



En primer plano



POLÍTICAS Y BAJAS
DE MATERNIDAD

¿Predicar con el ejemplo?

La UE estudia ampliar las bajas por maternidad. Sin embargo, las políticas que tienen hijos vuelven al trabajo casi inmediatamente. ¿Hacen mal? El debate está servido.

Por Beatriz González



Vuelta al cole.
A la izq., Dati abandona la clínica con su bebé de cinco días; horas después (dcha.) acudió a una reunión del gabinete.

Hace unos meses, Bruselas propuso ampliar la baja maternal mínima a 18 semanas. La ministra francesa de Justicia, Rachida Dati, se tomó sólo cinco días tras dar a luz a su hija Zohra. Y eso que en Francia, al igual que en España, el permiso está fijado en 16 semanas. Fue una decisión personal, pero su cargo público la ponía en el punto de mira y, para algunos, su gesto significaba que una mujer en un puesto tradicionalmente masculino sigue teniendo que renunciar a ciertos derechos para ser vista como igual de competente que un hombre. La socialista Ségolène Royal defendió a Dati diciendo que a nadie se le escapa lo que cues-

ta en política "la silla vacía". Con esta frase, indicaba que la prematura vuelta al trabajo de su colega era, más que una elección, una imposición tácita. Para otras personas, sin embargo, el gesto de la ministra francesa es un ataque a los derechos de las trabajadoras: los empresarios pueden aferrarse al ejemplo de Dati como argumento para limitar el permiso de maternidad. El debate ha dividido a los fran-

¿Es Dati una mala madre o la víctima de un sistema que penaliza la maternidad?

ceses en dos bandos: los que consideran a la ministra una madre desnaturalizada (el 56% la desapruueba, según un sondeo de Ifop para Journal du Dimanche) y los que creen que es una víctima más de un sistema que penaliza la maternidad.

En España, también. Nuestro país no se libró de la polémica. La ministra de Defensa, Carme Chacón, disfrutó sólo de las seis semanas de baja obligadas por la Ley y cedió las 10 restantes a su marido. Durante la baja, trasladó su residencia al Ministerio y estuvo en contacto con sus colaboradores y con su sustituto. Un año antes, Ana María Fuentes, candidata socialista a

la alcaldía de Ronda (Málaga), fue madre en plena campaña electoral municipal. Siete días después de la cesárea, acudió a la recepción de datos en la sede electoral de su partido; 20 días después estuvo en el pleno de constitución del Ayuntamiento. Similar fue el caso de la secretaria general del PP, María Dolores de Cospedal, que asumió la presidencia del partido en Castilla-La Mancha tres semanas después de nacer su hijo. Todos estos ejemplos lanzan la misma pregunta: ¿disfrutar del permiso por maternidad es una traba en nuestra carrera profesional? ■



¿Y tú qué opinas?

Dinos qué piensas sobre este tema en www.hoymujer.com/comunidad/participar.



Carme Chacón. Volvió al trabajo tras seis semanas de descanso.

PHOTO: AP / GETTY IMAGES / EINHORNAGLIN

“Se trata exclusivamente de un asunto de libertad personal”

Nuria Chinchilla [Directora del Centro Int. Trabajo y Familia del IESE]



- ▶ Es un asunto de libertad personal. Es positivo que, como trabajadora, pueda ejercer o no su derecho. Su decisión es legítima, siempre que no sea fruto de una hiperresponsabilidad para no ser tachada de débil.
- ▶ Si renunciamos a nuestros derechos para “no ser vistas como”, iremos en contra de nuestro equilibrio personal. Pero eso no implica que no podamos acortar permisos, si es conveniente.

“Es un ejemplo negativo”

Ana Marrades [Abogada de la Red Feminista de Derecho Constitucional y profesora asociada de Derecho Constitucional de la Universidad de Valencia]



- ▶ Es una opción personal, pero es un ejemplo negativo. La baja maternal es un derecho y la sociedad debe verlo así. Es necesario que el Estado también valore el trabajo “reproductivo” y no sólo el “productivo”. La maternidad no debe ser un obstáculo para la igualdad.
- ▶ Es lamentable que las mujeres tengamos que elegir entre ser madres y desarrollar una faceta de la esfera pública.

“La maternidad no debe afectar a la trayectoria laboral”

Carmen Bravo [Secretaria confederal de la Mujer de CC.OO.]



- ▶ Creo que no es un buen ejemplo. Todas las mujeres tenemos derecho a la maternidad y al afecto de una madre por sus hijos, algo que tiene más importancia que la competencia profesional, independientemente de que ésta no tendría que verse afectada.
- ▶ De ninguna forma debemos renunciar a un derecho. Nuestra capacidad reproductiva no debería afectar a la trayectoria laboral.

“Cuando se producen estas renunciaciones, algo no funciona bien”

Marisa Soletó [Directora de la Fundación Mujeres]



- ▶ Cuando una mujer vuelve tras cinco días de baja, algo no funciona. Para lograr una maternidad compatible con el empleo, necesitamos modelos de comportamiento. La renuncia de Dati es una oportunidad perdida.
- ▶ Estas ausencias pueden ser un riesgo para la posición laboral de las mujeres. Necesitamos una legislación que equilibre los derechos de las mujeres y los hombres.

Los números de la polémica

Directivas que renuncian a su permiso por maternidad

18%

Hombres que piden una excedencia para criar a sus hijos

5%

Ejecutivas que consideran los hijos un obstáculo laboral

59%

➔ Casi el 20% de las ejecutivas de nuestro país deja de lado la baja maternal. Y la mayoría de las que se acogen a ella lo hacen temiendo consecuencias en su futuro laboral, según una encuesta del ICWF del IESE.

➔ De los 34.816 españoles que en 2007 pidieron una excedencia para criar a sus hijos, 33.335 (el 95,7%) eran mujeres, según datos recopilados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

➔ Una encuesta realizada por la empresa de trabajo temporal Adacco concluye que el 59,5% de las directivas considera que tener hijos puede ser un impedimento para su carrera. Además, el 88% piensa que la jornada reducida perjudicaría su promoción laboral.