

# T.E.

SUPLEMENTO

## Exterior

**CCOO**  
enseñanza  
exterior

Trabajadores de la Enseñanza  
MONOGRÁFICO Nº 30

NÚMERO 327 NOVIEMBRE DE 2011

<http://fe.ccooexterior.org>



Propuesta de reforma: permisos iguales, intransferibles y pagados

Costes y beneficios de la equiparación de permisos  
para padres y madres

## Editorial

Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción  
Por Esther Muñoz.....2

## PPiNA

¿Qué es la PPiNA?  
Por Dori Fernández Hernando.....3

El permiso de paternidad en España  
Por Carmen Castro García.....4

Presentación del proyecto de reforma por permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%  
Equipo de trabajo de la PPiNA.....5

Padre nuestro que estás  
Por José Carlos Santamaria Poza.....8

Carta enviada a la directora del IC sobre la aplicación del reglamento CE 987/2009.....6

Reglamento UE sobre Seguridad Social: un cúmulo de problemas para los trabajadores del Instituto Cervantes en Europa  
Por M<sup>a</sup> Antonia López.....8

Experiencia de permiso compartido  
Por Guadalupe Viola Nevado.....10

Islandia: ¿a las puertas de la igualdad?  
Por María Pazos Morán.....11

Cambio de roles masculinos y femeninos en España: hacia la familia de dos ingresos y dos personas cuidadoras  
Por Teresa Jurado Guerrero.....14

Maternidad y paternidad compartidas: principales preguntas y respuestas  
Por Ángeles Briñón García.....16

El cuidado de hijos e hijas: un rasgo de la masculinidad infravalorado  
Por Eduardo Bogino Larrambeberre.....18

Equiparación de los permisos para padres y madres, ¿podemos asumir su coste?  
Por Cristina Castellanos Serrano y Carmen Castro García.....19

¿Defienden los sindicatos los permisos iguales e intransferibles en nacimiento y adopción?  
Por Pilar Seoane Vázquez.....22

III Jornada del debate "Con su permiso" Por una sociedad equitativa y sostenible: permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%.....23

## EDITORIAL

# Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción



Esther Muñoz  
Secretaría de la Mujer  
de FECCOO

**PRESENTAMOS** en esta ocasión una interesante propuesta para el debate sobre los permisos iguales e intransferibles por nacimiento y adopción pagados al cien por cien. La insuficiente implicación masculina en las tareas de cuidado, la brecha de género en el mercado de trabajo y la necesidad de recuperación de las tasas de fecundidad en los países europeos en general y en España en particular, ponen en evidencia la necesidad de tomar medidas orientadas a conseguir la equiparación total y efectiva de mujeres y hombres en el disfrute de permisos por nacimiento y adopción.

Desde nuestra revista queremos situarnos en vanguardia de la lucha por la igualdad. Por ello, os mostramos las propuestas más igualitarias que se están planteando en la actualidad en nuestro país -las propuestas de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiNA)- y a nivel internacional, la propuesta legislativa islandesa, que convertirá a ese país en el primero en instaurar los permisos iguales, intransferibles y pagados al cien por cien.

En los momentos de crisis es cuando más fácilmente se visualizan las injusticias y discriminaciones, cuando surge la posibilidad de cambiar los modelos obsoletos que impiden avanzar. Por eso, es importante dedicar un tiempo a debatir sobre la necesidad de realizar cambios en los roles de género vigentes hasta ahora. Roles que mantienen, en pleno siglo XXI, la discriminación de las mujeres en su acceso y promoción al mundo laboral, al considerarse socialmente las responsabilidades familiares una competencia que les afecta en exclusiva y que puede repercutir en su rendimiento profesional. Roles que tampoco favorecen el enriquecimiento personal de los hombres, al limitar su incorporación plena a las tareas y responsabilidades de cuidado.

Ha llegado el momento de reivindicar medidas que permitan avanzar hacia el reparto igualitario del trabajo entre los dos sexos, en los ámbitos privado y público, en relación con el trabajo doméstico, las tareas de cuidado y la participación en los espacios de poder. Uno de los cambios fundamentales para avanzar en ese camino es la ampliación del permiso de paternidad. Recordemos que en España se estableció en 2007 un permiso de quince días; en 2009 se anunció, a bombo y platillo, la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2011. Con la excusa de la crisis se ha retrasado su aplicación hasta enero del 2012. Esperemos que no haya nuevos retrasos. Después hay que conseguir su equiparación con el permiso de maternidad. Y, posteriormente, debemos ampliar la duración de ambos permisos hasta los seis meses cada uno, como en otros países. Sólo así podremos ir igualando las condiciones laborales de mujeres y hombres, su carga de trabajo, su tiempo de ocio, las posibilidades de disfrutar de manera equitativa de las tareas de cuidado y se mejorarán las problemáticas tasas de natalidad de nuestro país.

El futuro quedará gravemente comprometido si no somos capaces de aprovechar este momento para promover e incentivar los cambios necesarios que nos lleven a la igualdad entre mujeres y hombres. Desde la Federación del Exterior de CCOO queremos participar y trabajar por esos cambios que, además, van a constituir una parte muy importante de la recuperación económica y de la mejora del modelo productivo, resultando imprescindibles para garantizar el bienestar y la cohesión social. El mundo de la educación debe ser promotor del cambio por la igualdad. Desde esta revista queremos aportar nuestro granito de arena para lograrlo.

El futuro quedará gravemente comprometido si no somos capaces de aprovechar este momento para promover e incentivar los cambios necesarios que nos lleven a la igualdad entre mujeres y hombres. Desde la Federación del Exterior de CCOO queremos participar y trabajar por esos cambios que, además, van a constituir una parte muy importante de la recuperación económica y de la mejora del modelo productivo, resultando imprescindibles para garantizar el bienestar y la cohesión social. El mundo de la educación debe ser promotor del cambio por la igualdad. Desde esta revista queremos aportar nuestro granito de arena para lograrlo.

El futuro quedará gravemente comprometido si no somos capaces de aprovechar este momento para promover e incentivar los cambios necesarios que nos lleven a la igualdad entre mujeres y hombres. Desde la Federación del Exterior de CCOO queremos participar y trabajar por esos cambios que, además, van a constituir una parte muy importante de la recuperación económica y de la mejora del modelo productivo, resultando imprescindibles para garantizar el bienestar y la cohesión social. El mundo de la educación debe ser promotor del cambio por la igualdad. Desde esta revista queremos aportar nuestro granito de arena para lograrlo.

**T.E.** **CCOO**  
enseñanza exterior

DIRECCIÓN  
José M<sup>a</sup> Martínez Requejo

COORDINACIÓN DE ESTE MONOGRAFICO  
Cristina Castellanos Serrano

CONSEJO DE REDACCIÓN  
Sara Álvarez Fernández, M<sup>a</sup> Antonia López Jiménez,  
Amparo Peris Moro, Mónica García Viño,  
Ana M<sup>a</sup> García Escobar

### SECRETARÍAS GENERALES DE SECCIÓN

Alemania: charo.sjb@gmail.com  
Andorra: ccoo.andorra@gmail.com  
Australa-NZ: gacaso@hotmail.com  
Bélgica: salvi111@hotmail.com  
Brasil: Lucantum2007@gmail.com  
Colombia: pablo.pinedo.reyes@gmail.com  
EE.UU.: mevoydela@yahoo.com  
Egipto: yasmonica@yahoo.com  
Francia: javicornejo@hotmail.com  
Grecia: paquívives@yahoo.com  
Italia: ignacogarauler@gmail.com  
Libano: margacabe@gmail.com  
Marruecos: acarretero@trakaste.net  
Portugal: jgalleghost@hotmail.com  
Reino Unido: sentom6@gmail.com  
Suiza: carmecastellano@gmail.com

PARA CONTACTAR CON NOSOTROS/AS  
Secretaría General y Formación: exterior@fe.ccoo.es  
Secretaría de Organización y Finanzas: ana.exterior@fe.ccoo.es  
Secretaría para el IC y la Mujer: cervantes@fe.ccoo.es

### EDITA

Federación de Enseñanza-Exterior de CCOO  
<http://fe.ccooexterior.org>

MAQUETACIÓN  
Graforama. Tel. 91 301 67 02

IMPRIME  
Gráficas Caro. Tel. 91 777 30 74

DEPÓSITO LEGAL: M. 4406-1992 / ISSN: 1131-9615

Impreso en papel reciclado

TE no se hace responsable ni hace necesariamente suyas las opiniones expresadas por sus colaboradores en los trabajos publicados, ni se identifica necesariamente con los mismos.

Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.

# ¿Qué es la PPIiNA?



Dori  
Fernández  
Hernández

**LA PLATAFORMA** por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIiNA) se conforma como un proyecto de sociedad civil que arranca en el año 2005. Nace del análisis comparativo de las políticas públicas implementadas en otros países del entorno europeo respecto al cuidado infantil ante el hecho del nacimiento y la manera en que éstas repercuten en la igualdad o desigualdad de género en cada uno de ellos.

La PPIiNA está constituida por un centenar de organizaciones del Estado Español comprometidas con la igualdad: organizaciones feministas, hombres por la igualdad de género, seminarios de estudios de investigación, etc., así como de un nutrido grupo de personas independientes preocupadas con el insostenible modelo de roles de género existente. Cuenta también con el apoyo de personas relevantes dentro del ámbito académico nacional e internacional, como Amelia Valcárcel y Bernaldo de Quirós, Juan Torres López, Marcela Lagarde y de los Ríos o Judith Butler entre otras. Igualmente, desde el pasado año, la PPIiNA es entidad fundadora de la PLENT (Platform for Equal and Non Transferable Parental Leave), Red internacional por Permisos Parentales Iguales e Intransferibles, creada en Diciembre de 2010 y de la que forman parte ya distintas personas y organizaciones de Alemania, Dinamarca, Islandia, Israel, Polonia, Suecia, Francia y Estados Unidos.

La situación de discriminación estadística que sufren las mujeres en el mercado laboral al ser percibidas por el empresariado como 'menos disponibles para el empleo' a causa de las posibles ausencias por maternidad y cuidado de la infancia (sean o no sean madres y tengan o no tengan previsto serlo); la imposibilidad de que los hombres puedan ocuparse de la crianza de sus hijos/as en igualdad; el mantenimiento de roles de género tradicionales que perpetúan la división sexual del trabajo (origen de la desigualdad social basada en el modelo 'hombre sustentador- mujer reproductora'), son todos factores que se ven favorecidos por la configuración desigual de los derechos en los permisos de maternidad y paternidad actualmente recogidos en nuestro ordenamiento jurídico: las madres disfrutan de un permiso de 16 semanas, de la que 6 son obligatorias y 10 susceptibles de ser cedidas a sus parejas, mientras que los padres (o el/la otro/a progenitor/a) únicamente disponen de 2 semanas de permiso propio. Esto hace que, en la práctica, sigan siendo en su mayoría las mujeres (un 98,26% según los últimos datos del MTIN<sup>1</sup>) quienes 'disfrutan' de las 16 semanas de permiso, ocupándose no sólo de la reproducción sino también del cuidado de la infancia en los primeros meses de vida de sus hijos/as, hecho que las aparta del mercado laboral obstaculizando su desarrollo profesional y autonomía económica, a la vez que priva a los y las menores de un cuidado de calidad por parte de sus dos progeni-

tores/as, favorece un incremento de la pobreza infantil y provoca una disminución de la tasa de fecundidad, mientras abre una importante brecha de desigualdad laboral.

En este contexto, la PPIiNA reivindica la ruptura de los roles tradicionales que asocian el cuidado con las mujeres, promoviendo una reforma legislativa que establezca que:

Los permisos por nacimiento y/o adopción se configuren para cada progenitor/a de tal manera que sean **INTRANSFERIBLES, DE IGUAL DURACIÓN, CON LA MISMA PARTE OBLIGATORIA Y PAGADOS AL 100 POR CIENTO**, así como que se explicita el calendario necesario para aumentar progresivamente el permiso de los padres (o del otro/a progenitor/a) hasta llegar a la igualdad de ambos permisos en un plazo razonable, **EMPEZANDO POR ESTABLECER DE INMEDIATO LAS SEIS SEMANAS OBLIGATORIAS PARA LOS PADRES** que es la parte obligatoria que ya poseen las madres. Cada progenitor/a tendrá igual derecho independientemente de su sexo, opción/orientación sexual o cualquier otra situación.

Tras 6 años de actividad y reflexión colectiva, la PPIiNA ha plasmado esta reivindicación en un Proyecto de reforma integral de los actuales permisos de maternidad, paternidad, lactancia, etc., que ha presentado públicamente el 5 de octubre, solicitando a todos los partidos políticos que lo incorporen a su programa electoral.

El modelo de roles de género vigente es insostenible; más aún cuando la crisis desvía la atención y agrava los problemas. Por ello, es urgente tomar medidas eficientes dirigidas a conseguir la equiparación entre la dedicación al cuidado por parte de hombres y mujeres. Una forma de vida en corresponsabilidad, sin la cual 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.



<sup>1</sup>Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en:

<http://www.tt.mtin.es/periodico/seguiridadsocial/201104/DATOS%20MATERNIDAD%20MARZO%202011.pdf> [Acceso el 29/09/11]

# El permiso de paternidad en España



Carmen Castro García

**CON LA APROBACIÓN** del permiso de paternidad intransferible, en 2007<sup>1</sup>, España dio un paso muy importante al reconocer el derecho de los hombres a ausentarse del puesto de trabajo para iniciar el ejercicio de su paternidad. Con esta medida parecía iniciar la senda marcada por los países europeos más avanzados en materia de corresponsabilidad; sin embargo, el avance hacia un reparto equitativo de las responsabilidades familiares se truncó con la excusa de la crisis.

Noruega, Suecia e Islandia iniciaron en 1993, 1994 y 2000, la extensión del permiso por nacimiento también a los padres, de manera que tuviesen un permiso en exclusividad, bien remunerado y en igualdad de condiciones que el de las madres; el objetivo era conseguir que éstos se involucraran más en el cuidado de sus hijos e hijas. Hasta el momento, los tres países nórdicos son los que han conseguido una mayor implicación de los hombres en el cuidado infantil, un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares y una menor brecha de género en el mercado de trabajo. A esta situación han llegado tras las reformas legislativas correspondientes para la equiparación de los derechos intransferibles, de hombres y mujeres, a participar en el cuidado de sus bebés, sin necesidad de hacer coincidir el tiempo de permiso de cada progenitor. Noruega y Suecia, además, han aprobado otros incentivos como los 'días especiales de papá'. En total, los padres nórdicos disponen de 13 semanas en Islandia, 9 semanas en Noruega y 8,6 semanas en Suecia como permiso en exclusividad, es decir, que si no lo utilizan, lo pierden.

En España, con anterioridad a la introducción del permiso de paternidad los padres utilizaban su permiso por nacimiento (2 días a cargo de la empresa), y prácticamente nada de la parte del permiso de maternidad que las madres les podían ceder (10 semanas). Una vez introducido el permiso de 2 semanas para los padres (13 días a cargo de la seguridad social adicionales a los 2 días por nacimiento que ya existían), el porcentaje de hombres que, teniendo derecho, han utilizado su permiso, ha ido creciendo en estos años: el 77% durante el primer año de vigencia, el 80% en 2009 y aproximadamente el 84% durante el 2010. Los datos facilitados por la Seguridad Social eviden-

cian el gran éxito para la corresponsabilidad de la medida aprobada en 2007, y muestran que el comportamiento de los padres en España está en línea con el de los países nórdicos. Ahora bien, ni las condiciones eran de igualdad en el momento de su aprobación, ni actualmente. La Ley de Igualdad preveía su posible ampliación a 4 semanas y aunque el Parlamento aprobó que dicha ampliación entrase en vigor el 1 de enero de 2011, el gobierno la aplazó hasta enero de 2012 por motivos económicos.

Sabemos que cuidar de los hijos e hijas no es 'cosa de mujeres', sino de mujeres y de hombres. También sabemos que los primeros meses y años de vida son un momento crucial en el establecimiento de lazos afectivos entre quienes son progenitores/as y sus bebés. Sin embargo, la desigualdad entre los permisos de madres y padres en España (16 semanas para las madres y 2 semanas para los padres) relega a un segundo plano el papel de los padres en el cuidado infantil, reforzando la división sexual del trabajo. De hecho, cuando llega la primera criatura, se establecen los roles de género -si no lo estaban ya- alentados por la Seguridad Social, que concede a las mujeres 16 semanas

por maternidad y 4 más por lactancia, mientras que otorga a los hombres (u otro/a progenitor/a) 2 semanas.

Mientras este panorama no varíe seguirán siendo las mujeres quienes se ausenten mayoritariamente del trabajo por períodos más largos y, precisamente por ello, seguirán siendo percibidas como contratación de riesgo por parte del empresariado. Sin embargo, es posible salir de esta trampa. Sabemos por las experiencias contrastadas, que la involucración de los hombres en la crianza propicia un importante cambio de actitudes hacia modelos de familias y relaciones laborales más igualitarias. Y sabemos que para ello es imprescindible que los padres tengan su derecho propio, exclusivo, bien remunerado y en las mismas condiciones que las madres. Así como que ambos progenitores, cuando existan, puedan decidir no coincidir utilizando su permiso al mismo tiempo, lo que permitirá que la criatura reciba cuidados directamente durante más tiempo.

Sabemos pues lo que hay que hacer; son muchas las evidencias existentes y resulta insostenible tener que seguir esperando por un cambio que necesitamos con urgencia: la equiparación de los permisos para padres y madres.



<sup>1</sup>Ley orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Ley 3/2007)

# Presentación del proyecto de reforma por permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%.

Equipo de trabajo de la PPIINA ([www.igualeseintransferibles.org](http://www.igualeseintransferibles.org))

**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 ó 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.

**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**

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 lastreadas por la etiqueta de 'menos disponible para el empleo'? Los empresarios saben que ellas disminuyen su dedicación al empleo con



## La desigual distribución de las tareas domésticas y el cuidado sigue estando auspiciada por los poderes públicos con regulaciones discriminatorias como la de los permisos

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 y el cuidado 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 legiti-

**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**

man 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 si 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 16 semanas, a disfrutar dentro de los primeros 18 meses, permitirá que ambas personas progenitoras se turnen para alargar al máximo el cuidado de la criatura en

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%.

**Los graves problemas sociales a los que nos enfrentamos hacen urgente tomar medidas para conseguir la equiparación total y efectiva entre la dedicación al cuidado por parte de hombres y mujeres**

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

### 1. SITUACIÓN ACTUAL PERMISOS EN ESPAÑA



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



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



# Padre nuestro que estás



José Carlos  
Santamaria  
Poza

## IMAGÍNA TE QUE VAS A SER PADRE

y tienes que elegir entre que ese hecho no afecte a tu trabajo, llamémoslo "seguir en el cielo", o que sí afecte a tu trabajo, porque vas a estar cuidando a tu hija en pie de igualdad, llamémoslo "bajar a tierra".

Seguir en el "cielo" es la decisión más habitual entre nosotros los hombres, la que te causa menos problemas en el trabajo, la que no deja rastro en tu carrera profesional, la que no te descoloca de tu rol habitual de hombre. El problema, en mi caso, era que mi hija Inés iba a nacer en la tierra. El problema, es que los hijos nos nacemos en la tierra también a los hombres.

Mi hija Inés tomó tierra sorprendida y feliz en los brazos de su madre y míos en marzo pasado. Yo ya había tomado la decisión de estar también en tierra, de compartir los permisos de maternidad y de lactancia de mi pareja. Iban a ser 6 semanas de las 12 que se pueden compartir, en las que no iba ayudar o a colaborar, sino a estar al cuidado de mi hija yo solo, en exclusiva, porque mi pareja estaría trabajando. Pero lo deseaba, quería estar desde el principio. Quería saber que podía ser el padre que imaginaba, y la única forma era serlo sin red, con pasión, con sudor y con dudas.

Ahora que mi hija Inés tiene casi 7 meses, estoy encantado de haberme quedado en tierra. Su fragilidad, su olor a leche agria está en tierra; sus pañales, tender una guirnalda de baberos, ponerle esa ropa de confusa topología e infinitos corchetes, están en tierra; sus gritos, sus balbuceos, la sorpresa de que se dé la vuelta tumbada sobre nuestra cama; las infinitas cremas, el aprendizaje de darle papillas de frutas, conocer su hambre; las visitas al pediatra, nuestras dudas cuando llora a destiempo y la felicidad, tan terrenal y concreta, son parte también de este ser padre. No diré que el estar me haya hecho mejor padre, pero sí que me esta haciendo el padre que quiero ser.

Sí, me dio miedo la reacción en mi trabajo, o de mi familia, o ese más inconcreto miedo de 'macho' a no hacer lo que se espera, o sobre lo que no se tiene control. Afortunadamente trabajo en una empresa de cierto tamaño, con sindicatos desde hace años, que por modernidad o rentabilidad, no me puso 'peros' a la decisión de compartir el permiso de maternidad y la lactancia de mi pareja. Sí noté la extrañeza de los compañeros y de la familia, incluso de algún círculo de amigos. No me escapé de algún reproche, fuera de lugar, de la constelación de profesionales sanitarios, a los que uno visita en el embarazo. Sí he de ser sincero me daba igual, no por militancia, sino porque esta-

ba en otra cosa, en la pura y simple felicidad, o en el miedo.

Durante el final del embarazo el miedo se hace seco en cada ecografía, pero le puede la felicidad de ver que ya hay alguien. Cuando nació Inés, era casi, ya sólo la felicidad y disfrutar de cada tarea menuda, como curar el cordón, medir la leche, aprender a coger a Inés, hacer fotos a todas horas, o intentar que mi pareja descansara.

La experiencia del cuidado en exclusiva esas 6 semanas ha merecido la pena. Partía quizá de una posición de desventaja frente a mi pareja. Mi padre fue un hombre justo que me enseñó con su ejemplo, pero no con su presencia cuando yo era más pequeño. Esta forma de educar solo se entiende, y con mucho esfuerzo, cuando ya se ha abandonado, hace tiempo, la infancia. Así que no contaba con una herencia de un modelo de padre muy válida para cuidar bebés. Además yo era uno de esos hombres que piensan que no les gustan los niños pequeños. Ya cuando crecieran (¡y estuvieran en la universidad!) sería otra cosa, pero antes, pensaba, supondrían solo trabajo y responsabilidad, trabajo y

responsabilidad. Ahora veo que son pensamientos de ausencia, de hombres ausentes en el cuidado de los primeros años, ausentes también, en parte, del amor. He visto casi con asombro cómo me fascinaba mi hija con minutos de vida; que es una fuente de felicidad despertarla, cogerla o darle un biberón mientras cierra los ojos; darle cucharadas repletas de papilla de verduras, con todos los chorretones embarran-



## Solo con la responsabilidad de proveer dinero, creo que no se es padre

do su cara. Estar es saber si le gusta el puerro en la papilla, o que se toca la oreja cuando tiene sueño. Solo con la responsabilidad de proveer dinero, creo que no se es padre. Ser padre en tierra también es ser parte de dos. Somos dos proveyendo y cuidando, dudando y acertando, dos siendo felices. Creo que las semanas en que cuidé a mi hija en exclusiva, me han cambiado y, sobre todo, van a propiciar en mí más preguntas y más cambios.

¿Estar o no estar? esa es la cuestión que se nos plantea, o se nos debería plantear, a los nuevos padres. Cercados por nuestro entorno, incluso el de los afectos, la única alternativa parece ser la locura del abandono de nuestros hijos y de su cuidado. El usurpador de nuestro reino parece ser nuestra hija o hijo recién nacido, pero el delito ya ha ocurrido antes, y hemos sido nosotros mismos los malvados aceptando reglas injustas. Estar o no estar desde el inicio al cuidado de nues-

tros hijos e hijas, plantea más de un dilema:

¿Qué posición tomo como padre? Un lugar para la acción más que exterior, interior. ¿Cómo va a desarrollarse mi ser padre?

Si estoy al cuidado siendo un padre presente, ¿Dónde dejo de estar? ¿Dejo una carrera profesional, dejo mi comfortable sociedad de machos? ¿Y si alguien me desposee de este estatus aún confuso de ser padre, que me queda?

Si no estoy, será mi pareja la que esté al cuidado, y ¿dónde se coloca entonces mi pareja por ocupar mi hueco? ¿Y su carrera profesional? ¿y su ser mujer? "Ella lo elige" parece la respuesta anestésica, pero ¿cuánto tiene de mentira social esta libre elección?

Mi solución, quizá precaria, es la lucha y el compromiso. Creo que puedo cambiar las condiciones de mi paternidad y la maternidad de mi pareja, estando al cuidado desde el principio y luchando por cambiar de raíz el enfoque de los permisos para el cuidado del recién nacido, que ni siquiera deberían llamarse de maternidad o paternidad, precisamente porque estamos cambiando los modelos de ser madre y de ser padre, y hay que dejar 'aire' en los usos y modos sociales. Hay que cambiar el discurso en los "círculos de los hombres", lo que les decimos a los nuevos padres sobre lo que deben hacer; la crítica velada que hacemos sin darnos cuenta al cuidado compartido e igualitario; la promoción de que la madre prolongue su ausencia del trabajo basada de supuestos beneficios para el recién nacido, en supuestas verdades científicas, la mayor parte de las veces endebles o deliberadas mentiras, que acaban con las mujeres empobrecidas y en casa por largos períodos. Hay que animar a los nuevos tipos de familias, llamé-



mos las familias "queer", a visibilizar su manera de ser familia. Como en otros avances sociales, las nuevas familias que hemos nacido simbólicamente como minorías, como el resto, cuestionamos al modelo imaginario de familia, a esa foto ideal, en la pura acción y eso es fantástico, pero debemos pasar a la reivindicación. Las nuevas familias somos en realidad mayoría: familias reconstituidas de anteriores parejas, familias con progenitores del mismo sexo, familias monoparentales, familias que no quieren tener hijos o que los tienen en la madurez, familias con progenitores intentando ser corresponsales. La machacona y estadísticamente falsa narración de hacer equivaler "la familia" como la heterosexual de primer emparejamiento, con progenitores parapetados en sus roles, proveedor versus cuidadora, nos hace a todas las familias, hijos incluidos, mucho daño.

Creo que haber compartido el permiso de maternidad y hacerlo visible, contribuye a este cambio. Sin embargo desde mi experiencia tan positiva, no pienso que sea la solución, porque es una solución corta y de prestado para los hombres, que no soluciona la discriminación laboral en las mujeres. Porque incluso aunque un porcentaje elevado de los padres quisiéramos compartir, seguiría habiendo una parte exclusiva no compartible de las madres, y se presionaría por parte de algunas empresas a los hombres, argumentando con cinismo que, en realidad, es un derecho de mujeres, cosa que sería legalmente cierta. Si no se cambia la ley, esta misma ley está diciendo que el cuidado es solo un asunto de mujeres.

Precisamente, por esta experiencia de compartir el cuidado de mi hija Inés desde el principio, he comprendido que quería más tiempo de cuidado en exclusiva. No se trata, tampoco, de alargar el permiso de mi pareja para sacarla del mercado laboral. La única forma, la más justa, la solución a la que tengo derecho es un permiso propio de igual duración y pagado al 100% de mi salario. Eso es lo que de verdad cambiaría las cosas para mujeres y hombres, para nuestros hijos e hijas, convirtiendo la tierra donde nacen en un lugar sin padres ausentes o madres empobrecidas, un lugar más feliz y justo para estar.

Creo que haber compartido el permiso de maternidad y hacerlo visible, contribuye a este cambio. Sin embargo desde mi experiencia tan positiva, no pienso que sea la solución, porque es una solución corta y de prestado para los hombres, que no soluciona la discriminación laboral en las mujeres. Porque incluso aunque un porcentaje elevado de los padres quisiéramos compartir, seguiría habiendo una parte exclusiva no compartible de las madres, y se presionaría por parte de algunas empresas a los hombres, argumentando con cinismo que, en realidad, es un derecho de mujeres, cosa que sería legalmente cierta. Si no se cambia la ley, esta misma ley está diciendo que el cuidado es solo un asunto de mujeres.

**Somos dos proveyendo y cuidando, dudando y acertando, dos siendo felices. Creo que las semanas en que cuidé a mi hija en exclusiva, me han cambiado y, sobre todo, van a propiciar en mi más preguntas y más cambios**



# Experiencia de permiso compartido



Guadalupe  
Viola Nevado

**FUE** silencio lo que escuché cuando, comiendo con mis compañeras de trabajo, dije cómo pensaba disfrutar el permiso de maternidad: lo voy a compartir con mi pareja, comenté, así que me vais a ver antes de lo que pensáis.

Silencio y sorpresa antes del silencio habían asegurado, con tranquilidad y no sin cierta envidia, que no me verían hasta casi cinco meses después.

Ante el silencio me expliqué, las mujeres andamos siempre justificándonos porque todo o casi todo está predeterminado para nosotras y dije la verdad: que yo no sé estar sin trabajar tanto tiempo, porque me gusta mucho lo que hago, que mi pareja quería estar con el bebé para saber de primera mano lo que es querer y cuidar a un bebé por uno mismo y que yo estaba encantada de pensar en que íbamos, los dos, a responsabilizarnos y a cuidar de nuestro hijo.

Hasta llegar ahí hubo todo un proceso. En mi caso, por un lado, de desmontar clichés que, a veces, tienen más peso del que suponemos: pensar si a mi bebé le afectaría que su madre saliese de su entorno más inmediato a los dos meses; saber si a mi pareja le apetecería o no tomar el relevo; sentir si al hacerlo sería o no una buena madre... y por otro, insistir en que lo más importante era saber qué era lo que yo quería.

**Compartir es sinónimo de muchas más cosas, como comunicarnos, negociar, no tener tareas asignadas por sexo, por costumbre o por estereotipos y cuidar de nuestra independencia y nuestra autonomía**

Al final, la respuesta clara y precisa a este último punto era y sigue siendo que mi profesión me llena y que dejo de ser quien soy si renuncio a ella por lo que quiera que sea, por mi bebé en este caso, como lo más prioritario, por el trabajo de mi pareja, por la opinión de los demás, en el resto.

¿Soy por ello peor madre?, me preguntaba, y la respuesta, con algún que otro altibajo, fue que no lo creo. Pienso que mi hija, como todos los niños del mundo, desea estar y crecer al lado de, más que una madre dedicada al 100% y quizá no muy contenta, al lado de una madre feliz, que transmite desde lo positivo.

Lo hablé con mi pareja y descubrí que, aunque temía la reacción en su trabajo, deseaba enormemente poder disfrutar de un tiempo para "estar" con nuestro bebé; "estar" me decía él, en el sentido no de ayudar o colaborar, sino de vivir en primera persona el día a día de un hijo, sin pensar en sí todo lo que eso conlleva es tarea de madres o de padres.

Así que, cada uno con su deseo expresado, nos aventuramos a compartir.

Recuerdo que lo decidimos un día de invierno, mientras comíamos, y también la sensación de miedo en el estómago que yo sentí cuando lo está-

bamos hablando. De miedo y de ambivalencia. Pensaba, en mi fuero interno, que quizá fuera un discurso bonito pero que, en la práctica, nos daríamos cuenta de que lo lógico era que yo me quedase en casa y que él trabajase.



Pensé que éramos unos idealistas por plantearlo así, pero también pensé que muchas cosas necesitan una apuesta en la teoría para que luego puedan ser reales.

Así que aquel mediodía, con miedos e inseguridades incluidas, sentamos las primeras bases de nuestra futura organización familiar y tuve la impresión, que ahora ya estoy experimentando, que la decisión de compartir que tomamos aquel día, no iba ser sólo para los primeros tiempos de nuestra bebé, si no que en realidad era una decisión sobre cómo "vivir" nuestra familia, también en el futuro, con lo que implica apostar por ella y querer que salga adelante.

Sé que es difícil acabar con el silencio de los estereotipos, el silencio del se supone que él o ella hará esto y no lo otro. Ella se quedará en casa con el bebé, el se marchará a trabajar y el bebé crecerá sin problemas. Me pregunto cuántos padres y madres habrían hecho otra cosa si se hubiesen permitido hablar de lo que deseaban de verdad hacer, con su bebé, con su tiempo, en definitiva con su vida. Me pregunto qué habrían decidido hacer si no tuvieran presión en sus empresas por "tomarse ese tiempo" para ayudar a crecer a sus hijos y organizar a su familia, me pregunto qué pasará cuando ambos, mujeres y hombres tengamos el mismo tiempo para estar con nuestros hijos cuando nacen...

Pasada la experiencia de los primeros tiempos de Inés, sólo puedo decir que ha sido muy gratificante. Yo he podido cuidar de nuestra hija y seguir trabajando y recuerdo que, cuando mi pareja se quedaba con ella, apenas la echaba de menos, porque sabía que estaba con su padre y para mí era la mayor tranquilidad. Además sabíamos de qué hablábamos los dos cuando charlábamos sobre ella.

Pero lo mejor de todo es que, ahora, cuando lo que compartimos es ya la vida del día a día (el trabajo, el ocio, las tareas) me ha quedado la certeza, de que en nuestra familia, compartir es sinónimo de muchas más cosas, como comunicarnos, negociar, no tener tareas asignadas por sexo, por costumbre o por estereotipos y cuidar de nuestra independencia y nuestra autonomía.

Quizá por eso no me gusta mucho el silencio en las familias, ni en los temas relacionados con lo familiar, porque creo que hay que hablar y mucho para que un hogar pueda ser un espacio en el que todos somos responsables de todos, nos cuidamos y nos queremos.

# Islandia: ¿a las puertas de la igualdad?



María Pazos Morán

**ISLANDIA** es un país magnífico, sorprendente y paradójico. Su naturaleza fascinante hace entrar en otra dimensión, casi mística, hasta el punto de no poder imaginar la vuelta a esas ciudades abarrotadas en las que vivimos. Pero pocas personas extranjeras se quedan; y muchas islandesas alternan la salida al extranjero con la vuelta nostálgica, especialmente las mujeres (ahora son 158.000 en el país, frente a

160.000 hombres). Y es que el frío y la lejanía son los únicos hándicaps de este país plácido y amable. Hándicaps o no tanto, porque quizás precisamente la falta de mano de obra puede haber jugado a favor de la alta tasa de actividad femenina (77,6%, la mayor del mundo); y esta alta tasa de actividad, a su vez, a favor de que Islandia sea el país en el que más han avanzado las mujeres.

Otra paradoja: su alto nivel de protección social la sitúa en el modelo escandinavo. Sin embargo, fue presa de la ideología neoliberal hasta el punto de, por ejemplo, eliminar totalmente la progresividad del impuesto sobre la renta. Esta y otras 'transformaciones', privatizaciones y desregulaciones terminaron llevando al país a la bancarrota en 2008. Pero precisamente el neoliberalismo (o, mejor dicho, el rechazo al neoliberalismo) ha sido decisivo para que en 2009 llegara a Primera Ministra Johanna Sigurdardottir, que además de mujer es la primera persona abiertamente no heterosexual al frente de un país. Tal y como ella manifiesta, *'podemos decir claramente que este ha sido un crash de los 'valores masculinos'*<sup>1</sup>.

A las mujeres islandesas nadie les ha regalado nada. Acostumbradas a trabajar fuera de casa, han reivindicado sus derechos persistente-

mente: rechazadas por los partidos tradicionales, desde principios del siglo XX organizaron sus propias candidaturas, partidos políticos y huelgas generales contra la discriminación salarial<sup>2</sup>. Así han llegado a una alta representación en el parlamento (42,9% tras las elecciones de 2009), a un gobierno paritario y, durante los últimos dos años, a ocupar el primer puesto en el ranking de igualdad de género elaborado por el Foro Económico Mundial.

Sin embargo, la Primera Ministra nos cuenta: *"A pesar de nuestra*

*satisfacción, los resultados del informe del FEM revelan claramente dónde debemos aún avanzar: en el mercado de trabajo. El déficit de mujeres en puestos de dirección empresarial y la brecha salarial de género son nuestros mayores problemas"*<sup>1</sup>. En efecto, las mujeres empleadas ganan 63,7 coronas por cada 100 coronas que

ganan los hombres empleados, a pesar de que ellas tienen más formación. La brecha no es mayor que la de otros países, pero permanece estancada a pesar de la gran conciencia social y de la preocupación del gobierno; e incluso a pesar de que se toman medidas complicadas

e imaginativas. El Ayuntamiento de Akureyri, por

ejemplo rastreó los salarios de sus trabajadores y trabajadoras para comparar los pluses; descubrieron que ellos cobraban muchos más injustamente merecidos; y reequilibraron en cierto modo la balanza de esos complementos. Pero la brecha salarial se mantuvo. ¿Por qué? Porque las mujeres se ocupan de los servicios municipales de cuidado, peor pagados; mientras que los hombres son policías, bomberos o jefes de



<sup>1</sup> Ver entrevista completa en <http://blogs.elpais.com/mujeres/2011/07/johanna-sigurdardottir-.html>

<sup>2</sup> Ya en 1908 se presentó una lista de mujeres a las elecciones municipales de Reykiavik y resultó ser la lista más votada, con 4 concejalas elegidas. En 1975 tuvo lugar la primera huelga y marcha de mujeres contra la discriminación salarial: el 24 de octubre a las 14:30 (simbólico momento: transcurrido el 65% de la jornada laboral, porque el salario de las mujeres era el 65% del de los hombres), 25.000 mujeres abandonaron sus trabajos y tomaron el centro de Reykiavik. La marcha se repetirá con gran éxito en las mismas fechas de 1985, 2005 y 2010. En 1983 se crea la 'Alianza de las Mujeres', que ese mismo año se presenta a las elecciones generales y saca tres escaños. Después de 16 años de éxito electoral, la 'Alianza de las Mujeres' se disuelve en 1999, habiendo conseguido aumentar la cuota femenina en el Parlamento de un 5% en 1982 a un 30%. Más información en <http://www.fjalkkonan.is/en/> y en <http://mariapazos.wordpress.com/2011/05/31/historia-de-las-conquistas-de-las-mujeres-islandesas/>

personal; todo ello más valorado y con mejores salarios. Según comentaba una taxista ocasional, *“una mujer con hijos no puede hacer trabajos ‘de hombres’ porque suponen largas jornadas”* (en Islandia los hombres empleados trabajan una media de 43,6 horas semanales; las mujeres 34,8). Y como una mujer es susceptible de tener hijos, ya se la coloca ‘de oficio’ en los sectores ‘femeninos’. Todo el mundo puede comprender que no hay ninguna razón especial para que los turnos del taxi o de la policía sean más largos que los de atención a la dependencia o de educación infantil, ni para que estos últimos oficios estén peor pagados, pero es una pescadilla que se muerde la cola: mientras haya sectores masculinos y femeninos, los femeninos seguirán devaluados. Y no dejará de haber segregación mientras las mujeres sigan llevando la etiqueta de ‘menos disponible para el empleo’ (y por supuesto para la promoción). Así, en el país con menos desigualdad del mundo, topamos con el gran hueso que aún nos queda por roer: la desequilibrada distribución del trabajo reproductivo.

Aunque los problemas persisten, hay que decir que también en ese terreno Islandia es pionera. La reforma de los permisos parentales (maternidad, paternidad) realizada en 2000 estableció la mayor cuota de permiso intransferible y bien pagado para los padres: 3 meses (la madre tiene también sus tres meses intransferibles, y hay otros tres meses para que la pareja se los reparta como desee). El éxito fue rotundo: pronto se instaló la norma social de que los hombres se toman sus tres meses intransferibles; y quienes no lo hacen son vistos como malos padres. Pero, también sistemáticamente, los tres meses transferibles son disfrutados por las mujeres, junto a toda su parte intransferible. Esta norma social de 3 meses para él y 6 para ella se refleja en las estadísticas casi matemáticamente: los hombres se toman 33 horas de permiso por cada 66 horas de permiso tomadas por las mujeres, lo que constituye la mayor cuota de participación masculina del mundo; pero obviamente esa cuota dista mucho de la paridad en el cuidado infantil.

Curiosamente, a pesar de la lejanía, del frío, de la reducida población y demás variables que se aducen para explicar la especial idiosincrasia del pueblo islandés, sus habitantes de ambos sexos responden al diseño de los permisos exactamente igual que en todos los demás países y conforme a la regla de oro mil veces comprobada: los hombres se toman mayoritariamente los permisos cuando son: 1) intransferibles y 2) bien pagados (en el caso de Islandia: los tres meses). Las mujeres, en cambio, se suelen tomar todos los que necesitan para no dejar a las criaturas sin atender (en el caso de Islandia: seis meses, que muchas



alargan tomándose los a media paga para cubrir el periodo hasta que la criatura es admitida en el sistema de educación infantil). Hay excepciones individuales, por supuesto, pero este es el comportamiento general observado; el mismo que en todos los países sin excepción.

Otra cuestión es que, ante la falta de facilidades, muchas mujeres se abstienen de tener los hijos/as que desearían tener; pero cuando los tienen no los dejan abandonados/as. Los hombres tampoco dejan a las criaturas abandonadas, pero tanto su propia educación diferencial como las presiones empresariales y sociales les empujan a ceder a las madres los derechos para cuidarlas. La actitud frente a los ingresos es también diferente: las mujeres están educadas para relegar sus propias necesidades frente a las familiares, mientras que los hombres no suelen concebir la posibilidad de quedarse sin ingresos suficientes (como sucede con las excedencias y permisos mal pagados, o en Islandia con la opción de tomarse el doble de tiempo a media paga). Es muy comprensible esta aspiración a la independencia económica y a unos ingresos dignos por parte de los hombres; de lo que se trata es de que también las mujeres tengan esos derechos básicos.

Como en Islandia estas cuestiones las tienen muy claras, son conscientes de que es necesario eliminar el actual desfase entre la finalización del permiso parental (9 meses si ambos se lo toman a paga completa) y la admisión de la criatura en el sistema público de educación infantil (en la mayoría de los municipios a partir del año y medio). Para ello, la propuesta ampliamente aceptada consta de dos medidas complementarias: 1) ampliar el permiso total hasta cubrir los primeros 12 meses entre ambos progenitores; y 2) asegurar que todas las criaturas son admitidas en las escuelas de educación infantil a partir de esa edad. De hecho, existe el sentimiento general de que solo la bancarrota financiera ha retrasado esta reforma, y nadie tiene dudas de que se hará en dos o tres años.

Sin embargo, queda por dilucidar un asunto crucial: quién va a cubrir esos 3 meses que faltan para los 12. Muchas voces proponen que la ampliación del permiso conserve el esquema actual de 1/3, 1/3, 1/3, lo que supondría conceder cuatro meses para cada progenitor/a y cuatro a compartir. El problema es que, como sabemos por la experiencia y como nadie niega en Islandia, este diseño induciría la norma social de que los padres se tomarían cuatro meses en lugar de tres, y

las madres ocho en lugar de seis; una distribución aún más desequilibrada que la actual.

La otra alternativa se cae por su propio peso: seis meses de permiso intransferible y bien pagado para cada persona progenitora. Esta solución lograría el reparto equitativo: sería la forma de darles a los hombres 6 meses de manera efectiva, o sea los mismos que se toman actualmente las mujeres. Así, hombres y mujeres interrumpirían su carrera profesional exactamente en la misma medida. Con seis meses intransferibles y bien pagados para cada persona progenitora, y con el derecho universal a la educación infantil desde los 12 meses (o 6 en el caso de familias monoparentales), ellas no se verían obligadas a ampliar su permiso con reducción de paga, ni a tomarse excedencias no pagadas. Los padres asumirían la igualdad de responsabilidades desde el nacimiento y, como demuestran los estudios sobre parejas que se toman el mismo tiempo de permiso, se implicarían mucho más en el cuidado posterior de la criatura y del resto de la familia. Niños y niñas verían desde su infancia que sus papás cuidan igual que sus mamás, y que los empleos de sus mamás son igualmente importantes. Los empresarios, por su parte, no tendrían miedo de que las mujeres se ausenten en mayor medida, eliminándose así una importante causa de desigualdad en el empleo. Esa sí que sería una medida efectiva para luchar contra la brecha salarial de género y contra el desequilibrio en la asunción de las tareas de cuidado.

Esta alternativa de permisos iguales, totalmente intransferibles y bien pagados, no ha sido aún ampliamente discutida en Islandia. Paradójicamente, ya que además de ser de justicia no hay ningún obstáculo visible: la población asume que el reparto debería ser equitativo y

que ninguna persona debería quedarse sin ingresos. Por otro lado, extender el derecho de los padres a seis meses no supondría disminuir ni un ápice el permiso de las madres sino todo lo contrario: aunque en la práctica sabemos que la mayoría de las mujeres ya se está tomando seis meses, hacerlos intransferibles para cada progenitor sería una garantía más para ellas. Este extremo (la no disminución del periodo de las madres) es muy importante para la viabilidad social de la reforma, pues también se comprueba indefectiblemente en todos los países que es muy difícil rebajar el tiempo de permiso que está instalado

como norma social para las madres<sup>3</sup>.

En resumen, Islandia reúne todas las condiciones para ser el primer país que instaure los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%. No hay ningún inconveniente más que la inercia patriarcal sin argumentos. La condición crucial para el éxito es que se active el debate desde este mismo momento, para que a la hora de enfrentar la reforma la opinión pública esté decantada. Casi deberíamos agradecer el retraso de la extensión a los doce meses totales, pues con toda probabilidad esta reforma se hubiera hecho según ese esquema de 1/3, 1/3, 1/3, implantando una norma social muy difícil de revertir. Su aplazamiento nos proporciona un periodo providencial de dos o tres años para hacer valer nuestras razones

acerca de la justicia, la viabilidad y los enormes beneficios que tendría la instauración de permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%.

¿Quién dinamizará el debate? La PLENT<sup>4</sup> está dispuesta a contribuir en todo cuanto le sea posible. La reforma no solamente sería revolucionaria para Islandia sino para el mundo entero: asestaría un golpe mortal a la división sexual del trabajo cuyos efectos no podemos ni imaginar.



<sup>3</sup> Este fenómeno se conoce como 'path dependency', y está ampliamente analizado en Suecia, donde en 1974 se instaló un permiso teóricamente igualitario pero totalmente transferible entre progenitores, con el efecto de que todo se lo tomaban las madres. En 1994 se hizo intransferible un mes para cada progenitor/a, y en 2004 un segundo (estos meses se conocen como los 'dady months' y son los que se toman los padres; pero las madres se toman el resto del tiempo, o sea un 78% del total). A pesar del amplio debate existente y de los múltiples informes oficiales que la aconsejan, no se ha conseguido avanzar más allá en la individualización.

<sup>4</sup> La PLENT es una plataforma internacional en torno a ese objetivo (The Platform for Equal and Non Transferable Parental Leave.- [www.equalandnontransferable.org](http://www.equalandnontransferable.org)). La PPIINA es su parte española (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción.- [www.igualesenlamanana.org](http://www.igualesenlamanana.org)).

# Cambio de roles masculinos y femeninos en España: hacia la familia de dos ingresos y dos personas cuidadoras



Teresa Jurado  
Guerrero

**DURANTE LAS ÚLTIMAS** tres décadas España ha vivido un cambio social vertiginoso en muchos ámbitos. Los cambios familiares han sido particularmente profundos y en gran medida éstos se deben a las transformaciones protagonizadas por las mujeres españolas nacidas a partir de los años 60 del siglo pasado, sobre todo en el ámbito público. Las nuevas generaciones de hombres también han cambiado, aunque menos que las mujeres y más en el ámbito de lo privado.

Las nuevas generaciones de mujeres se diferencian de las generaciones de sus madres y abuelas en muchos aspectos, pero fundamentalmente en el nivel educativo que han alcanzado. De aquellas menos de un 5% consiguieron una titulación universitaria, mientras que en las cohortes actuales son más del 30% las mujeres con estudios universitarios. Ciertamente sigue habiendo alrededor de un 25% de mujeres que abandonan los estudios después de la educación obligatoria, por lo que no hay que olvidar que las mujeres son un grupo heterogéneo. Este artículo se centra en los nuevos roles femeninos, que observamos más entre las mujeres con estudios superiores - bachillerato, formación profesional y estudios universitarios-, aunque estos están cada vez más difundidos en todos los niveles. Actualmente las mujeres adultas con estudios superiores tienen tasas de ocupación entre el 80 y 90%. Cuando tienen hijos su ocupación cae algo, pero en general mantienen tasas de ocupación altas a lo largo de todo su ciclo vital (Garrido 2009). Según EUROSTAT, en 2009 de todas las mujeres con dos hijos dependientes un 60% estaban empleadas, lo que significa que muchas madres mantienen el empleo incluso cuando tienen hijos pequeños. De hecho en casi el 60% de las parejas que tienen hijos menores de 14 años ambos cónyuges están empleados. Cuando tienen su primer hijo, muchas madres interrumpen el empleo solamente durante el permiso de maternidad, algunas reducen su jornada laboral durante algún tiempo, unas pocas solamente disfrutan de una excedencia por cuidado de hijo y otras pocas pasan al desempleo o a la inactividad económica (Lapuerta 2011). En definitiva, España se está convirtiendo en una sociedad de familias de dos empleos y dos ingresos. Esta tendencia se mantiene a pesar de la crisis económica, aunque naturalmente ha aumentado el número de familias en los que uno de los dos cónyuges o ambos están desempleados. Curiosamente la inactividad económica entre las mujeres incluso ha caído desde 2006 hasta la actualidad. Por lo tanto, en las últimas décadas las mujeres han transformado el rol femenino en cuanto al empleo

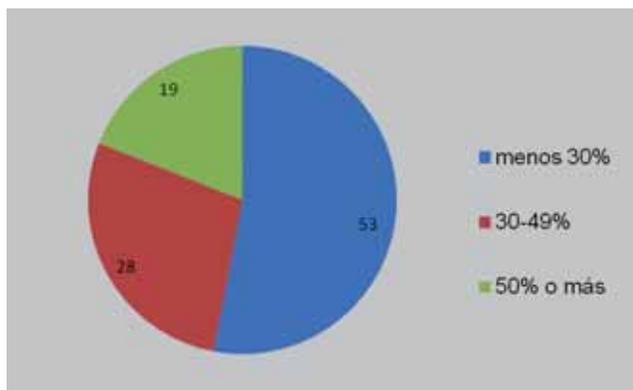
profundamente con importantes repercusiones en otros ámbitos vitales como son el retraso en la formación familiar y la caída de la fecundidad.

¿Qué piensan estas nuevas generaciones de mujeres y hombres sobre estos cambios? ¿Han cambiado también sus actitudes? Los datos de la Encuesta Europea de Valores de 2008 muestran que de los hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 49 años un 60% están en desacuerdo con la afirmación "un niño en edad pre-escolar sufre cuando su madre trabaja" y un 85% está de acuerdo en que "los padres están igual de capacitados que la madre para ocuparse de los hijos". Si lo comparamos con las actitudes de las personas más mayores vemos que entre las generaciones de adultos jóvenes predomina una actitud más positiva frente al empleo de las madres y una actitud muy positiva frente a los padres que se implican en los cuidados de sus hijos. Este es seguramente el cambio de rol más significativo que han experimentado las nuevas generaciones de hombres en España, al menos en cuanto a actitudes se refiere.

Las nuevas generaciones de hombres siguen teniendo pautas de empleo similares a la de sus padres y abuelos, es decir tienen tasas de ocupación altas durante todo su ciclo vital, pero ya no mantienen el rol de varón sustentador familiar tradicional. Es cierto que su rol público no ha cambiado apenas, pero sí lo ha hecho su rol privado. Los hombres participan más en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos. El gráfico 1 muestra que entre los hombres emparejados hay un 19% que realizan la mitad o más del trabajo doméstico rutinario, es decir cocinar, comprar, limpiar, lavar y planchar. Otro 28% realizan entre un tercio y algo menos de la mitad de estas tareas domésticas. Por lo tanto se puede concluir que el trabajo doméstico rutinario ha dejado de ser una tarea exclusivamente femenina en la mayor parte de las parejas españolas (González y Jurado 2009). La implicación de los hombres en el trabajo no remunerado ha ido aumentando lentamente en las últimas décadas, aunque el mayor cambio se registra en su participación en las tareas relacionadas con el cuidado de los hijos.



**Gráfico 1: Porcentaje de hombres según su parte en el trabajo doméstico rutinario, parejas cuyos miembros tienen entre 25 y 50 años**



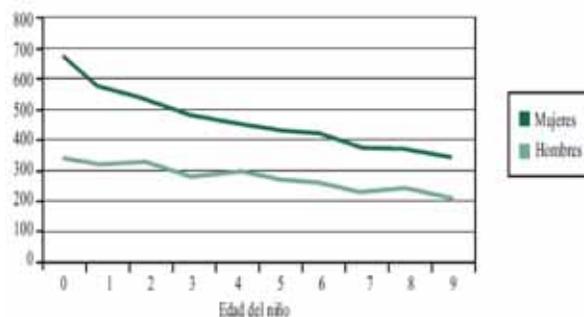
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003, INE.

Las encuestas de opinión muestran que los hombres desean cuidar y dar cariño a sus hijos y es un hecho que cada vez más padres cuidan de sus hijos y les dedican parte de su tiempo. Baste mencionar dos indicadores de este cambio del rol masculino. Los datos de la seguridad social muestran que en 2010 hubo 84% prestaciones por permiso de paternidad en relación a las prestaciones por permiso de maternidad. No todos los hombres ni todas las mujeres tienen derecho a una prestación por maternidad/paternidad, pero de los que tienen derecho a ella son mayoría los padres que disfrutaron de las dos semanas de permiso de paternidad que existen desde 2007.

Por otro lado, los hombres están demostrando que pueden cuidar de sus hijos. Se ha convertido en algo común que los padres cambien pañales, bañen a sus hijos, les den de comer y los lleven a la escuela. Ahora bien, los hombres no se dedican a todas las tareas de cuidados por igual. De momento se implican sobre todo en los cuidados de estimulación: enseñar a los niños, leer, jugar y hablar con ellos. También participan bastante en los cuidados de baja intensidad: acompañar a los niños a la escuela, al médico y cuidar de ellos como segunda actividad, es decir que los niños están con ellos mientras los padres están haciendo alguna otra actividad. De nuevo, según los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística de 2002/2003, los hombres dedican un promedio de 274 minutos o 4,6 horas diarias (días entre

semana y fines de semana) a cuidar de sus hijos menores de 10 años (Gráfico 2).

**Gráfico 2: Media de minutos diarios de cuidado de hombres y mujeres entre 18 y 50 años con al menos un hijo menor de 10 años, por sexo y edad del hijo menor**



Fuente: González, Domínguez y Baizan, 2010 con datos de la EET 2002/2003, INE.

Es cierto que los padres le dedican menos tiempo que las madres y se concentran más en actividades lúdicas y de baja intensidad, pero no deja de ser un cambio importante el que la mayoría de los hombres no sólo haya dejado de ser el proveedor principal de ingresos familiares, sino que además proveen cada vez más cuidados a sus hijos.

En conclusión, actualmente las parejas de doble ingreso representan más de la mitad de todas las parejas en España, es decir conforman el modelo de pareja predominante entre las nuevas generaciones. Una mayoría de los hombres de las generaciones jóvenes está de acuerdo en que las madres trabajen cuando los niños son pequeños, asimismo se creen capaces de cuidar a sus hijos pequeños y además se hacen efectivamente cargo de un número importante de los cuidados que requieren sus hijos e incluso participan cada vez más en las tareas domésticas. Los roles femeninos y masculinos actuales han cambiado significativamente en las últimas décadas. Se puede afirmar que los roles de género han cambiado más deprisa de lo que están cambiando los papeles que el Estado y la seguridad social asignan implícita y explícitamente a hombres y mujeres. Los roles que las administraciones públicas asignan a padres y madres son más tradicionales que la realidad social, es decir las transformaciones administrativas van por detrás de las transformaciones familiares.

**Referencias bibliográficas:**

- Garrido, Luis (2009): Biografías laborales de las mujeres españolas 1975-2008. Material de la asignatura " Sociología de la Familia" de la Licenciatura de Sociología en la UNED.
- González, María José y Jurado, Teresa (2009): " ¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo", en Panorama Social, 10, 65-81.
- González, María José; Domínguez, Marta y Baizan, Pau (2010): Cuidado parental en la infancia y desigualdad social: un estudio sobre la Encuesta de Empleo del Tiempo en España. Documento de trabajo 158/2010, Fundación Alternativas.
- Lapuerta, I. (2011): " Leave Policies and Maternal Labour Force Participation After the First Childbirth in Spain" , Paper presented at the 10th ESA Conference, Geneva: September 7-10, 2011.



# Maternidad y paternidad compartidas: principales preguntas y respuestas



Ángeles  
Briñón García

**LOS CAMBIOS** que se están produciendo en nuestra sociedad hacen que indagemos sobre cuestiones que hasta hace unas décadas nadie se hubiera planteado. La **maternidad y la paternidad** eran temas que nadie se paraba a definir y nadie se preguntaba cómo ejercerla. Las mujeres eran las responsables del cuidado mientras los hombres se encargaban del sustento económico. El espacio público y privado quedaba, pues, claramente delimitado. La **división sexual del trabajo** no se cuestionaba.

En la sociedad actual la *configuración de la familia* ha cambiado, pasando de la familia nuclear, madre, padre e hijas/os, a otras formas de familia que hacen necesario cuestionarse el mismo concepto de familia.

Según la RAE: *Familia es un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas*. Hoy día esto no es válido, ya que podemos encontrarnos con personas no emparentadas entre sí que forman una familia. Es el caso de parejas separadas que conviven con hijas/os de anteriores uniones, a veces con descendientes de la actual pareja, por señalar una de las múltiples formas de familia que hoy día existen.

Estos cambios hacen necesario dar respuesta a algunas cuestiones que nos hacemos respecto de la maternidad y la paternidad, como por ejemplo:

## 1. ¿Es posible compartir la responsabilidad del cuidado por parte de las/os progenitores?

- No sólo es posible, sino que es necesario que madres y padres se responsabilicen de lo que se ha dado en llamar el **trabajo de cuidar**. Las mujeres se han incorporado de forma masiva al **trabajo remunerado**, sin dejar de asumir la mayor parte del trabajo doméstico, en el que se incluye el cuidado de descendientes y ascendientes. Esto ha supuesto que las mujeres lleven a cabo una **doble jornada laboral**, lo que está influyendo negativamente en su carrera profesional.

## 2. ¿Son las madres quienes deben cuidar, principalmente, de hijas/os al nacer?

- La crianza ha sido tradicionalmente una tarea casi exclusivamente femenina. Han sido las madres o las abuelas quienes se hacían cargo del cuidado de niñas y niños al nacer, estando vetado para los padres la atención a las/os recién nacidas/os.
- La idea preconcebida de que el cuidado de bebés *no era cosa de hombres*, ha perjudicado la relación de los padres con sus hijas e

hijos pequeños y los roles que la sociedad patriarcal asignaba a mujeres y hombres se han mantenido en este ámbito más que en cualquier otro.

- La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y su aspiración a tener una profesión han ido modificando las relaciones entre las parejas. Los padres han comenzado a asumir una función para la que según la tradición no estaban capacitados.

## 3. ¿Es mejor para hijas e hijos que la madre y el padre compartan, se corresponsabilicen, de su educación y cuidado desde el nacimiento?

- Defendemos los beneficios que para todas y todos tiene el que las tareas del cuidado y de la educación se compartan por ambos progenitoras/es. La división sexual del trabajo que mantenía a los padres fuera del hogar era negativo para sus descendientes, ya que impedía una relación afectiva tan necesaria en el desarrollo personal y social.
- Señalamos que al hablar de corresponsabilidad de la madre y el padre no excluimos ni olvidamos otras formas de familia como puedan ser las formadas por dos madres, dos padres, etc. La corresponsabilidad en estos casos sería igualmente compartida.
- Tampoco debemos olvidar que existen casos en los que las/os progenitores no conviven con su descendientes y eso también debe ser tenido en cuenta a la hora de hablar de corresponsabilidad.

## 4. ¿Es necesario ampliar el permiso de maternidad para facilitar la lactancia?

- Defendemos que es importante ampliar el permiso de paternidad hasta igualarlo al de maternidad, pues un aumento del permiso de maternidad sin aumentar el de paternidad sería negativo para el avance social e imposibilitaría que madres y padres pudieran ejercer sus funciones en plan de igualdad dentro de las familias, acorde con los cambios y las demandas sociales.
- Quienes defienden la necesidad de aumentar el permiso de maternidad suelen hacerlo basándose en la importancia de la lactancia materna. Precisamente, la reforma que proponemos crea una situación mucho más favorable para las madres que lo deseen, pues el padre (o la otra progenitora) estará disponible para facilitar su acceso al bebé y para darle la leche que la madre se haya extraído alternada con otros alimentos; toda vez que la OMS recomienda no prolongar la lactancia en exclusiva más allá de los 6 meses.

- La lactancia materna es, indudablemente, buena para las/os bebés, nadie cuestiona los beneficios que aporta. Pero no debemos olvidar que a menudo la defensa de la lactancia materna está influida por otros factores económicos y sociales que hacen que se exagere en determinados momentos y sirva, de forma subliminal, para que las mujeres retomen su papel de cuidadoras, apartándolas del trabajo remunerado en momentos en que la economía demanda menos mano de obra.
- Defendemos, pues, la lactancia materna, pero sin olvidar que a veces no es posible que las madres amanten y que ello no implica que los bebés estén mal alimentados. También debemos tener en cuenta que hay madres que deciden no amamantar y que es una opción que debe respetarse.

## 5. ¿Es mejor ampliar el permiso de paternidad para facilitar el cambio de roles y la corresponsabilidad?

- Como hemos dicho en la pregunta anterior, si queremos avanzar hacia sociedad igualitaria, en la que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y oportunidades es imprescindible ampliar el permiso de paternidad hasta igualarlo al de maternidad.
- El permiso paternal de quince días es claramente insuficiente para que los padres asuman su rol. El permiso de paternidad debe ir de forma progresiva ampliándose hasta igualar el maternal. Son muchas las ventajas que para todas/os aportaría esta medida:
  - Para hijas/os: facilitaría el contacto afectivo con ambos progenitoras/es.
  - Para las madres: tendrían la ventaja del apoyo de sus parejas en los primeros días tras el nacimiento.
  - Para los padres: les posibilitaría disfrutar de los bebés y crear un vínculo desde los primeros días.
- A nivel más práctico posibilitaría que las mujeres no vieran perjudicada su carrera profesional. Si madres y padres se corresponsabilizan del cuidado de la prole, las empresas dejarán de discriminar a las mujeres.

## 6. ¿Qué consecuencias tienen para las mujeres el rol actual de cuidadoras?

- Los roles de género han sido una carga para el desarrollo profesional de las mujeres. Al ser ellas quienes se encargaban principalmente del cuidado de la familia, las oportunidades a la hora de incorporarse, permanecer o ascender en un puesto de trabajo eran menores que las de los hombres. Ello ha llevado a que hablemos de que existe un *techo de cristal* que impide a las mujeres desarrollar una carrera profesional, un techo invisible pero a menudo insalvable.
- No debemos olvidar que los roles de género también han perjudicado y siguen haciéndolo a los hombres. El rol que la sociedad asigna a lo masculino ha impedido que muchos hombres hayan

desarrollado todas sus capacidades, en especial las relacionadas con los sentimientos y los afectos.

- El cambio de roles es necesario para mujeres y hombres, para que ambos puedan desarrollar todas sus capacidades y asumir el papel que deseen sin condicionantes de género.

## 7. ¿Cómo enfocar las nuevas formas de familia?<sup>1</sup>

- Como ya hemos señalado, sea cual sea la estructura de la familia debe contar con las mismas opciones y derechos. La llamada familia tradicional nunca debe ser vista como el ejemplo a seguir. Las opciones que cada pareja o persona tome a la hora de ser madre o padre debe ser respetada y se deben buscar las fórmulas más adecuadas para aplicar la normativa vigente a todos los casos. (Ver la propuesta de Ley de la PPIina).

## 8. ¿Qué pueden hacer las empresas y las administraciones para facilitar el cambio de roles?

- Indudablemente mucho. La propuesta de la PPIina sobre los permisos de paternidad iguales e intransferibles es fundamental para que mujeres y hombres se corresponsabilicen del cuidado. Desde las administraciones locales se pueden hacer campañas para sensibilizar sobre la necesidad de que los hombres asuman un rol más activo.
- Las empresas pueden tener un papel importante para facilitar el cambio. En función de la realidad de cada empresa se pueden adoptar medidas para facilitar el cambio de roles.
- Es necesario que exista una legislación que facilite que los hombres asuman su responsabilidad en el cuidado de hijas e hijos, además es muy importante que las empresas se comprometan con la idea de la igualdad de oportunidades.

En definitiva, cuando una pareja decide tener descendencia lo más positivo es la maternidad/paternidad compartida, pues madres y padres tienen los mismos derechos y obligaciones.

Para lograr esto es necesario que los permisos de maternidad y paternidad se igualen, único camino que facilitaría e impulsaría la **corresponsabilidad** y eliminaría las discriminaciones que sufren las mujeres al ser madres.



<sup>1</sup> Podemos encontrarnos con parejas homosexuales, con dos madres, con dos padres, familias monomarentales o monoparentales, etc.

# El cuidado de hijos e hijas: un rasgo de la masculinidad infravalorado



Eduardo Bogino Larrambeberre

**LA INSOPORTABLE** vigencia de los modelos tradicionales de masculinidad hace que el cuidado de los hijos e hijas por parte de los hombres haya sido hasta hoy escasamente experimentado. Los hombres según los mandatos de género tradicionales, tienen que tener el poder y el saber, ser competitivos, fuertes, autoritarios, dominar a las mujeres, no tener nada de femenino, no expresar los sentimientos ni debilidad, ser distantes y fríos, tener éxito en el espacio público como lugar principal por

asignación genérica y ser proveedores, especialmente ser proveedores económicos. Los mandatos de género y la división sexual del trabajo alejan a los hombres del cuidado, la cercanía y el cariño asignados tradicionalmente a las mujeres en el ámbito privado, y presenta a los hombres principalmente como sustentadores. Asimismo, la naturalización del modelo patriarcal de división sexual del trabajo instaura según Bonino (2003): En primer lugar, privilegios a los hombres, ya que les garantiza monopolizar una serie de derechos y ventajas materiales, sociales y emocionales. La legitimación social, la autolegitimación y el ejercicio cotidiano de estos derechos "masculinos" tales como: la libertad en el uso y disponibilidad del tiempo personal, la libertad de movimientos, el ocio y el tiempo libre, la privacidad, el ser servido y cuidado, permiten, institucionalizar la libertad masculina en cuanto a la responsabilización del trabajo doméstico y, especialmente, el cuidado a las personas. En segundo lugar, la idealización de la maternidad como destino para las mujeres, naturalizando como instintiva la disposición femenina para el cuidado, lo que lleva a obligar a las mujeres a responsabilizarse en exclusiva de sus hijos/as y a considerar al padre como secundario.

La paternidad tradicional propia del proceso de socialización de los hombres en una masculinidad hegemónica se basa en el ejercicio del poder, el saber único, la autoridad, el ser proveedor y en la distancia afectiva y emocional de los hijos e hijas. Pero ahora sabemos que la paternidad es una construcción sociocultural, es decir, que los hombres pueden desarrollar al igual que una mujer la sensibilidad, el cari-

ño y el cuidado de sus hijos e hijas. Por ello, cada vez más hombres están apostando a una paternidad igualitaria entendida como servicio y relación. El padre igualitario está presente, es carnal, cotidiano, un padre que transmite ternura, cariño, enseñanza y da cuidados ya que son los vínculos los que alimentan la relación. El padre es el que ama, es el que cuida y disfruta, y la relación paternal no se maneja en términos de autoridad, en términos de distancia sino que también el aspecto emocional y de disfrute mutuo de hijos/as y el padre.

Una paternidad igualitaria es necesaria porque el reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados es un lastre para muchas mujeres en el desarrollo profesional, su participación en el espacio público, su ocio y salud, por la falta de corresponsabilidad de sus parejas. Ser un padre cuidador aporta grandes beneficios a la pareja, a los niños y

niñas porque tendrán con el padre una relación cercana y afectiva y éste conocerá las necesidades de los mismos en cada momento, y a los hombres padres nos hará más felices y pacíficos. Un modelo de padre igualitario puede ser para los niños el punto de partida de nuevos referentes de una masculinidad cuidadora y comprometida.

Hay que destacar la importancia de que existan ejemplos de padres con otra mentalidad, padres igualitarios, pero para poder extender ese nuevo modelo a la población masculina masivamente, es necesario un cambio en las políticas públicas actuales, que siguen reforzando un modelo de paternidad

tradicional. Para ello, es necesario que se igualen los permisos maternidad y paternidad, que se aproveche el capital cuidador de los hombres, y así, apostar por un cambio en el modelo de sociedad actual de *un sustentador/una cuidadora* a una sociedad formada por *personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad*. Porque necesitamos que los hombres se impliquen en el cuidado desde el nacimiento de la criatura y porque debemos instalar en el imaginario y las prácticas sociales que ser un buen padre es cuidar de los hijos e hijas.

Por todas estas razones, ha llegado el momento de apostar por una reforma legislativa que establezca el objetivo de *permisos por nacimiento y/o adopción, para cada progenitor/a, intransferibles, de igual duración, con la misma parte obligatoria y pagados al 100%*.



# Equiparación de los permisos para padres y madres, ¿podemos asumir su coste?



Cristina Castellanos Serrano



Carmen Castro García

**LA EXPERIENCIA** nos demuestra que existe una amplia aceptación en que cuando una criatura nace (o es adoptada) tiene derecho a recibir el cariño y cuidado de sus progenitores/as por igual. De hecho, las personas que van conociendo la propuesta de la PPIINA coinciden en señalar que la implantación de permisos por nacimiento o adopción iguales para ambos progenitores

(en caso de existir), intransferibles y pagados al 100%, significaría completar el proceso de individualización de derechos y orientar las políticas públicas hacia la corresponsabilidad, poniendo la atención en la mejora del bienestar actual y futuro de la niña o niño. La percepción mayoritaria coincide también en que la equiparación de los permisos propiciaría la igualdad efectiva en las condiciones laborales de mujeres y hombres.

Con tan alto consenso resulta realmente difícil entender por qué aún no se ha llevado a la práctica esta propuesta de reforma legislativa. ¿Será por razones económicas o será otro tipo de motivos los que explican que persista la desigualdad en los permisos por nacimiento?

La intención de las autoras es, precisamente, poner algo de luz en este tema, planteando qué coste es el que no nos podemos permitir realmente: el de hacer la reforma para equiparar los permisos o el de no hacerla.

## El coste de la equiparación de los permisos

En estos últimos años, con el duro golpe de la crisis y la preocupación creciente por la reducción del déficit presupuestario, se ha sembrado la sospecha sobre si podremos asumir el gasto necesario para esta reforma; así pues, resulta interesante cuantificar este gasto necesario, identificar en cuánto tiempo ha de realizarse y qué representa respecto a otro tipo de gastos que podríamos evitar.

Según los datos proporcionados por la Seguridad Social para el año 2010, el gasto realizado para cubrir las 16 semanas de permiso de maternidad ha sido de unos 1.820 millones de euros y los 13 días de permiso de paternidad han representado un gasto de 225 millones y medio de euros.

Año 2010	Nº semanas	Procesos	Gasto realizado
Maternidad	16	332.557	1.820.698.229,06 €
Paternidad	2	275.637	225.543.356,41 €

Fuente: Estadísticas de la Seguridad Social (2010)

Como el objetivo es igualar el permiso de los padres al de las madres, en una primera aproximación tenemos que el gasto total de la equiparación sería de unos 1.600 millones de euros; un importe menor que lo que se gasta el Estado en deducciones por cónyuge dependiente en el IRPF. Sin embargo, en la reforma propuesta, los 1.600 millones sería el total gastado al final de los 6 años del periodo transitorio propuesto para hacer efectiva la equiparación. ¿Alguien considera que es imposible de asumir 225 millones y medio para incrementar 2 semanas del permiso de paternidad cada año hasta su total equiparación? De haberse iniciado ya el aumento de otras 2 semanas del permiso de paternidad, el gasto habría supuesto el 0,17% del presupuesto de la Seguridad Social para 2011. ¿Puede alguien considerar que acometer este gasto nos llevaría al suicidio económico? En todo caso, es importante destacar que considerar este importe como mucho o poco dependerá sobre todo de con qué se compare. "Cuando los recursos son limitados, son susceptibles de usos alternativos", así pues, ¿no podríamos renunciar, por ejemplo, a la construcción de algún que otro kilómetro de AVE y destinar dicho importe a reducir la desigualdad en vez de a innecesarias infraestructuras ferroviarias?

## El coste de no equiparar los permisos

Además del coste monetario ya mencionado existe otro tipo de coste que conviene tener muy presente. Se trata del coste de oportunidad de no equiparar los permisos para padres y madres y que se mide en función de la pérdida de los beneficios directos e indirectos que podríamos conseguir si decidiéramos plantear el gasto público necesario para la reforma como una inversión económica, social e institucional.

La reforma permitiría una mejora del **bienestar de las familias**. Por una parte, los niños y las niñas podrían recibir el cuidado de sus progenitores/as, por lo que mejoraría el bienestar infantil. Además, puesto que existiría una mayor proporción de núcleos de convivencia con dos personas adultas que tuvieran un trabajo remunerado, se reduciría la tasa de riesgo de pobreza de la población infantil. Cabe señalar que la tasa de pobreza de las personas ocupadas es de 13.8% mientras que aumenta hasta el 31.8% en el caso de personas inactivas. Por otra parte, mejoraría, igualmente, el bienestar de los progenitores, puesto que existiría un reparto más equitativo del trabajo, tanto remunerado como no remunerado, desenraizando la división sexual del trabajo del entramado institucional y legal de nuestro país. Esto facilitaría una mayor independencia económica de las personas adultas en el seno de las familias, reduciendo el riesgo de vivir en umbrales de pobreza y, por tanto, reduciendo también la dependencia de la protección social del Estado. Esta mayor independencia económica es

muy importante, al reducir la desigualdad en las relaciones interpersonales y facilitaría que la negociación interna fuese más equilibrada en los núcleos de convivencia. En consecuencia, se mejoraría la salud psicológica de personas adultas y se favorecería una mejora de las relaciones afectivas, así como una reducción del abuso de poder y una menor incidencia de la violencia como estrategias de negociación, una lacra en términos personales, sociales, económicos y de bienestar.

Conectando con el principio de justicia, la igualdad de los permisos supondría una mejora de la **calidad democrática**, ya que se terminaría con una de las discriminaciones legales por razón de sexo que afecta a la mayor parte de la población. Así, se elimina la discriminación directa



cibidas, por el empresariado y, en muchas ocasiones, por ellas mismas, como mano de obra menos disponible o con mayor incertidumbre sobre su permanencia en el mercado laboral.

Cuando se elimine esta discriminación legal se incrementará la oferta del factor trabajo, aumentando sustancialmente el capital humano del país. En la actualidad, 3.820.300 mujeres permanecen inactivas por su dedicación exclusiva a las responsabilidades familiares, mientras esta situación afecta a 311.900 hombres. Por tanto, el potencial de aumento alcanzaría a los cuatro millones de personas que podrían incorporarse al mercado laboral. Además, el aprovechamiento de sus conocimientos y habilidades, actualmente infrarrepresentados, mejoraría el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo y, en definitiva, la eficiencia del funcionamiento del mercado.

Este cambio supondría también un cambio en la conceptualización que las empresas tienen sobre la disponibilidad de mujeres y hombres con empleo remunerado, así como en el rol asignado a madres y padres desde la propia familia. Esta nueva asignación, más equitativa, permitiría equilibrar la incidencia de las reducciones de jornada por necesidades de cuidado familiar con su efecto favorable sobre la actual brecha salarial entre hombres y mujeres, así como sobre el techo de cristal. Aunque sólo el 3.7%<sup>1</sup> de las mujeres empleadas en el mercado de trabajo tienen una reducción de jornada por cuidado de menores, la menor disponibilidad de las mujeres como cliché social

tiene más peso que la realidad estadística. Esta mejora del funcionamiento del mercado de trabajo tendría repercusiones positivas para los **ingresos públicos**, ya que la formalización del empleo de cuidados que se necesita y el menor abandono del mercado laboral supondría un incremento de las cotizaciones a la

### ¿Qué coste es el que no nos podemos permitir realmente: el de hacer la reforma para equiparar los permisos o el de no hacerla?

que existe hacia los hombres en la seguridad social, que, con las mismas cotizaciones sociales, no tienen acceso a las mismas prestaciones sociales, incumpliendo el artículo 14 de la Constitución española, que reconoce el derecho fundamental de ser iguales ante la ley, sin posibilidad de discriminar por razón de sexo. Además, esta discriminación es origen de gran parte de las discriminaciones indirectas que afectan a las mujeres en su acceso y promoción laboral, tal y como se señala previamente.

Otro de los beneficios directos de la reforma sería **mejorar la eficiencia del mercado de trabajo**.

En la actualidad, la asimetría en la configuración del derecho de hombres y mujeres a disfrutar de los permisos de nacimiento y adopción, supone una institucionalización de los roles tradicionales de género, introduciendo una cuña por la que las mujeres, tanto aquellas que son madres como las que potencialmente pueden serlo, son per-

### La reforma reforzaría el Estado de Bienestar desde diferentes planteamientos estratégicos

tiene más peso que la realidad estadística.

Esta mejora del funcionamiento del mercado de trabajo tendría repercusiones positivas para los **ingresos públicos**, ya que la formalización del empleo de cuidados que se necesita y el menor abandono del mercado laboral supondría un incremento de las cotizaciones a la

<sup>1</sup> Ibid.

<sup>2</sup> Encuesta anual de estructura salarial (2009), INE. Últimos datos disponibles.



Seguridad Social, así como de los impuestos recaudados por las arcas públicas. Adicionalmente, se potenciaría también una reducción de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres (éstas cobran, en media, un 22% menos de la ganancia media anual bruta que cobraron los hombres en 2009<sup>3</sup>), y por tanto, existiría un potencial de mayores aportaciones a la seguridad social y a los impuestos. Además de un incremento en los ingresos públicos, irían desapareciendo las deducciones fiscales por cónyuges dependientes, debido a la reincorporación y/o al abandono del mercado de trabajo, lo cual supone igualmente un mayor ingreso fiscal.

La reforma supondría también un avance en la mejora de la **gobernanza legislativa**, promovida desde la Unión Europea, puesto que revisa, simplifica, aglutina y equipara derechos y obligaciones referentes a los permisos remunerados para cuidar a las y los menores dependientes. Esto permite una mayor comprensión de la legislación por parte de la ciudadanía y una reducción de los costes indirectos de aplicación y seguimiento de la legislación. Igualmente, supone eliminar potenciales costes que pudieran darse por demandas de personas discriminadas por razón de su sexo ante la seguridad social.

En definitiva, la reforma reforzaría el Estado de Bienestar desde diferentes planteamientos estratégicos. Por un lado, la individualización de derechos impulsa el número de personas que cotizan y sostienen el Estado de Bienestar, lo que implica un menor gasto asistencial, al reducirse las bolsas de pobreza presentes y futuras. Por otra, tal como se

indicaba previamente, la reforma permite incrementar los ingresos fiscales, repercutiendo favorablemente en la reducción del déficit presupuestario, ya que el gasto en mayor igualdad se amortizaría y rentabilizaría rápidamente<sup>3</sup>. Además, la reforma afectaría probablemente a la tasa de fecundidad española, una de las más bajas en la actualidad. La igualación de permisos permitiría que las personas adultas decidieran el número de descendientes que desean tener con menores restricciones que en la actualidad. Esto, según lo ocurrido en otros países que han introducido reformas en esta línea, producirá un cambio en la evolución de la tasa de fecundidad, favoreciendo su acercamiento a la estipulada como necesaria para el recambio generacional en el sistema de bienestar actual.

Es decir, que si la reforma se pone en marcha, las niñas y los niños, el futuro de nuestra sociedad, serán cuidados por sus padres y madres y aprenderán en el seno de sus familias a vivir, trabajar y cui-

### ¿Nos podemos permitir el coste que supone mantener la desigualdad?

dar en una sociedad igualitaria. ¿Quién no pondría en marcha esta inversión? ¿Acaso no merece la pena? Dado el presupuesto que supone realizar esta reforma, una inversión similar a construir unos pocos kilómetros de AVE, y los costes presentes y futuros que acarrea no llevarla a cabo ¿por qué no probar, hoy más que nunca, a ver sus consecuencias reales? ¿Nos podemos permitir el coste que supone mantener la desigualdad?



<sup>3</sup> ESPING-ANDERSEN, Gosta (2008), "Un nuevo contrato de género". En María PAZOS MORÁN (ed), Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI. Instituto de Estudios Fiscales, págs. 31-43

# ¿Defienden los sindicatos los permisos iguales e intransferibles en nacimiento y adopción?



Pilar Seoane Vázquez

**SI BIEN LAS DOS** organizaciones sindicales de mayor representación en el ámbito estatal, UGT y CCOO, en algún momento han apostado decididamente por la medida, lo cierto es que en la actualidad la respuesta no está tan clara, probablemente como consecuencia, de la confluencia de diferentes circunstancias entre las que cabe destacar las que se enumeran a continuación.

En primer lugar es necesario tener en cuenta la masculinización de estos sindicatos, cerca del 65 % de su afiliación son hombres, porcentaje que se eleva significativamente en los órganos de decisión. Como consecuencia se acostumbra a considerar tangenciales las reivindicaciones relacionadas con la equidad de género, que tienden a tratarse como cosas de *mujeres*, olvidando que hablar de género es hablar de las mujeres pero implica referirse también a los hombres. Debido a ello, a pesar de estar recogidas en los documentos programáticos, en muchas ocasiones terminan consideradas como temas de menor entidad en la negociación y a veces decaen en aras de la consecución de otros objetivos que se consideran de mayor importancia.

Por otro lado la compleja configuración de las estructuras sindicales, permite la proliferación de ámbitos de decisión con autonomía suficiente como para provocar contradicciones significativas en las propuestas a defender. En relación al tema que nos ocupa hay experiencias que ponen de manifiesto esta situación, como ejemplo mientras la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Madrid incluía entre sus demandas las premisas defendidas por la PPIINA para los permisos de maternidad y paternidad, la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO se descolgaba en la prensa con declaraciones en las que, a pesar de afirmar su defensa por parte de la organización, cuestionaba que fuese una reivindicación prioritaria. Lo mismo ocurre en la UGT donde, a la vez que la Secretaría de Igualdad apostaba por la necesidad de *buscar el equilibrio y no quitar derechos a unas para dárselos a otros*, su representación en la negociación del Plan de Igualdad de la Administración del Estado, consideraba fundamental su propuesta de premiar a las mujeres para que cedieran parte de la baja maternal a sus parejas.

La ausencia de redes que permitan la organización de las mujeres en el interno de los sindicatos tampoco ayuda a configurar y consolidar las reivindicaciones de género. Mientras se apuesta por la participación de las Secretarías de las Mujeres en redes externas, en el interno de los sindicatos la participación de las mujeres se limita a órganos donde sólo se permite la presencia de aquellas que pertenecen a determinadas estructuras orgánicas. Recordemos además que el número de mujeres que participan directamente en los procesos de toma de decisiones es sensiblemente inferior al de hombres y es necesario considerar que, entre esas, las que consideran prioritario su compromiso con la representación de género, que teóricamente ostentan, es todavía menor.

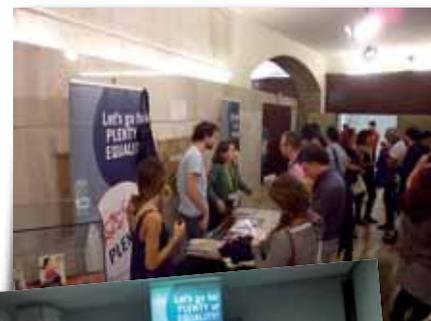
Se mantiene el error de considerar a las mujeres como colectivo, olvidando que nada acerca del ser mujer vincula a las mujeres entre sí. Ello unido a la teoría prevalente de que en cuestiones de género es necesario ir poco a poco y a la escasa aplicación de la transversalidad de género, que aunque recogida en los documentos, permanece ausente en la mayoría del trabajo sindical, provoca la deriva hacia la laxitud en las reivindicaciones de género en general y la reivindicación de la igualdad e intransferibilidad de los permisos mencionados en particular.

A pesar de todo lo mencionado, es posible afirmar que en este momento parece crecer, en el seno de las organizaciones sindicales, el convencimiento de que la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad se constituye en el mejor instrumento para fomentar una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres en el mercado laboral, en el cuidado de sus hijos e hijas y en la corresponsabilidad en las tareas domésticas. Pero resulta evidente que es necesaria la realización de una profunda reflexión en el seno de las organizaciones

sindicales respecto a la prioridad del objetivo de la equidad de género, siempre bajo la premisa de que debe ser un objetivo común de hombres y mujeres. Reflexión que necesariamente debe dotar de fuerza a la reivindicación de los permisos iguales e intransferibles en nacimiento y adopción y colocarla en el lugar que le corresponde, elevándola a la categoría de prioritaria e irrenunciable en la negociación colectiva.



## III Jornada del debate “Con su permiso” Por una sociedad equitativa y sostenible: permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%



Tras el éxito de las dos jornadas anteriores, la PPIINA organizará las III Jornadas internacionales de debate “Con su permiso” el 30 de junio de 2012. A continuación, se adelanta el programa de las mismas. Aunque todavía están pendientes por confirmar algunas de las personas invitadas, participarán profesionales de reconocido prestigio nacional e internacional de diversos ámbitos, mostrando su apoyo a la causa de la PPIINA. Algunas personas que por cuestiones de agenda no pueden estar presencialmente, han mostrado igualmente su entusiasmo en colaborar, como es el caso de Judith Butler. La información más actualizada y detallada según se acerque la fecha, podrá encontrarse en: [www.igualeseintransferibles.org](http://www.igualeseintransferibles.org)

### SÁBADO, 30 Junio 2012

Museo Nacional Reina Sofía. Edificio Nouvel, Ronda de Atocha, 2. Madrid (sala 400).  
(Homologación de créditos por la UCM, la UNED, la UAM, la URJC y la UCIII)

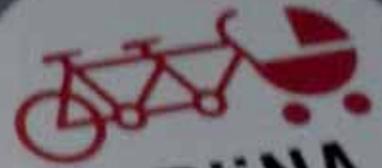
<p>09:00 <b>Inauguración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acogida institucional por parte del personal del Museo Reina Sofía, de las universidades y del Instituto de la Mujer.</li> </ul> <p>10:00 <b>Saludo de Judith Butler</b> (videoconferencia)</p> <p>10:15 <b>Ponencia inaugural: Democracia, igualdad, diferencia</b></p> <p>11:15 <b>Permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%: ¿una ‘real utopía’?</b></p> <p>11:30 <b>Frente a la crisis: la igualdad es la salida</b></p> <p>12:30 <b>Café</b></p> <p>13:00 <b>Por la sociedad que queremos: igualdad de derechos para el cuidado y para el empleo</b></p> <p>14:30 <b>Comida</b></p>	<p>16:00 <b>Islandia: aprovechando la crisis para avanzar hacia la igualdad total</b></p> <p>17:00 <b>La PPIINA propone</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación de la Proposición de Ley</li> <li>- Presentación del proyecto Piloto</li> </ul> <p>18:00 <b>¡Nos movemos por los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%!</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las asociaciones feministas: presentación del manifiesto.</li> <li>• Los hombres igualitarios: acciones realizadas y campañas</li> <li>• Personas de distintos grupos territoriales de la PPIINA</li> <li>• Miembro(s) de la PLENT</li> </ul> <p>19:30 <b>Clausura</b></p>
--	---

Let's go for  
**PLENTY** of  
**EQUALITY!**



**PLENTY**

able.org



**PPIINA**

www.igualeseintransferibles.org

PI IN PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOCIÓN

Salir de la crisis  
con más igualdad

[www.igualeseintransferibles.org](http://www.igualeseintransferibles.org)  
[www.equalandnontransferable.org](http://www.equalandnontransferable.org)

**XXI** Taller de Política Feminista