

## ÍNDICE

<b><u>1</u></b>	<b><u>ISOBRE LA PPIINA.....</u></b>	<b><u>2</u></b>
1.1;	¿Qué significa PPIINA y que implica?.....	2
1.2;	¿Cuál es la historia y la trayectoria de la PPIINA?.....	2
1.3;	¿Cómo se financia la PPIINA?.....	2
1.4;	¿Cómo participar y hacerse soci@?.....	2
<b><u>2</u></b>	<b><u>SOBRE LA PROPUESTA DE LA PPIINA.....</u></b>	<b><u>3</u></b>
2.1;	¿Cuáles son las peticiones y objetivos de la Plataforma?.....	3
2.2;	¿Cuáles son los beneficios esperados de esta medida?.....	3
2.3;	¿Por qué es tan importante la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad?.....	3
2.4;	¿Por qué deben ser intransferibles?.....	4
2.5;	¿Por qué es malo seguir como hasta ahora? ¿Por qué no seguir igual? (así nos va bien).....	4
2.6;	¿Por qué queremos eliminar los roles de género y conseguir una sociedad de personas?....	4
2.7;	¿Qué igualdad fomentan los permisos PPIINA?.....	5
<b><u>3</u></b>	<b><u>SOBRE LA ESTRATEGIA Y FORMA DE IMPLANTACIÓN.....</u></b>	<b><u>5</u></b>
3.1;	¿Será difícil de diseñar?.....	5
3.2;	¿Cuáles son las líneas generales de la reforma legislativa que propone la PPIINA?.....	5
3.3;	¿Y por qué no permisos conjuntos o transferibles? La mayor trampa.....	5
3.4;	¿Por qué solo permisos y no además otras medidas de conciliación? Los permisos no son lo único que hay que hacer.....	6
3.5;	¿Por qué no de una vez: permisos iguales?.....	6
3.6;	¿No es mejor dejar que la corresponsabilidad vaya calando poco a poco? ¿No sería mejor cambiar antes la mentalidad de los hombres (y de las mujeres)?.....	6
3.7;	¿Qué trampas se pueden colar en la tramitación de la reforma de los permisos, para mantener a los hombres alejados del cuidado de sus criaturas?.....	6
<b><u>4</u></b>	<b><u>POR QUÉ AHORA Y POR QUÉ EN ESPAÑA.....</u></b>	<b><u>7</u></b>
4.1;	¿No es esta una medida demasiado nueva? ¿Hay experiencias en otros países? .....	7
4.2;	¿Por qué hacerlo en España precisamente? En ningún país se ha llegado aún tan lejos.....	9
4.3;	¿Cuáles son los principales argumentos sociales a favor de esta medida?.....	9
4.4;	¿Hay estudios científicos sobre los efectos de esta reforma?.....	9
4.5;	¿No hay otras inversiones del Estado más prioritarias o más beneficiosas? .....	10
4.6;	¿Pero habrá demanda social suficiente?.....	10
4.7;	¿Conseguiremos el consenso suficiente?.....	10
4.8;	¿Por qué, entonces, no se pone en práctica?.....	10
<b><u>5</u></b>	<b><u>EL COSTE DE LOS PPIINA.....</u></b>	<b><u>10</u></b>
5.1;	¿No es esta una medida muy costosa para el Estado? .....	10

5.2;Pero cuánto costará exactamente?.....	11
5.3;Podrá permitírsele la economía? .....	13
5.4;Pero aun así, de donde va a salir el dinero? .....	13
<b>6LOS PPIINA Y EL MUNDO LABORAL.....</b>	<b>14</b>
6.1;Por qué las madres pagan muy caro su alejamiento del empleo?.....	14
6.2;Cómo fomentan los permisos PPIINA la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo?.....	14
6.3;Qué cosas van a cambiar con el permiso en el ámbito laboral?.....	14
6.4;Será perjudicial para las empresas?.....	14
6.5;Son costosos para las empresas? .....	15
6.6;Y si los empresarios se oponen?.....	15
<b>7LOS PPIINA Y EL FEMINISMO.....</b>	<b>15</b>
7.1;Es una reivindicación de hombres? Las mujeres no tenemos por qué reivindicar un derecho que es para ellos, que se las apañen ellos.....	15
7.2El feminismo (tradicional) no se preocupa de los embarazos o las adopciones de las mujeres.....	15
<b>8LOS PPIINA Y LA MATERNIDAD.....</b>	<b>15</b>
8.1;No es muy poco 16 semanas de permiso de maternidad? ¿No habría que aumentar también el permiso de maternidad ahora? ¿Se opone la PPIINA a la ampliación del permiso de maternidad?.....	16
8.2La OMS recomienda como mínimo seis meses de lactancia natural; por tanto, ¿no debería ampliarse el permiso de maternidad a seis meses y después, en todo caso, ampliar el de los hombres? .....	16
8.3;Están las mujeres más capacitadas para cuidar hijas/os? Lo hacen mejor que los hombres. Los bebés necesitan más a su mamá que a su papá. ....	16
8.4;Por qué tratar igual cosas que son diferentes? ¿No es lo mismo la maternidad que la paternidad! .....	16
8.5La madre ¿no necesita más tiempo de permiso porque lo natural es que ella sea la cuidadora principal del bebé?: ella es quien lo ha llevado en su seno durante 9 meses y lo ha parido, y tiene una relación especial con la criatura ya desde antes de nacer.....	16
8.6Pero los hombres no sufren el parto y el permiso de maternidad es para descansar y recuperarse del parto; los hombres no tienen que descansar ni recuperarse de nada.....	16
8.7;Por qué impedir que las mujeres que lo deseen se queden en casa cuidando a los bebés? 16	
<b>9LOS PPIINA Y LOS HOMBRES/PADRES.....</b>	<b>17</b>
9.1 ¿Por qué, si la sociedad apuesta verdaderamente por la corresponsabilidad en el cuidado, la Seguridad Social no da a los hombres la posibilidad de asumir su parte?.....	17
9.2;Y si los hombres no quieren los permisos iguales?.....	17
9.3 ¿Y si los hombres se toman el permiso pero no cuidan a los bebés? (muchas personas dicen: ‘se irán de vacaciones’)?.....	17
9.4;Por qué no intentar que los padres se tomen las excedencias, reducciones de jornadas, etc.?.....	17
9.5 ¿No será eso imponer la igualdad a los hombres ‘a punta de pistola’?.....	17

<u>9.6 ¿Por qué no pedimos que todo el permiso de los padres sea obligatorio?.....</u>	<u>17</u>
<u><i>10 LOS PPIINA Y LA INFANCIA.....</i></u>	<u>18</u>
<u>10.1 ¿Por qué los niños y las niñas merecen el cuidado de sus papás tanto como el de sus mamás?.....</u>	<u>18</u>
<u>10.2 Pero, ¿no será malo que los niños/as vayan a la escuela infantil a tan temprana edad?..</u>	<u>18</u>
<u><i>11 LOS PPIINA Y LAS FAMILIAS.....</i></u>	<u>18</u>
<u>11.1 ¿Qué cosas van a cambiar con el permiso en relación con la maternidad y la paternidad? .....</u>	<u>18</u>
<u>11.2 ¿Qué cosas van a cambiar con el permiso en las nuevas familias? .....</u>	<u>18</u>
<u>11.3 ¿Y las familias monoparentales?.....</u>	<u>18</u>

# 1 SOBRE LA PPIINA

## 1.1 ¿Qué significa PPIINA y que implica?

Somos una asociación independiente de los partidos políticos, creada en 2005. Integramos la PPIINA más de 40 asociaciones y organizaciones, y personas a título individual -principalmente feministas, hombres por la igualdad, sindicatos, etc.- compartiendo un objetivo muy concreto: reivindicar la equiparación de los permisos de nacimiento y adopción entre hombres y mujeres, poniendo así fin a uno de los factores en los que se asienta la discriminación laboral de las mujeres y la desigual distribución de las tareas de cuidado.

Como asociación tenemos unos órganos de representación y dirección que se van renovando periódicamente. El funcionamiento cotidiano, sin embargo, es muy horizontal, y en principio cualquier voluntari@ puede integrarse en el equipo de trabajo en cualquier momento.

Nuestra financiación es exclusivamente a base de cuotas de socios y donaciones. En tres años diferentes recibimos pequeñas subvenciones del Instituto de la Mujer para realizar actuaciones concretas pero no para funcionamiento o mantenimiento de la asociación.

Las siglas significan:

**P** de plataforma: Somos un conjunto de organizaciones y personas unidas por una reivindicación concreta. Una vez conquistada nos disolveremos

**P** de permiso: es el término jurídico (poco afortunado) para definir un derecho a interrumpir las obligaciones laborales

**I** de Iguales: es la parte fundamental de la reivindicación. Los permisos en relación con el nacimiento y la adopción no han de distinguir el género de los trabajadores. ¿Por qué? Para igualar el derecho/deber de ambos progenitores a cuidar de sus hijos/as recién nacidos o adoptados, para hacer desaparecer uno de los discriminantes laborales de las trabajadoras y para propiciar la eliminación de los roles de género en el hogar

**I** de Intransferibles: que el derecho al permiso se pueda ejercer únicamente por el/la beneficiario/a. ¿Por qué? Para evitar que el permiso pase de los hombres a las mujeres, pues esta cesión tiene un efecto penalizador para las trabajadoras

**N** de nacimiento + **A** de adopción: queremos que los permisos se desvinculen de la familia biparental heterosexual y practicamos con el ejemplo. En términos prácticos supone que el derecho se neutraliza en cuanto a género y tipo de familia.

La reivindicación de la PPIINA se circunscribe a derechos laborales y sociales.

## 1.2 ¿Cuál es la historia y la trayectoria de la PPIINA?

**En octubre de 2005** se constituyó la Plataforma por el Permiso de Paternidad Intransferible, con el objetivo de un permiso de paternidad intransferible y no derivado del permiso de maternidad.

Durante esta primera etapa, el objetivo se concretaba en la demanda de un permiso de cuatro semanas, intransferible, obligatorio, acompañado de una hoja de ruta hacia la igualdad. La Plataforma promovió una campaña de recogida de firmas, organizó actos públicos, mantuvo reuniones con diversos grupos parlamentarios y comisiones del Congreso de Diputados.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), con la que se creó, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la figura de un nuevo permiso de trece días de duración a cargo de la Seguridad Social (permiso que se suma a los dos días sin suspensión de contrato que ya estaban reconocidos anteriormente), del que disfruta la persona progenitora que no sea titular del permiso de 16 semanas, abrió una nueva etapa con nuevos objetivos.

La Plataforma Cívica por el Permiso de Paternidad Intransferible consideró entonces cubierta una primera etapa y **desde febrero de 2007** se autodenomina como **Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción [PPIINA]**, con el propósito de reivindicar la igualdad de permisos entre hombres y mujeres, poniendo así fin a uno de los factores en que se asienta la discriminación laboral de las mujeres y la desigual distribución de las tareas y responsabilidades extra laborales.

### **1.3 ¿Cómo se financia la PPIINA?**

Nuestras fuentes de financiación son las cuotas de las personas y entidades adheridas, y las (muy escasas) donaciones.

En tres años diferentes hemos tenido una pequeña subvención del Instituto de la Mujer para actuaciones concretas, pero no para funcionamiento o mantenimiento de la asociación en sí.

### **1.4 ¿Cómo participar y hacerse soci@?**

La participación y adhesión de nuevos socios permite que nuestra reivindicación siga teniendo voz propia, de manera autónoma e independiente.

La manera más efectiva de participar es adhiriéndose a la Plataforma: mediante el pago anual de una cuota sostendrás nuestro funcionamiento, tendrás acceso directo a las actividades de la PPIINA, a la información que periódicamente enviamos, y a participar en las reuniones de organización y en los actos que se convoquen.

Basta con rellenar el siguiente [formulario de adhesión <enlace>](#)

## **2 SOBRE LA PROPUESTA DE LA PPIINA**

### **2.1 ¿Cuáles son las peticiones y objetivos de la Plataforma?**

La PPIINA tiene un único objetivo y una única reivindicación o petición: consideramos necesaria una reforma legislativa que establezca que los permisos por nacimiento y/o adopción deben concederse a cada progenitor/a de tal manera que sean **INTRANSFERIBLES, DE IGUAL DURACIÓN, PAGADOS AL 100%** de la base reguladora y con la misma parte obligatoria; y que especifique las medidas transitorias necesarias para aumentar progresivamente el permiso de los padres (o del ‘otro progenitor’) hasta llegar en un plazo razonable a la igualdad, empezando por **ESTABLECER DE INMEDIATO LAS SEIS SEMANAS OBLIGATORIAS PARA LOS PADRES** (es la parte obligatoria que ya tienen las madres).

### **2.2 ¿Cuáles son los beneficios esperados de esta medida?**

Los beneficios son múltiples: los bebés estarán mejor atendidos en sus primeros meses de vida; habrá una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en el cuidado de los hijos y por extensión en el resto de las tareas domésticas; habrá una mayor igualdad efectiva en el ámbito laboral, con la multitud de efectos positivos para las mujeres que ello conlleva; las familias podrán conciliar mejor; las empresas capitalizarán mejor el talento femenino y disminuirán sus índices de rotación; la economía será más eficiente; el Estado tendrá más ingresos por impuestos y cotizaciones sociales y se reforzará la sostenibilidad del estado de bienestar; se promoverá la igualdad y la no transmisión de los roles de género a las nuevas generaciones; etc., etc.

Para una descripción detallada de los beneficios previstos, ver la presentación “Qué pide la PPIINA” en esta misma página web.

### **2.3 ¿Por qué es tan importante la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad?**

Porque los hijos/as tienen derecho a ser cuidados por ambos progenitores/as (en familias biparentales) y a que no se les transmitan los perjudiciales roles de género.

Porque madre y padre tienen la misma responsabilidad y por lo tanto el mismo derecho/deber de cuidar de la criatura.

Para romper con los comportamientos diferenciales entre varones y mujeres que se inician desde los cuidados en el momento del nacimiento o de la adopción.

Porque el permiso de maternidad actual discrimina a varones y mujeres:

El permiso de maternidad supone una carga presente únicamente en el currículum oculto de las mujeres en su inserción en el mercado laboral.

Las mujeres no se incorporan al ámbito laboral en las mismas condiciones que los varones, pues este permiso de maternidad y la protección de su puesto durante este permiso suponen un condicionante a la hora de su contratación.

Blindar los contratos de las mujeres durante el periodo del embarazo hasta el permiso tiene un efecto negativo contra la posición de las mujeres en el mercado de trabajo si solamente les ocurre a ellas. Este blindaje tiene sentido y es justo si se aplica también a los varones padres.

Los varones carecen de este derecho. No pueden cumplir con sus obligaciones ni derechos de paternidad, pues no tienen opción a este permiso.

El permiso de paternidad vigente a la fecha de hoy (diciembre de 2016) sigue siendo el recogido en la LOIEMH de 2007, que ampliaba de dos días de permiso con trece días más, es decir, un total de 15 días.

La Corresponsabilidad es uno de los objetivos de la LOIEMH y un eje clave del Plan Estratégico de Igualdad, en el que se dice lo siguiente:

“es necesario desarrollar estrategias de cambio que venzan las resistencias culturales hacia el reparto equitativo del tiempo (entendido como recurso prioritario) y de las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y los cuidados a las personas”. La reivindicación de la PPIiNA coincide plenamente con este objetivo, pues se trata de una estrategia de cambio que contribuye a vencer las resistencias culturales al reparto equitativo y a la corresponsabilidad en los cuidados de menores.

La Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, amplía este permiso a un mes, pero retrasaba su entrada en vigor al 2011, alargando plazos innecesariamente. Posteriormente la entrada en vigor se ha ido posponiendo al año siguiente año tras año, de manera que a día de hoy (diciembre de 2016) todavía siguen sin entrar en vigor esas dos semanas adicionales que extienden el permiso de paternidad hasta llegar a un mes (cuatro semanas).

Es contradictorio que la Ley disponga que deba promoverse “la distribución a partes iguales de las responsabilidades familiares entre el padre y la madre”, pero en la práctica establezca que los padres puedan cuidar tan sólo durante cuatro semanas.

Por lo tanto, en las prestaciones de la Seguridad Social existe una discriminación directa por sexo. El permiso de maternidad incluye una parte considerada de recuperación del parto, más otra parte para el cuidado de las criaturas. El permiso de paternidad es imprescindible tanto para el cuidado de las criaturas como para la atención debida a la madre en su recuperación. Los varones están utilizando el permiso de paternidad disponible, y si contaran con un permiso más amplio también lo utilizarían. Los niños y las niñas merecen la atención y el cariño de ambas personas progenitoras, sean una pareja de dos sexos o del mismo. Si es una familia con hijo/a adoptado, la madre (o padre adoptante) tiene que tener el mismo derecho individual.

## 2.4 ¿Por qué deben ser intransferibles?

Las prestaciones de la Seguridad Social son personales e intransferibles, y se corresponden con las cotizaciones de cada persona. La actual asignación de un permiso de 16 semanas a la madre con un periodo de 10 semanas que puede ser transferido al padre, significa que:

- Primero, se le ha asignado de manera prioritaria la tarea de cuidado a la mujer, ya que el permiso de maternidad es de 16 semanas frente a las 2 semanas del permiso de paternidad;
- Segundo, en caso de que ella no lo pueda ejercer le puede transferir el permiso al padre, lo cual ocurre pocas veces, porque este permiso se creó para las madres y la denominación así lo indica.
- Tercero, ¿por qué habría de renunciar una persona a un derecho personal adquirido con sus cotizaciones a la Seguridad Social?

Las experiencias de otros países, incluido el nuestro, nos muestran que:

- la parte conjunta o compartida de los permisos la asumen principalmente las mujeres;
- los varones se toman estrictamente los permisos intransferibles (si no se coge se lo pierde la criatura);
- los permisos conjuntos no dan resultados positivos como estrategias de cambio hacia la corresponsabilidad.

El uso de los permisos de paternidad por parte de los varones quedaría claramente reconocido y protegido con un permiso intransferible de paternidad igual al actual de maternidad. Por lo tanto, la solución está en que cada persona sea titular de forma personal e intransferible de su propio permiso para cumplir con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española. Según la filosofía de la seguridad Social, cada persona acumula cotizaciones que luego le proporcionan prestaciones económicas cuando situaciones como enfermedad, jubilación o desempleo les impiden trabajar. Todas estas prestaciones son personales e intransferibles. Por ejemplo, si una persona no quiere jubilarse puede seguir trabajando, pero no puede pasarle su pensión a otra. O si aprueba unas oposiciones interrumpirá su prestación de desempleo no agotada, pero no podrá pasársela a otra persona desempleada de su familia por muy necesitada que esté. En España, desde la Ley 3 de 3 de marzo de 1989, la madre puede transferirle al padre una parte de su permiso de maternidad (10 semanas desde 1999) y también sus horas de lactancia. ¿Por qué esta excepción? Era la forma más económica de incluir a los padres formalmente en los permisos. Así, con la coartada de la ‘libertad de elegir’ se transfiere la responsabilidad a las madres, haciendo prevalecer la idea de que si ellas se lo toman todo es porque quieren. En realidad este es el viejo recurso de dominación que consiste en ignorar las presiones a las que se ven sometidas las personas, culpándolas a ellas tanto de ceder a esas presiones como de combatirlas.

Las estadísticas muestran de forma abrumadora que los hombres se toman solamente los permisos intransferibles (salvo excepciones), y que transfieren sistemáticamente a las mujeres la parte conjunta o transferible. Hasta tal punto es así que las partes intransferibles que se han ido estableciendo para ambos progenitores (por ejemplo, en Suecia y en Alemania dos meses actualmente), son denominadas ‘meses del papá’, porque esa es la parte que se toman ellos, dejando los once meses restantes a las madres. Es curioso también que, aunque está estudiado que las mujeres tienen menos capacidad de decisión a todos los niveles, se atribuye a ellas la decisión de acaparar sistemáticamente el tiempo de los permisos conjuntos, como si los padres no tuvieran ni voz ni voto dentro de la pareja.

## **2.5 ¿Por qué es malo seguir como hasta ahora? ¿Por qué no seguir igual? (así nos va bien)**

Porque el actual sistema de permisos fomenta la división sexual del trabajo (mujeres a cuidar, hombres a proveer), que es la principal causa de la discriminación laboral de las mujeres, ya que a las mujeres se las ve como menos disponibles que los hombres, lo que da lugar a la discriminación estadística..

Porque es un desperdicio para la sociedad, para la economía y para las empresas el invertir ingentes cantidades en formar a las mujeres para luego desaprovechar su potencial en el mundo laboral solo por mantener el sistema patriarcal.

Porque las tasas de nacimientos son muy bajas y esto pone en peligro nuestra supervivencia como sociedad. Esto no es por “egoísmo” de las mujeres: los potenciales progenitores toman sus decisión de tener hijos (si los desean) con edad más avanzada o finalmente se resignan a no tenerlos por el elevado coste que tiene para las mujeres tener que cargar sobre sus espaldas la conciliación y penalización por maternidad. Los hijos no se pueden seguir teniendo a costa de las mujeres

## **2.6 ¿Por qué queremos eliminar los roles de género y conseguir una sociedad de personas?**

El nacimiento de un bebé es un momento crucial. Si queremos una sociedad en igualdad, es imprescindible que rompamos con los comportamientos diferenciales que actualmente inician a las personas en la desigualdad y en la dominación desde el nacimiento. La mejor escuela de igualdad es un entorno en el que todas las personas adultas cuiden y sean independientes económicamente. Esta es una condición necesaria para ser libres, aunque no sea la única.

Actualmente, a pesar de las declaraciones puntuales, en la práctica los poderes públicos transmiten la idea de que las mujeres deben centrarse prioritariamente en el cuidado, y los hombres prioritariamente en el trabajo asalariado, lo que afecta a todas las mujeres sean o no madres. El permiso de paternidad actual, menor que el de maternidad, es un modelo de amabilidad pero no de igualdad, porque no ataca la división sexual del trabajo. Los permisos iguales e intransferibles no son necesarios solamente para los padres, las madres y los bebés, sino que suponen una apuesta por la eliminación de los roles de género. Un gobierno que no define el objetivo de igualdad de los permisos no puede decir que está verdaderamente por la igualdad.

Aunque pueda parecer que se trata de una simple reivindicación de Seguridad Social, el hecho es que no se ha conseguido en ningún país del mundo. ¿Por qué? Precisamente porque ataca de raíz la división del trabajo, que es una base fundamental del patriarcado. Hoy en día pocas personas defienden que las madres falten a sus puestos de trabajo más que los padres, o que los padres cuiden menos que las madres. Al contrario, numerosas personalidades de todos los ámbitos se definen a favor de la igualdad efectiva de los permisos y nos dicen que esta reforma es ‘una cuestión de justicia’, ‘sensata’ o incluso ‘de cajón’. Esta aparentemente simple reivindicación, precisamente por su fácil diseño y aplicación, por su bajo coste presupuestario y por la obviedad de su efecto sobre los roles de género en todas las esferas, muestra la inconsistencia entre un discurso teóricamente igualitario y la verdadera voluntad política. La falta de argumentos en contra le confiere un enorme poder heurístico y le convierte en un test para determinar si un gobierno apuesta realmente por la igualdad.

La vieja y siempre vigente reivindicación feminista de independencia económica para todas las mujeres no es la única importante, pero es condición ‘sine-qua-non’ para decidir el curso de la propia vida. En una sociedad donde la maternidad determina una vida diferente que la paternidad, todas las mujeres son vistas en primer lugar como posibles madres aunque no tengan la menor intención de serlo, y son penalizadas por ello (discriminación estadística).

Imaginar una sociedad de personas sustentadoras/cuidadoras en completa igualdad es tanto como imaginar una sociedad en la que solamente existan diferencias individuales pero no sexuales. Una sociedad en la que las personas no se vean reducidas al papel de madres, trabajadores, cuidadoras, masculinas, femeninas, casadas, solteras, con papeles, sin papeles... Imaginar esta sociedad es posible. Imaginarla y luchar por ella es ya experimentarla en cierto modo y por ello tiene en sí mismo un gran poder transformador de nosotras mismas/os. Porque lo personal es político y lo político es personal. ¡Seamos realistas, pedir lo aparentemente imposible es hacerlo posible!

### ***2.7 ¿Qué igualdad fomentan los permisos PPIINA?***

La igualdad es que los hombres tengan los mismos derechos para poder ocuparse de sus hijos/as cuando nacen.

La igualdad es que los/las niños/as vean que su papá les cuida igual que su mamá.

La igualdad es que las mujeres puedan dedicarse a su trabajo asalariado, a su profesión y a sus hobbies en la misma medida que los hombres.

La igualdad exige que los empresarios tengan las mismas obligaciones cuando contratan a un hombre que cuando contratan a una mujer.

La igualdad implica que los empresarios no tengan un prejuicio estadístico sobre la dedicación de una mujer en edad fértil

Igualdad no significa que solo hay un sujeto mujer o un solo sujeto hombre: por eso la igualdad también significa “performar” como mujer o como hombre de muchas maneras, reivindicando la legitimidad de cada opción, por muy inusual que parezca, y la consecuente igualdad de tratamiento para todas ellas. Igualdad significa poder ser diferente, abrir caminos de ser.

## **3 SOBRE LA ESTRATEGIA Y FORMA DE IMPLANTACIÓN**

### ***3.1 ¿Será difícil de diseñar?***

Esta reforma tiene la ventaja de que lo que se pretende es calcar exactamente un derecho que ya está configurado (el de las madres), y simplemente extenderlo a todos/as los/as progenitores/as (aparte de, eso sí, hacerlo también totalmente intransferible, lo que no tendrá mucha incidencia práctica, pues las 10 semanas actualmente transferibles se las toman casi exclusivamente las madres de todas maneras).

La actual legislación presenta numerosas y graves incoherencias: diferencias entre adopción y nacimiento; acumulación de diferentes permisos que tienen la misma finalidad (horas de lactancia), etc. Estas incoherencias son fruto de una acumulación de parches sobre una legislación obsoleta basada en diferenciaciones de género que ya no tienen sentido, ni en la práctica ni en el lenguaje. Así, se dan casos grotescos como que, en los casos de parejas femeninas homosexuales, una mujer se tenga que tomar el permiso de paternidad. Esta reforma simplificaría y daría coherencia al sistema de permisos por nacimiento o adopción. En cuanto a las protecciones del empleo y otras disposiciones complementarias, se trata también de extender las que hay ahora para las madres a todas/os los/as progenitores/as.

### ***3.2 ¿Cuáles son las líneas generales de la reforma legislativa que propone la PPIINA?***

La reforma legal propuesta por la PPIINA implementa la idea de que los padres tengan el mismo derecho que las madres, y que este derecho sea completamente intransferible y pagado al 100% de la base reguladora, tal y como lo está ahora el permiso de maternidad. El permiso de maternidad actualmente es de 16 semanas, de las cuales las 6 primeras son intransferibles y

obligatorias, y las 10 últimas son transferibles (y naturalmente voluntarias). El permiso de los padres (o madres no biológicas) irá aumentando desde las 2 semanas que tienen actualmente hasta las 16 semanas que dura el permiso de maternidad. Este permiso será completamente intransferible en todo momento. Al final del periodo de implantación, por tanto, serán 14 semanas más para los padres, sin posibilidad de cedérselo a otra persona (ver calendario en el gráfico al final del documento de presentación de la Proposición de Ley de la PPIINA).

A medida que el permiso de los padres va aumentando más allá de las 6 semanas, proponemos ir haciendo intransferibles también el permiso de las madres en la misma medida, de tal manera que al final del calendario el permiso sea de 16 semanas intransferibles para cada progenitor/a.

Por coherencia con la idea de equiparación del derecho del padre (o madre no biológica) al de la madre biológica, proponemos que, de las 16 semanas de permiso intransferible de los padres, 6 semanas sean obligatorias. De otro modo tendríamos que proponer que se eliminara la obligatoriedad de las primeras 6 semanas de las madres. La obligatoriedad no es un rasgo determinante para el disfrute o no del permiso (en muchos países no son obligatorias, y a pesar de ello se cumple la regla de oro: los padres se toman solo su parte intransferible y bien pagada, mientras las mujeres se toman el resto). Pero consideramos más justo, y más asumible por la población, el proteger también el derecho de los padres en lugar de quitar la protección que tienen las madres.

De hecho, nos parece muy positivo que en España se proteja el derecho de las madres durante 6 semanas. Y, precisamente, proteger el derecho de los padres también es muy importante (si bien no han dado a luz, están sometidos a enormes presiones para no tomarse el permiso). Pero lo que la PPIINA pone en primer plano es que el permiso debe ser: 1) DE IGUAL DURACIÓN QUE EL DE LA MADRE; 2) INTRANSFERIBLE EN SU TOTALIDAD; y 3) PAGADO AL 100% (son las tres condiciones que se deben dar JUNTAS para que la inmensa mayoría de los hombres se tomen el mismo tiempo de permiso que las mujeres). La obligatoriedad durante 6 semanas es una protección adicional y una condición necesaria para que el permiso sea idéntico al actual de maternidad, pero es solamente un detalle del diseño que no ponemos en primer plano para no confundir sobre lo importante de un diseño ya de por sí complicado.

### **3.3 ¿Y por qué no permisos conjuntos o transferibles? La mayor trampa.**

El establecimiento de permisos conjuntos, familiares o transferibles es actualmente la mayor trampa para impedir el avance hacia la igualdad en ese terreno. En efecto, si por ejemplo Alemania, en la reforma de 2007, hubiera instaurado doce meses para las madres y dos para los padres, se hubiera encontrado con una gran oposición. Así que lo que se hizo fue poner doce meses de permiso parental pagado al 65% del salario (con tope de 1.800€ al mes) y a dividir 'libremente' entre los dos progenitores, que se alargan hasta catorce si cada uno de ellos se toma al menos dos. En la práctica, no hubo que esperar a la publicación de las primeras estadísticas de uso para que la ciudadanía hablara de los dos meses del papá y los doce de la mamá. En 2014 solo un 34% de los padres se tomó algunos días de permiso remunerado (Destatis, Sozialeistungen – Elterngeld), pero mucho menos que las madres. En el tercer cuatrimestre de 2016, el 79% de esos padres, que se tomaron algún día de permiso, usaron hasta 2 meses de permiso y el 95% de las madres se tomaron entre 10 a 14 meses (Destatis, Statistik zum Elterngeld, Leistungsbezüge, 2016, T2.3).

### **3.4 ¿Por qué solo permisos y no además otras medidas de conciliación? Los permisos no son lo único que hay que hacer**

Nos centramos en los permisos porque son una clara desigualdad en la legislación, identificable y comparativamente fácil de explicar. Además, esta reivindicación es estratégica

y rompedora porque supone un fuerte cambio en lo micro, en el ámbito familiar, que es la nueva frontera del feminismo.

Pero no es lo único que hay que hacer. Muchas otras medidas son necesarias. Sin embargo, esta es fácil de entender, bien acogida por la población, fácil de implementar, emblemática de la apuesta por la corresponsabilidad, directamente responsabilidad del gobierno y del parlamento, no cara comparada con otras medidas....

### **3.5 ¿Por qué no de una vez: permisos iguales?**

La PPIINA propone llegar a la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad mediante un incremento progresivo del permiso de paternidad hasta llegar a la equiparación en 6 años. Porque queremos provocar un impacto social pedagógico continuo por medio de una equiparación progresiva. Porque las empresas y la sociedad necesitan un periodo de adaptación. Porque es más fácil en términos presupuestarios.

### **3.6 ¿No es mejor dejar que la corresponsabilidad vaya calando poco a poco? ¿No sería mejor cambiar antes la mentalidad de los hombres (y de las mujeres)?**

La mentalidad ya está cambiando: según indican las estadísticas, la sociedad española apuesta por la pareja igualitaria. Pero la mentalidad no cambia totalmente si no se cambian las estructuras sociales en las que se asienta, por muchas campañas educativas que se lancen. La sociedad debe estar preparada para el cambio (y en España lo está), pero una vez que ese cambio se hace, tiene un gran efecto multiplicador en la transformación de la mentalidad de las personas.

Las leyes (las políticas públicas) tienen un gran poder para cambiar las mentalidades y los comportamientos. En España hemos visto muchos casos: el tabaco, la conducción, el matrimonio de gais y lesbianas...

Por otra parte, las mujeres no están dispuestas a esperar un futuro que quizá no se realice nunca por sí solo. Y los hombres, algunos hombres al menos y creemos que cada vez en número creciente e imparable, no quieren seguir dando coartada a este modelo sordo de desigualdad, ni en el trabajo ni en la familia.

### **3.7 ¿Qué trampas se pueden colar en la tramitación de la reforma de los permisos, para mantener a los hombres alejados del cuidado de sus criaturas?**

Los escollos que se encuentra la reforma PPIINA no son presupuestarios sino resistencias a la igualdad. Como la igualdad está asumida por la ciudadanía, la forma de mantener la desigualdad es declarar el objetivo de igualdad y traicionarlo en la práctica. Esto es lo que se hace en la reforma contenida en el programa electoral de 2015 del partido *Ciudadanos* –que después fue aceptada en el 2016, en sendos acuerdos de investidura, primero por el PSOE y después por el PP- mediante la introducción de los permisos transferibles o de libre disposición.

Otro de los recursos para desactivar la reforma reivindicada por la PPIINA es minimizar la diferencia entre las propuestas, por ejemplo declarando el acuerdo con los permisos iguales e intransferibles pero introduciendo una parte transferible como si fuera un detalle menor. Sin embargo, sabemos que la letra pequeña puede cambiar el resultado sustancialmente, haciendo que los hombres se tomen el permiso masivamente o que, por el contrario, solo se lo tomen una minoría. Por eso, la PPIINA insiste en recordar la regla de oro de los permisos, que se cumple en todos los países: los hombres solamente se toman mayoritariamente los permisos que son intransferibles y que están pagados a tasas cercanas al 100%.

Otro recurso, que ya hemos experimentado desde 2010, es retrasar la reforma encargando su estudio a comisiones y subcomisiones varias. Afortunadamente hemos llegado a que en octubre de 2016 el Pleno del Congreso de los Diputados aprobase la reforma de la PPIINA con solamente 2 votos en contra (<http://igualeseintransferibles.org/blog/el-pleno-del-congreso-de-los-diputados-demanda-la-ampliacion-del-permiso-de-paternidad-a-16-semanas-para-equiparlo-al-de-maternidad/>) El próximo paso no es más que el de la tramitación de la Proposición de Ley que la PPIINA tiene escrita desde 2011; con las modificaciones que se acuerden siempre que no varíen el espíritu y los resultados previsibles y contrastados.

Si se aprueba la reforma PPIINA, sin tergiversarla con ningún detalle que desvíe del objetivo de que ambos progenitores/as se hagan cargo de su criatura durante el mismo periodo dentro del primer año de vida, estará asegurada la equiparación. En cambio, si no se establece ese diseño de igualdad radical, quedará la puerta abierta a múltiples trampas. Esas trampas se presentarán como detalles sin importancia, pero serán decisivas. Más aún, una reforma teóricamente atractiva puede empeorar a posteriori mediante otras modificaciones que pueden pasar desapercibidas a la ciudadanía bien por un articulado obtuso o retorcido, o bien al ser implementadas por el Gobierno vía desarrollo reglamentario. No queremos que el gobierno acabe por emular al Conde de Romanones con aquello de “Dejad que ellos [los diputados] hagan las leyes, yo haré el reglamento”.

A continuación listamos algunas trampas que se han producido en otros países. La lista siguiente no es exhaustiva, pero puede dar una idea de que las posibles trampas son muchísimas.

- Consolidación del principio de transferibilidad y aumento posterior de la parte transferible hasta aprox. 1 año.
- Reducir la remuneración (<80%)
- Poder tomarse el permiso hasta por días y hasta en los 8 años primeros de vida de la criatura
- Dar la opción de alargar el tiempo reduciendo la remuneración
- Que lo paguen las empresas
- Obligar a que el permiso de paternidad tenga que tomarse durante el de maternidad (España Ley 9/2009, RU)
- Que se pueda transferir a otra persona cuidadora no progenitora (ejemplo: abuela)

## 4 POR QUÉ AHORA Y POR QUÉ EN ESPAÑA

### 4.1 *¿No es esta una medida demasiado nueva? ¿Hay experiencias en otros países?*

España es pionera en muchos aspectos relacionados con la igualdad. En este, además, tenemos la oportunidad de hacerlo bien desde el principio. La experiencia internacional muestra que estas reformas son más fáciles en países donde aún no se han establecido permisos demasiado largos para las madres (o transferibles, que en la práctica es lo mismo). Esa es la razón de que el país que ha llegado más lejos sea Islandia, partiendo de un permiso muy escaso en el año 2.000.

### EXPERIENCIAS DE INTERÉS PARA LA EQUIPARACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD

En los países de la UE existe una diversidad de forma, denominación y funcionamiento de los permisos destinados al cuidado ante el nacimiento o adopción. Esta síntesis recoge las experiencias que se consideran de mayor interés y relevancia por aspectos específicos de la

configuración de los permisos (los que tienen partes de permiso intransferible iguales o cercanas y remunerados) y los datos contrastados del uso diferenciado que hacen hombres y mujeres de sus permisos. Sólo se consideran en las experiencias elegidas, la duración de los permisos que están remunerados y se indican a qué tasa de % del salario.

Es relevante observar la distribución entre hombres y mujeres del derecho al permiso para el cuidado (maternidad, paternidad y parental) según sea éste un derecho intransferible del tipo 'o lo usa la persona titular o se pierde' o, por el contrario, se trate de un derecho que se puede transferir entre ambos progenitores/as.

Año	Países y experiencias	DURACIÓN y los	Uso por los	OBLIGATORIO				
		INTRANSFERIBLE	TRANSFERIBLE	INTRANSFERIBLE	TRANSFERIBLE			
	SUECIA	Mujeres	Hombres	Familiar/ Individual			Mujeres	Hombres
		2 meses	2 meses +10d	9 meses <sup>1</sup> (360 días)	80%	18%	2 semanas	
		77,6%	77,6%	77,6%				
1995 2002 2000	ASPECTOS RELEVANTES DE LA REFORMA Y OBSERVACIONES Representa la reforma de la estructura y funcionamiento del Permiso Parental incluido en 1974							
	ISLANDIA	3 meses	3 meses	3 meses	89,8%	17%		
		80%	80%	80%				
2000 2003	ASPECTOS RELEVANTES DE LA REFORMA Y OBSERVACIONES							
	ALEMANIA	3,5 meses	2 meses <sup>2</sup>	8,5 meses	13,7% <sup>3</sup>		8 semanas	
		100%	67%	67%				
2001 2000	ASPECTOS RELEVANTES DE LA REFORMA Y OBSERVACIONES 2001: flexibilidad y permiso a tiempo parcial							

1 Además hay otros 3 meses pagados a un importe fijo de 17€ diarios.

2 Están incluidos en el Permiso parental, pero si el padre se toma al menos 2 meses, entonces el pago del permiso se incrementa otros dos meses; en total son 12 + 2 meses.

3 Datos de mitad del 2008. Desde que se introdujo la reforma del 2007, aumentó el % de hombres que hicieron uso de su permiso; A final del 2007 fue de **12,4%**.

Año	Países y experiencias	DURACIÓN y remuneración	Uso por los progenitores	OBLIGATORIO				
				INTRANSTRansferible	TRANSFERIBLE	INTRANSTRansferible	TRANSFERIBLE	
	ESLOVENIA	3,75 meses	3 meses	9,25 meses	75%	5,6%	28 días	15 días
		100%	100% 15 días	100%				
2006	Contenido de la reforma y observaciones de interés - Modifica la ley del 2001 en aspectos de la obligatoriedad del inicio del permiso parental							

#### ALGUNAS CONCLUSIONES DE LAS EXPERIENCIAS MOSTRADAS:

Existe una PAUTA DE COMPORTAMIENTO DIFERENCIADO ENTRE LOS HOMBRES a la hora de usar su permiso, en función de si éste es un derecho intransferible de ellos o una parte del permiso que les puede transferir la mujer (u otro/a progenitor/a). Los hombres **utilizan el permiso** cuando es INTRANSFERIBLE y está BIEN REMUNERADO (a tasas cercanas al 100%).

Los hombres prácticamente **no utilizan el permiso** cuando es TRANSFERIBLE (derecho conjunto o 'para compartir' entre ambos progenitores). De hecho, en la práctica, son las mujeres quienes toman los permisos transferibles, estén remunerados o no. La introducción de una **parte de permiso obligatoria** para los hombres, facilita la PROTECCIÓN Y EJERCICIO DE SU DERECHO.

**Islandia** constituye la **experiencia más ilustrativa**, por su proceso de reforma gradual y por los efectos constatados de la misma a medida que se ha ido incrementando la duración del permiso intransferible destinado a los hombres, hasta su equiparación con el destinado a las mujeres: la implicación de los hombres aumenta espectacularmente y la mejora de indicadores de desigualdad de género en el mercado laboral muestran parte del camino a emprender.

A pesar de ser el caso que más se orientado hacia la igualdad, la incorporación de una parte de derecho transferible contrarresta, en la práctica el avance hacia el modelo de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

#### Efectos de la reforma de Islandia durante su implementación: Uso de los permisos maternal, paternal y parental

	2001		2002		2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Incidencia del uso	82.4%	100%	83.6%	100%	86,6%	100%
Nº de días que usan	39	186	68	187	97	183

Uso de tiempo	14.5%	94.2%	13.9%	93.4%	16.1%	90.9%
Uso de tiempo	5,1%	0.9%	10.1%	0.8%	14,2 %	1.0%
Uso que hacen del	45.2%	71%	21.2%	63.8%	13.7%	45,7%
Uso que hacen del	54.8%	29%	78.8%	36.2%	86.3%	54,3%
Salarios de las mujeres en relación al de los hombres						
		58,2%		60,4%		62,5%

Fuente: Centre for Equality Advancement, 2005-

#### DOCUMENTACIÓN BIBLIOGRÁFICA DE REFERENCIA:

Castro-García, Carmen (2009): 'Relación entre mercado de trabajo, políticas públicas e igualdad de Género'. III Congreso de Economía Feminista (Baeza).

[http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Area2/CarmenCastro\\_III EcoFeminista.pdf](http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Area2/CarmenCastro_III EcoFeminista.pdf)

Castro García, Carmen y Pazos Morán, María (2007): 'Los permisos parentales: una crítica feminista de las tendencias actuales en Europa'. En Pazos Morán, María (ed) Economía e Igualdad de Género: retos de la Hacienda Pública del siglo XXI. Instituto de Estudios Fiscales.

Moss, Peter et al. (2009, 2008, 2007): International review of Leave Policies and Related Research.

#### **4.2 ¿Por qué hacerlo en España precisamente? En ningún país se ha llegado aún tan lejos**

España es pionera en muchos aspectos relacionados con la igualdad. En este, además, tenemos la oportunidad de hacerlo bien desde el principio. La experiencia internacional muestra que el avance hacia permisos iguales e intransferibles es más fácil en países donde aún no se han establecido permisos demasiado largos para las madres (o transferibles, que es prácticamente lo mismo). Esa es una de las razones de que el país que ha llegado más lejos en este terreno sea Islandia, mientras que Suecia actualmente está relativamente cerca de Alemania, a pesar de que ambos países responden por lo demás a un modelo de sociedad muy diferente: Alemania es emblema del modelo 'sustentador masculino/esposa dependiente', mientras que Suecia lo es de la orientación hacia 'personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad' (ver el libro de Moss et al: 'The politics of leave policies' 2009, 2008, 2007).

#### **4.3 ¿Cuáles son los principales argumentos sociales a favor de esta medida?**

El permiso de paternidad intransferible cuenta con el fundamental apoyo de la ciudadanía (barómetro del CIS 2006, marzo 2010 y marzo 2012, estudio CIS número 2973) y de numerosas personalidades de todos los ámbitos. El Congreso se ha pronunciado mayoritariamente en varias legislaturas, en diversas Proposiciones no de Ley, a favor de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%. Es una política de fácil diseño, con un impacto de género positivo, que puede dar resultados muy importantes. Tiene un bajo coste presupuestario. Y no hay argumentos en contra.

#### **4.4 ¿Hay estudios científicos sobre los efectos de esta reforma?**

Algunas referencias sobre efectos de diferentes sistemas de permisos y sobre la pertinencia de la reforma PPIINA:

- Castro García, Carmen y María Pazos Morán (2016): Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. Feminist Economics Review.

<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13545701.2015.1082033>

- Tesis de Irene Lapuerta

[http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/observatorio/uploads/30282\\_Lapuerta\\_Empleo-2012.pdf](http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/observatorio/uploads/30282_Lapuerta_Empleo-2012.pdf)

- Tesis de Carmen Castro

<https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2080/castro-garcia-tesis15.pdf?sequence=1>

- Tesis de Cristina Castellanos

<http://eprints.sim.ucm.es/37399/1/T37129.pdf>

- MenCare Parental Leave Platform

<http://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>

#### **4.5 ¿No hay otras inversiones del Estado más prioritarias o más beneficiosas?**

Los temas de derechos humanos, como es la igualdad entre mujeres y hombres, deberían ser prioritarios, independientemente del coste. Se trata de acabar con la última discriminación legal todavía existente entre hombres y mujeres, y con una anomalía desde el punto de vista de las prestaciones sociales, porque no hay ninguna otra prestación social dependiente del sexo y que además sea transferible excepto el permiso por nacimiento.

Pero desde un punto de vista utilitarista, podría parecer que esta “modesta” reforma que propone la PPIINA es algo insignificante o, en todo caso, no urgente porque habría otras inversiones del Estado más beneficiosas. Sin embargo, la propuesta de la PPIINA aborda acuciantes problemas del común de la población y, a la vez, tiene repercusiones estructurales en el ámbito económico y social que contribuyen a resolver también algunos de los grandes problemas de la sociedad española.

Si tomamos como referencia los 425.000 nacimientos que aproximadamente se producen en España cada año, y aunque no todos los padres de esas criaturas se podrían acoger al permiso paternal reformado que proponemos (por falta de cotizaciones a la SS u otras causas), podemos pensar de la manera siguiente en la repercusión de nuestra reforma de los permisos: 400.000 familias al año pueden conciliar mucho mejor para cuidar de sus bebés, es decir, 400.000 criaturas cada año pueden ser cuidadas directamente por sus progenitores durante su primer año de vida, con toda la influencia positiva que ello conlleva en su desarrollo evolutivo, toda una inversión de futuro para nuestra sociedad, además reduciendo el riesgo de pobreza infantil; 400.000 hombres al año, 1m 600mil en una legislatura, pueden disfrutar del contacto estrecho con sus criaturas en sus primeros meses de vida, transformando el perjudicial modelo de paternidad periférica al uso, aprendiendo nuevas competencias emocionales y organizativas al compartir los cuidados al 50%, y fomentando una relación no adictiva, personal y socialmente más sana, respecto de su trabajo remunerado; 400.000 mujeres al año, 1m 600mil en una legislatura, se ven descargadas de tener que afrontar casi en solitario la agobiante demanda de cuidado de sus bebés y pueden reintegrarse en un plazo corto a sus trabajos remunerados, no pierden oportunidades de desarrollo profesional y, con ello, ingresos y cotizaciones sociales, y muchas esquivan así el riesgo de caer en la dependencia económica o la pobreza femenina que a su vez impide salir de situaciones de violencia de género; 19 millones de mujeres en edad laboral ven reducirse su estigma de “menos disponibles para el empleo” y aumentar su empleabilidad; decenas de miles de empresas ven cómo sus inversiones en formación y desarrollo profesional de empleadas

valiosas no se pierden de la noche a la mañana por el abandono de la actividad laboral por parte de esas profesionales cualificadas, ven mejorar el ambiente de trabajo por las mejores perspectivas de conciliación, disminuyendo la rotación y aumentando la lealtad y la productividad de todo el personal, y ven como muchas más mujeres desarrollan una carrera profesional que les permite llegar a puestos de dirección, lo cual está demostrado que hace a las empresas más rentables. Por otra parte, al haber menos mujeres que abandonan el mercado de trabajo y se reincorporan a sus puestos tras la baja maternal, el Estado ve incrementar su recaudación tributaria y las cotizaciones a la Seguridad Social, mejorando la sostenibilidad del estado de bienestar. La economía se convierte en mucho más eficiente al no desperdiciar talento femenino ni capital cuidador de los hombres y la sociedad en su conjunto ve aumentar los niveles de bienestar de la infancia y de las familias, dando un gran paso hacia la igualdad de género y fomentando el incremento de la natalidad y la solución del problema demográfico de nuestro país.

¿Es este un impacto pequeño? ¿Los problemas que toca son poco prioritarios o poco urgentes? En la PPIINA creemos que pocas medidas ofrecen tanto retorno por tan poco. Y que pocas medidas como esta van al corazón de los problemas de todas las capas de la población, aunque especialmente de las capas más necesitadas. ¿Nos atrevemos a imaginar cómo sería nuestra sociedad tras p.ej. 10 años de permisos parentales implantados tal como los describimos?

#### **4.6 ¿Pero habrá demanda social suficiente?**

Es verdad que no hay manifestaciones en la calle pidiendo los permisos iguales e intransferibles. Tampoco las ha habido para muchos otros cambios legales (por ejemplo, la instauración de un IRPF progresivo, la Seguridad Social o más recientemente la Ley del Tabaco, el carné por puntos o el matrimonio para las personas del mismo sexo). Sin embargo, las encuestas muestran que la población española desea un cambio a un modelo de sociedad de personas cuidadoras/sustentadoras en igualdad. Como en muchos otros cambios que se han producido en este terreno, son los poderes públicos quienes tienen la responsabilidad de interpretar las necesidades de la población; para así traducirlos en cambios legislativos que conduzcan efectivamente a los cambios que la sociedad demanda. Solamente cuando el Estado no cumple su función, es cuando pasan a ser necesarias las manifestaciones callejeras, que le recuerdan la necesidad de servir a los intereses generales.

#### **4.7 ¿Conseguiremos el consenso suficiente?**

Ya lo tenemos. El permiso de paternidad intransferible ha sido siempre una medida en la que la actuación del Gobierno ha ido muy por detrás del consenso existente en el Parlamento. Antes del establecimiento de las dos semanas, todos los grupos parlamentarios habían ya votado a favor de las cuatro semanas (aunque no al mismo tiempo); y había numerosas enmiendas solicitando las cuatro semanas en la Ley de Igualdad. De hecho, la rebaja a dos semanas se hizo mediante pacto, de tal forma que las enmiendas se retiraron sin que el Pleno del Congreso pudiera llegar a votarlas.

Después de la Ley de Igualdad, el Congreso, por unanimidad, pidió al Gobierno que acelerara la extensión a cuatro semanas. A pesar de ello, esta extensión se retrasó a 2011, también mediante pacto. Posteriormente, la entrada en vigor se ha ido posponiendo al año siguiente año tras año, de manera que a día de hoy (diciembre de 2016) todavía siguen sin entrar en vigor esas dos semanas adicionales que extienden el permiso de paternidad hasta llegar a un mes (cuatro semanas).

El Congreso reclamó al Gobierno, por unanimidad, que acelerase los trámites para ampliar el permiso de paternidad a cuatro semanas (09/12/2008); después la Comisión de Igualdad del Congreso aprobó por unanimidad una Proposición No de Ley (noviembre 2012) instando al

Gobierno a la equiparación de los permisos porque el actual sistema es “disfuncional”; en marzo de 2016 la Comisión de Igualdad del Congreso volvió a aprobar por unanimidad una Proposición No de Ley en el mismo sentido y, por último, en octubre de ese mismo año, 2016, fue el Pleno del Congreso el que aprobó con solo dos votos en contra una nueva Proposición No de Ley a favor de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%.

Actualmente, numerosas personalidades de todos los ámbitos se han definido por la equiparación de los permisos, y ninguna en contra. La experiencia de la PPIINA es que en general las resistencias no son explícitas, precisamente porque ninguna fuerza política desea oponerse explícitamente al objetivo de corresponsabilidad. El objetivo de permisos iguales e intransferibles tiene la gran virtud de diferenciar entre el discurso vacío y la voluntad política real y efectiva. Por ello, el debate público será muy productivo y ayudará a que la ciudadanía vea más claramente quiénes están de verdad por la igualdad real y efectiva.

#### **4.8 ¿Por qué, entonces, no se pone en práctica?**

Razones de oportunidad política: la izquierda, al menos hasta ahora, parece que solo quiere rentabilizar el permiso ampliado (a 4 semanas) actual. La crisis económica ha retraído apoyos en sindicatos y otras organizaciones con la errónea idea de que el permiso es un coste a añadir a las arcas de la Seguridad social. Alguna derecha, por no decir casi toda la derecha, sigue con políticas de “amabilidad familiar”: que significa en la práctica perpetuar los modelos actuales, incluso pedirían ampliación del permiso de maternidad

## **5 EL COSTE DE LOS PPIINA**

### **5.1 ¿No es esta una medida muy costosa para el Estado?**

La equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad supone simplemente eliminar una discriminación explícita de la Seguridad Social y del Estatuto de los Trabajadores. Los cálculos presupuestarios son necesarios para poder llevar a cabo la reforma, pero no pueden ser una razón para mantener la discriminación y escamotear los derechos. Esta consideración se basa en nuestro ordenamiento jurídico, y la PPIINA la ha desarrollado ampliamente en el texto de la demanda que tiene presentada contra la Seguridad Social junto con una decena de padres discriminados. Sin embargo, afortunadamente, en este caso la reforma es muy barata, fácil de implantar y con un alto rendimiento en términos coste-beneficio.

Desde que se aprobara en el Congreso de los Diputados la necesidad de la reforma PPIINA por unanimidad de todos los grupos parlamentarios en octubre de 2012, pero sometida a “cuando la situación económica lo permita”, la PPIINA se ha concentrado en desarrollar los argumentos económicos. En este documento resumimos algunos de ellos, pero en la web de la PPIINA tenemos muchísimos más documentos al respecto.

Antes de entrar en las cifras, cabe aludir a la experiencia acumulada al respecto del debate presupuestario, tanto en nuestro país como en todos los demás países, pues sistemáticamente se produce el mismo fenómeno: siempre que se plantea aumentar el permiso destinado a los padres (es decir, intransferible y pagado al 100%), surge el inconveniente presupuestario. Sin embargo, nunca surge ese inconveniente cuando se plantea aumentar el permiso de las madres (ya sea en forma de permiso de maternidad exclusivo para ellas o en forma de permiso transferible, o “de libre distribución dentro de la pareja”, etc.).

Así, mientras en el Parlamento Español se votaba cada año retrasar la entrada en vigor de la extensión a 4 semanas del permiso de paternidad (aprobado mediante la Ley 9/2009), los mismos partidos votaban en el Parlamento Europeo por la extensión del permiso de maternidad a 20 semanas sin acordarse del coste. Por otro lado, ni siquiera 200 millones al

año parecía poder permitirse el presupuesto, mientras sí se permitía gastos muy superiores de efectos mucho menos beneficiosos social y económicamente, o incluso perjudiciales.

Así, igualmente, la reforma propuesta en su programa electoral de 2015 por el partido *Ciudadanos* no ha encontrado inconveniente presupuestario, a pesar de que es más costosa a corto plazo que la reforma PPIINA. La diferencia entre las dos propuestas es que la de la PPIINA sí se traducirá en que los hombres se tomen el mismo tiempo de permiso que las mujeres; mientras que la reforma de *Ciudadanos* se traduciría en que las mujeres se tomarían más del doble de permiso que los hombres (en el supuesto que se conservara su diseño original, lo que no sería seguro: una vez desactivada la igualdad mediante una reforma con apariencia de igualdad, pequeñas variaciones de detalle podrían empeorar sustancialmente el resultado, como ya hemos visto en otros países).

Sin embargo, recordemos, el gasto por semana de permiso de paternidad es aproximadamente el mismo que el gasto por semana de permiso de maternidad (en España, unos 100 millones de euros). Recordemos también el alto rendimiento en términos de eficiencia y sostenibilidad que tendrá la reforma PPIINA.

Tanto en los artículos científicos como en los textos legislativos europeos, existe un consenso acerca de los beneficios que acarrearía a este respecto la utilización de los padres del mismo periodo de permiso que las madres: mayor aprovechamiento del capital de empleo de las mujeres, mayor aprovechamiento del capital cuidador de los hombres, reducción de la economía sumergida, aumento de las cotizaciones sociales y de los impuestos pagados por las mujeres, aumento de la tasa de fecundidad, reducción de la violencia de género y doméstica, reducción de la pobreza infantil y femenina, aumento del bienestar y la formación infantil, etc. Dicho de otra manera:

- Lo costoso es tener un modelo productivo que excluye en buena medida a las mujeres de trabajos de responsabilidad y relacionados con innovación
- Lo costoso es educar a las mujeres igual que a los hombres, incluida educación superior, e hipócritamente no permitirles desarrollarse laboralmente
- Lo absurdo es que las mujeres tengan mejores resultados académicos en educación media y superior, y no se las emplee en toda la extensión posible en la economía más innovadora.
- Por otro lado, esta medida incrementará la dedicación de los hombres al cuidado (no solamente durante el permiso sino posteriormente), lo que también redundará en un ahorro de servicios públicos.

Sin embargo, a la hora de las recomendaciones, se olvida muy frecuentemente que la utilización por parte de los padres del mismo periodo que las madres solo se podrá alcanzar si los permisos son iguales en duración, completamente intransferibles y pagados al 100% para cada progenitor/a. La PPIINA tiene recopiladas las evidencias a este respecto, que son abrumadoras y que también están reconocidas en textos de la Unión Europea.

En resumen, no son argumentos presupuestarios los que impiden que se lleve a cabo la reforma PPIINA. No obstante, en otra pregunta frecuente resumimos algunas cifras que muestran el bajo coste de esta reforma.

## 5.2 ¿Pero cuánto costará exactamente?

Según la Seguridad Social (ver [pdf descargable en este link](#)):

Permisos de maternidad (contributiva) y paternidad en 2015. Datos actuales		
Maternidad	Paternidad	
Nº de madres/padres	273.181	238.806

Gasto total en 2015 (euros)	1.579.656.082	201.786.302
Gasto por semana (euros)	98.728.505	100.893.151

A continuación realizamos la proyección del gasto después de la reforma PPIINA, y calculamos el incremento presupuestario que supondría la reforma PPIINA respecto a la situación actual. Para ello, realizamos las siguientes hipótesis:

- 1.- El número de padres que se tomarían las semanas obligatorias sería igual al actual número de madres
- 2.- Actualmente la duración media del permiso de paternidad es de 13 días (la Seguridad Social no publica ese dato pero lo confirma informalmente)
- 3.- El número de padres que se tomarían las 14 semanas voluntarias sería igual al actual número de padres, y se lo tomarían todos en su totalidad (esta hipótesis previsiblemente no se alcanzaría a corto plazo, por lo que esta estimación del coste de la reforma debe considerarse una cota máxima por encima del coste real)

<b>Cálculo del incremento presupuestario proyectado tras la reforma PPIINA</b>	
Gasto por semana obligatoria padres	115.416.245
Gasto por semana voluntaria padres	100.893.151
Gasto total por 6 sem. oblig + 10 sem. voluntarias	1.701.428.982
Incremento total respecto al gasto actual	<b>1.499.642.680</b>

A continuación calendarizamos el incremento de gasto según el calendario de implantación de la reforma propuesto por la PPIINA.

<b>Incremento presupuestario por año según el calendario propuesto por la PPIINA</b>	
Primer año (de 2 semanas voluntarias a 6 obligatorias)	490.711.170
Segundo año (2 semanas voluntarias más)	201.786.302
Tercer año (2 semanas voluntarias más)	201.786.302
Cuarto año (2 semanas voluntarias más)	201.786.302
Quinto año (2 semanas voluntarias más)	201.786.302
Sexto año (2 semanas voluntarias más)	201.786.302
Total al final del calendario	1.499.642.680

### **5.3 ¿Podrá permitírsele la economía?**

Desde 2005, la PPIINA ha contra argumentado la objeción presupuestaria (ver, por ejemplo, ‘Las Cuentas del Gran Capitán’ en 2006, la Carta a la Vicepresidenta en 2006 o La Hucha de la Igualdad en 2009)<sup>4</sup>. El argumento presupuestario esconde resistencias implícitas pero no responde a la realidad. En primer lugar, muy frecuentemente se sobreestima el coste. En segundo lugar, esos argumentos aparecen a la hora de aumentar el permiso de paternidad, pero no cuando se trata de aumentar el de maternidad, o de subvencionar los empleos a tiempo parcial o las excedencias para el cuidado. Cuando se discutía la Ley de Igualdad, algunas personas argumentaban que no era posible establecer las cuatro semanas de permiso de

<sup>4</sup> Estos documentos están disponibles en la web de la PPIINA: [www.igualeseintransferibles.org](http://www.igualeseintransferibles.org)

paternidad por razones presupuestarias. Sin embargo después, y ya en plena crisis, se establecieron medidas como el cheque bebé, mucho más caras y sin efecto contrastado.

En otros momentos se ha aludido a la crisis económica. Pero es precisamente la situación de crisis lo que hace que esta reforma, como todas las medidas efectivas para la igualdad total, sea aún más urgente para el cambio de modelo productivo:

- Para evitar el actual despilfarro del capital humano de las mujeres y del capital cuidador de los hombres, así como la segmentación del mercado de trabajo por sexos. Eliminar estas ineficiencias aumentaría enormemente la productividad y la competitividad del país.
- Para afrontar la crisis de cuidados: en una situación en la que cada vez hay más personas en edad de ser cuidadas, y cada vez menos personas en edad de cuidar, la sociedad no puede permitirse que el 50% de la población no cuide.
- Para recuperar las tasas de fecundidad hasta niveles aceptables: es necesario ayudar a las familias para que puedan tener los hijos que desean (y que según las encuestas son una media de 2,1 hijos por mujer, justamente la tasa ideal de fecundidad); y a las mujeres para que no se vean obligadas a elegir entre empleo de calidad y maternidad (porque esa es una de las causas de que las mujeres retrasen la decisión). La igualdad de los permisos, junto a la universalización de la educación infantil desde los 0 años, es una medida crucial para atajar la crisis demográfica.
- La crisis agrava todos los problemas relacionados con la desigualdad de los permisos y hace más urgente la solución: durante las crisis económicas tiende a bajar aún más la tasa de fecundidad; las familias necesitan más apoyos por tener menos recursos; el empleo femenino está más en riesgo ante el exceso de oferta de mano de obra masculina.

Además, la equiparación de los permisos es rentable a medio/largo plazo, como ya se explica en otra de las preguntas. El cambio de modelo a la familia igualitaria producirá un aumento de la recaudación y una disminución del gasto público: la reconversión del sector de amas de casa (que es en parte trabajo doméstico y en parte genuina economía sumergida) a la economía regular reactivará la economía, especialmente el sector servicios, y con ello aumentará la recaudación fiscal. Por otro lado, la incorporación masiva de los hombres a las tareas de cuidado reducirá la necesidad de servicios, y con ello disminuirá también el gasto público.

Comparando el caso español con el de otros países, destacan dos factores que hacen la reforma PPIINA muy fácil de implantar: 1) el incremento presupuestario es también pequeño en comparación con reformas efectuadas en otros países con menor PIB per cápita. 2) Además, el periodo total de cobertura para el cuidado en el hogar de las criaturas recién nacidas o adoptadas es en nuestro país muy inferior a los países de nuestro entorno. Estos dos extremos nos permiten abordar una extensión de ese periodo para la criatura con una reforma que establezca la igualdad y la corresponsabilidad efectiva (la reforma PPIINA aumentaría casi al doble el periodo para la criatura, y a la vez conseguiría que ambos/as progenitores/as se turnaran para cubrir cada uno/a la mitad de ese tiempo.- excepto las primeras dos semanas que serían de disfrute conjunto a partir del hecho causante).

A modo de ejemplo, tomaremos dos países mucho más pobres en los que se han realizado reformas mucho más costosas sin que haya sido ningún inconveniente el coste presupuestario. Estas reformas son de sentido contrario a la reforma que propone la PPIINA, pues en la práctica aumentan el permiso de las madres y no de los padres. Son ejemplos de malas reformas, pero ilustran el fenómeno que se señalaba en el apartado 2: países pobres no tienen inconveniente presupuestario en aumentar el permiso de las madres. Y son una prueba más de que el aumento del permiso de los padres (que propone la PPIINA) supone un coste muy fácil de asumir.

- Estonia: realiza una reforma en 2004 por la que añaden al permiso de maternidad (que es de 4,7 meses pagados al 100%) un permiso de 14 meses pagado al 100% y que debe ser disfrutado por uno de los progenitores (es decir, transferible). A la vez, instauran un permiso de paternidad de 2 semanas, que será pagado o no “según el presupuesto lo permita” (al principio se pagó, pero entre 2009 y 2012 estuvo suspendido el pago). En Estonia no hubo debate sobre si el presupuesto público podía permitirse este incremento. El Producto Interior Bruto per cápita de España es un 20% mayor que el de Estonia (según el FMI).
- Polonia: entre 2010 y 2012, el permiso de maternidad se extendió de 18 a 24 semanas pagadas al 100% sin tope máximo (de 18 a 20 en enero de 2010; y de 20 a 24 en enero de 2012). De estas 24 semanas, 14 son obligatorias. Tampoco hubo debate sobre la capacidad del presupuesto público polaco de asumir ese incremento. El PIB per cápita español es un 32% mayor que el de Polonia, según la misma fuente.

#### **5.4 ¿Pero aun así, de donde va a salir el dinero?**

Cuando los recursos son limitados son siempre susceptibles de usos alternativos, lo que se traduce en una reasignación presupuestaria según cuáles sean los objetivos prioritarios a conseguir.

Desde la PPIINA tenemos claro que necesitamos una **hucha para la igualdad de los permisos** y que este fondo estará garantizado si algunas partidas presupuestarias se reorientan hacia el objetivo de igualdad.

A continuación se ofrecen algunos ejemplos, con el fin de calibrar la importancia relativa del incremento presupuestario que supondrá la reforma PPIINA:

- 1.401 millones de euros es lo que en febrero de 2016 decidió gastarse RENFE en la adquisición de 15 trenes de alta velocidad, dentro de un proceso que contempla la posibilidad de comprar otros 15 trenes AVE por 2.642 millones (93,4 millones por cada tren). Técnicos del sector valoraron que el parque de trenes AVE está ya sobredimensionado. Ya en 2012 lo denunciaron también.
- 3.330 millones de euros es el sobrecoste en programas de armamento, según un informe crítico del Tribunal de Cuentas.
- 2.881 millones de euros es la cifra a la que alcanza en 2016 la deuda de los Clubs de la Liga de Fútbol Profesional con Hacienda, según su propio informe.
- 9.000 millones de euros es el coste de la Reforma fiscal de 2015 durante los dos primeros años, según estimaciones del Gobierno en su momento.
- 1.557 millones de euros era el coste anual estimado por el Gobierno de la prestación de 2.500 euros en pago único por nacimiento o adopción (conocido por "Cheque bebé"), que se concedió por los nacimientos acaecidos desde Noviembre de 2007 hasta finales de 2010.
- 1.771 millones de euros es el coste fiscal estimado para 2.015 en la Memoria de Beneficios Fiscales (solamente por la parte estatal, y solamente en el Territorio Fiscal Común) debido a la existencia de la tributación conjunta en el IRPF, que concede una desgravación regresiva (creciente con el nivel de renta) y desincentivadora de la participación laboral de las mujeres casadas. Ya la Ley de Reforma Fiscal de 2006 (Ley 35/2006) aconsejó en su preámbulo la revisión de esta figura por su impacto de género negativo.
- 1.001 millones de euros es el coste fiscal estimado para 2015 por aportaciones a sistemas de previsión fiscal en la misma Memoria de Beneficios Fiscales.
- 200.000 millones de euros es sobrebeneficio por oligopolio que obtuvieron los bancos, eléctricas y empresas de comunicación, según un estudio independiente.
- 2.900 millones de euros es una cifra estimada del despilfarro de dinero público en obras inútiles y sobrecostes en la pasada década.
- 1.100 millones fue la inversión pública en el Aeropuerto de Ciudad Real, cerrado posteriormente.

## **6 LOS PIINA Y EL MUNDO LABORAL**

### **6.1 ¿Por qué las madres pagan muy caro su alejamiento del empleo?**

El permiso de maternidad es solo el comienzo. En una sociedad donde ni los padres asumen su 50% del cuidado ni hay servicios de educación infantil adecuados, las mujeres se ven obligadas a prolongar su permiso con excedencias, paso a tiempo parcial o abandono total del empleo. Las mujeres que han dedicado unos años al trabajo doméstico tienen muy pocas probabilidades de encontrar un empleo de calidad cuando se reintegran, sobre todo a partir de una cierta edad. A falta de cotizaciones, tampoco tienen derecho a la prestación de desempleo ni a las pensiones contributivas de la Seguridad Social. Se ven, pues, condenadas a la dependencia económica de sus maridos, al trabajo precario y/o sumergido, al desempleo y a la pobreza.

### **6.2 ¿Cómo fomentan los permisos PPIINA la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo?**

Los permisos ocasionan a las empresas costes extra salariales. Si estos costes (obligaciones) fueran los mismos frente a hombres y mujeres, las empresas tendrían que organizarse para prescindir de la misma manera de sus empleados y empleadas. Pero ahora son las mujeres las que llevan la etiqueta de ‘menos disponible’. Mientras los permisos de maternidad sean mayores que los de paternidad, las empresas se resistirán a contratar mujeres o las colocarán en los puestos precarios donde son más fáciles de sustituir.

En épocas de pleno empleo masculino este efecto se amortigua, pues las empresas se ven obligadas a recurrir a la mano de obra femenina para empleos cualificados (eso sí, compensando estos mayores costes no salariales con menores salarios). Pero en momentos de alto desempleo masculino e incertidumbre empresarial, ¿por qué van a contratar una mano de obra de alto riesgo si tienen otra sustitutiva cada vez más disponible?

Los actuales intentos de proteger los empleos de las mujeres con prohibiciones del despido (desde el comienzo del embarazo hasta después del permiso) no hacen más que agravar este efecto, especialmente cuando las reformas del mercado de trabajo flexibilizan cada vez más el empleo en general (“flexi-guridad”). Blindar los contratos de las mujeres de manera no equitativa y sin una perspectiva de género igualitaria se vuelve en contra de ellas si no se blindan también los de los hombres en la misma medida.

### **6.3 ¿Qué cosas van a cambiar con el permiso en el ámbito laboral?**

Aquí es donde el cambio puede ser más significativo:

- Eliminación de la discriminación estadística de los empleadores/ras a la hora de contratar
- Normalización del cuidado de los hijos durante la vida laboral
- Promoción de la conciliación de la vida laboral: permisos temporales y reducciones, teletrabajo, etc.
- A largo plazo, equiparación de salarios hombre y mujeres, así como presencia equilibrada en órganos de dirección.

### **6.4 ¿Será perjudicial para las empresas?**

En la PPIINA hemos analizado muy detenidamente esta cuestión. La equiparación de los permisos tiene múltiples ventajas para las empresas que quieren retener el talento mediante el

bienestar de sus trabajadores. Tanto que algunas empresas tecnológicas, ante el atraso de los gobiernos, ya están concediendo permisos iguales a sus trabajadores y a sus trabajadoras.

La reforma PPIINA es enormemente beneficiosa para las empresas con empleo femenino de calidad. En primer lugar, que los trabajadores tengan el mismo permiso que las trabajadoras eliminará el agravio comparativo para las empresas que promocionan mujeres frente a las que promocionan hombres (el sistema actual premia a las empresas que discriminan). Además, actualmente las empresas intensivas en empleo femenino se encuentran con enormes dificultades derivadas de que muchas mujeres tienen que recurrir a reducciones de jornada y excedencias ante la falta de alternativas. La igualación real de los permisos, junto a la universalización de la educación infantil desde los 0 años, reducirá la importancia de esas figuras, aliviando así los problemas de esas empresas.

Ver presentación Prezi de la PPIINA con las ventajas para las empresas en esta página web.

De hecho, es muy significativo que las organizaciones empresariales nunca se hayan pronunciado en contra del permiso de paternidad instaurado por la Ley de Igualdad. Si lo hicieran, sin oponerse también al permiso de maternidad, estarían evidenciando su intención de seguir situando a los hombres en mejores posiciones que a las mujeres.

### **6.5 ¿Son costosos para las empresas?**

Estos permisos tienen un coste para las empresas que consiste en pagar la cotización a la seguridad social de la persona que disfruta de un permiso, un coste real que es distinto en función del sexo; actualmente, el coste es mucho mayor en el caso de contratar a una mujer.

Si se implanta la reforma propuesta por la PPIINA, es cierto que las empresas también se tendrán que organizar para prescindir de los padres; pero ésta, precisamente, es una condición necesaria para que las mujeres puedan acceder a todos los puestos de responsabilidad en las mismas condiciones que los varones.

La implantación del permiso de paternidad no conlleva dificultades organizativas para las empresas, que ya saben cómo gestionar los permisos por maternidad, con lo cual sólo tienen que añadir a los varones utilizando los mismos procedimientos que hasta ahora se aplican con los de maternidad. Las empresas no precisan de hacer grandes cambios en su gestión de personal (si se compara con el cambio del Plan General de Contabilidad o con la implantación de una nueva norma ISO).

El permiso de paternidad es un permiso reglado y reconocido por la Seguridad Social, a pesar de lo cual algunas empresas han empezado a reconocer que es insuficiente, ampliando el actual permiso de paternidad a un mes o más mediante sus Planes de Igualdad. Esta ampliación a través de los Planes de Igualdad de algunas empresas es significativa, pues responde tanto a la demanda de la plantilla como al reconocimiento por parte de las empresas de la necesidad de la ampliación del permiso de paternidad.

### **6.6 ¿Y si los empresarios se oponen?**

La oposición de los empresarios al permiso de paternidad ha sido reiteradamente aludida en declaraciones de los sindicatos y del gobierno. Sin embargo, no ha habido una sola declaración pública al respecto por parte de ninguna entidad empresarial importante. De hecho, en el dictamen del CES sobre la Ley de Igualdad, la CEOE emitió un voto particular, pero ese voto concernía a los planes de igualdad en las empresas, mientras que no emitió ningún voto ni hizo declaraciones en contra del permiso de paternidad. Es lógico, y es de prever que tampoco las habrá en el futuro, pues semejante pronunciamiento en contra del permiso de paternidad evidenciaría su opción por priorizar el empleo de calidad masculino frente al femenino. Como escribía la PPIINA (llamada entonces Plataforma Cívica por el Permiso de Paternidad Intransferible) en su carta a la Vicepresidenta Fernández de la Vega de 14 de febrero de 2006: *“¿Por qué los empresarios se oponen mucho más tajantemente a un*

*permiso de paternidad que a las crecientes facilidades de excedencias y bajas por cuidado de hijos que se toman ahora las mujeres en un 99% de los casos? Mientras persista la desigualdad entre los permisos, los empresarios podrán seguir diseñando sus plantillas en masculino y reservando los puestos de trabajo precarios para las mujeres. Las mujeres que se han incorporado al empleo en España se ven ahora obligadas a elegir entre su vida profesional y su vida familiar, y aún así los empresarios las discriminan aunque no tengan hijos. Nuestro sistema de protección social tiene que modificarse para integrar la nueva realidad de la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, pero sería muy peligroso que se modificase configurando un mercado de trabajo dual en el que hubiera puestos para hombres y puestos para mujeres, consolidándose en suma la desigualdad y la dependencia económica de las mujeres. Esto no es ciencia ficción, es lo que ha pasado ya en los países que han optado por facilitar el tiempo parcial, los permisos y las excedencias cada vez más largas para las mujeres, las prestaciones para retirarse del mercado de trabajo por cuidar a hijos y familiares, etc., mientras que han descuidado los permisos de paternidad, las guarderías y la eliminación de los desincentivos al trabajo asalariado de las mujeres”.*

Resulta inaudita la toma en consideración de posiciones que ni siquiera se expresan públicamente. Si los empresarios tienen una postura, que la expresen; eso sería muy productivo para el debate social. En todo caso, las leyes las decide el Parlamento.

Es cierto que los empresarios tendrán que organizarse para prescindir de los hombres. Por ello se propone la implantación progresiva y la eliminación de los actuales dos días a cargo de la empresa. Podría proponerse también una reforma de las horas de lactancia, actualmente a cargo de la empresa, de tal forma que se hiciesen intransferibles y a cargo de la Seguridad Social.

## **7 LOS PPIINA Y EL FEMINISMO**

### **7.1 ¿Es una reivindicación de hombres? Las mujeres no tenemos por qué reivindicar un derecho que es para ellos, que se las apañen ellos.**

Sí, es una reivindicación que atañe a los hombres, pero cambiará la vida de las mujeres. Es cierto que una primera desigualdad que tratan de paliar los permisos PPIINA es la del acceso de los hombres a tiempo para el cuidado y la de que las criaturas no puedan ser cuidadas por igual por ambas personas progenitoras. Pero una segunda importante desigualdad que afrontan los PPIINA es la discriminación que sufren **todas** las mujeres en el mercado laboral y por ende en sus ingresos y prestaciones sociales –por ejemplo en las pensiones-, y en sus posibilidades de desarrollo personal, a lo largo de toda su vida, por causa de la maternidad. En última instancia, los PPIINA suponen un reconocimiento del derecho al cuidado y favorecen la independencia económica de todas las personas por igual. Estamos hablando por tanto de una reivindicación que beneficia a los hombres, a las criaturas recién nacidas o adoptadas, pero también a las mujeres de forma muy importante.

### **7.2 El feminismo (tradicional) no se preocupa de los embarazos o las adopciones de las mujeres.**

Hablamos de un Nuevo feminismo de la igualdad, que crea o propicia nuevos roles, que cambia en lo micro, un feminismo de acción en la esfera más personal.

La apuesta por los permisos iguales e intransferibles representa un feminismo de la igualdad integrador, que supera viejas etapas de feminismo (y de políticas públicas) aún insertadas en la diferencia sexual. Desafía en su raíz las caducas asunciones sobre los roles de género y los propios fundamentos del patriarcado. Feministas y hombres por la igualdad (¿o mejor decir:

feministas hombres y mujeres?) estamos, por primera vez, unidos en una reivindicación que nos separa de otras posturas demagógicas de otros sectores masculinos y nos permite evidenciar, ante mujeres y hombres, la rentabilidad de la apuesta por la igualdad total, por una sociedad en la que cada persona sea libre independientemente de los condicionamientos previos y de las normas sociales.

## 8 LOS PPIINA Y LA MATERNIDAD

### **8.1 *¿No es muy poco 16 semanas de permiso de maternidad? ¿No habría que aumentar también el permiso de maternidad ahora? ¿Se opone la PPIINA a la ampliación del permiso de maternidad?***

Hasta que no se alcance la igualdad en los permisos, en cuyo momento la ampliación iría a la par, aumentar unilateralmente el permiso de maternidad sería agravar todos los problemas descritos de penalización a la mujer. La PPIINA se opone a cualquier extensión del permiso de maternidad mientras no se haya llegado a la equiparación total. Una vez sean iguales, intransferibles, con la misma parte obligatoria y pagados al 100% por la Seguridad Social, los permisos de todos los progenitores/as pueden alargarse al unísono todo lo que la sociedad considere conveniente y posible.

Actualmente, es verdad que cuatro meses es poco para el bebé, y esa es una de las razones que hace urgente que los padres tengan su permiso; esto aumentaría sustancialmente el tiempo total en el que los bebés se beneficiarían del cuidado de sus progenitores (de las actuales 16+2 a 16+16 semanas). En cualquier caso, todo es mejorable, pero antes de nada hay un objetivo obvio y urgente: la igualdad.

### **8.2 *La OMS recomienda como mínimo seis meses de lactancia natural; por tanto, ¿no debería ampliarse el permiso de maternidad a seis meses y después, en todo caso, ampliar el de los hombres?***

El permiso actual de maternidad en España es corto en comparación con muchos países de nuestro entorno. Pero ampliar solo el permiso de maternidad incrementaría la desigualdad actual, produciendo todavía más perjuicio laboral al conjunto de las mujeres y afianzaría todavía más la asignación del rol de cuidadoras casi en exclusiva a las madres. En el caso de lactancia natural, el permiso del padre tan largo como el de la madre hace posible que, si se toman sucesivamente y junto con el permiso de lactancia, se facilite muchísimo la logística para que ella pueda seguir dando el pecho una vez reincorporada al trabajo. Una madre puede seguir dando el pecho el tiempo que desee, porque la madre puede dar de mamar al bebé antes de ir a trabajar, a su vuelta, en la pausa del mediodía o amamantar al bebé en su puesto de trabajo porque el otro progenitor le acerque el bebé. La equiparación de los permisos no está reñida con que una madre decida amamantar más allá de los 4 meses actuales del permiso de maternidad o de los 6 meses recomendados por la OMS. Por esta razón, la PPIINA defiende que primero se deben igualar los permisos de maternidad y paternidad, y después se podrá pedir la ampliación del nuevo permiso resultante para cada uno de los/as progenitores/as.

### **8.3 *¿Están las mujeres más capacitadas para cuidar hijas/os? Lo hacen mejor que los hombres. Los bebés necesitan más a su mamá que a su papá.***

¿Hablamos de una capacidad biológica? ¿O más bien de un rol social? ¿Qué significa más? ¿Cómo se mide la calidad del cuidado?

El “esencialismo” -la atribución de características esenciales, o “por naturaleza”, distintas a hombres y mujeres por el hecho de serlo- hace mucho tiempo que ha sido desautorizado por las ciencias sociales. La etnología ha revelado hasta qué punto el comportamiento de hombres y mujeres está moldeado por la cultura. La antropología ha demostrado cómo el llamado “instinto maternal” es una construcción cultural con poco más de dos siglos de vigencia. Mujeres y hombres estamos igualmente dotados para atender las necesidades de las criaturas recién nacidas, a excepción de la lactancia natural; e incluso ésta se puede repartir con las técnicas actuales de conservación de la leche materna. No hay una esencia femenina ni una masculina que obligue a que las mujeres y madres sean las cuidadoras principales y los hombres padres ausentes y distantes. El que así sea en la realidad es fruto de un mandato social que se puede y se debe cambiar para que las mujeres y los hombres que no quieran asumir ese rol puedan simplemente elegir otro.

Los bebés no necesitan más a su mamá que a su papá. La creencia contraria no responde a evidencias contrastadas. Al contrario, se sabe que la ausencia del padre causa mucho sufrimiento. Los papás pueden cuidar igual, como prueba el hecho de que muchos lo hacen. Numerosos testimonios y encuestas suecas muestran que, cuando las parejas han repartido al 50% el permiso y el cuidado desde el nacimiento de los/as hijos/as, estos/as no hacen distinción y reclaman el cuidado de ambos por igual. Ahora, en cambio, los bebés son educados en la diferencia (ven que los papás no cuidan), y esa educación continúa en el sistema educativo (los juguetes diferenciales son muy importantes para transmitir la desigualdad) y con muchas otras políticas públicas. Todo ello conduce al establecimiento de los roles de género que tan malas consecuencias trae para las personas y para la sociedad. Así, cuando tienen hijos/as, las mujeres asumen el cuidado porque han sido educadas en el cuidado desde pequeñas, mientras que los hombres no lo asumen porque no han sido educados para ello. Para romper con ese círculo vicioso, es importante empezar desde el principio del nacimiento del bebé (y por supuesto continuar con la igualdad en la educación y a todos los niveles). El trabajo de cuidado es duro, muchas veces se minusvalora porque lo hacen mujeres.

#### ***8.4 ¿Por qué tratar igual cosas que son diferentes? ¡No es lo mismo la maternidad que la paternidad!***

El ejercicio de **la maternidad y la paternidad en cuanto a la crianza no son realidades diferentes. La responsabilidad es la misma** y, por tanto, su tratamiento por parte de las políticas públicas debe ser igual. El cuidado de la criatura es responsabilidad (derecho y deber) a partes iguales de ambos progenitores y la provisión de derechos/beneficios sociales por parte del Estado debe ser la misma para que los dos puedan atender por igual a ese bien social que es la tarea reproductiva (para el caso de familias monoparentales, ver la respuesta a otra “pregunta frecuente” más adelante).

Si bien es cierto que la madre atraviesa por circunstancias biológicas (embarazo, parto, puerperio, lactancia natural cuando la hay) que se deben atender desde las políticas públicas, particularmente en caso de problemas médicos (con permisos y prestaciones por enfermedad); y si bien que esas circunstancias biológicas suponen un esfuerzo físico y mental, y una fatiga que no sufre el padre; precisamente por esa razón se justifica todavía más el permiso paterno pagado al 100%, igual de largo e intransferible, pues la disponibilidad de la otra persona progenitora en esas circunstancias ayudará sin duda a que ese sobre-esfuerzo sea mucho más llevadero para la madre.

Lo contrario de igualdad no es diferencia sino desigualdad. Lo contrario de diferencia es identidad u homogeneidad. La desigualdad impone a las personas comportamientos y modelos homogéneos de los que no se puede escapar por falta de posibilidades reales de elección. La desigualdad impone modelos inamovibles de maternidad y paternidad. La

desigualdad es la gran enemiga de las diferencias. Las políticas de igualdad tienen como objetivo dotar a todas las personas de los mismos derechos y oportunidades para que así cada una pueda vivir la vida que cada cual elija, con todas sus diferencias. Las políticas de igualdad permiten a las mujeres y a los hombres elegir entre el modelo tradicional de maternidad/paternidad y otros modelos diferentes si así lo desean. La igualdad de derechos y oportunidades es la garantía de que las diferencias individuales se puedan mantener.

### **8.5 *La madre ¿no necesita más tiempo de permiso porque lo natural es que ella sea la cuidadora principal del bebé?: ella es quien lo ha llevado en su seno durante 9 meses y lo ha parido, y tiene una relación especial con la criatura ya desde antes de nacer***

Este es el argumento “naturalista” o “biologicista”. Se apela a la biología y a “lo natural” para justificar una vinculación especial de la madre con la criatura y de ahí su dedicación especial al cuidado del bebé. Sin duda hay madres que sienten una relación especial con la criatura en gestación, pero ello no es obstáculo para que el padre también la pueda desarrollar. El ser humano es el animal que nace con más carencias y que por tanto necesita muchos más cuidados y durante mucho más tiempo que cualquier otro. En el ser humano, la gestación y la carga genética juegan un papel mucho menos determinante para el desarrollo del individuo que en el resto de seres vivos. Cuenta mucho más la relación con el medio a partir del nacimiento. La vinculación mutua se puede ir construyendo antes del parto, pero experimenta un salto cualitativo desde el minuto cero de vida mediante la atención y el cuidado. En la medida en que tanto la madre como el padre presten esa atención y ese cuidado a partes iguales desde el primer momento, en esa misma medida se desarrollará la misma vinculación especial de cada uno con el bebé y de este con cada cual, para ganancia de tod@s.

### **8.6 *Pero los hombres no sufren el parto y el permiso de maternidad es para descansar y recuperarse del parto; los hombres no tienen que descansar ni recuperarse de nada***

Efectivamente, la madre atraviesa por circunstancias biológicas (embarazo, parto, puerperio, lactancia natural cuando la hay) que se deben atender desde las políticas públicas, particularmente en caso de problemas médicos (con permisos y prestaciones por enfermedad); y si bien que esas circunstancias biológicas suponen un esfuerzo físico y mental, y una fatiga que no sufre el padre; precisamente por esa razón se justifica todavía más el permiso paterno pagado al 100%, igual de largo e intransferible, pues la disponibilidad de la otra persona progenitora en esas circunstancias ayudará sin duda a que ese sobre-esfuerzo sea mucho más llevadero para la madre.

El permiso de maternidad actual desbordó hace mucho tiempo la concepción puramente sanitaria cuando fue extendido, primero, a los casos de adopción o acogida familiar y, segundo, cuando se alargó en el tiempo mucho más allá de los cuarenta días del puerperio para cubrir necesidades de cuidado del bebé. Por tanto, el permiso de maternidad actual no responde en exclusiva ni fundamentalmente a una necesidad sanitaria sino principalmente a las necesidades de cuidado de la criatura recién nacida/adoptada. Y esas tareas de cuidado las puede y debe realizar tanto el padre como la madre.

### **8.7 *¿Por qué impedir que las mujeres que lo deseen se queden en casa cuidando a los bebés?***

Nadie quiere impedirlo. Respetamos la libertad individual, pero el Sector Público no debe promover un modelo que conduce a la dependencia económica y a la desprotección y vulnerabilidad de las mujeres a todos los niveles. Si ellas lo eligen, que sea sin incentivos públicos. Los permisos PPIINA, como toda política de igualdad, hacen posible las diferencias

entre los individuos pues permiten que las mujeres que quieran optar por el modelo de maternidad tradicional de dedicación exclusiva puedan hacerlo, mientras que aquellas que quieran optar por otras formas de ser madre puedan hacerlo también; e igualmente permite que los hombres que quieran optar por un modelo de paternidad distinto del tradicional, puedan hacerlo.

## **9 LOS PPIINA Y LOS HOMBRES/PADRES**

### **9.1 *¿Por qué, si la sociedad apuesta verdaderamente por la corresponsabilidad en el cuidado, la Seguridad Social no da a los hombres la posibilidad de asumir su parte?***

La corresponsabilidad es ya un objetivo generalmente enunciado, pero el caso es que los hombres igualitarios aún no tienen la posibilidad de asumir su parte alícuota por mucho que quisieran. Hoy en día, la Seguridad Social les escamotea esa prestación contributiva a pesar de que hayan cotizado tanto o más que las madres. De hecho, es la única prestación de la Seguridad Social que discrimina explícitamente por el sexo de las personas. ¿Cómo se explica este fenómeno? No hay razón para que el padre no emplee en los cuidados el mismo tiempo que la madre y sí hay razones importantes para que los hombres falten de su puesto de trabajo el mismo tiempo que las mujeres por causa del nacimiento/adopción de una criatura.

### **9.2 *¿Y si los hombres no quieren los permisos iguales?***

En primer lugar, los hombres lo quieren. La sociedad española apuesta por la familia igualitaria (Barómetro del CIS, Marzo 2010, pregunta nº 20: para el 80% de la población española, la familia ideal es *‘una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as, si los hay’*). La ciudadanía en general no es especialista en política social ni conoce las experiencias internacionales sobre los efectos de unas y otras políticas públicas. Corresponde a los poderes públicos informar a la población y tomar las medidas adecuadas.

Las estadísticas demuestran que el permiso de paternidad intransferible tiene una gran aceptación en todos los países. En España, antes de su existencia, ya se mostraba de acuerdo el 83,3% de la población (Barómetro del CIS de marzo 2006), y esta proporción ya ha aumentado al 89% (Barómetro CIS Marzo 2010 y 2012). En Islandia, donde se implantó un permiso de paternidad intransferible de 3 meses entre 2000 y 2003, actualmente se ha impuesto una nueva norma social. Se considera mal padre al que no se toma su permiso intransferible y cuida. En Suecia, tanto el primer mes intransferible (en 1994) como el segundo mes intransferible (en 2004) fueron mayoritariamente bien recibidos por la población.

En segundo lugar, además de ser contrario a la realidad, el argumento de que los padres no lo quieren es inaudito: si tienen un bebé, tendrán que cuidarlo, ¿cómo no van a cuidarlo? Es un delito abandonar a un bebé (de hecho, la policía busca y detiene a las madres de los bebés recién nacidos abandonados). En cambio, los hombres actualmente no solamente no son perseguidos por abandonar a sus bebés sino que además la Seguridad Social no les permite compaginar su responsabilidad de cuidarles con el empleo. Los bebés tienen derecho al cuidado de sus papás.

### **9.3 ¿Y si los hombres se toman el permiso pero no cuidan a los bebés? (muchas personas dicen: 'se irán de vacaciones')**

Las experiencias internacionales demuestran que cuando a los hombres se les da un largo periodo de permiso para cuidar, una abrumadora mayoría se ponen a ello, aprenden y cuidan. Por supuesto, siempre habrá excepciones y fraude, como con cualquier prestación social. Con los datos del tímido permiso de 15 días que ya existe en España, los hombres sí lo están empleando para cuidar. Y en general, en todos los países, las estadísticas demuestran que los hombres cuidan durante sus permisos exclusivos, pero:

1) Aunque no cuidaran, la igualdad de los permisos sería rentable solo porque hombres y mujeres se retiraran del empleo exactamente en la misma medida. La igualdad de los permisos es una condición sine-qua-non para la igualdad en el empleo.

2) Aunque fueran una minoría, los hombres igualitarios tienen derecho a su permiso, que es una prestación contributiva de la Seguridad Social. La igualdad de los permisos es una condición sine-qua-non para que los hombres puedan asumir la corresponsabilidad.

Por último, critiquemos a los hombres que no cuiden a sus hijos con este permiso cuando ocurra, no penalicemos a todos los hombres por defecto y a priori.

### **9.4 ¿Por qué no intentar que los padres se tomen las excedencias, reducciones de jornadas, etc.?**

Porque no funciona. Todos los experimentos que se han intentado en ese sentido han fracasado. Ni siquiera medidas rocambolescas (e injustas) como pagar más a los hombres por las excedencias. Irene Lapuerta ha hecho un estudio y escribe: *“La CAV y Castilla la Mancha han intentado implementar medidas con incentivos explícitos para la implicación masculina. En el caso del País Vasco, se ofrece 50 euros más en la cuantía de la prestación cuando es el hombre quién disfruta de la excedencia, mientras que en Castilla La Mancha ofrecían -antes de la puesta en marcha del permiso por paternidad--900 euros en un pago único a aquellos hombres que disfrutasen de un mes de excedencia por cuidado de hijo, condicionados a que la madre cediese 2 semanas de su permiso por maternidad al padre. Ninguna de las dos ayudas ha sido efectiva.*

Los hombres, en general, no se acogen a ninguna medida que les prive de su salario completo ni que puedan traspasar a las mujeres. Es normal que los hombres no quieran estar en situación de dependencia económica ni perder su inserción en el empleo de calidad. De lo que se trata es de que las mujeres tampoco tengan que hacerlo. Para ello, la única solución es terminar con las dos vías separadas que ahora se ofrecen: una para hombres, con inserción en el empleo continuamente durante toda la vida, y otra para mujeres con inserción precaria y pérdida de independencia económica.

### **9.5 ¿No será eso imponer la igualdad a los hombres 'a punta de pistola'?**

Si los permisos de todos/as los/as progenitores/as se igualan con los que ahora tienen las madres, los padres tendrán 6 semanas obligatorias seguidas de 10 voluntarias (pero intransferibles). ¿Por qué obligar a los hombres a tomarse esas primeras seis semanas? ¿No será eso imponer la igualdad 'a punta de pistola'? ¿No sería mejor que las 16 semanas fueran voluntarias, aunque por supuesto intransferibles?

No se trata de obligarles sino de proteger su derecho frente al empresariado, como se hace ahora con las mujeres (y nadie piensa que se les está obligando). Los derechos sociales que se quieren proteger se hacen obligatorios (irrenunciables), para evitar presiones (ejs: las vacaciones, la jornada laboral máxima, o las seis primeras semanas del permiso de maternidad). Las seis primeras semanas obligatorias del permiso de maternidad es una particularidad de algunos países (como España) que resultará muy útil extender a los padres

para protegerlos de las presiones empresariales, pues es previsible que estas presiones serán mayores que las que podrían ejercerse sobre las madres. Así que las seis semanas obligatorias son, si cabe, aún más convenientes para los hombres que para las mujeres.

Algunas personas piensan que las madres sí deben tener esa parte obligatoria para proteger su salud (se tienen que recuperar del parto). Si fuera verdad que las madres estuvieran incapacitadas durante seis semanas, con mucha más razón se debería asegurar el derecho del padre para poder cuidarlas a ellas, al bebé y al resto de la familia. Eso no siempre es así, pero lo que sí es necesario en cualquier caso es proteger los derechos, tanto el de la madre a recuperarse y a cuidar como el derecho del padre a cuidar a la madre, al bebé y al resto de la familia. En realidad, el hecho de que la parte obligatoria resulte normal para las madres y no para los padres es muy ilustrativo de la diferencia de roles y de la poca importancia que se le concede al derecho de los hombres a cuidar.

### **9.6 ¿Por qué no pedimos que todo el permiso de los padres sea obligatorio?**

¿Por qué no pedimos que todo el permiso de los padres sea obligatorio, en lugar de solamente 6 de las 16 semanas? ¿Por qué dejar las otras 10 semanas de los hombres ‘desprotegidas’?

La PPIINA considera que la reforma más urgente, justa, fácilmente explicable y asumible, es la equiparación total. En este sentido, si las madres no tuvieran seis semanas obligatorias no las estaríamos pidiendo para los padres en esta primera etapa. Una vez que los permisos sean iguales, intransferibles, con la misma parte obligatoria y pagados al 100% por la Seguridad Social, podrían estudiarse otras reformas (siempre que se mantengan estas características), pero ese no es el caso que nos ocupa ahora.

## **10 LOS PPIINA Y LA INFANCIA**

### **10.1 ¿Por qué los niños y las niñas merecen el cuidado de sus papás tanto como el de sus mamás?**

Hoy en día sabemos lo importante que es el cariño y la educación desde los cero años, así como que los hombres se inicien en la sensibilidad y en el cuidado. Además, si las mamás son y se sienten acompañadas por sus parejas (sean del sexo que sean) y no tienen que renunciar a los demás aspectos de sus vidas, ese equilibrio redundará en una mayor alegría y bienestar para toda la familia.

### **10.2 Pero, ¿no será malo que los niños/as vayan a la escuela infantil a tan temprana edad?**

Precisamente, en una pareja biparental, entre los cuatro meses de permiso igual e intransferible de cada uno y los dos meses de vacaciones, se cubrirían 10 meses, una edad muy apropiada para empezar la educación infantil. De todas formas, es curioso cómo las asunciones en torno a lo que es apropiado están condicionadas con la norma social (y a la vez esta por el entorno institucional). Por citar algunos ejemplos, en Suecia se considera que la educación infantil a partir de 1 año de edad es un derecho de la infancia (lo que coincide con un entorno institucional de permiso parental largo y derecho universal a la educación infantil desde los 0 años). En EEUU muchos/as niños/as empiezan a los 4 meses (permiso parental corto y servicios de educación infantil privados subvencionados mediante desgravaciones fiscales). En Alemania está mal visto que los niños/as vayan a la escuela antes de los 3 años (baja tasa de actividad de las madres, permiso parental largo y escasez de servicios de educación infantil). En Francia está aceptada la educación infantil a partir de los 5 meses

(buenos servicios de educación infantil, permiso de maternidad y de paternidad como en España).

## **11 LOS PPIINA Y LAS FAMILIAS**

### ***11.1 ¿Qué cosas van a cambiar con el permiso en relación con la maternidad y la paternidad?***

Roles más equilibrados. Transmisión a los hijos de nuevos roles más igualitarios. Resquebrajar en una de sus raíces el sistema patriarcal que lleva a la violencia de género. Incremento de las tasas de natalidad a valores como mínimo de tasa de re-emplazamiento.

### ***11.2 ¿Qué cosas van a cambiar con el permiso en las nuevas familias?***

El permiso que proponemos pone en cuestión los modelos tradicionales de cuidado, así también mejorara la valoración social de las nuevas familias, en el caso de que quieran tener/adoptar hijos: monoparentales tanto padre como madre, biológico o adoptado; homosexuales gays, lesbianas, transexuales y bisexuales.

### ***11.3 ¿Y las familias monoparentales?***

En la PPIINA creemos que debe apoyarse a las familias monoparentales con muchas medidas. Sin embargo, creemos que el permiso por nacimiento debe ser individual e igual para todas las personas. Conceder más permiso a las madres solas se convertiría en un factor de discriminación en el empleo.