



*Presentación del Proyecto de Reforma por Permisos
Iguales, Intransferibles y Pagados al 100%.*

Después de 6 años de actividad y reflexión colectiva, la PPIINA ha llegado a plasmar su reivindicación en un Proyecto de Ley para la reforma integral de los actuales permisos de maternidad, paternidad, lactancia, etc. Pedimos a todos los partidos que lo incluyan en sus programas, y a todos los grupos parlamentarios que lo hagan suyo y lo presenten en el Parlamento que surja de las próximas elecciones. Invitamos a toda la ciudadanía a discutir esta reforma que nos parece justa, necesaria y urgente.

La idea es simple: observamos que actualmente, ante cada nacimiento o adopción, las mujeres se ausentan de sus puestos de trabajo, y cuidan a tiempo completo a sus criaturas, al menos durante sus 16 semanas de permiso de maternidad, seguidas de las 2, 3 o 4 semanas de permiso de lactancia. Terminado este periodo, y ante la falta de alternativas, muchas lo prolongan con excedencias, reducciones de jornadas o incluso renuncia total a su empleo. Los hombres, en cambio, tienen solamente dos semanas de permiso de paternidad. Para que los hombres puedan dedicarse por igual, necesitan un permiso de la misma duración que el de las madres (tal y como se merecen y se ganan con sus cotizaciones); que ese permiso sea intransferible (o sea que, como en el resto de derechos sociales, si no se quiere se pierda pero no pueda traspasarse a otra persona); y que esté pagado exactamente igual que el permiso de maternidad (al 100% del salario). Esta, ni más ni menos, es la propuesta de la PPIINA.

Mucha gente se preguntará, como nos han preguntado muchas veces: ¿Por qué tanto empeño en un simple derecho laboral y en una prestación de la Seguridad Social? ¿Por qué elegir, además, luchar precisamente por un derecho para los hombres, con todas las necesidades que tienen las mujeres? Y en tiempos de crisis, ¿no debería aplazarse este tema para dedicar los recursos a otros más urgentes? En definitiva, ¿por qué poner el acento en esta reivindicación, entre muchas otras que son igualmente importantes? ¿Y por qué creemos que es urgente e inaplazable? Resumiremos a continuación las principales razones.

1.- Frente a la crisis, es aún más necesario aumentar la protección social, especialmente para niños y niñas:

La crisis agrava los problemas. La atención a la infancia es más importante, si cabe, cuanto más deteriorada está la situación económica de las familias. En un contexto de

precariedad laboral extrema, es aún más importante generalizar el derecho de cada progenitor. Ello aumentaría los recursos de muchos hogares, que podrían organizarse para cubrir los primeros meses de la criatura sin comprometer la inserción de las mujeres en el empleo y, por tanto, sin aumentar aún más su penuria. A este respecto, conviene recordar que la familia de un solo sustentador estable es la mayor trampa de pobreza: cuando ese ingreso desaparece, bien sea porque el único sustentador se queda en paro o porque deja de estar presente, la familia cae en la pobreza. Si a ello añadimos la desprotección de las familias monoparentales, podemos explicarnos que España sea uno de los países con mayores tasas de pobreza infantil de toda la UE (solo superada por Bulgaria, Polonia y Rumanía).

2.- No podemos aspirar a la igualdad en el empleo y en la distribución de los cuidados mientras las leyes sigan fomentando la desigualdad:

¿Cómo va a disminuir la brecha salarial si las mujeres continúan lastradas por la etiqueta de 'menos disponible para el empleo'? Los empresarios saben que ellas disminuyen su dedicación al empleo con la maternidad, mientras que los hombres la aumentan. Así, las mujeres en general aparecen como 'mano de obra de alto riesgo'; viéndose reducidas a puestos no cualificados y fáciles de sustituir. Para terminar con este fenómeno (conocido como 'discriminación estadística'), es necesario que los hombres se ausenten en la misma medida. Y esto es imposible si, ante el nacimiento o la adopción de una criatura, el permiso de las mujeres es más largo. Por ello, cada persona debe tener su propio derecho en los mismos términos. Además, hacerlo totalmente intransferible es la única manera de concedérselo realmente a los hombres, que de otra manera estarían presionados por las empresas y por el entorno para cedérselo a las madres.

En el último siglo las mujeres se han incorporado a la educación con excelentes resultados, de tal manera que han alcanzado a los hombres en nivel de formación, con menores tasas de fracaso escolar y con mejores resultados académicos. Sin embargo, la desigual distribución de las tareas domésticas sigue estando auspiciada por los poderes públicos con regulaciones discriminatorias como la de los permisos. Al no conceder a cada persona los mismos derechos iguales e intransferibles para el cuidado de sus criaturas, se refuerzan y legitiman desde el poder las creencias ancestrales y desfasadas sobre la incapacidad de los hombres para el cuidado; por mucho que esté ampliamente demostrada la falsedad de tales creencias. Si estos mensajes son perjudiciales en todo momento, más aún lo son en tiempos de crisis, en los que una parte de la población tiende a cuestionar los avances de las mujeres sin comprender que estos avances son inseparables del avance social.

3.- Los permisos intransferibles y bien pagados funcionan.- otras medidas no.

Se han intentado muchas otras medidas para aumentar la dedicación de los hombres al cuidado, como intentar convencerles de que se tomen parte de los permisos de maternidad o las excedencias. Ninguna ha funcionado. Sin embargo, el permiso de paternidad se lo toman en España el 80% de los padres. ¿Por qué? Porque, como en todos

los demás países, los hombres se toman los permisos solamente cuando son intransferibles (si no lo quieren lo pierden) y bien pagados. En la PPIINA pensamos que es lógico que ninguna persona tenga que tomarse excedencias no pagadas o mal pagadas, pues cada persona necesita tener ingresos propios suficientes para mantener su independencia económica. También comprendemos que la inercia de los roles de género presione a los hombres para no tomárselo si pueden cederlo a las mujeres. Pero cuando el permiso es suyo e intransferible sí hacen uso de él; y comprueban sus enormes ventajas. En Islandia, que es el país más avanzado en esta materia, el permiso de tres meses para los padres ha cambiado la norma social: los padres se lo toman y cuidan a sus bebés, y se considera mal padre quien no lo hace. Además, se ha comprobado que los hombres que viven esta experiencia se implican mucho más en el cuidado posteriormente, no solamente de sus hijos e hijas sino también de sus mayores. Quedarse solo a cargo de tu hijo/a durante varios meses es una experiencia maravillosa que cambia la vida, y sin embargo la mayoría de los hombres aún no tiene la posibilidad de experimentarlo.

4.- la reforma que proponemos es muy barata, fácil de implementar y de enorme impacto

Muchas personas tienen a pensar que si no se ha hecho esta reforma será porque es muy cara. Sin embargo, cada semana de permiso para los padres vale aproximadamente 100 millones de euros al año, lo mismo que 1 Km de AVE, 20 veces menos que el gasto fiscal por tributación conjunta (o sea, las desgravaciones por esposa dependiente); o 6 veces menos que la deuda de los grandes equipos de Fútbol con Hacienda, por poner solo algunos ejemplos. Es un gasto perfectamente asumible, que se iría imponiendo lentamente y que tendría un gran impacto aún antes de haberse realizado.

La implementación de la reforma es muy fácil y los efectos inmediatos: solo con la aprobación de una Ley como la que proponemos, el comportamiento de los hombres cambiará radicalmente; los niños y niñas verán que sus papás cuidan igual que sus mamás; los empresarios/as disminuirán sus temores a las mayores ausencias de las mujeres; y la ciudadanía comprenderá que el cuidado es asunto de todas las personas en la misma medida. Aunque la implantación sea progresiva (proponemos conceder a los padres dos semanas más cada año hasta la total equiparación), tener fijado por ley un calendario hasta la igualdad total significa reconocer que ese es el objetivo y poner medios para alcanzarlo. Un mensaje claro y meridiano de la apuesta por la igualdad efectiva.

5.- Diseño y denominaciones acordes con el reconocimiento de iguales derechos a todo tipo de familias, opciones de vida y formas de convivencia

La actual regulación, además de injusta, es obsoleta y contradictoria con los valores de no discriminación asumidos por la ciudadanía. En el caso de parejas del mismo sexo, se produce además el absurdo de que una de las dos mujeres tenga que tomarse el permiso de paternidad; o los dos hombres tengan que compartir el permiso de maternidad. La

reforma que proponemos, además de garantizar la igualdad e individualización de derechos, cambia también las denominaciones, concediendo a cada persona progenitora dos permisos: el **permiso parental inicial**, de dos semanas, sirve para ese primer periodo en el que la madre tiene que recuperarse del parto; la otra persona progenitora (si la hay) tiene que cuidar al bebé recién nacido y al resto de la familia; y ambas necesitan adaptarse a la nueva situación. Posteriormente, el **permiso parental para la crianza** de 14 semanas, a disfrutar dentro de los primeros 12 meses, permitirá que ambas personas progenitoras se turnen para alargar al máximo el cuidado de la criatura en el hogar. Así, se garantiza el derecho individual de cada persona sin sesgos de género de ningún tipo, sin que la empresa ni la Seguridad Social tenga que inmiscuirse en los arreglos de cada pareja.

6.- El cambio social que proponemos es urgente.- el modelo actual es insostenible.

El modelo de roles de género en el que estamos inmersos es insostenible; más aún cuando la crisis desvía la atención y dificulta las soluciones. Aunque se tomaran medidas urgentes para frenar la caída de la fecundidad, ya es inevitable que en los próximos años aumente desproporcionadamente la población dependiente en comparación con el número de personas en edad de cuidar y de producir. La sociedad no puede permitirse seguir desperdiciando el capital humano de las mujeres y el capital cuidador de los hombres. Además, las tasas de fecundidad no se recuperarán mientras las mujeres no puedan compatibilizar empleo de calidad con maternidad.

El otro gravísimo problema de insostenibilidad es el cambio climático, con las terribles consecuencias que estamos empezando a experimentar. Ya no hay tiempo para tomar medidas que cambien la mentalidad y el comportamiento a largo plazo; se necesita un vuelco radical y urgente en las pautas de comportamiento. Pero ese cambio no se producirá mientras siga vigente el sistema actual, que hace residir el éxito y el placer en el enriquecimiento material y en el consumo de automóviles, viviendas de lujo y otros productos cuya producción es depredadora para el medio ambiente. Hay que romper con la cultura machista y recuperar urgentemente el valor del consumo cultural, de la dedicación (personal y de recursos públicos) al cuidado y, en definitiva, de una vida en armonía y libre de mitos de dominación. Esta medida es emblemática del cambio de enfoque para ese urgente golpe de timón que se necesita.

En resumen, los graves problemas sociales a los que nos enfrentamos hacen urgente tomar medidas drásticas como la que proponemos, para conseguir la equiparación total y efectiva entre la dedicación al cuidado por parte de hombres y mujeres. Sin ellas no será posible la igualdad en el empleo, ni la disminución de la pobreza infantil, ni la recuperación de la fecundidad, ni el cambio de valores, de producción y de consumo que requiere la lucha contra el cambio climático.

Te invitamos a discutir y a difundir los argumentos, la viabilidad, los beneficios sociales y, ante todo, la equidad de la reforma por permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%.

1. SITUACIÓN ACTUAL PERMISOS EN ESPAÑA

PERMISO DE MATERNIDAD

Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	INTRANSFERIBLE obligatorio						TRANSFERIBLE voluntario									

PERMISO DE PATERNIDAD

Semanas	1	2
	INTRANSFERIBLE voluntario	

2. PROPUESTA DE LA PPIINA: PERMISO IGUAL PARA CADA PROGENITOR/A, INTRANSFERIBLE Y PAGADO AL 100%

	PARENTAL INICIAL	PARENTAL PARA CRIANZA (a disfrutar antes de los 12 meses a partir del nacim./adopc.)														
Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	INTRANSFERIBLE obligatorio						INTRANSFERIBLE voluntario									

3. PROPUESTA PROCESO PARA LA EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS: IGUALES, INTRANSFERIBLES Y PAGADOS AL 100%

	PARENTAL INICIAL	PARENTAL PARA CRIANZA														
Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
MADRES	Año 0															
	INTRANSFERIBLE obligatorio						INTRANSFERIBLE voluntario									
PADRES	Año 0															
	Año 0						Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5	
	INTRANSFERIBLE obligatorio						INTRANSFERIBLE voluntario		INTRANSFERIBLE voluntario		INTRANSFERIBLE voluntario		INTRANSFERIBLE voluntario		INTRANSFERIBLE voluntario	