Helsinki and Montreal: cultural and professional barriers to male lawyers' use of paternity and parental leaves. *International Journal of the Legal Profession*, 25 (3), 303-316.
- Club de Malasmadres. (Obtenido el 22/03/2019 de <https://clubdemalasmadres.com>).
- Cruz, M. (2019, 13 de marzo). Ciudadanos y el PP cuestionan el decretazo de los permisos de paternidad por vicio de inconstitucionalidad. *El Mundo*. (Obtenido el 14/03/2019 de <https://www.elmundo.es/espana/2019/03/13/5c88e9ac21efa065628b46c1.html>).

- Cruz, M. (2019, 14 de marzo). Los letrados dan luz verde a la tramitación del decreto que modifica los permisos de paternidad. *El Mundo*. (Obtenido el 14/03/2019 de <https://www.elmundo.es/espana/2019/03/14/5c8a3647fdddffbc558b46ba.html>).
- Domingo, J. (2018, 22 de enero). A qué esperamos los hombres para hablar de los partos de nuestras parejas. *Eldiario.es*. (Obtenido el 15/01/2019 de [https://www.eldiario.es/nidos/esperamos-hombres-hablar-partos\\_0\\_732127003.html](https://www.eldiario.es/nidos/esperamos-hombres-hablar-partos_0_732127003.html)).
- Domingo, J. (2018, 24 de septiembre) La construcción del padre como adulto sano. *La Razón*. (Obtenido el 15/01/2019 de <https://www.larazon.es/familia/la-construccion-del-padre-como-un-adulto-sano-HG19864524>).
- Domingo, J. (2018, 26 de junio). ¿Por qué la figura del padre también es muy importante en la vida de los hijos? *La Razón*. (Obtenido el 15/01/2019 de <https://www.larazon.es/familia/por-que-la-figura-del-padre-tambien-es-muy-importante-en-la-vida-de-los-hijos-FD18824188>).
- Eydal, G. B., Gíslason, I. V., Rostgaard, T., Brandth, B., Duvander, A. y Lammi-Taskula, J. (2015). Trends in parental leave in the Nordic countries: has the forward march of gender equality halted? *Community, Work and Family*, 18 (2), 167-181.
- Farstad, G. R. (2015). Difference and equality: Icelandic parents' division of parental leave within the context of a childcare gap. *Community, Work and Family*, 18 (3), 351-367.
- Fominaya, C. (2015, 2 de abril). “Si los hombres hablasen”: un grupo de crianza exclusivamente para padres. *ABC*. (Obtenido el 20/3/2019 de <https://www.abc.es/familia-padres-hijos/20150225/abci-hombres-hablasen-crianza-201502201314.html>).

- Fominaya, C. (2016, 19 de marzo). «Si los hombres hablasen», un grupo en busca de la nueva paternidad. *ABC*. (Obtenido el 01/04/2019 de [https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-si-hombres-hablasen-grupo-busca-nueva-paternidad-201603190647\\_noticia.html](https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-si-hombres-hablasen-grupo-busca-nueva-paternidad-201603190647_noticia.html)).
- García-Zarza, I. (2019, 26 de febrero). Por qué la ampliación del permiso de paternidad es una 'trampa'. *El Mundo*. (Obtenido el 08/03/2019 de <https://www.elmundo.es/yodona/lifestyle/2019/02/25/5c73dca9fdddf4f098b45d7.html>).
- Gómez, M. V., Álvarez, P. y Jan, C. (2019, 2 de marzo). El Gobierno amplía por decreto ley el permiso de paternidad a las 16 semanas. *El País*. (Obtenido el 02/03/2019 de [https://elpais.com/sociedad/2019/03/01/actualidad/1551442687\\_803563.html](https://elpais.com/sociedad/2019/03/01/actualidad/1551442687_803563.html)).
- Haas, L. y Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave. *Community, Work and Family*, 14 (2), 177-195.
- Huebener, M., Müller, K. U., Spieß, CK. y Wrohlich, K. (2016). The parental leave benefit: a key family policy measure, one decade later. *DIW Economic Bulletin*, 6 (49), 571-578.
- Instituto Europeo de Salud Mental Perinatal. (Obtenido el 15/03/2019 de <https://saludmentalperinatal.es>).
- Javornik, J. y Kurowska, A. (2017). Work and care opportunities under different parental leave systems: Gender and class inequalities in Northern Europe. *Social Policy & Administration*, 51(4), 617-637.
- JD Legal. (2018, 26 de abril). El nuevo permiso de paternidad español y sus análogos mundiales. *Legal Today*. (Obtenido el 12/03/2019 de

<http://www.legaltoday.com/practica-juridica/civil/familia/el-nuevo-permiso-de-paternidad-espanol-y-sus-analogos-mundiales#>).

- Kvande, E. y Brandth, B. (2017). Individualized, non-transferable parental leave for European fathers: migrant perspective. *Community, Work and Family*, 20 (1), 19-34.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. (BOE 7 de octubre de 2009).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23 de marzo de 2007).
- Martínez, J. (2015, 14 de enero). Permiso por Paternidad. *The HR Lab*. (Obtenido el 12/03/2019 de <https://www.thehrlab.es/permiso-por-paternidad/>).
- Martínez, V. (2019, 2 de marzo). ¿Cómo queda la baja de paternidad en España tras la ampliación en comparación con Europa? *El Mundo*. (Obtenido el 02/03/2019 de <https://www.elmundo.es/economia/2019/03/02/5c79916321efa0177c8b4578.html>).
- O'Brien, M., Brandth, B. y Kvande, E. (2007). Fathers, work and family life. Global perspectives and new insights. *Community, Work and Family*, 10 (4), 375- 386.
- Papás Blogueros. (Obtenido el 22/03/2019 de <https://papasblogueros.com>).
- Permiso y prestación laboral por paternidad. (2019, 11 de marzo). Iberley. (Obtenido el 12/03/2019 de <https://www.iberley.es/temas/permiso-prestacion-laboral-paternidad-10091>).
- PETRA: Plataforma de madres feministas por la ampliación de los Permisos Transferibles. (Obtenido el 15/03/2019 de <http://plataformapetra.com>).

- PPiNA: Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción. (Obtenido el 15/03/2019 de <https://igualeseintransferibles.org>).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 24 de octubre de 2015).
- 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. (BOE 7 de marzo de 2019).
- Rosgaard, T. (2002). Setting time aside for the father: father's leave in Scandinavia. *Community, Work and Family*, 5 (3), 343-364.

## VIII. Anexo

### a. Preguntas de la entrevista a Javier de Domingo

En base a estas preguntas tuvo lugar la entrevista a Javier de Domingo el viernes 1 de marzo de 2019, con las que posteriormente se elaboró el apartado de **La opinión del experto**.

- 1- ¿Cuál es su opinión sobre el estado de la paternidad en España?
- 2- ¿Cree que existe algún otro modelo más desconocido que debemos considerar como referencia en el asunto?
- 3- Independientemente de todo lo anterior, ¿cuál cree que debe ser el cambio más urgente y significativo en relación con nuestra visión de la paternidad?
- 4- ¿Considera que ha habido un cambio en los factores emocionales del padre en el pasado comparado con la actualidad?
- 5- Ante estos cambios, ¿Qué factores cree que deberían de primar más: sociales, emocionales, familiares o profesionales?
- 6- ¿Cómo cree que va a evolucionar este asunto en los próximos años?
- 7- ¿Qué cree que ha promovido al desarrollo de la paternidad en nuestra sociedad en los últimos años?
- 8- ¿Cuál es la distinción entre las principales plataformas que abogan en la actualidad en España por ampliar los permisos de paternidad?
- 9- ¿Cuál es su postura?