



DOSSIER DE PRENSA Marzo 2012

¿Qué es la PPIINA?

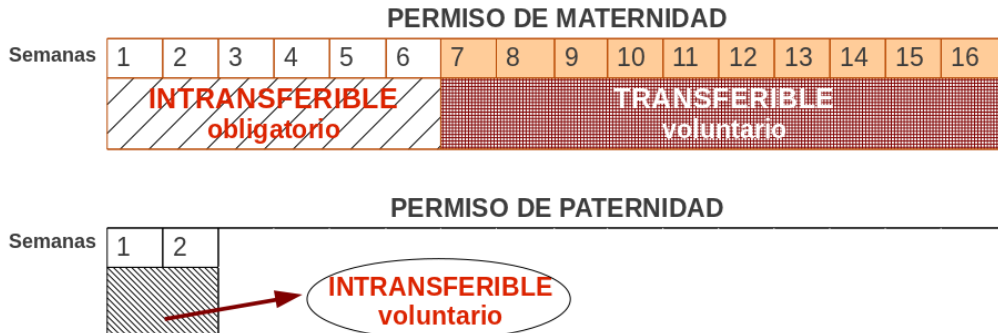
La Plataforma arranca en el año 2005 como un proyecto de sociedad civil. Está constituida por un centenar de organizaciones comprometidas con la igualdad así como de un nutrido grupo de personas independientes preocupadas por el persistente e insostenible modelo de roles de género. Cuenta también con el apoyo de personas relevantes dentro del ámbito académico nacional e internacional como Amelia Valcárcel, Juan Torres, Marcela Lagarde o Judith Butler. PPIINA es entidad fundadora de la PLENT (Platform for Equal and Non Transferable Parental Leave), Red Internacional por Permisos Parentales Iguales e Intransferibles, creada en diciembre de 2010 y de la que forman parte ya distintas personas y organizaciones de Alemania, Dinamarca, Islandia, Israel, Polonia, Suecia, Francia y Estados Unidos.

PPIINA es una Plataforma de reivindicación única:

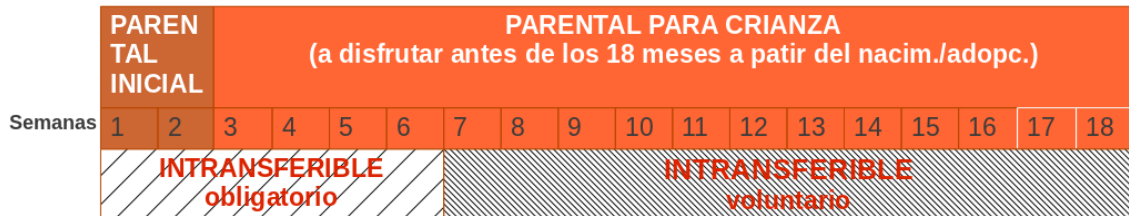
Los permisos por nacimiento y/o adopción deben configurarse para cada progenitor/a de tal manera que sean intransferibles, de igual duración, con el mismo tramo obligatorio y pagados al 100 por cien.

El modelo de roles de género vigente es insostenible. Más aún cuando la crisis desvía la atención y agrava los problemas. Por ello, es urgente tomar medidas eficientes dirigidas a conseguir la equiparación entre la dedicación al cuidado por parte de hombres y mujeres. Una forma de vida en corresponsabilidad, sin la cual no será posible la igualdad en el empleo, ni la disminución de la pobreza infantil, ni la recuperación de la fecundidad, ni el cambio de valores, de producción y de consumo que requiere la lucha contra el cambio climático.

1. SITUACIÓN ACTUAL PERMISOS EN ESPAÑA



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



EL PERMISO DE PATERNIDAD EN ESPAÑA

En España, con anterioridad a la introducción del permiso de paternidad, los padres utilizaban su permiso por nacimiento (2 días a cargo de la empresa), y prácticamente nada de la parte del permiso de maternidad que las madres les podían ceder (10 semanas). Una vez que la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007 introdujo el permiso de 2 semanas para los padres (13 días a cargo de la seguridad social adicionales a los 2 días por nacimiento que ya existían), el porcentaje de hombres que, teniendo derecho, han utilizado su permiso ha ido creciendo: el 77% durante el primer año de vigencia, el 80% en 2009 y aproximadamente el 84% durante el 2010. La Ley de Igualdad preveía su posible ampliación a 4 semanas y aunque el Parlamento aprobó que dicha ampliación entrase en vigor el 1 de enero de 2011, el gobierno la aplazó hasta enero de 2012 por motivos económicos. En enero de 2012 se ha vuelto a aplazar por el gobierno por idéntica razón.



LA HISTORIA DE LOS PERMISOS EN EUROPA

El permiso de maternidad vio la luz en Alemania a finales del siglo XIX. Poco después lo introdujeron Bélgica y Francia y, en la primera mitad del siglo XX, lo fueron incorporando otros países hasta llegar a la I Guerra Mundial con un total de 21 países con la licencia en vigor. La baja oscilaba entre 4 y 12 semanas y en 13 de estos países estaba retribuida.

Con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y los permisos maternales ampliados en duración, entre 1960 y 1970, se empezó a plantear si el cuidado de los hijos e hijas debía corresponder solo a las madres. Y así fue cómo Suecia puso en marcha en 1974 el primer permiso parental de tres meses para cada progenitor en vez de mantener la baja de maternidad de seis meses que estaba en vigor.

El permiso parental podía ser transferido de un progenitor a otro, aunque el objetivo fuese que los padres se incorporaran al cuidado de los hijos e hijas en sus primeros meses o años de vida, hasta que entrasen en el sistema educativo. Noruega y Dinamarca siguieron estos mismos pasos pero el resultado fue distinto al que perseguían: los padres transferían a las madres su derecho, de manera que los hombres seguían sin participar en el cuidado de los hijos y las hijas.

Entonces Noruega, Suecia e Islandia iniciaron en 1993, 1994 y 2000, la extensión del permiso por nacimiento también a los padres, de manera que tuviesen un permiso en exclusividad, bien remunerado y en igualdad de condiciones que el de las madres. Hasta el momento, los tres países nórdicos son los que han conseguido una mayor implicación de los hombres en el cuidado infantil, un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares y una menor brecha de género en el mercado de trabajo.

Noruega y Suecia, además, han aprobado otros incentivos como los “días especiales de papá”. En total, los padres nórdicos disponen de 13 semanas en Islandia, 9 semanas en Noruega y 8,6 semanas en Suecia como permiso en exclusividad, es decir, que si no lo utilizan, lo pierden.



Posteriormente, se introdujeron en el resto de Europa los permisos de paternidad, cuya duración media están en 2,5 semanas y realmente sirven para asistir a la madre después del parto, no para cuidar a los hijos.

Islandia es el país que ha establecido un permiso parental más cercano a la igualdad cuando en el año 2000 fijó una baja de tres meses intransferible para el padre, otra igual para la madre y tres meses más a repartir entre ambos. Es el referente a seguir.

La PPIINA INFORMA SOBRE LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL

La reforma laboral arrasa con los derechos conquistados por todas las personas trabajadoras y compromete seriamente el futuro.

Los salarios bajan, el desempleo y la precariedad se agudizan, los servicios públicos y las ayudas a las familias se siguen recortando... ¿Quién va a decidir tener criaturas en esta situación? ¿Cuántos más niños y niñas pobres contaremos?

La maternidad, las excedencias y las reducciones de jornada son ya las únicas causas que pueden dificultar el despido inmediato... ¿Qué empresa va a contratar a mujeres mientras sean ellas y no ellos quienes tengan que acogerse a esas supuestas “facilidades para la conciliación”? Los únicos derechos que teóricamente quedan para algunas mujeres se convierten en un boomerang contra todas.

Hoy más que nunca: ¿quién puede soñar con la igualdad salarial mientras que mujeres y hombres no compartan al 50% el cuidado de las criaturas?

Porque la única solución es la reforma estructural por la igualdad y la justicia social.

www.igualeseintransferibles.org

