

# La PPIINA acusa al Gobierno de **no apostar** por la igualdad

No se han corregido las trampas  
en la reforma de los permisos:

- ✘ Simultaneidad forzosa
- ✘ Pérdida del derecho a tomarse  
todo el permiso a tiempo completo



+info: [www.igualeseintransferibles.org](http://www.igualeseintransferibles.org)

 PPIINA

## CLIPPING DE PRENSA

**Equiparación de los permisos: acusamos al  
gobierno de no apostar por la igualdad**

Diciembre - enero de 2020



## ÍNDICE

1. **Nota de prensa** - página 2
2. **Agencias:** Europa Press, EFE, Servimedia y Ameco Press - página 4
3. **Televisiones:** Telemadrid y Antena 3 - página 15
4. **Radios:** RNE y Catalunya Radio - página 25
5. **Prensa escrita** (online e impresa) - página 30
  - El Periódico (portada 30/12)
  - El País
  - Público
  - Eldiario.es
  - Bebés y más
  - El Periódico de Aragón
  - Regio 7
  - Faro de Vigo
  - La Vanguardia
  - La Nueva España
  - Yahoo Noticias
  - El día
  - Levante
  - El Español
  - El Foro de Ceuta
  - Vilaweb
  - Mendoza Post (Argentina)
6. **Piezas posteriores** (primeros días de enero) - página 123
  - ABC
  - Diario Sur
  - Cope Catalunya
  - Smoda
  - Time 24
  - DIGIS Mak



NOTA DE PRENSA

CLIPPING DE PRENSA

## La PPIINA acusa al Gobierno de dar la espalda a la igualdad

- La plataforma acusa al Gobierno de no apostar por la igualdad, en un comunicado hecho público hoy, argumentando que los nuevos permisos de maternidad y paternidad impiden la corresponsabilidad
- La reforma se completa este viernes, 1 de enero, con la equiparación total a 16 semanas, pero las trampas en su diseño -sobre todo la simultaneidad forzosa y la pérdida del derecho a tomarse todo el permiso a tiempo completo- impiden que se usen de manera igualitaria
- “Hemos pedido insistentemente al Gobierno que elimine estas trampas y presentamos una petición firmada por 86 organizaciones, pero este clamor feminista no ha sido escuchado”, denuncian desde la PPIINA

Madrid, 29 de diciembre de 2020

La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPIINA) ha hecho público hoy [un comunicado](#) donde denuncia que los nuevos permisos de maternidad y paternidad impiden la corresponsabilidad, por lo que acusa al Gobierno de no apostar por la igualdad. También han publicado un [vídeo corto](#) explicando la situación actual.

Este viernes, 1 de enero, se completa la equiparación de los permisos, al entrar en vigor la ampliación del de paternidad a 16 semanas. Los permisos serán de igual duración para padres y madres, intransferibles y pagados al 100%, tal como pedía la PPIINA desde 2005. Pero, según explican en el comunicado, con las trampas del decreto que regula la ampliación, los padres no podrán utilizar su permiso para turnarse con las madres y quedarse al cargo de su bebé porque las seis primeras semanas tendrán que tomárselas forzosamente a partir del nacimiento, o sea simultáneamente con la madre; y las otras 10 semanas tendrán que tomárselas cuando y como la empresa se lo permita.

"Durante todo este tiempo se nos quería hacer creer que se trataba de "pequeños detalles" de redacción sin importancia, pero a la hora de cambiarlos se alegaba que tienen gran trascendencia económica porque afectan a la capacidad de las empresas para organizarse. Entendemos que muchas empresas prefieran que los hombres estén de permiso a la vez que las madres o cuando tengan menos carga de trabajo, pues así seguirán disponiendo de ellos, aunque sea de manera parcial o informal. Pero el problema es de qué parte se pone el Gobierno. Y este gobierno, en lugar de asegurar a todas las personas trabajadoras el ejercicio de un derecho fundamental para cuidar de sus criaturas, ha preferido ceder a las presiones empresariales", explican desde la plataforma.



En el comunicado hecho público hoy la plataforma acusa al ejecutivo de no apostar por la igualdad: “Un Gobierno que no garantiza el derecho de los padres a quedarse al cargo de sus bebés tanto como las madres no puede decir que está por la corresponsabilidad ni por que las mujeres dejemos de ser la mano de obra más precaria y fácil de sustituir. Denunciamos la hipocresía del Gobierno cuando dice que quiere la corresponsabilidad y la igualdad en el empleo pero, a la vez, se niega a una medida tan fácil y efectiva para ayudarnos. Ya basta de palabrería, el Gobierno ha demostrado que verdaderamente no apuesta por la igualdad”, concluyen.

### **Entrega de firmas**

El pasado 14 de diciembre la PPIINA [registró una petición firmada por 86 organizaciones](#) de todo tipo, instando al gobierno a que corrigiese las trampas citadas antes del 1 de enero de 2021. Entre las organizaciones se encontraban las principales asociaciones feministas a nivel estatal, otras de diferentes ámbitos, sindicatos, asociaciones de trabajadoras, organizaciones políticas y ciudadanas, grupos de investigación de diversas universidades y los principales grupos de hombres igualitarios.

“Como último recurso, hace unos días entregamos por Registro una petición firmada por 86 organizaciones para que lo corrigieran antes del 1 de enero. Pero este clamor feminista y social no ha sido escuchado. Ahora solo nos queda denunciar que el Gobierno no está de parte de la ciudadanía”, denuncian.

### **Qué es la PPIINA**

La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPIINA) está formada por más de 150 organizaciones y por personas a nivel individual, unidas en una reivindicación única: los permisos igualitarios. Propone el único diseño de los permisos, que conseguiría que padres y madres se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo el primer año.

Esta plataforma lleva más de 15 años denunciando la hipocresía de los poderes públicos, que proclaman la igualdad pero regulan los permisos de maternidad y paternidad de tal forma que las mujeres se queden al cargo de sus bebés los primeros meses a tiempo completo, y que los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida.

**EUROPA PRESS** - REPLICADO POR VARIOS MEDIOS (AL FINAL)

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-ppiina-denuncia-nuevos-permisos-paternidad-impiden-corresponsabilidad-20201229123723.html>

**epsocial**

## La PPiINA denuncia que los nuevos permisos de paternidad "impiden la corresponsabilidad"



Bebé - NOELIA RUIZ - EUROPA PRESS - Archivo -  
LEONARDO DE LA TORRE / ANSA / EUROPA PRESS

Igualdad ofrecido por



Andalucía



ÚLTIMAS NOTICIAS / EP SOCIAL »

La DGT descarta la retirada de puntos del carné por estacionar en plazas reservadas para personas con discapacidad

La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPIINA) ha denunciado que los nuevos permisos de maternidad y paternidad "impiden la corresponsabilidad", por lo que acusa al Gobierno de "no apostar por la igualdad".

Así lo indica la PPIINA en un comunicado de cara a este viernes 1 de enero de 2021, cuando se completa la equiparación de los permisos, al entrar en vigor la ampliación del de paternidad a 16 semanas.

Los permisos serán de igual duración para padres y madres, intransferibles y pagados al 100%, tal como pedía la PPIINA desde 2005. Si bien, la Plataforma avisa de unas "trampas" del decreto que regula la ampliación.

En concreto, advierten de que los padres no podrán utilizar su permiso para turnarse con las madres y quedarse a cargo de su bebé porque las seis primeras semanas tendrán que tomárselas forzosamente a partir del nacimiento, o sea, simultáneamente con la madre; "y las otras 10 semanas tendrán que tomárselas cuando y como la empresa se lo permita".

"Durante todo este tiempo se nos quería hacer creer que se trataba de pequeños detalles de redacción sin importancia, pero a la hora de cambiarlos se alegaba que tienen gran trascendencia económica porque afectan a la capacidad de las empresas para organizarse", ha indicado la PPIINA.

La Plataforma entiende que "muchas empresas prefieran que los hombres estén de permiso a la vez que las madres o cuando tengan menos carga de trabajo" pero precisan que "el problema es de qué parte se pone el Gobierno".

"Este Gobierno, en lugar de asegurar a todas las personas trabajadoras el ejercicio de un derecho fundamental para cuidar de sus criaturas, ha preferido ceder a las presiones empresariales", ha lamentado.

Así, la PPIINA ha acusado al Ejecutivo de "hipocresía". "Un Gobierno que no garantiza el derecho de los padres a quedarse al cargo de sus bebés tanto como las madres no puede decir que está por la corresponsabilidad ni por que las mujeres dejemos de ser la mano de obra más precaria y fácil de sustituir", ha subrayado.

El pasado 14 de diciembre, la PPIINA registró una petición firmada por 86 organizaciones de todo tipo, instando al Gobierno a que corrigiese estos aspectos antes del 1 de enero de 2021. Entre las organizaciones se encontraban asociaciones feministas a nivel estatal, sindicatos, asociaciones de trabajadoras, organizaciones políticas y ciudadanas, grupos de investigación de diversas universidades y grupos de hombres igualitarios.



EFE - REPLICADO POR VARIOS MEDIOS (AL FINAL)

**Los permisos de paternidad se equiparan en 2021:  
¿se usarán de manera igualitaria?**

Madrid, 31 dic (EFE).- A partir de este viernes, 1 de enero, se equiparan los permisos de padres y madres por nacimiento y cuidado del menor, con la entrada en vigor de la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

Si hasta ahora los hombres disfrutaban de doce semanas por nacimiento o adopción, con la entrada de 2021 y gracias a la aprobación de unos nuevos presupuestos generales, tendrán 16, las mismas que las madres.

La Seguridad Social espera que 236.000 progenitores se beneficien en 2021 de estos permisos, para los que se destinarán 2.784 millones de euros, una partida un 11,4 % superior a la de 2020.

Con la nueva regulación, además, tanto padres como madres deben disfrutar las primeras seis semanas de ese permiso juntos y coincidiendo con el primer mes y medio de la vida del bebé (o del inicio de la adopción), un periodo que hasta ahora era de cuatro semanas.

Las restantes 10 semanas son voluntarias y hay que acordar con la empresa si se usan a tiempo completo, de forma ininterrumpida o incluso podría hacerse a tiempo parcial o por semanas sueltas.

Pero ¿cómo afectará este nuevo esquema al reparto de responsabilidades dentro de la pareja?



Padres y madres no pueden turnarse desde el primer momento y compartirán al menos las seis primeras semanas, en las que se podrá comprobar si asumen las mismas responsabilidades.

## LA EQUIPARACIÓN, UN HITO HISTÓRICO ¿CON TRAMPA?

La equiparación se alcanza tras un incremento continuado desde 2018 del permiso de paternidad, que se introdujo en España en 2007 con 13 días, que se sumaron a los dos días de permiso que hasta entonces recogía el Estatuto de los Trabajadores.

Esas dos semanas se mantuvieron durante diez años hasta 2017, cuando pasaron a ser cuatro. En julio de 2018 se amplió a cinco semanas, en abril de 2019 a ocho y en enero de 2020 llegó a 12, para alcanzar la equiparación total en 16 semanas en 2021.

"El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor pasa a ser el permiso más igualitario del mundo, porque es un permiso individual de igual duración para mujeres y hombres (16 semanas), intransferible (si no se usa se pierde) y pagado al 100%", explica a Efe Teresa Jurado, profesora de sociología.

Jurado, coportavoz de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), destaca que "otros países no tienen permisos igual de generosos y largos para cada uno de los progenitores" y opina que "pone a España en la vanguardia de la igualdad".

"Además, es el mismo derecho social individual independientemente del tipo de familia (heterosexual, homosexual, matrimonios, parejas de hecho)", añade.



Sin embargo, la plataforma considera que hay "trampas" en esta regulación que "proclama la igualdad, pero regula los permisos de maternidad y paternidad para que las mujeres se queden al cargo de sus bebés los primeros meses a tiempo completo y los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario, ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida".

"Se ha cedido a las presiones empresariales en la letra pequeña, porque se obliga a un uso simultáneo de las primeras seis semanas, que son obligatorias, y que han de tomarse después del nacimiento, adopción o acogimiento", opina Jurado.

Destaca que la plataforma, que agrupa a más de 150 organizaciones y personas a título individual, solo tiene una reivindicación: permisos igualitarios. Y para que así sean, "se deben diseñar para que padres y madres se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo el primer año".

Su propuesta es: obligar a la pareja a simultanear las dos primeras semanas y después ambos progenitores se pueden turnar en el cuidado del menor, de esta forma con la suma del permiso de ambos se puede alcanzar hasta 30 semanas, en las que el niño sería cuidado en el seno familiar.

"Ahora el menor pierde tiempo de cuidado por parte de sus progenitores y a los varones se les presionará para seguir estando más disponibles para la empresa, ya que ha dejado de ser un derecho del trabajador la decisión de cómo usar todo el tiempo del permiso", lamenta la socióloga.



CLIPPING DE PRENSA

La Ppiina ha pedido al Gobierno que cambie esos aspectos del decreto que regulan los permisos "si realmente quiere que los hombres se responsabilicen de los cuidados igual que las mujeres y éstas no sufran discriminación en el empleo por seguir siendo consideradas las cuidadoras principales en la práctica". EFE

**SERVIMEDIA**

<https://www.servimedia.es/noticias/1347524>

**IGUALDAD**

## **La Plataforma de Permisos por Nacimiento denuncia que el Gobierno "trampea" con los nuevos permisos de maternidad e impide la corresponsabilidad**

29 DIC 2020 | 12:08H | MADRID



La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPiINA) acusó este martes al Gobierno de "dar la espalda a la igualdad" porque la reforma que entra en vigor el 1 de enero, con la equiparación total a 16 semanas, contiene "trampas" como la simultaneidad forzosa y la pérdida del derecho a tomarse todo el permiso a tiempo completo, lo que impide que se usen de manera igualitaria.

AMECO PRESS

<https://www.amecopress.net/La-PPIINA-asegura-que-los-nuevos-permisos-de-maternidad-y-paternidad-impiden-la-corresponsabilidad>



AMECO AMEGOPRI

INICIO TEMAS - SECCIONES - ENTREVISTAS REPORTAJES AGENDA

Comunicado

## La PPIINA asegura que los nuevos permisos de maternidad y paternidad impiden la corresponsabilidad

31 de diciembre de 2020.

Por Redacción AmecoPress

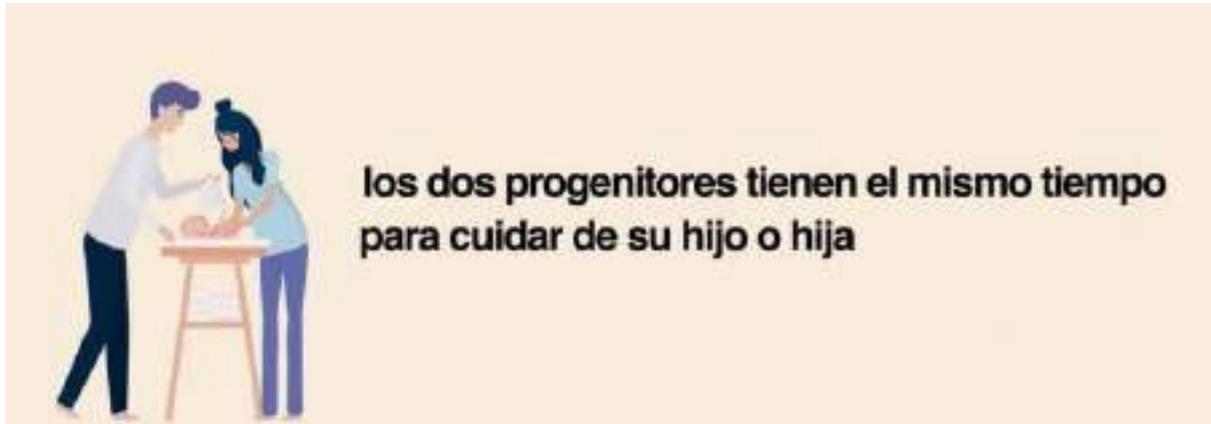
Madrid | Comunicados | Economía | Empleo y género | Conciliación | Políticas de Igualdad | Legislación y género



La plataforma acusa al Gobierno de dar la espalda a la igualdad



Madrid, 30 dic. 20. AmecoPress.- *La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPIINA) ha hecho público un comunicado donde denuncia que los nuevos permisos de maternidad y paternidad impiden la corresponsabilidad, por lo que acusa al Gobierno de no apostar por la igualdad. También han publicado un video corto explicando la situación actual.*



Este viernes, 1 de enero, se completa la equiparación de los permisos, al entrar en vigor la ampliación del de paternidad a 16 semanas. Los permisos serán de igual duración para padres y madres, intransferibles y pagados al 100%, tal como pedía la PPIINA desde 2005. Pero, según explican en el comunicado, con las trampas del decreto que regula la ampliación, los padres no podrán utilizar su permiso para turnarse con las madres y quedarse al cargo de su bebé porque las seis primeras semanas tendrán que tomárselas forzosamente a partir del nacimiento, o sea simultáneamente con la madre; y las otras 10 semanas tendrán que tomárselas cuando y como la empresa se lo permita.

"Durante todo este tiempo se nos quería hacer creer que se trataba de "pequeños detalles" de redacción sin importancia, pero a la hora de cambiarlos se alegaba que tienen gran trascendencia económica porque afectan a la capacidad de las empresas para organizarse. Entendemos que muchas empresas prefieran que los hombres estén de permiso a la vez que las madres o cuando tengan menos carga de trabajo, pues así seguirán disponiendo de ellos, aunque sea de manera parcial o informal. Pero el problema es de qué parte se pone el Gobierno. Y este gobierno, en lugar de asegurar a todas las personas trabajadoras el ejercicio de un derecho fundamental para cuidar de sus criaturas, ha preferido ceder a las presiones empresariales", explican desde la plataforma.



En el comunicado la plataforma acusa al ejecutivo de no apostar por la igualdad: “Un Gobierno que no garantiza el derecho de los padres a quedarse al cargo de sus bebés tanto como las madres no puede decir que está por la corresponsabilidad ni por que las mujeres dejemos de ser la mano de obra más precaria y fácil de sustituir. Denunciamos la hipocresía del Gobierno cuando dice que quiere la corresponsabilidad y la igualdad en el empleo pero, a la vez, se niega a una medida tan fácil y efectiva para ayudarnos. Ya basta de palabrería, el Gobierno ha demostrado que verdaderamente no apuesta por la igualdad”, concluyen.

## Entrega de firmas

El pasado 14 de diciembre la PPiINA **registró una petición firmada por 86 organizaciones de todo tipo**, instando al gobierno a que corrigiese las trampas citadas antes del 1 de enero de 2021. Entre las organizaciones se encontraban las principales asociaciones feministas a nivel estatal, otras de diferentes ámbitos, sindicatos, asociaciones de trabajadoras, organizaciones políticas y ciudadanas, grupos de investigación de diversas universidades y los principales grupos de hombres igualitarios.

“Como último recurso, hace unos días entregamos por Registro una petición firmada por 86 organizaciones para que lo corrigieran antes del 1 de enero. Pero este clamor feminista y social no ha sido escuchado. Ahora solo nos queda denunciar que el Gobierno no está de parte de la ciudadanía”, denuncian.

**TELEMADRID**

<http://www.telemadrid.es/programas/telenoticias-fin-de-semana/Telenoticias-Fin-Semana-2-2301389863--20210102062133.html> (min. 35.10)



TELEMADRID

<http://www.telemadrid.es/programas/telenoticias-1/Decenas-entidades-introducir-paternidad-igualitarios-2-2301389860--20210102073019.html>



Video: Telemadrid | Foto:

## Decenas de entidades piden introducir mejoras en los permisos de paternidad igualitarios

A partir de este año se igualan los permisos de paternidad y maternidad. Un largo camino que empezó allá por 2007.



Anteriormente, los hombres sólo podían disfrutar de dos días libres remunerados.

Desde esa fecha y hasta 2017 se extiende a dos semanas. El gran cambio entra en vigor un año después y desde entonces **ha pasado de 5 a 16 semanas, en línea con el resto de países europeos.**

Un matiz: este permiso ya no será transferible. **Más de 200 mil familias se van a beneficiar de esta medida.**

Los permisos por nacimiento de un hijo o hija son ya **intransferibles e iguales para madre y padre: de 16 semanas.**

TELEMADRID

<http://www.telemadrid.es/noticias/sociedad/Semanas-padres-madres-usaran-igualitaria-0-2300769909--20201231090000.html>

## 16 Semanas para padres y madres: ¿se usarán de manera igualitaria?



Permisos de paternidad | TELEMADRID



PERMISOS DE PATERNIDAD | Actualizado 21/12/2020 09:04

A partir de este **viernes, 1 de enero**, se equiparan los **permisos de padres y madres por nacimiento y cuidado del menor**, con la entrada en vigor de la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

A partir de este viernes, 1 de enero, se equiparan los permisos de padres y madres por nacimiento y cuidado del menor, con la entrada en vigor de la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

Si hasta ahora los hombres disfrutaban de doce semanas por nacimiento o adopción, con la entrada de 2021 y gracias a la aprobación de unos nuevos presupuestos generales, tendrán 16, las mismas que las madres.

La Seguridad Social espera que 236.000 progenitores se beneficien en 2021 de estos permisos, para los que se destinarán 2.784 millones de euros, una partida un 11,4 % superior a la de 2020.

Con la nueva regulación, además, tanto padres como madres deben disfrutar las primeras seis semanas de ese permiso juntos y coincidiendo con el primer mes y medio de la vida del bebé (o del inicio de la adopción), un periodo que hasta ahora era de cuatro semanas.



## Cambios en los permisos de paternidad, impuestos y jubilaciones a partir del 1 de enero

Las restantes 10 semanas son voluntarias y hay que acordar con la empresa si se usan a tiempo completo, de forma ininterrumpida o incluso podría hacerse a tiempo parcial o por semanas sueltas.

Pero ¿cómo afectará este nuevo esquema al reparto de responsabilidades dentro de la pareja?

Padres y madres no pueden turnarse desde el primer momento y compartirán al menos las seis primeras semanas, en las que se podrá comprobar si asumen las mismas responsabilidades.

### La equiparación, hito histórico, ¿con trampa?

La equiparación se alcanza tras un incremento continuado desde 2018 del permiso de paternidad, que se introdujo en España en 2007 con 13 días, que se sumaron a los dos días de permiso que hasta entonces recogía el Estatuto de los Trabajadores.

Esas dos semanas se mantuvieron durante diez años hasta 2017, cuando pasaron a ser cuatro. En julio de 2018 se amplió a cinco



semanas, en abril de 2019 a ocho y en enero de 2020 llegó a 12, para alcanzar la equiparación total en 16 semanas en 2021.

"El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor pasa a ser el permiso más igualitario del mundo, porque es un permiso individual de igual duración para mujeres y hombres (16 semanas), intransferible (si no se usa se pierde) y pagado al 100%", explica a Teresa Jurado, profesora de sociología.

Jurado, coportavoz de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), destaca que "otros países no tienen permisos igual de generosos y largos para cada uno de los progenitores" y opina que "pone a España en la vanguardia de la igualdad".

"Además, es el mismo derecho social individual independientemente del tipo de familia (heterosexual, homosexual, matrimonios, parejas de hecho)", añade.

Sin embargo, la plataforma considera que hay "trampas" en esta regulación que "proclama la igualdad, pero regula los permisos de maternidad y paternidad para que las mujeres se queden al cargo de sus bebés los primeros meses a tiempo completo y los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario, ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida".

"Se ha cedido a las presiones empresariales en la letra pequeña, porque se obliga a un uso simultáneo de las primeras seis semanas,



que son obligatorias, y que han de tomarse después del nacimiento, adopción o acogimiento", opina Jurado.

Destaca que la plataforma, que agrupa a más de 150 organizaciones y personas a título individual, solo tiene una reivindicación: permisos igualitarios. Y para que así sean, "se deben diseñar para que padres y madres se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo el primer año".

Su propuesta es: obligar a la pareja a simultanear las dos primeras semanas y después ambos progenitores se pueden turnar en el cuidado del menor, de esta forma con la suma del permiso de ambos se puede alcanzar hasta 30 semanas, en las que el niño sería cuidado en el seno familiar.

"Ahora el menor pierde tiempo de cuidado por parte de sus progenitores y a los varones se les presionará para seguir estando más disponibles para la empresa, ya que ha dejado de ser un derecho del trabajador la decisión de cómo usar todo el tiempo del permiso", lamenta la socióloga.

**ANTENA 3 NOTICIAS**

[https://www.antena3.com/noticias/economia/permiso-paternidad-igual-maternidad-durara-16-semanas-partir-enero\\_202012295feb71e6bc50ef000102cfd2.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/permiso-paternidad-igual-maternidad-durara-16-semanas-partir-enero_202012295feb71e6bc50ef000102cfd2.html)



Permiso paternidad /

## El permiso de paternidad se iguala al de maternidad y durará 16 semanas a partir de enero

Con la entrada del nuevo año, el permiso de paternidad será igualitario, intransferible y se pagará el 100%. El permiso lo podrán disfrutar los padre con hijos menores de un año a su cargo.

Antena 3 Noticias

Publicado: 29.12.2020 19:13  
Actualizado: 29.12.2020 19:13



SEGURO DE COCHE



lineadirecta.com

La reforma de la ley se comenzó a aplicar progresivamente después de que se aprobara en un Real Decreto en marzo de 2019. La medida estipulaba que los permisos de paternidad **se ampliarían a 8 semanas** en 2019, a 12 semanas en 2020 y en **2021 el permiso de paternidad se equipararía al de maternidad con 16 semanas.**

La modificación de la ley ha sido reclamada por toda la sociedad y especialmente por organizaciones feministas que denuncian la disparidad de trato que tienen las mujeres en el mercado laboral cuando deciden ser madres.



El Gobierno calcula que la medida beneficiará a unas 236.000 familias y en los Presupuestos Generales de 2021 se contempla una partida de 300 millones de euros.

La idea de la medida es **avanzar para conseguir de la "igualdad real y efectiva" entre hombres y mujeres**, así como en la responsabilidad de ambos progenitores de cuidar al hijo, "prohibiendo cualquier trato discriminatorio directo o indirecto por razón de sexo".

Con el nuevo permiso de paternidad, que es intransferible, la baja pasa de ser voluntaria a ser **obligatoria y se dispondrá de 16 semana de permiso retribuido al 100% del salario**.

A partir de 2021, según el texto legal, las primeras seis semanas de baja serán obligatorias para ambos progenitores a tiempo completo, mientras que las otras diez semanas posteriores podrán ser disfrutadas por los dos progenitores a lo largo del primer año, en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

#### **Organizaciones feministas denuncian 'trampas' en la ley**

Diversas organizaciones feministas advierten que el texto legal tiene 'trampas' que "pueden frustrar una vez más la posibilidad de este inmenso avance", según informa la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA).

La plataforma cree que, después de las primeras dos semanas de recuperación del parto, las 14 semanas restantes el permiso **debería disfrutarse a tiempo completo** y en las fechas que cada progenitor escoja.

De no ser así, los permisos igualitarios no tendrán un impacto real ni corregirán los desequilibrios sobre la

**RNE**

BOLETÍN INFORMATIVO 1/12 (REPETIDO A LO LARGO DEL DÍA)

<https://www.rtve.es/alacarta/audios/boletines-rne/boletin-rne-010121-19-00h/5750134/>

(min 1.37)



**CATALUNYA RADIO**

BOLETÍN INFORMATIVO 1/12 (REPETIDO A LO LARGO DEL DÍA)

<https://www.ccma.cat/324/el-permis-per-naixement-dun-infant-canvia-el-2021-16-setmanes-per-als-dos-progenitors/noticia/3069077/>

**Notícies**

▶ Videos

🔊 Audios

Seccions ▾

## El permís per naixement d'un infant canvia el 2021: 16 setmanes per als dos progenitors

El permís de maternitat i el de paternitat s'equiparen, tindran les mateixes setmanes, intransferibles, i les sis primeres seran obligatòries a temps complet per a tots dos

Redacció

30/12/2020 - 19:52 | Actualitzat 02/01/2021 - 01:19



TEMA: DRETS LABORALS



El permís per paternitat s'amplia i passa a ser de 16 setmanes a partir d'aquest 1 de gener del 2021. D'aquesta manera, s'equiparen els permisos dels dos progenitors, que són amb el 100% del salari i de forma intransferible, és a dir, que un progenitor no pot cedir setmanes a l'altre.

Amb el canvi legal que es va aprovar el març del 2019, els dos progenitors estaran de permís obligatori, de forma ininterrompuda i a jornada completa durant les sis primeres setmanes posteriors al part.

A partir d'aquí, els progenitors poden decidir quan fer les altres 10 setmanes de permís que té cadascun, previ acord amb l'empresa, fins que el fill o filla faci 1 any.

La condició és que s'ha de fer per períodes setmanals, ja siguin a jornada sencera o parcial, i que l'empresa ha d'estar avisada amb 15 dies d'antelació

### **Canvis en el permís per paternitat no exempt de crítiques**



Els pares tenen 16 setmanes de permís per naixement de fill a partir d'aquest 2021 (Pixabay)



Amb aquest canvi, es vol contribuir a la responsabilitat dels dos progenitors en la cura de l'infant, avançar cap a la "igualtat real i efectiva" entre homes i dones i evitar les "discriminacions directes o indirectes per motius de sexe", segons consta al reial decret llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, aprovat pel govern de Pedro Sánchez.

Aquest decret va ampliar el permís dels pares fins a 8 setmanes, que aquest 2020 van passar a ser 12 i, amb l'arribada de l'any nou, s'allarguen fins a 16.

El govern espanyol calcula que la mesura beneficiarà 236.000 famílies.

Des de la Plataforma per a Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i Adopció, PiiNA, consideren que la manera com s'ha fet l'equiparació conté "trampes" perquè els pares "no podran fer servir el seu permís per fer torns amb les mares", sinó que les 10 setmanes "les hauran d'agafar quan i com l'empresa els ho permeti".

Denuncien que molts mares es veuren abocades a haver de recórrer igualment a reduccions de jornada o excedències.

Espanya, encara lluny dels països amb més setmanes de permís

Tot i l'ampliació progressiva del permís, Espanya encara queda lluny d'altres països d'Europa en els permisos per naixement o adopció de fill.



Quan es va aprovar el reial decret que ara es continua executant, el permís de maternitat més llarg era a Suècia i Croàcia, amb 480 dies. Al Regne Unit i Albània és de 365 dies, mentre que a Dinamarca, pares i mares tenen un any de permís que s'han de repartir. Però la mare ha d'agafar obligatòriament un mínim de 128 dies i el pare, 14.

A més, les 16 setmanes de permís de la mare encara es queden curtes si es té en compte la recomanació de l'Organització Mundial de Salut de mantenir la lactància materna exclusiva durant els primers 6 mesos de vida del nadó, és a dir, 24 setmanes i, posteriorment, començar la introducció de l'alimentació complementària.



EL FIN DE AÑO MAS ATÍPICO

# Nochevieja de balcones y casas rurales

Barcelona prepara celebraciones para ver sin salir de casa mientras muchos vecinos optan por alquileres en el campo

PERSONAS | P. 30, 31 Y 32



Sánchez da alas a los indultos y confirma cambios para la Corona

PROGRAMA | P. 8 Y 9 EDITORIAL

**RUBÉN VIRVIALES**  
El PSC de Tarragona ficha como número 2 al exportavoz municipal de Cs

**LO MEJOR DE 2020**  
La cultura, el elemento terapéutico en el año de la pandemia



## Hombres más corresponsables

España equipara desde el jueves las bajas laborales de ambos progenitores, aunque existen trabas que dificultan la igualdad real

PERSONAS | P. 34



A partir del 1 de enero

## Los permisos de paternidad de 16 semanas perpetúan el rol de "padre ayudante"

- España da un paso histórico al igualar las bajas laborales de los dos progenitores tras el nacimiento de un bebé
- Pero 85 organizaciones civiles piden eliminar las "trabas" que dificultan que los padres sean corresponsables al 100%



A partir del 1 de enero, los permisos de paternidad serán de 16 semanas, un avance clave en igualdad y en derechos que sitúa a España entre los países europeos más avanzados. En poco tiempo, el permiso ha pasado de ser solo de cuatro semanas, en 2017, a equiparse con el de maternidad, de forma que ambos progenitores puedan disponer de cuatro meses para el cuidado del bebé y las madres no se vea penalizadas en sus empleos, dado que los dos tendrán el mismo tipo de concesión laboral. Además, el permiso es intransferible al otro progenitor y pagado al 100%, como exigía el movimiento feminista, para que los padres no transfieran este tiempo a las madres ni se vean perjudicados en sus salarios y, por tanto, atraídos a no dejar el trabajo.

Pero el camino hasta aquí ha estado lleno de dificultades y aún se vislumbran baches que pueden hacer que se perpetúe el rol de «la madre cuidadora y el padre ayudante», denuncia la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento o Adopción (PPiINA), integrada por 150



organizaciones y creada en 2005 con la única reivindicación de implantar en España los permisos de maternidad y paternidad igualitarios.

### **Algunas «trampas»**

En esta lucha, 85 organizaciones civiles se han unido a la PPIINA para solicitar al Gobierno que elimine las «trampas» de la nueva normativa antes del 1 de enero o que se comprometa a realizarlo en un futuro. La plataforma lleva meses denunciando que el texto presenta problemas, pero hasta ahora no ha conseguido avances, pues fuentes del Gobierno argumentan que esto «afecta a la organización de las empresas y hay que discutirlo en el diálogo social», según explica María Pazos, coportavoz de la PPIINA.

El problema de la nueva equiparación, señalan, es que contiene «una letra pequeña» que puede «frustrar este paso histórico» y perpetuar «una desigualdad sibilina, al mismo tiempo que parece que se avanza», según Pazos. A su juicio, hay dos «trampas»: en primer lugar, la simultaneidad forzosa de las seis primeras semanas, que puede hacer que en este periodo muchos hombres sean «simples ayudantes» en los cuidados y que las empresas «tiren de ellos porque saben que están también las madres» a cargo del bebé, aunque sea con teletrabajo o labores informales; y en segundo lugar, la necesidad de que las empresas autoricen en qué fecha los progenitores pueden disfrutar a tiempo completo del resto del permiso (las otras 10 semanas). Además, si se disfruta de las 16 semanas seguidas, las compañías tienen que hacer una única comunicación a la Seguridad Social, pero si el permiso se fracciona, por cada tramo hay que emitir un certificado nuevo. «Si la empresa se niega, al trabajador le quedará poco margen», sostiene Pazos.

Se impide así que el padre pueda coger 14 semanas (las dos primeras es aconsejable que se realicen tras el parto mientras la madre se recupera) cuando el otro progenitor se incorpore a su trabajo, de forma que el bebé esté el máximo tiempo posible al cuidado de sus padres si ambos trabajan.

Asimismo, se dificulta que los hombres sean corresponsables de los cuidados al 100%.



La PPIINA avisa de que si la sociedad se acostumbra a los permisos con el diseño actual, es muy difícil que se introduzcan cambios en el futuro. «Se pierde una oportunidad histórica», denuncian.

La creación de los permisos de paternidad, con la ley de igualdad de 2007, ya fue un hito, pues supuso la aprobación de una baja laboral para los nuevos padres como medida de apoyo a la conciliación, con una duración de dos semanas. Antes, solo disponían de «dos días a cargo de la empresa, como si la llegada de un bebé fuera como una muerte o una mudanza», rememora la portavoz de la PPIINA.

A partir de este reconocimiento legal, «todos los políticos decían que estaban de acuerdo en igualar los permisos, pero que su partido no lo apoyaría», explica Pazos. Así fueron pasando los años, con varias propuestas que nunca se pusieron en marcha «porque no había dinero suficiente» y ampliaciones paulatinas, hasta que el próximo 1 de enero el permiso de paternidad se equiparará al de maternidad.

**EL PAÍS**

<https://elpais.com/opinion/2020-12-30/que-podemos-esperar-del-permiso-de-paternidad-de-16-semanas.html>

≡ **EL PAÍS**

**OPINIÓN**

**TERESA JURADO GUERRERO**

31 DIC 2020 - 00:30 CET



Un padre con dos niños mira un ordenador en su casa.

Por fin, los hombres que van a ser padres a partir del 1 de enero de 2021, tendrán el mismo derecho que las madres a un permiso por nacimiento y cuidado de menor retribuido al 100% de su base de cotización. La justa equiparación de derechos sociales para hombres y mujeres respecto a la crianza va a llegar en medio de una pandemia mundial y a la vez que la vacuna contra la covid-19. Parece que el próximo año cuidaremos mejor de las vidas de los menores y los mayores, dos buenas noticias, aunque con algunos

Por fin, los hombres que van a ser padres a partir del 1 de enero de 2021, tendrán el mismo derecho que las madres a un permiso por nacimiento y cuidado de menor retribuido al 100% de su base de cotización. La justa equiparación de derechos sociales para hombres y mujeres respecto a la crianza va a llegar en medio de una pandemia mundial y a la vez que la vacuna



contra la covid-19. Parece que el próximo año cuidaremos mejor de las vidas de los menores y los mayores, dos buenas noticias, aunque con algunos matices para los menores.

¿Qué podemos esperar del nuevo permiso intransferible para los hombres? ¿Los padres lo usarán? ¿De qué forma? ¿Se implicarán más en los cuidados? ¿Las madres podrán volver a sus empleos mientras que los padres cuidan solos del menor? Voy a ofrecer unas respuestas basadas en la evidencia empírica disponible. En cuanto al uso del permiso, sabemos que alrededor de un 80% de los padres empleados usaron las cinco semanas de permiso que había en 2018. Si las pautas de uso recientemente analizadas continúan su tendencia, entonces una abrumadora mayoría de los padres empleados por cuenta ajena usarán el permiso y algo menos los empleados por cuenta propia; los empleados no cualificados lo usarán incluso algo más que los profesionales de alto nivel; los empleados con contrato temporal también lo disfrutarán de manera similar a los que tienen contratos indefinidos y también los padres con un nivel de enseñanza obligatoria comparado con los universitarios. Al ser un derecho intransferible e ir acompañado de una prestación bien remunerada, los padres empleados se lo han tomado masivamente. Otra cuestión es de qué forma usarán los padres esas 16 semanas. Para contestar a esta pregunta no disponemos de datos, ya que son muy escasos los que publica la seguridad social y no representativos otros recientes. De momento solo podemos hacer deducciones a partir del diseño legal.

Los padres están obligados por ley a usar el permiso después del nacimiento o adopción del menor de forma ininterrumpida durante seis semanas, por lo que estarán de permiso a la vez que la madre (en parejas heterosexuales) durante un mes y medio. El resto, las 10 semanas voluntarias pueden ser disfrutadas dentro del primer año de vida del menor, simultáneamente a la madre o turnándose con esta cuando ella se reincorpore al trabajo. ¿Por qué no se ha dejado la decisión de cómo repartir el disfrute de todas las 16 semanas al padre y a la madre? Según la PPiINA (plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción), este detalle legislativo parece haber sido el peaje que han pagado PSOE y Podemos para contentar a la CEOE, a la que sigue sin gustarle el permiso de paternidad y tampoco que los padres se ausenten del trabajo en igual medida que las madres para corresponsabilizarse de los cuidados. Si la madre y el padre se pudiesen turnar, por ejemplo, estando los dos juntos dos semanas al principio, después ella las restantes 14 semanas y él a continuación 14 semanas, la criatura podría ser cuidada más tiempo en el seno familiar. Esta traba a la corresponsabilidad en los cuidados no es la única, porque también se ha colado otro importante detalle.

La modalidad de disfrute de las 10 semanas de uso voluntario, después de las seis semanas obligatorias, hay que negociarlas ahora con la empresa para acordar si estas se toman a tiempo parcial o completo y si por semanas sueltas o de forma ininterrumpida. Antes de la equiparación del permiso de paternidad al de maternidad, la madre tenía el derecho de usar su permiso a tiempo completo y de forma ininterrumpida sin tener que negociarlo con su empresa. Ahora que se amplía el derecho a los hombres, ha dejado de ser una prerrogativa de la persona trabajadora. Este cambio generará tensiones entre el derecho del menor a ser cuidado por su padre y la disponibilidad que exigirán muchos directivos a sus empleados varones.

Al final, los estereotipos de género que atribuyen el cuidado a las madres y el sustento al padre se han colado en la ley. Las presiones de los supervisores, de los compañeros de trabajo y los

micromachismos se alzarán en obstáculos que los padres tendrán que superar para ausentarse de sus puestos de trabajo el mismo número de semanas que las madres, del tirón y a tiempo completo, para cuidar de forma corresponsable. Formalmente, se presionará a los padres para cogerse el permiso a tiempo parcial o por semanas, cuando a la empresa le convenga. Las concesiones a la patronal nos muestran que todavía muchas personas, incluso en los sindicatos mayoritarios, se imaginan a los padres siempre disponibles para la empresa, en primer lugar, y como ayudantes de las madres, en segundo lugar.

Entonces, a la vista de la letra pequeña de la reforma, es de esperar que los padres, cuando estén las primeras seis semanas obligatorias en el hogar, se impliquen más que ahora en los cuidados del menor y de la madre; como ayudantes para realizar gestiones, tareas domésticas y aprender a cuidar del menor. Después del tiempo en común, los padres y madres con voluntad firme de cuidar de forma corresponsable, es decir turnándose en los cuidados a lo largo del primer año del menor, podrán hacerlo si el padre consigue nadar a contracorriente de los estereotipos de género y en su empresa se lo permiten sin penalizarle por ello. En los demás casos, las madres seguirán sacrificando sus empleos, sus puestos de trabajo a tiempo completo o sus avances laborales para convertirse en cuidadoras principales y fuerza laboral secundaria más fácilmente prescindible. Hasta que el Gobierno no nos ofrezca buenos datos representativos no sabremos cuántos padres acabarán haciendo un uso del permiso como padre “ayudante” o “corresponsable”. Estamos a tiempo de eliminar la obligatoriedad de un uso ininterrumpido de seis semanas y devolver a los padres el derecho a decidir cómo usar su permiso. El Gobierno lo puede cambiar fácilmente, porque no conlleva coste económico. ¿Será capaz de impulsar la corresponsabilidad real?

Teresa Jurado Guerrero es profesora titular de la UNED y activista de la PPiINA.

EL PAÍS

<https://elpais.com/sociedad/2020-12-31/permisos-de-paternidad-16-semanas-para-avanzar-en-la-igualdad.html>

PERMISOS LABORALES >

## Permisos de paternidad: 16 semanas para avanzar en la igualdad

Las licencias de padres y madres por nacimiento se equiparan plenamente desde este 1 de enero



CRISTINA SALDAÑA

Madrid - 01 ENE 2021 - 00:02 CET



Paloma y Víctor, una pareja que espera su primer hijo para este enero, en su casa de Madrid. OLMO GALVO



Mientras José esperaba el nacimiento de su segundo hijo, Gonzalo, un compañero del laboratorio donde trabaja aprovechó un encuentro en los pasillos para felicitarle. “Menuda suerte, cuatro semanas de vacaciones”. Algo que a José, de 39 años, le hizo bastante gracia: que otro hombre, también padre, se refiriera al primer mes cuidando a un bebé como vacaciones. Ahora espera ilusionado el tercero junto a su pareja, Raquel, de su misma edad. Aunque ya saben de sobra lo que les aguarda, noches sin dormir y pañales sucios, **al menos ambos tendrán 16 semanas de baja**. Y es que desde este 1 de enero de 2021, los permisos de paternidad se equiparan plenamente a los de maternidad.

Unas licencias que son remuneradas al 100% e intransferibles, es decir, que si no se disfrutaron por el progenitor titular, se pierden —dos factores fundamentales según los expertos para incentivar a los hombres a utilizarlos—, y que sitúan a España a la cabeza en este tipo de derechos. Para la socióloga Constanza Tobío, esta medida marca el final de un camino en materia de permisos. “Transmite el mensaje



de que los padres tienen el derecho y la obligación de cuidar, exactamente en las mismas condiciones y en los mismos términos que las mujeres”, argumenta.

En este nuevo embarazo, Raquel, que sale de cuentas en junio, y José, residentes en Málaga, y que prefieren no ser identificados por sus apellidos, tienen pensado repartir las semanas. Así, cuando pasen las primeras seis de cuidado que la ley obliga a que tomen juntos, uno podrá reincorporarse al trabajo, mientras que el otro cuidará del niño el mayor tiempo posible antes de dejarlo en la escuela infantil. No obstante, comprenden que los padres primerizos prefieran pasar juntos las 16 semanas para enfrentarse a un cambio tan brusco en sus vidas.

Es el caso de Paloma del Río y Víctor Vázquez, ambos de 35 años, que esperan su primer niño para finales de enero. De vez en cuando, recuerdan la duración que tendrá su baja en la agencia de publicidad donde trabajan para que no pille a nadie por sorpresa. “A mí me sorprende lo tarde que llega, pero por lo menos llega. Espero que no se retroceda, pero aun así creo que hace falta más tiempo para ambos”, opina Paloma, quien se está planteando [coger después una excedencia de un mes](#). “Vamos a ir viendo si necesitamos más tiempo, porque si el coronavirus sigue así, los abuelos no podrán echarnos una mano y tampoco sabemos si seguiremos teletrabajando”.

Por supuesto, José se siente afortunado. Cuando nació su primera hija, Alba, hace cinco años, fue duro dejar a Raquel sola apenas dos semanas después, todavía débil tras dar a luz. “Me sentí abrumado. Yo quería quedarme para compartir esa experiencia”, afirma José, que con cada hijo ha visto cómo se multiplicaba la duración de su permiso, en aumento de forma progresiva desde 2017. El hecho de que las mujeres dejen su trabajo durante más tiempo les perjudica profesionalmente, porque genera una imagen de menor compromiso laboral, explica Tobío. A Raquel se le terminó el contrato justo antes del embarazo de Gonzalo, por lo que no pudo reincorporarse al mercado laboral hasta que este empezó a ir a la escuela infantil. Ahora, la igualación de los permisos resta argumentos a los empresarios a la hora de preferir contratar a un hombre antes que a una mujer.

## A la vanguardia de Europa

Las características de este permiso sitúan a España por delante del resto de países europeos, incluidos los nórdicos, como Islandia o Suecia, donde las licencias exclusivas para el padre son de 12 semanas y retribuidos al 80%. En esta región, la duración total entre ambos progenitores sí supera la española, ya que suelen incluir varias semanas que pueden coger uno u otro. “En el norte de Europa hay permisos más largos, pero al ser transferibles, los suele usar la mujer, lo que al final es una trampa”, explica María Pazos, de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIiNA). Aunque la PPIiNA impulsó la consecución de este derecho en España, [critica algunos puntos](#), como que las seis primeras semanas tengan que cogerse simultáneamente, y que las 10 semanas restantes se disfrutarán, según el texto, “en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo” con la empresa, lo que para esta plataforma entiende que no garantiza el derecho de los padres a hacerlo cuando y como ellos lo decidan.



Ahora bien, quedan cabos sueltos, como la dificultad de alcanzar los seis meses de lactancia materna exclusiva recomendados por la Organización Mundial de la Salud con solo cuatro meses de baja maternal. Fuentes del Ministerio de Igualdad reconocen que a pesar de lo positivo de esta política, todavía no se ha logrado que formar una familia no sea perjudicial para las mujeres. “Necesitamos una reformulación de lo relacionado con el cuidado, la crianza y lo laboral. A pesar de que la acogida de los permisos está siendo positiva entre los varones, las mujeres continúan siendo las que más atienden a reducciones de jornada por motivos de cuidado”. También son la [inmensa mayoría de las que cogen excedencias para cuidar](#), tanto de niños como de mayores dependientes.

Patricia Merino, autora del libro *Maternidad, Igualdad y Fraternidad*, advierte de que 16 semanas suponen uno de los permisos maternos más cortos de la Unión Europea, mientras que los padres van a disponer de uno de los más largos y mejor pagados del continente. Esto cree que no resuelve ninguno de los conflictos que ya existían entre maternidad y mercado laboral. “Las mujeres a día de hoy van a seguir desprotegidas tras el permiso. Las que tengan más medios van a poder acceder a excedencias, mientras que el resto tendrá que elegir entre salir del mercado laboral para cuidar o reincorporarse”, expone.

La socióloga Constanza Tobío pone el foco también en los permisos de corta duración. Es en este punto donde más retrasados estamos con respecto a los países de nuestro entorno. En España existen permisos para enfermedades graves, pero no para las leves que impiden al niño ir al colegio, como por una diarrea. La socióloga advierte de que esos permisos deberían diferenciarse por sexo. De este modo se evitaría volver a la inercia de que sean las madres las que terminen usando estos permisos y obligándolas a dejar las responsabilidades laborales. Una posibilidad sería crear un banco de horas de por ejemplo 25 horas para las madres y otras 25 para los padres.

### Presiones en las empresas

A la socióloga Teresa Jurado le preocupa que después de esas seis semanas obligatorias conjuntas se pueda llegar a presionar a los hombres para que no se tomen el resto del permiso o que lo hagan a tiempo parcial. Esta letra pequeña de la medida podría perpetuar el estereotipo de que la que debe cuidar es la madre. Sin embargo, admite que es una oportunidad para que los hombres se conviertan en corresponsables del cuidado, y no solo en ayudantes. “Para ello los hombres deben hacer valer sus derechos en la empresa”, afirma Jurado. También admite que las nuevas generaciones están cambiando. Paloma cuenta que cuando su madre la tuvo, su padre tenía que dormir en otra habitación para poder descansar algo antes del trabajo. “La diferencia es abismal. Ahora nosotros nos repartimos las tareas al 50%. Me llama la atención que se califique a un hombre como padrazo por el simple hecho de que se esté ocupando de su hijo igual que hace la madre”, dice Paloma.

A Víctor le parece además injusto que su padre solo pudiera disfrutar de unas horas para conocerle en el hospital cuando nació. Pero no hace falta ir tan atrás, ni siquiera 10 años. Las hermanas mayores de Víctor no dejan de repetirle la suerte que tiene. Ellas tuvieron que ingeniárselas solas porque sus parejas tenían que trabajar. “Me fastidiaría mucho perderme esa etapa. Me hace una ilusión tremenda, creo que es mi deber también”, confiesa. La pareja admite lo mucho que les va a cambiar la vida. “Algo bueno tiene



que tener para que todo el mundo repita”, bromean. Casi les daba más respeto que el bebé naciera antes del 31 de diciembre y tuvieran que quedarse a las puertas del nuevo permiso.

### DE LOS DOS DÍAS DE 2016 A CASI CUATRO MESES EN 2021

El permiso de paternidad como tal no existió hasta 2007, cuando se aprobó uno de 13 días, más los dos días de permiso remunerado que establece el Estatuto de los Trabajadores. El permiso se amplió en 2017 a cuatro semanas. Después, pasó a cinco en 2018. El Gobierno de Pedro Sánchez aprobó los permisos igualitarios el 1 de marzo de 2019 por decreto ley, aumentando la duración de forma progresiva: ocho semanas ese año, 12 en 2020 hasta las 16 actuales. El permiso de maternidad apenas ha sufrido cambios en los últimos 30 años, por lo que diversas asociaciones y colectivos continúan reivindicando que se mejore.

La licencia que entra ahora en vigor establece que ambos progenitores han de disfrutar juntos de las seis primeras semanas tras el nacimiento o adopción.

Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o adopción. Algunos supuestos permiten ampliar el permiso: una semana más para cada progenitor por cada hijo, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple, o en caso de discapacidad del hijo. También se puede ampliar por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a siete días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Aunque todavía es pronto para saber los efectos de los permisos de paternidad de 16 semanas en materia de igualdad, los datos muestran que los hombres se están acogiendo a ellos. La seguridad social tramitó 342.974 prestaciones por nacimiento entre enero y septiembre de 2020. De ellas 167.047 fueron para el primer progenitor (según la terminología de la ley), habitualmente la madre, mientras que 175.927 fueron para el segundo, normalmente el padre. Sin embargo, el 87,6% de las excedencias para el cuidado de menores o familiares fueron tomadas por mujeres.

**PÚBLICO**

<https://blogs.publico.es/dominiopublico/35772/permisos-de-paternidad-maternidad-en-2021-lo-que-si-se-pudo-pero-no-se-hizo/>

DOMINIO PÚBLICO

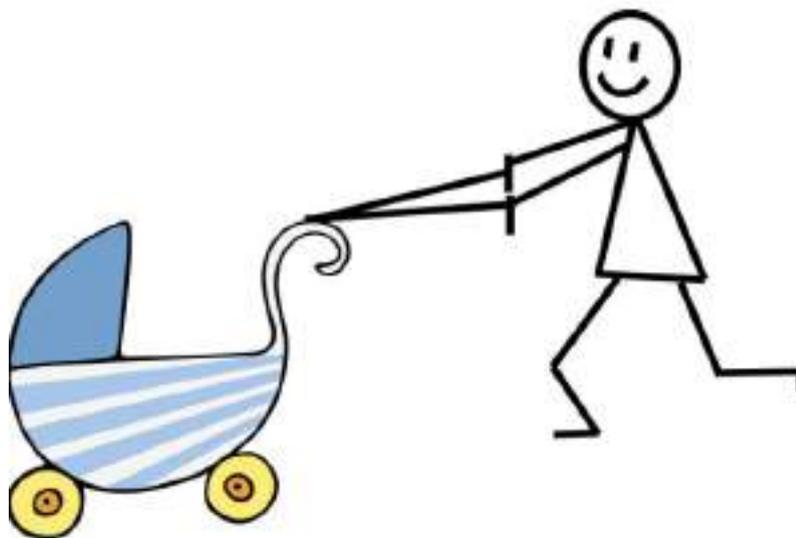
## ***Permisos de paternidad/maternidad en 2021: lo que sí se pudo pero no se hizo***

**MARÍA PAZOS MORÁN**

Investigadora sobre economía feminista. Su último libro publicado es 'Contra el Patriarcado. Economía Feminista para una Sociedad Justa y Sostenible'. Blog: [www.mariapazos.com](http://www.mariapazos.com) Twitter: @MariaPazosMoran



29/12/2020



Waboy.



ÚLTIMAS COLUMNAS DEL AUTOR

*La euforia vacunal: ¿la pandemia del olvido?*

*El Vaticano y su nueva marca: "El capitalismo inclusivo"*

*Discurso de Felipe VI en dos actos de fe*

**MARÍA PAZOS MORÁN**

Investigadora sobre economía feminista. Su último libro publicado es 'Contra el Patriarcado. Economía Feminista para una Sociedad Justa y Sostenible'. Blog: [www.mariapazos.com](http://www.mariapazos.com) Twitter: @MariaPazosMoran



Estos días es noticia que el 1 de enero se completará la ampliación a 16 semanas del permiso por nacimiento de los padres (y de las madres no biológicas) para llegar a ser de igual duración que el de la madre biológica, intransferible y pagado al 100%.

La sociedad española ha comprendido que los padres necesitan estar al cargo de sus bebés el mismo tiempo durante los primeros meses de vida, porque de lo contrario no podremos aspirar a la igualdad en el cuidado y en el empleo. ¿Quién nos lo iba a decir hace tan solo 13 años, cuando [la PPIINA](#) (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles) se lanzó abiertamente al ruedo con esta que ahora nos parece una obviedad? Las personas que hemos trabajado en esta plataforma podemos estar orgullosas de haber contribuido al difícil proceso social de ruptura con la ideología patriarcal dominante.

Fue un camino fascinante que íbamos haciendo a través de la reflexión y acción colectiva. Teniendo en cuenta las experiencias nacionales e internacionales, y sobre todo con el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres siempre presente, fuimos contradiciendo uno tras otro los argumentos engañosos, como que las madres prefieren que se alargue el permiso de maternidad, o que no había dinero, o que los padres se iban a ir al fútbol en lugar de cuidar, o que mejor serían los permisos transferibles para que las parejas pudieran ejercer el supuesto "derecho a la elección familiar", etc.

Pero nos han vuelto a engañar. Porque lo que tendremos en 2021 no serán permisos igualitarios; los hombres en general no podrán quedarse al cargo de sus bebés el mismo tiempo que las mujeres. Las madres con empleo fijo (y marido del que depender económicamente) tendrán que seguir tomándose excedencias y reducciones de jornada cuando se les acabe su permiso, excepto una minoría de profesionales que podrá externalizar el cuidado a otras mujeres. Las mujeres seguiremos siendo las principales cuidadoras y llevaremos en la frente el cartel de "menos disponible para el empleo". Y todo esto seguiremos pagándolo muy caro.

En efecto, la regulación tiene trampas en la letra pequeña, [como viene explicando la PPIINA](#). Pongamos un caso que es bastante general: si un padre quiere tomarse dos semanas mientras la madre se recupera del parto, y dejar otras 14 para tomárselas a tiempo completo desde el momento en que ella se reintegre a su puesto de trabajo, no podrá hacerlo: las primeras 6 semanas tendrá que tomárselas seguidas a partir del nacimiento (por ley). Y las otras diez tampoco tendrá la potestad de tomárselas a tiempo completo en las fechas deseadas sino que, según reza el RDL 6/2019, "*podrán disfrutarse en régimen de jornada completa*



*o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora". De hecho, la empresa es quien comunica a la Seguridad Social las fechas (puede ser hasta por semanas sueltas) y el régimen de jornada. Así que probablemente la empresa le dirá al trabajador que se lo tome todo simultaneo con la madre, o bien a tiempo parcial, o por semanas sueltas cuando haya menos carga de trabajo. Que no se descuelgue completamente.*

Conclusión: el permiso del padre queda invalidado para esa transformación social monumental que supondría el que la mayoría de los hombres se quedaran solos al cargo de su bebé a tiempo completo durante 14 semanas.

¿Cómo es posible que se hayan colado estas trampas sin gran escándalo? Por un lado, muchas empresas prefieren seguir aprovechándose de una mano de obra femenina barata y de una masculina totalmente disponible. Por su parte, muchos hombres no estarán demasiado disgustados; al fin y al cabo todos intuyen que cuidar a un bebé exige mucha dedicación y, además, hace perder oportunidades laborales. En resumen: la consabida alianza del patriarcado y el capitalismo funciona, y el Gobierno ejecuta.

Al igual que la mística de la feminidad nos decía antaño que la mayor aspiración de las mujeres era complacer a sus maridos y sacar brillo al suelo del salón, hoy la mística de la maternidad nos dice que la mayor aspiración de las mujeres es ser madres y quedarse en casa con sus bebés todo el tiempo posible. Todo esto estaba saliendo a la luz en la ola feminista que ha quedado congelada con los confinamientos, y la inmensa mayoría de las organizaciones feministas están por el reparto equitativo del cuidado. Porque en la realidad las mujeres quieren tener un empleo digno y un entorno personal y familiar agradable, pacífico y seguro. También muchas quieren tener hijos/as, pero no a cualquier precio, como demuestra el derrumbe de las tasas de fecundidad en todos los países, y sobre todo en los más tradicionales.

Los gobiernos europeos, obligados a reconocer estas evidencias, declaran el objetivo de la corresponsabilidad en los cuidados. Pero ningún país ha llegado a una regulación de los permisos que se traduzca en un uso igualitario. En todos los países, y en las directivas europeas, tras la retórica igualitaria se introducen trampas en las reformas de los permisos que desactivan su avance hacia la igualdad.

Por ejemplo en Suecia, en 1974, a las puertas de una reforma que debía equiparar totalmente los permisos, se coló calladamente la trampa de poder transferirlos entre progenitores (sabiendo de antemano que los



padres se los transferirían abrumadoramente a las madres). Las sucesivas reversiones de esta transferibilidad han ido acompañadas del aumento en la duración total del permiso y de flexibilizaciones en su uso, de tal manera que ahora las madres acumulan más de un año en la práctica, mientras los padres tienen 3 meses intransferibles a disfrutar ¡a lo largo de 12 años!

Hay que reconocer que las trampas a la española son una novedad muy imaginativa que podría habérsenos escapado. Pero como hemos estado observando con lupa la actuación de cada parte interesada a lo largo de cada una de las redacciones de las proposiciones de ley, y finalmente del RD 6/2019, podemos afirmar que estas también son trampas muy conscientemente orquestadas, e incluso bien escondidas en medio de una legislación innecesariamente farragosa.

El discurso oficial seguirá repitiendo que, si los hombres siguen sin cuidar igual que las mujeres, es porque son machistas, o porque las mujeres desean acaparar el cuidado; volviendo así a los argumentos de siempre. Los gobiernos sucesivos seguirán anunciando leyes y planes de igualdad, de corresponsabilidad, de paridad; seguirán clamando que hacen todo lo posible por la igualdad de género pero que "la cultura" se resiste.

Estos argumentos se les están acabando; cada vez es más visible la disparidad entre las declaraciones y los hechos efectivos. En concreto, tener permisos igualitarios hubiera sido muy fácil. Hacerlo bien no hubiera costado más y hubiera permitido la utilización de ese dinero público para mejorar la vida de la gente. España hubiera sido el primer país que apostara efectivamente por la paridad en el cuidado, y el Gobierno podría haber podido vanagloriarse de ello.

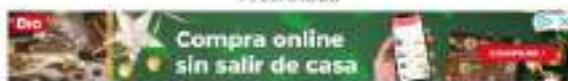
Pero el Gobierno ni siquiera ha contestado a las [86 organizaciones](#) que pedían la eliminación de las trampas antes del 1 de enero. Lo que podría haber sido una celebración se ha convertido en una decepción. Eso sí, el Gobierno no podrá decir que está por la igualdad mientras no cambie la regulación de los permisos. Esta noticia habrá pasado, pero resurgirá con cada declaración a favor de la igualdad, con cada medida. Porque la sociedad también ha comprendido que si se quiere la igualdad se dan pasos, y si no se dan pasos tan fáciles es que no se quiere la igualdad, por mucho que se diga.

PÚBLICO

<https://www.publico.es/economia/permiso-paternidad-sera-obligatorio-durara-16-semanas-partir-enero.html>

## El permiso de paternidad durará 16 semanas y será intransferible a partir de enero

La medida, que se ha ido aplicando por fases durante el último año y medio, culminará este primero de enero con permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% para el cuidado de los hijos menores de un año.



Desde el primero de enero de 2021 los permisos, permisos de paternidad se igualan a 16 semanas para ambos progenitores. — EFE

PUBLICIDAD

MARTINELLI 1978

AMPLIAMOS DEVOLUCIÓN A 60 DÍAS

-30%



WARREN

76,97 €  
Antes 109,95 €

COMPRAR

MARISA KOHAN @kohanm

El nuevo año comienza con la ampliación de derechos. A partir del primero de enero los permisos de paternidad serán igualitarios y obligatorios y se equiparan a las 16 semanas de las que ya podían disfrutar las madres. Cuando acabe de sonar la última campanada que

marca el principio del año, este permiso podrá ser disfrutado íntegramente por los otros progenitores en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento por parte de los dos progenitores.

Esta ampliación comenzó a aplicarse con la [aprobación en marzo de 2019 de un Real Decreto Ley \(RDL\)](#) por parte del Gobierno del PSOE, que [preveía la equiparación de este derecho en diversas fases](#). La medida estipulaba que los permisos de paternidad se ampliaran a 8 semanas en 2019, a las 12 semanas en 2020 y que con la entrada de 2021 este permiso se equipararía a las 16 semanas que ya disfrutaban las madres.

El Real Decreto Ley, titulado "de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación", venía regular, entre otras cosas, un derecho ampliamente reclamado por la sociedad en su conjunto y especialmente por organizaciones feministas que denuncian desde hace décadas la disparidad de trato que tienen las mujeres en el mercado laboral cuando deciden ser madres. Ya en su preámbulo del RDL publicado en el Boletín Oficial del Estado el siete de marzo de 2019 (un día antes de las masivas movilizaciones del 8 de marzo y de la convocatoria de la huelga feminista), reconoce que la ley de Igualdad de 2007 incorporaba "medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento" que "obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica".

La medida, que el Gobierno calcula que beneficiará a unas 236.000 familias, se ha visto reflejada en los Presupuestos Generales del Estado recién aprobados. Para 2021 esta medida contempla 300 millones de euros de las partidas de Igualdad y tal como explicó la ministra María Jesús Montero al presentar los presupuestos, "cuando una mujer se queda embarazada no puede ser penalizada porque tenga que acogerse a la baja maternal".



Un reciente [informe del Banco de España](#) volvía a poner el foco en la [disparidad laboral y salarial](#) de las mujeres cuando son madres. Según el estudio la brecha salarial entre hombres y mujeres aumenta de forma significativa con el primer hijo y se ahonda con el paso de los años, como consecuencia de la mayor probabilidad de que sean las madres quienes reduzcan su jornada laboral, tomen empleos a tiempo parcial o cuenten con contratos temporales.

Esta llamada "penalización maternal" tiene como consecuencia una reducción de los ingresos laborales de las mujeres en un 11,4% durante el primer año de maternidad respecto a los de los hombres. Una diferencia que, según el estudio, podría alcanzar el 28% a largo plazo.

La idea tras la norma en materia de permisos para el cuidado de hijos, es avanzar en la consecución de la "igualdad real y efectiva" entre hombres y mujeres, así como en la corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos fundamentales para conseguir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, "prohibiendo cualquier trato discriminatorio directo o indirecto por razón de sexo".

## **De cinco a 16 semanas en año y medio**

Hasta la aprobación de las nuevas medidas, los padres y otros progenitores sólo podían disponer de cinco semanas de baja por paternidad que eran de carácter voluntario y no obligatorio. Las madres, en cambio, disponían de 16 semanas de las cuales las primeras seis eran de uso obligatorio y a tiempo completo y las otras diez eran voluntarias y transferibles al padre, aunque según datos manejados por el Gobierno, sólo un 7% de los progenitores usaban esta modalidad.

Entre abril y diciembre de 2019 los permisos se incrementaron en tres semanas hasta llegar a las ocho. Cuando inició el 2020 los otros progenitores ganaron otras cuatro semanas más hasta llegar a las 12 y ahora se produce la ampliación final que equipara a 16 semanas la baja



de padres y otros progenitores, igualándolos a los de las madres. Se trata de permisos de carácter individual, por lo cual no son transferibles y que serán pagados al 100%.

A partir de 2021, según el texto legal, las primeras seis semanas de baja serán obligatorias para ambos progenitores a tiempo completo, por lo que este tiempo será compartido entre ambos, mientras que las otras diez semanas podrán ser disfrutadas por los progenitores a lo largo del primer año del recién nacido o de la adopción.

Tal como se refleja en el texto, "la suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente".

## **Denuncian algunas 'trampas' y flecos en la ley**

La norma, sin embargo, arranca con algunas críticas de calado. Diversas organizaciones feministas han venido advirtiendo que, si bien la medida en un gran paso adelante, el Real Decreto que lo regula contiene lo que consideran 'trampas' que, de no corregirse "pueden frustrar una vez más la posibilidad de este inmenso avance". Según la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA), que engloba a más de 100 organizaciones, la letra pequeña del decreto "supone una barrera sustancial para que los hombres cuiden de manera corresponsable y, por otra parte, acorta el tiempo total posible de cuidado del bebé por sus progenitores/as".

Hace unos días, [más de 85 organizaciones firmaron un escrito que entregaron ante el Ministerio de Igualdad](#), solicitando que antes de que terminara el año se modificara el texto del Real Decreto para subsanar lo que consideran "trampas en la ley": que se obligue a



simultanear las primeras seis semanas de la baja a los progenitores y "la pérdida del derecho a tomarse todo el permiso a tiempo completo mediante simple comunicación a la empresa".

"Estas trampas suponen una barrera sustancial para que los hombres cuiden de manera corresponsable y, por otra parte, acortan el tiempo total posible de cuidado del bebé por sus progenitores. Si no se corrigen, los hombres seguirán siendo simples 'ayudantes' en los cuidados y estarán más disponibles para las empresas que las mujeres, mientras las mujeres seguiremos como cuidadoras principales y como la mano de obra más precaria", advirtieron desde la PPIINA.

Esta plataforma, que lleva más de 15 años haciendo lobby e impulsando los permisos igualitarios, estima que pasadas las primeras dos semanas de recuperación del parto, en las que el permiso del otro progenitor debería ser simultáneo al de la madre, las 14 semanas restantes deberían disfrutarse a tiempo completo y en las fechas que cada uno de los progenitores elija durante el primer año.

Sin estas correcciones, afirman, los permisos igualitarios no tendrán un impacto real sobre la bajada o pérdida del empleo que sufren las mujeres tras la maternidad, no corregirá los desequilibrios en los cuidados puesto que los hombres no se incorporarán a esta tarea desde en inicio

**PUBLICO TV**

<https://www.publico.es/publico-tv/publico-al-dia/programa/926951/el-permiso-de-paternidad-sera-de-16-semanas-e-intransferible-a-partir-de-2021>



ELDIARIO.ES

[https://www.eldiario.es/nidos/espana-hoy-primer-pais-mundo-permisos-nacimiento-equiparados\\_1\\_6628768.html](https://www.eldiario.es/nidos/espana-hoy-primer-pais-mundo-permisos-nacimiento-equiparados_1_6628768.html)

## España es desde hoy pionera en permisos por nacimiento iguales y pagados al 100%: "Con mi primera hija tuve 15 días, esta vez serán 16 semanas"

En 2021 culmina la reforma de los permisos de paternidad puesta en marcha en marzo del 2019, un "logro histórico" que busca cambiar los roles de género y cerrar brechas laborales

— Así serán los permisos por paternidad y maternidad año a año hasta 2021



Foto | IGUALDAD

Ana Requena Aguilar  
31 de diciembre de 2020  
21:17h 20  
[@RequenaAguilar](#)



Un padre junto a su bebé

España es desde este 1 de enero el primer país en el mundo en que mujeres y hombres tienen el mismo permiso por nacimiento de hijo, un permiso igual, intransferible y pagado al cien por cien. El 2021 que empieza hoy es el año en el que culmina [la reforma de los permisos de paternidad](#) puesta en marcha en marzo del 2019 por el Gobierno. Desde entonces, el permiso de paternidad ha ido aumentando gradualmente hasta las 16 semanas con las que ya se equipara al de la madre. Aunque



el cambio es también nominal: se trata ahora de permisos por nacimiento, un término más incluyente, que pone el énfasis en que se trata de permisos por el cuidado de una criatura que nace o que se adopta o acoge, independientemente del sexo de los progenitores.

Un logro "histórico", dice la socióloga Teresa Jurado, que ha centrado sus investigaciones al mercado laboral, la conciliación y la brecha de género y, especialmente, a los permisos como palanca para la igualdad. España se convierte en pionera porque, aunque otros países tienen permisos (uno o varios) que contemplan más tiempo de cuidado, o bien no están estrictamente equiparados entre progenitores o bien no están remunerados al cien por cien en toda su duración. En Islandia, por ejemplo, que ha sido uno de los modelos de referencia, ambos progenitores, cuando los hay, tienen tres meses cada uno, y luego otros tres meses que solo puede asumir uno de ellos. En la práctica, apunta Teresa, eso hace que el tiempo de cuidado del menor pueda ser más amplio, pero que sean mayoritariamente las madres quien asumen los tres meses extra.

Pero, ¿cómo son entonces los permisos desde hoy? Cada progenitor contará con 16 semanas de permiso, que serán intransferibles. Es decir, se trata de un derecho individual que no puede traspasarse al otro progenitor y que, de no disfrutar, se pierde. De esas 16 semanas, 6 serán obligatorias y deberán cogerse inmediatamente después del nacimiento o la adopción. Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse en cualquier momento durante el primer año de vida de la criatura y los progenitores

podrán decidir si lo hacen de manera simultánea o se turnan como consideren.

Jonas, de 41 años, es uno de los padres que van a poder cuidar durante 16 semanas a su hija, que nacerá en abril. "Me apetece hacerlo, pero no voy a mentir, sí me preocupa la pérdida de productividad que voy a tener en este tiempo, tengo además un equipo a cargo. Hay retos, pero voy a hacerlo", admite. Su preocupación es uno de los 'quid' de la cuestión y uno de los motivos por los que la equiparación de permisos se ha considerado clave. En palabras de la socióloga Teresa Jurado, la equiparación hará que la llamada discriminación estadística sobre las mujeres disminuya: "Ya no se esperará que las mujeres se ausenten más que los hombres en el mercado laboral porque los permisos se igualan. Esta discriminación estadística se asigna a cualquier mujer en edad fértil aunque no vaya a tener hijos, simplemente por la mera posibilidad de que los tenga". Por otro lado, la equiparación busca cambiar el paradigma de los cuidados en el que las mujeres dirigen y los hombres actúan como auxiliares. Un permiso igual e intransferible y que permitirá a los hombres quedarse solos al cargo de su bebé, explica Jurado, potenciará una "masculinidad cuidadora" y combatirá el estereotipo de los hombres como sustentadores económicos, un cambio muy necesario para subvertir los roles tradicionales de género.

Para Jonas, la experiencia de ser padre no es nueva –tiene otra hija de ocho años–, pero sí será nuevo el tiempo disponible para su cuidado. "Entonces tuve quince días de permiso, fue muy corto, un poco ridículo, además entre los trámites, ir a la Seguridad Social...", recuerda. No obstante, su profesión le permitía entonces tener mucha flexibilidad para



poder cuidar durante mañanas o tardes enteras, "aunque a la vez era difícil porque estaba en una fase de mucha presión laboral, así que el primer año fue complicado". Después del permiso de su pareja, Jonas se quedaba con su hija por la mañana y, por la tarde, con el relevo ya en casa, se iba a trabajar hasta tarde. "Tuvimos mucho apoyo familiar y eso nos ayudó mucho. Me parece muy positivo que ahora vaya a ser igualitario, aunque no me gusta que nos obliguen a coger seis semanas al inicio en bloque, creo que debería estar más en la potestad de cada pareja el cómo repartirlas por si quieres hacer un cuidado más sostenido a lo largo del tiempo", reflexiona.

Esa es también una de las quejas de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA), una de las organizaciones que más ha trabajado en los últimos años por la equiparación de los permisos. La PPIINA habla de dos "trampas" en la redacción del decreto de los permisos que temen desvirtúen su potencial. Por un lado, defienden que solo las dos primeras semanas deberían ser obligatoriamente simultáneas entre ambos progenitores (y no las primeras seis) para favorecer que mujeres y hombres se turnen en el cuidado y amplíen el periodo en el que la criatura puede ser cuidada en casa. Por otro, critican que, para tomar el permiso a tiempo completo, haya que acordarlo con la empresa y no sirva una mera comunicación.

### **¿Qué sabemos hasta ahora de su uso?**

Los estudios hechos hasta ahora han tomado como referencia los periodos en los que los permisos fueron de menor duración, de cuatro u ocho



semanas. Faltan, además, datos detallados sobre su uso. Según una investigación de Jurado y su equipo, hasta un 80% de los padres asalariados cogen sus permisos, aunque no sabemos durante cuántas semanas. Aunque hace un par de años detectaron que los hombres con contrato indefinido tendían a cogerlos más que los que tenían un contrato temporal; y los trabajadores con estudios universitarios más que los que tenían estudios medios, entre otras variables, la profesora asegura que paulatinamente "las brechas de uso se están cerrando".

Raúl es profesor, tiene 39 años y una hija que nació en mayo. Su permiso, a las puertas de la equiparación, ha sido de doce semanas. Las primeras seis fueron, tal y como marca la norma, inmediatamente tras el nacimiento. Después, dadas las circunstancias, decidió esperar para continuar con el permiso más adelante. "Como había teletrabajo y además podía juntarlo luego con las vacaciones, decidí esperar a septiembre para ver cómo empezábamos las clases presenciales. Ahora que ya he visto cómo ha sido el primer trimestre en el cole voy a coger el resto permiso entre enero y marzo", explica. Desde que su pareja se incorporó al trabajo, Raúl ya se ha quedado solo al cargo de su hija durante mañanas o tardes completas, pero será en enero cuando ejerza como cabeza de familia cuidador.

Para este profesor, un permiso amplio es fundamental, tanto "para crear un vínculo afectivo con la niña" como para poder encargarse "de las muchísimas tareas que supone y que son muy absorbentes". Sus referentes, su padre o tíos, apenas tuvieron unos días de permiso. "En ese sentido me siento afortunado. Claro que se te abre un mundo nuevo en el que hay algunas inseguridades pero también te ves capaz de hacer cosas

que no pensabas que podías hacer. También soy afortunado porque trabajo en un buen sitio, hay mucha comprensión y me voy muy tranquilo al permiso".

Pero, ¿y si la equiparación de permisos tuviera también efectos no esperados? Un [estudio](#) de las economistas Libertad González y Lúdia Farré indagó en el impacto que la primera ampliación del permiso de paternidad tuvo en las parejas y en sus posteriores decisiones sobre tener más hijos. Sus averiguaciones mostraron que las parejas que habían tenido acceso al permiso ampliado tardaron más en tener el segundo o bien no lo tuvieron respecto a las parejas que no habían podido coger el nuevo permiso (se trataba de familias con características muy similares). Las economistas valoraron dos hipótesis, acordes con los datos que tenían sobre la mesa.

Una: la ampliación del permiso había aumentado la participación de los hombres en el cuidado y eso favorecía la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, algo que podía afectar al "coste de oportunidad" de tener otro hijo. Las cifras mostraban que, efectivamente, los padres con permiso más amplio tendían a dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos tres años después y que las madres tenían menos probabilidades de encontrarse en excedencia que quienes habían accedido a bajas más escasas.

Pero las economistas plantean también otra hipótesis: que haber pasado dos semanas en casa con un recién nacido podría haber afectado a las preferencias de los padres sobre el número total de hijos que desean tener, tal y como mostraba el Eurobarómetro por aquel entonces. Mientras



que el número deseado de hijos por los hombres caía significativamente, el de las mujeres aumentaba un poco. "Una primera posibilidad sería que las dos semanas con el bebé actuaran como un "shock" de información, de manera que el padre percibiría de manera directa los costes de criar a un recién nacido, y esto le podría hacer revisar sus preferencias sobre fecundidad futura. La segunda posibilidad sería que al pasar más tiempo con su hijo, los padres se inclinaran hacia invertir más tiempo y recursos en el hijo ya nacido, en lugar de tener más hijos", concluían las economistas.

Habrà que esperar un tiempo para conocer datos que hablen de cómo ha evolucionado el uso del permiso ahora que se equipara al de maternidad y del impacto de la medida sobre la conciliación, la igualdad, los roles de género y, también, la fertilidad.

ELDIARIO.ES

[https://www.eldiario.es/economia/quedan-pension-maxima-minimas-ingreso-minimo-vital-prestaciones-partir-1-enero\\_1\\_6664679.html](https://www.eldiario.es/economia/quedan-pension-maxima-minimas-ingreso-minimo-vital-prestaciones-partir-1-enero_1_6664679.html)

## Así quedan la pensión máxima y las mínimas, el ingreso mínimo vital y otras prestaciones a partir de este 1 de enero

Los Presupuestos Generales del Estado de 2021 entran en vigor este viernes 1 de enero, con el aumento del 0,9% de las pensiones, del 1,8% de las no contributivas y el alza del 5% del IPREM, muy relevante para muchas ayudas y subsidios, entre otras medidas

— Estas son las condiciones para la jubilación en 2021: edad ordinaria de 66 años y cómputo de 24 años cotizados



Laura Olías  
31 de diciembre de 2020  
21:17h 3A  
[@laura\\_olias](#)



Fotografía de un par de jubilados sentados en bancos en un parque. F./ALEXANDROS BELTES/Archivo

(.....) FRAGMENTO SOBRE PERMISOS:

### Permiso de paternidad a las 16 semanas

A partir del 1 de enero de 2021 se iguala, por primera vez, el permiso por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores, que **podrán disfrutar de 16 semanas de prestación**. En 2020, el permiso de paternidad



era de 12 semanas, una duración que ha ido ampliándose hasta la equiparación con el de maternidad [tras el decreto aprobado por el primer Gobierno de Pedro Sánchez](#) en 2019.

La PPIINA (Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción), que ha exigido esta equiparación desde hace años, critica algunas "trampas" que impiden la igualdad efectiva entre los progenitores. "Los padres no podrán utilizar su permiso para turnarse con las madres y quedarse al cargo de su bebé porque las seis primeras semanas tendrán que tomárselas forzosamente a partir del nacimiento, o sea simultáneamente con la madre; y las otras 10 semanas tendrán que tomárselas cuando la empresa se lo permita", indican.

### **Las condiciones para la jubilación en 2021: edad ordinaria de 66 años y cómputo de 24 años cotizados**

Junto a la revalorización de las pensiones, es relevante conocer las nuevas condiciones para la jubilación que entran en vigor a partir del 1 de enero. Fruto de las últimas reformas del sistema acordadas en 2011 y 2013, las reglas para acceder a la jubilación y las que determinan su cuantía siguen modificándose cada año.

Entre ellas, destaca que la edad legal ordinaria para retirarse en 2021 alcanza los 66 años, frente a 65 y 10 meses que regían en 2020. No obstante, si una persona ha cotizado más de 37 años y 3 meses, puede jubilarse a partir de los 65 años.

Otro criterio que se modifica es el periodo de cómputo para calcular la pensión, un elemento muy de actualidad, ya que [el ministro José Luis Escrivá baraja ampliarlo](#)



en su futura reforma del sistema. Este 2021 se tienen en cuenta las bases de cotización de los últimos 24 años de la vida laboral del trabajador, frente a los 23 que computaban en 2020. En 2022 se alcanzará el máximo acordado hasta el momento, cuando se contarán los últimos 25 años.

Para acceder al 100% de la pensión, se exigen 36 años cotizados. En el caso de los menores de 65 años, la cifra alcanza los 37 años y tres meses. Con 15 años cotizados, se percibe una pensión del 50% de la base reguladora, un porcentaje que va aumentando con los años cotizados, hasta situarse en el 100% con los mencionados 36 años de aportaciones al sistema de la Seguridad Social.

**DIARIO SXXI**

<http://www.diariosigloxxi.com/texto-s/mostrar/392988/plataforma-permisos-nacimiento-denuncia-gobierno-trampea-nuevos-permisos-maternidad-e-impide-corresponsabilidad>

Sociedad

## La Plataforma de Permisos por Nacimiento denuncia que el Gobierno "trampea" con los nuevos permisos de maternidad e impide la corresponsabilidad

Agencias

@DiarioSigloXXI

Martes, 29 de diciembre de 2020, 12:07 h (CET)

 Tweet

 Me gusta 0



MADRID, 29 (SERVIMEDIA)

MADRID, 29 (SERVIMEDIA)

La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPiINA) acusó este martes al Gobierno de "dar la espalda a la igualdad" porque la reforma que entra en vigor el 1 de enero, con la equiparación total a 16 semanas, contiene "trampas" como la simultaneidad forzosa y la pérdida del derecho a tomarse todo el permiso a tiempo completo, lo que impide que se usen de manera igualitaria.

"Hemos pedido insistentemente al Gobierno que elimine estas trampas y presentamos una petición firmada por 86 organizaciones, pero este clamor feminista no ha sido escuchado", protestó la PPiINA en un comunicado en el que subraya que esos nuevos permisos "impiden la corresponsabilidad", por lo que acusa al Gobierno de "no apostar por la igualdad".

La plataforma recuerda que, a partir del viernes, los permisos serán de igual duración para padres y madres, intransferibles y pagados al 100%, tal como pedía la PPIINA desde 2005. Pero, según explican en el comunicado, "con las trampas del decreto que regula la ampliación", los padres no podrán utilizar su permiso para turnarse con las



## CLIPPING DE PRENSA

madres y quedarse al cargo de su bebé porque las seis primeras semanas tendrán que tomárselas forzosamente a partir del nacimiento, o sea simultáneamente con la madre; y las otras 10 semanas tendrán que tomárselas cuando y como la empresa se lo permita.

"Durante todo este tiempo se nos quería hacer creer que se trataba de 'pequeños detalles' de redacción sin importancia, pero a la hora de cambiarlos se alegaba que tienen gran trascendencia económica porque afectan a la capacidad de las empresas para organizarse", añade la organización, entendiéndose la posición de las empresas.

"El problema es de qué parte se pone el Gobierno", lamenta la PPIINA, acusando al Ejecutivo de "hipocresía" por decir defender la igualdad pero luego preferir "ceder a las presiones empresariales".

**BEBÉS Y MÁS**

<https://www.bebesymas.com/ser-padres/permiso-paternidad-16-semanas-igual-que-maternidad-se-equipara-cuidado-ninos>



SER PADRES · LACTANCIA · EMBARAZO · NOTICIAS · PARTO

## El permiso de paternidad se iguala al de maternidad: 16 semanas para cada uno para el cuidado del bebé



3 Ene 2021 · Actualizado 3 Ene 2021, 09:01

Sin Comentarios



**KARMEN PASCUAL**

@@aylakarmela

El año se ha estrenado con una buena noticia para los padres: desde este 1 de enero de 2021 el permiso de paternidad se ha equiparado totalmente al de maternidad, por lo que dispondrán de más tiempo para poder cuidar a sus hijos, un derecho que llevaban mucho tiempo solicitando.

Esta licencia, remunerada al cien por cien, y con una duración de 16 semanas, coloca a España a la cabeza en este tipo de derechos. Te contamos sus peculiaridades y qué hacer para solicitarlo.

Mismos derechos y obligaciones para padres y madres

Este permiso, contemplado en el [Real Decreto Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, aprobado en marzo de 2019](#), iguala a los dos progenitores y establece que la prestación por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento es un derecho individual y no transferible.

Esta licencia cubre 16 semanas, de las que seis deben disfrutarse de forma simultánea y obligatoria inmediatamente después del parto. Las otras 10 pueden sumarse a las seis obligatorias o cogerse de manera interrumpida en periodos mínimos semanales durante el primer año del bebé.

El primer tramo se disfrutará a jornada completa, mientras que el segundo podrá repartirse a jornada completa o parcial, pero no podrán cederse, y requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Además, se contempla la ampliación del permiso si:

- Hay nacimiento, adopción o acogimiento múltiples, se ampliará una semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo.
- Un hijo tiene discapacidad, se aumenta en una semana para cada progenitor.
- Se produce parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto: un máximo de 13 semanas.

Según datos de la Seguridad Social, se prevé que [esta ampliación en 2021 beneficie a 236.000 progenitores](#) y para hacer frente a la igualación de permisos se han dotado 2.784 millones en esta partida, un 11,4% más que en 2020.



EN BEBÉS Y MÁS

### **Permiso de paternidad en España: cuánto dura la baja de los padres en cada situación**

Requisitos a cumplir para solicitar la prestación y cómo hacerlo



El padre tiene derecho a un periodo de excedencia o descanso laboral por nacimiento o adopción, por el que percibe el 100% de su base reguladora y que está exenta de IRPF.

Como requisitos para poder recibir la prestación se exige haber cotizado durante al menos 180 días en los últimos siete años o 360 días en toda la vida laboral.

La prestación económica del permiso de paternidad es equivalente al 100% de la base reguladora, que será la que se corresponda con la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes, tomando como fecha de inicio de descanso.

Esta base reguladora se calcula teniendo en cuenta la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al disfrute del permiso, excluyendo las cotizaciones por horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.

Esta cantidad diaria se multiplica por el número de días de disfrute del permiso, en este caso, 90. Los permisos por paternidad y maternidad están exentos de IRPF, por lo que no hay obligación de aplicar retenciones a estas prestaciones ni tampoco tributar por ellas.

Esta cuantía es, por tanto, la que se recibe en términos netos, y será la que llegue a nuestra cuenta bancaria.

En el portal [Tu Seguridad Social](#) se puede solicitar de forma telemática la prestación [con certificado digital](#) o usuario y contraseña en Cl@ve permanente.

Desde agosto, el Instituto Social de la Seguridad Social (INSS) amplió su servicio para solicitar telemáticamente los periodos sucesivos de descanso si los progenitores optan por dividir este periodo y consultar el estado de esta solicitud.

Si no dispones de certificado digital o Cl@ve permanente podrás pedir el periodo sucesivo de descanso en un [Centro de Atención e Información de la Seguridad Social \(CAISS\) con cita previa](#). Se podrá solicitar presentando este [formulario de solicitud de disfrute en múltiples periodos](#) y el resto de documentación.

Si tienes dudas sobre cómo solicitar este permiso, puedes consultar la [guía práctica de la Seguridad Social](#), que incluye un vídeo explicativo paso a paso.

Permisos de maternidad y paternidad a nivel europeo



El permiso de paternidad ha ido aumentando progresivamente en los últimos años. Se aprobó una licencia para los padres por primera vez en 2007, de 13 días más los dos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores. En 2017 pasó a ser de cuatro semanas y cinco en 2018, ocho semanas en 2019, 12 en 2020 y ahora, 16.

Pero la [Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción](#) (PPiINA), que impulsó la consecución de este derecho en España, aún critica algunos puntos, como que las seis primeras semanas tengan que cogerse simultáneamente, y que las 10 semanas restantes se disfrutarán, “*en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo*”.

Sin duda es un paso muy importante, pero aún quedan derechos por lograr proporcionar a nuestros hijos el mejor cuidado, sin que se penalice a las madres. El permiso de maternidad apenas ha sufrido cambios en los últimos 30 años, por lo que diversas asociaciones y colectivos continúan reivindicando que se mejore.

Ellas siguen siendo las que más se ausentan del trabajo cuando los niños enferman o los que piden excedencias para cuidarlos. Según los datos de septiembre de la Seguridad Social, de cada 10 personas que solicitan excedencias por cuidado de hijo/a, menor acogido o familiar, entre ocho y nueve son mujeres. En concreto, de las 43.855 excedencias solicitadas, el 87,6% las han pedido mujeres.



EN BEBÉS Y MÁS

### **Finlandia igualará los permisos de maternidad y paternidad: seis meses y medio para cada uno**

Y es que, aunque desde el 1 de enero los padres españoles van a disponer de uno de los [permisos por paternidad más largos y mejor pagados de Europa](#), las 16 semanas suponen uno de los permisos maternos más cortos. La duración total de los permisos entre ambos progenitores en los países del norte de Europa sí superan a la española, pero suelen incluir varias semanas que pueden coger uno u otro. Por eso, al ser transferibles, los suele usar la mujer. Es el caso de Finlandia, que cuenta con un permiso de maternidad de 105 días y uno de paternidad de 54 días. Sin embargo, solo el 11 por ciento de los padres disfruta del total de su baja.

Por eso, aún tenemos que [aumentar los permisos para la madre](#), ya que los cuatro meses se quedan cortos para poder llegar a los seis meses de lactancia recomendados por la Organización Mundial de la Salud.

Pero vayamos paso a paso: de momento esta equiparación del permiso de maternidad y paternidad es una oportunidad para que los hombres se conviertan en corresponsables del cuidado de los niños, y no solo en ayudantes.

EL PERIÓDICO DE ARAGÓN

[https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/sociedad/permiso-paternal-16-semanas-perpetua-papel-padre-ayudante\\_1450883.html](https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/sociedad/permiso-paternal-16-semanas-perpetua-papel-padre-ayudante_1450883.html)



PATRICIA MARTÍN 29/12/2020

**A partir del 1 de enero, los permisos de paternidad serán de 16 semanas, un avance clave en igualdad y en derechos que sitúa a España entre los países europeos más avanzados.** En poco tiempo, el permiso **ha pasado de ser solo de cuatro semanas, en 2017, a equiparse con el de maternidad**, de forma que ambos progenitores puedan disponer de cuatro meses para el cuidado del bebé y las madres no se vea penalizadas en sus empleos, dado que los dos tendrán el mismo tipo de concesión laboral. Además, el permiso es intransferible al otro progenitor y pagado al 100%, como exigía el movimiento feminista, para que los padres no transfieran este tiempo a las madres ni se vean perjudicados en sus salarios y, por tanto, atraídos a no dejar el trabajo.

Pero el camino hasta aquí ha estado lleno de dificultades y aún se vislumbran baches que pueden hacer que se perpetúe el rol de «la madre cuidadora y el padre ayudante», denuncia la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento o Adopción (PPiINA), integrada por 150 organizaciones y creada en 2005 con la única



reivindicación de implantar en España los permisos de maternidad y paternidad igualitarios.

### **Algunas «trampas»**

En esta lucha, **85 organizaciones civiles se han unido a la PPIiNA para solicitar al Gobierno que elimine las «trampas» de la nueva normativa antes del 1 de enero o que se comprometa a realizarlo en un futuro.** La plataforma lleva meses denunciando que el texto presenta problemas, pero hasta ahora no ha conseguido avances, pues fuentes del Gobierno argumentan que esto «afecta a la organización de las empresas y hay que discutirlo en el diálogo social», según explica María Pazos, coportavoz de la PPIiNA.

**El problema de la nueva equiparación, señalan, es que contiene «una letra pequeña» que puede «frustrar este paso histórico» y perpetuar «una desigualdad sibilina, al mismo tiempo que parece que se avanza», según Pazos.** A su juicio, hay dos «trampas»: en primer lugar, **la simultaneidad forzosa de las seis primeras semanas**, que puede hacer que en este periodo muchos hombres sean «simples ayudantes» en los cuidados y que las empresas «tiren de ellos porque saben que están también las madres» a cargo del bebé, aunque sea con teletrabajo o labores informales; y en segundo lugar, **la necesidad de que las empresas autoricen en qué fecha los progenitores pueden disfrutar a tiempo completo del resto del permiso (las otras 10 semanas).** Además, si se disfruta de las 16 semanas seguidas, las compañías tienen que hacer una única comunicación a la Seguridad Social, pero si el



permiso se fracciona, por cada tramo hay que emitir un certificado nuevo. «Si la empresa se niega, al trabajador le quedará poco margen», sostiene Pazos.

Se impide así que el padre pueda coger 14 semanas (las dos primeras es aconsejable que se realicen tras el parto mientras la madre se recupera) cuando el otro progenitor se incorpore a su trabajo, de forma que el bebé esté el máximo tiempo posible al cuidado de sus padres si ambos trabajan. Asimismo, se dificulta que los hombres sean corresponsables de los cuidados al 100%.

La PPIINA avisa de que si la sociedad se acostumbra a los permisos con el diseño actual, es muy difícil que se introduzcan cambios en el futuro. «Se pierde una oportunidad histórica», denuncian.

La creación de los permisos de paternidad, con la ley de igualdad de 2007, ya fue un hito, pues supuso la aprobación de una baja laboral para los nuevos padres como medida de apoyo a la conciliación, con una duración de dos semanas. Antes, solo disponían de «dos días a cargo de la empresa, como si la llegada de un bebé fuera como una muerte o una mudanza», rememora la portavoz de la PPIINA.

A partir de este reconocimiento legal, «todos los políticos decían que estaban de acuerdo en igualar los permisos, pero que su partido no lo apoyaría», explica Pazos.

Así fueron pasando los años, con varias propuestas que nunca se pusieron en marcha «porque no había dinero suficiente» y ampliaciones paulatinas, hasta que el próximo 1 de enero el permiso de paternidad se equiparará al de maternidad.

REGIO 7

<https://www.regio7.cat/arreu-catalunya-espanya-mon/2020/12/30/permisos-paternitat-16-setmanes-perpetuen/649741.html>



**Regió7**

Catalunya Central **Societat** Esports Economia Opinió Cultures Oci Vida i Estil Comunitat Multimèdia

Al·lunyat **Arreu** El temps UManresa Política Crisi climàtica Ciència Mobilitat Titulars Tags

**ALERTA** Sorteig de la Grossa de Cap d'Any 2020

**P** **el Periódico** Entendre-hi +

Regió7 + Arreu

## Els permisos de paternitat de 16 setmanes perpetuen el rol de «pare ajudant»

Espanya fa un pas històric en igualar a partir de l'1 de gener les baixes laborals dels dos progenitors després del naixement d'un nadó

Patricia Martín, Madrid | 29.12.2020 | 22:48

**bassols**  
Noves tarifes Flaix20!  
-20%

Espanya fa un pas històric en igualar a partir de l'1 de gener les baixes laborals dels dos progenitors després del naixement d'un nadó

Patricia Martín. Madrid 29.12.2020 | 22:48



Josep Puigdefàbregas amb un dels seus bessons a casa seva anna mas

A partir del pròxim 1 de gener, els permisos de paternitat seran de 16 setmanes, un avanç clau en igualtat i en drets que era impensable fa només uns anys i que situa a Espanya entre els països europeus més avançats. De fet, en poc temps el permís ha passat d'una durada de quatre setmanes, en 2017, a equipar-se completament amb el de maternitat, de manera que tots dos progenitors puguin disposar de quatre mesos per a la cura del bebè i les mares no es vegin penalitzades en les seves ocupacions, atès que els dos tindran el mateix tipus de concessió laboral.

A més, el permís és intransferible a l'altre progenitor i pagat al 100%, com exigia el moviment feminista perquè els pares no traspassin aquest temps a les mares ni es vegin perjudicats en els seus salaris i, per tant, atrets a no deixar les seves ocupacions.

Si bé, el camí fins aquí ha estat ple de dificultats i encara es veuen pedres al camí que poden fer que es perpetui el rol de «la mare cuidadora i el pare ajudant», segons denuncia la Plataforma pels Permisos Iguals i Intransferibles per Naixement o Adopció (PPiINA), integrada per 150 organitzacions i creada en 2005 amb l'única reivindicació



d'implantar a Espanya els permisos de maternitat i paternitat igualitaris, un propòsit revolucionari en aquella època.

En aquesta lluita, 85 organitzacions civils s'han unit a la PPIINA a l'hora de sol·licitar al Govern que elimini els «paranys» de la nova normativa abans de l'1 de gener o que almenys es comprometi a fer-ho en el futur. La plataforma fa mesos que denuncia que el text té problemes, però fins ara no ha aconseguit avanços, perquè fonts del Govern els «venen a dir» que això «afecta l'organització de les empreses i cal discutir-ho en el diàleg social», segons María Pazos, coportaveu de la PPIINA.

El problema de la nova equiparació, segons assenyalen aquestes organitzacions, és que conté «una lletra petita» que pot «frustrar aquest pas històric» i perpetuar «una desigualtat sibil·lina, al mateix temps que sembla que s'avança», segons Pazos. I és que el disseny conté, segons els eu parer, dos «paranys»: en primer lloc, la simultaneïtat forçosa de les sis primeres setmanes, que pot provocar que en aquest període molts homes siguin «simples ajudants» en les cures i que les empreses «hi recorrin perquè saben que també hi ha les mares» a càrrec del nadó, encara que sigui amb teletreball o labors informals.

I, en segon lloc, la necessitat que les empreses autoritzin en quina data els progenitors poden gaudir a temps complet de la resta del permís (les altres 10 setmanes). A més, si es gaudeix de les 16 setmanes seguides, les companyies han de fer una única comunicació a la Seguretat Social, però si el permís es fracciona, per cada tram cal emetre un certificat nou. «Si l'empresa s'hi nega, al treballador li quedarà poc marge», sosté Pazos.



D'aquesta manera, s'impedeix que el pare pugui agafar-se 14 setmanes (les dues primeres és aconsellable que es facin després del part mentre la mare es recupera) quan l'altre progenitor s'incorpori a la feina, de manera que el nadó estigui el màxim temps possible a càrrec dels seus pares, si tots dos treballen. Així mateix, es dificulta que els homes siguin corresponsables de les cures al 100%.

La PPiINA avisa que si la societat s'acostuma als permisos amb el disseny actual, és molt difícil que s'introdueixin canvis en el futur. «Es perd una oportunitat històrica», denuncien.

FARO DE VIGO

<https://www.farodevigo.es/sociedad/2020/12/31/permiso-paternal-16-semanas-perpetua-a-26904108.html>

FARO DE VIGO

OPINIONES | **SOCIEDAD** | CLUB FARO | CULTURA | VIDA Y ESTILO

REGISTRADO

Disfruta de tu suscripción a FARO DE VIGO con un 20 por ciento de descuento

## El permiso paternal de 16 semanas perpetúa el papel de “padre ayudante”

España equipara desde mañana las bajas laborales de ambos progenitores tras tener un bebé | 85 organizaciones piden eliminar “trabas” que dificultan que los padres sean responsables al 100%

patricia martín

Madrid | 11-12-20 | 08:46



A partir del 1 de enero, los permisos de paternidad serán de 16 semanas, un avance clave en igualdad y en derechos que sitúa a España entre los países europeos más avanzados. En poco tiempo, el permiso ha pasado de ser solo de cuatro semanas, en 2017, a equiparse con el de maternidad, de forma que ambos progenitores puedan disponer de cuatro meses para el cuidado del bebé y las madres no se vea penalizadas en sus empleos, dado que los dos tendrán el mismo



tipo de concesión laboral. Además, el permiso es intransferible al otro progenitor y pagado al 100%, como exigía el movimiento feminista, para que los padres no transfieran este tiempo a las madres ni se vean perjudicados en sus salarios y, por tanto, atraídos a no dejar el trabajo.

Pero el camino hasta aquí ha estado lleno de dificultades y aún se vislumbran baches que pueden hacer que se perpetúe el rol de “la madre cuidadora y el padre ayudante”, denuncia la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento o Adopción (PPiINA), integrada por 150 organizaciones y creada en 2005 con la única reivindicación de implantar en España los permisos de maternidad y paternidad igualitarios.

#### PUBLICIDAD

En esta lucha, 85 organizaciones civiles se han unido a la PPiINA para solicitar al Gobierno que elimine las “trampas” de la nueva normativa antes del 1 de enero o que se comprometa a realizarlo en un futuro. La plataforma lleva meses denunciando que el texto presenta problemas, pero hasta ahora no ha conseguido avances, pues fuentes del Gobierno argumentan que esto “afecta a la organización de las empresas y hay que discutirlo en el diálogo social”, según explica María Pazos, coportavoz de la PPiINA.

El problema de la nueva equiparación, señalan, es que contiene “una letra pequeña” que puede “frustrar este paso histórico” y perpetuar “una desigualdad sibilina, al mismo tiempo que parece que se



avanza”, según Pazos. A su juicio, hay dos “trampas”: en primer lugar, la simultaneidad forzosa de las seis primeras semanas, que puede hacer que en este periodo muchos hombres sean “simples ayudantes” en los cuidados y que las empresas “tiren de ellos porque saben que están también las madres” a cargo del bebé, aunque sea con teletrabajo o labores informales; y en segundo lugar, la necesidad de que las empresas autoricen en qué fecha los progenitores pueden disfrutar a tiempo completo del resto del permiso (las otras 10 semanas).

Además, si se disfruta de las 16 semanas seguidas, las compañías tienen que hacer una única comunicación a la Seguridad Social, pero si el permiso se fracciona, por cada tramo hay que emitir un certificado nuevo. “Si la empresa se niega, al trabajador le quedará poco margen”, sostiene Pazos.

Se impide así que el padre pueda coger 14 semanas (las dos primeras es aconsejable que se realicen tras el parto mientras la madre se recupera) cuando el otro progenitor se incorpore a su trabajo, de forma que el bebé esté el máximo tiempo posible al cuidado de sus padres si ambos trabajan. Asimismo, se dificulta que los hombres sean corresponsables de los cuidados al 100%.

La PPIiNA avisa de que si la sociedad se acostumbra a los permisos con el diseño actual, es muy difícil que se introduzcan cambios en el futuro. “Se pierde una oportunidad histórica”, denuncian.



La creación de los permisos de paternidad, con la ley de igualdad de 2007, ya fue un hito, pues supuso la aprobación de una baja laboral para los nuevos padres como medida de apoyo a la conciliación, con una duración de dos semanas. Antes, solo disponían de “dos días a cargo de la empresa, como si la llegada de un bebé fuera como una muerte o una mudanza”, rememora la coportavoz de la PPiNA.

A partir de este reconocimiento legal, “todos los políticos decían que estaban de acuerdo en igualar los permisos, pero que su partido no lo apoyaría”, explica Pazos. Así fueron pasando los años, con varias propuestas que nunca se pusieron en marcha “porque no había dinero suficiente” y ampliaciones paulatinas, hasta que el próximo 1 de enero el permiso de paternidad se equiparará al de maternidad.

LA VANGUARDIA (EFE)

<https://www.lavanguardia.com/vida/20201231/6159586/16-semanas-padres-madres-usaran-manera-igualitaria.html>



Madrid, 31 dic (EFE).- A partir de este viernes, 1 de enero, se equiparan los permisos de padres y madres por nacimiento y cuidado del menor, con la entrada en vigor de la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

Si hasta ahora los hombres disfrutaban de doce semanas por nacimiento o adopción, con la entrada de 2021 y gracias a la aprobación de unos nuevos presupuestos generales, tendrán 16, las mismas que las madres.

La Seguridad Social espera que 236.000 progenitores se beneficien en 2021 de estos permisos, para los que se destinarán 2.784 millones de euros, una partida un 11,4 % superior a la de 2020.

Con la nueva regulación, además, tanto padres como madres deben disfrutar las primeras seis semanas de ese permiso juntos y coincidiendo con el primer mes y medio de la vida del bebé (o del inicio de la adopción), un periodo que hasta ahora era de cuatro semanas.



Las restantes 10 semanas son voluntarias y hay que acordar con la empresa si se usan a tiempo completo, de forma ininterrumpida o incluso podría hacerse a tiempo parcial o por semanas sueltas.

Pero ¿cómo afectará este nuevo esquema al reparto de responsabilidades dentro de la pareja?

Padres y madres no pueden turnarse desde el primer momento y compartirán al menos las seis primeras semanas, en las que se podrá comprobar si asumen las mismas responsabilidades.

### LA EQUIPARACIÓN, UN HITO HISTÓRICO ¿CON TRAMPA?

La equiparación se alcanza tras un incremento continuado desde 2018 del permiso de paternidad, que se introdujo en España en 2007 con 13 días, que se sumaron a los dos días de permiso que hasta entonces recogía el Estatuto de los Trabajadores.

Esas dos semanas se mantuvieron durante diez años hasta 2017, cuando pasaron a ser cuatro. En julio de 2018 se amplió a cinco semanas, en abril de 2019 a ocho y en enero de 2020 llegó a 12, para alcanzar la equiparación total en 16 semanas en 2021.

"El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor pasa a ser el permiso más igualitario del mundo, porque es un permiso individual de igual duración para mujeres y hombres (16 semanas), intransferible (si no se usa se pierde) y pagado al 100%", explica a Efe Teresa Jurado, profesora de sociología.

Jurado, coportavoz de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), destaca que "otros países no tienen



permisos igual de generosos y largos para cada uno de los progenitores" y opina que "pone a España en la vanguardia de la igualdad".

"Además, es el mismo derecho social individual independientemente del tipo de familia (heterosexual, homosexual, matrimonios, parejas de hecho)", añade.

Sin embargo, la plataforma considera que hay "trampas" en esta regulación que "proclama la igualdad, pero regula los permisos de maternidad y paternidad para que las mujeres se queden al cargo de sus bebés los primeros meses a tiempo completo y los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario, ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida".

"Se ha cedido a las presiones empresariales en la letra pequeña, porque se obliga a un uso simultáneo de las primeras seis semanas, que son obligatorias, y que han de tomarse después del nacimiento, adopción o acogimiento", opina Jurado.

Destaca que la plataforma, que agrupa a más de 150 organizaciones y personas a título individual, solo tiene una reivindicación: permisos igualitarios. Y para que así sean, "se deben diseñar para que padres y madres se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo el primer año".

Su propuesta es: obligar a la pareja a simultanear las dos primeras semanas y después ambos progenitores se pueden turnar en el cuidado del menor, de esta forma con la suma del permiso de ambos se puede alcanzar hasta 30 semanas, en las que el niño sería cuidado en el seno familiar.



CLIPPING DE PRENSA

"Ahora el menor pierde tiempo de cuidado por parte de sus progenitores y a los varones se les presionará para seguir estando más disponibles para la empresa, ya que ha dejado de ser un derecho del trabajador la decisión de cómo usar todo el tiempo del permiso", lamenta la socióloga.

La Ppiina ha pedido al Gobierno que cambie esos aspectos del decreto que regulan los permisos "si realmente quiere que los hombres se responsabilicen de los cuidados igual que las mujeres y éstas no sufran discriminación en el empleo por seguir siendo consideradas las cuidadoras principales en la práctica". EFE

ELDIARIO.ES (EFE)

[https://www.eldiario.es/sociedad/16-semanas-padres-madres-usaran-manera-igualitaria\\_1\\_6664941.html](https://www.eldiario.es/sociedad/16-semanas-padres-madres-usaran-manera-igualitaria_1_6664941.html)

11:41

## 16 semanas para padres y madres: ¿se usarán de manera igualitaria?



Madrid — 31 de diciembre de 2020 - 11:56h  0



Madrid, 31 dic (EFE).- A partir de este viernes, 1 de enero, se equiparan los permisos de padres y madres por nacimiento y cuidado del menor, con la entrada en vigor de la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

Si hasta ahora los hombres disfrutaban de doce semanas por nacimiento o adopción, con la entrada de 2021 y gracias a la aprobación de unos nuevos presupuestos generales, tendrán 16, las mismas que las madres.

La Seguridad Social espera que 236.000 progenitores se beneficien en 2021 de estos permisos, para los que se destinarán 2.784 millones de euros, una partida un 11,4 % superior a la de 2020.



Con la nueva regulación, además, tanto padres como madres deben disfrutar las primeras seis semanas de ese permiso juntos y coincidiendo con el primer mes y medio de la vida del bebé (o del inicio de la adopción), un periodo que hasta ahora era de cuatro semanas.

Las restantes 10 semanas son voluntarias y hay que acordar con la empresa si se usan a tiempo completo, de forma ininterrumpida o incluso podría hacerse a tiempo parcial o por semanas sueltas.

Pero ¿cómo afectará este nuevo esquema al reparto de responsabilidades dentro de la pareja?

Padres y madres no pueden turnarse desde el primer momento y compartirán al menos las seis primeras semanas, en las que se podrá comprobar si asumen las mismas responsabilidades.

#### LA EQUIPARACIÓN, UN HITO HISTÓRICO ¿CON TRAMPA?

La equiparación se alcanza tras un incremento continuado desde 2018 del permiso de paternidad, que se introdujo en España en 2007 con 13 días, que se sumaron a los dos días de permiso que hasta entonces recogía el Estatuto de los Trabajadores.

Esas dos semanas se mantuvieron durante diez años hasta 2017, cuando pasaron a ser cuatro. En julio de 2018 se amplió a cinco semanas, en abril de 2019 a ocho y en enero de 2020 llegó a 12, para alcanzar la equiparación total en 16 semanas en 2021.

"El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor pasa a ser el permiso más igualitario del mundo, porque es un permiso individual de igual duración para mujeres y hombres (16 semanas), intransferible (si no se usa se pierde) y pagado al 100%", explica a Efe Teresa Jurado, profesora de sociología.

Jurado, coportavoz de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), destaca que "otros países no tienen permisos igual de generosos y largos para cada uno de los progenitores" y opina que "pone a España en la vanguardia de la igualdad".



"Además, es el mismo derecho social individual independientemente del tipo de familia (heterosexual, homosexual, matrimonios, parejas de hecho)", añade.

Sin embargo, la plataforma considera que hay "trampas" en esta regulación que "proclama la igualdad, pero regula los permisos de maternidad y paternidad para que las mujeres se queden al cargo de sus bebés los primeros meses a tiempo completo y los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario, ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida".

"Se ha cedido a las presiones empresariales en la letra pequeña, porque se obliga a un uso simultáneo de las primeras seis semanas, que son obligatorias, y que han de tomarse después del nacimiento, adopción o acogimiento", opina Jurado.

Destaca que la plataforma, que agrupa a más de 150 organizaciones y personas a título individual, solo tiene una reivindicación: permisos igualitarios. Y para que así sean, "se deben diseñar para que padres y madres se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo el primer año".

Su propuesta es: obligar a la pareja a simultanear las dos primeras semanas y después ambos progenitores se pueden turnar en el cuidado del menor, de esta forma con la suma del permiso de ambos se puede alcanzar hasta 30 semanas, en las que el niño sería cuidado en el seno familiar.

"Ahora el menor pierde tiempo de cuidado por parte de sus progenitores y a los varones se les presionará para seguir estando más disponibles para la empresa, ya que ha dejado de ser un derecho del trabajador la decisión de cómo usar todo el tiempo del permiso", lamenta la socióloga.

La Ppiina ha pedido al Gobierno que cambie esos aspectos del decreto que regulan los permisos "si realmente quiere que los hombres se responsabilicen de los cuidados igual que las mujeres y éstas no sufran discriminación en el empleo por seguir siendo consideradas las cuidadoras principales en la práctica". EFE

LA NUEVA ESPAÑA (EFE)

<https://www.lne.es/economia/2020/12/31/permisos-paternidad-equiparan-2021-usaran-26917332.html>

## Los permisos de paternidad se equiparan en 2021: ¿se usarán de manera igualitaria?

Se amplían los permisos de los padres por nacimiento y cuidado del menor a 16 semanas

EFE

Madrid | 31-12-20 | 12:59



Una padre abraza en sus brazos a su bebé recién nacido. / CÁMERA POLLES



A partir de este viernes, 1 de enero, se equiparan los permisos de padres y madres por nacimiento y cuidado del menor, con la entrada en vigor de la ampliación del permiso de paternidad, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

Si hasta ahora los hombres disfrutaban de doce semanas por nacimiento o adopción, con la entrada de 2021 y gracias a la aprobación de unos nuevos presupuestos generales, tendrán 16, las mismas que las madres.

La Seguridad Social espera que 236.000 progenitores se beneficien en 2021 de estos permisos, para los que se destinarán 2.784 millones de euros, una partida un 11,4 % superior a la de 2020.



Con la nueva regulación, además, tanto padres como madres deben disfrutar las primeras seis semanas de ese permiso juntos y coincidiendo con el primer mes y medio de la vida del bebé (o del inicio de la adopción), un periodo que hasta ahora era de cuatro semanas.

Las restantes 10 semanas son voluntarias y hay que acordar con la empresa si se usan a tiempo completo, de forma ininterrumpida o **incluso podría hacerse a tiempo parcial o por semanas sueltas**.

Pero ¿cómo afectará este nuevo esquema al reparto de responsabilidades dentro de la pareja?

Padres y madres no pueden turnarse desde el primer momento y compartirán al menos las seis primeras semanas, en las que se podrá comprobar si asumen las mismas responsabilidades.

### **La equiparación, un hito histórico ¿con trampa?**

La equiparación se alcanza tras un incremento continuado desde 2018 del permiso de paternidad, que se introdujo en [España](#) en 2007 con 13 días, que se sumaron a los dos días de permiso que hasta entonces recogía el [Estatuto de los Trabajadores](#).

Esas dos semanas se mantuvieron durante diez años hasta 2017, cuando pasaron a ser cuatro. En julio de 2018 se amplió a cinco semanas, en abril de 2019 a ocho y en enero de 2020 llegó a 12, para alcanzar la equiparación total en 16 semanas en 2021.

"El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor **pasa a ser el permiso más igualitario del mundo**, porque es un permiso individual de igual duración para mujeres y hombres (16 semanas), intransferible (si no se usa se pierde) y pagado al 100%", explica a Efe Teresa Jurado, profesora de sociología.

Jurado, coportavoz de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), destaca que "otros países no tienen permisos igual de generosos y largos para cada uno de los progenitores" y opina que "pone a España en la vanguardia de la igualdad".



"Además, es el mismo derecho social individual independientemente del tipo de familia (heterosexual, homosexual, matrimonios, parejas de hecho)", añade.

Sin embargo, la plataforma considera que hay "trampas" en esta regulación que "proclama la igualdad, pero regula los permisos de maternidad y paternidad para que las mujeres se queden al cargo de sus bebés los primeros meses a tiempo completo y los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario, ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida".

"Se ha cedido a las presiones empresariales en la letra pequeña, porque se obliga a un uso simultáneo de las primeras seis semanas, que son obligatorias, y que han de tomarse después del nacimiento, adopción o acogimiento", opina Jurado.

Destaca que la plataforma, que agrupa a más de 150 organizaciones y personas a título individual, solo tiene una reivindicación: permisos igualitarios. Y para que así sean, "se deben diseñar para que padres y madres se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo el primer año".

Su propuesta es: **obligar a la pareja a simultanear las dos primeras semanas** y después ambos progenitores se pueden turnar en el cuidado del menor, de esta forma con la suma del permiso de ambos se puede alcanzar hasta 30 semanas, en las que el niño sería cuidado en el seno familiar.

"Ahora **el menor pierde tiempo de cuidado por parte de sus progenitores** y a los varones se les presionará para seguir estando más disponibles para la empresa, ya que ha dejado de ser un derecho del trabajador la decisión de cómo usar todo el tiempo del permiso", lamenta la socióloga.

La Ppiina ha pedido al Gobierno que cambie esos aspectos del decreto que regulan los permisos "si realmente quiere que los hombres se responsabilicen de los cuidados igual que las mujeres y éstas no sufran discriminación en el empleo por seguir siendo consideradas las cuidadoras principales en la práctica".

**YAHOO NOTICIAS (EFE)**

[https://es.noticias.yahoo.com/16-semanas-padres-madres-usar%C3%A1n-105716295.html?guccounter=1&guce\\_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1LmNvbS8&guce\\_referer\\_sig=AQAAAjzq-3aUkEn0NhS3cp38N39EEv2zMw0WH3Nv1RKJIm8XccFo4II0Q1bmM74h8k-NksUJgxUUZrW70iTP8hOkomMzueUapfb9gNHO0PB5oZRsHHUXHfam9UEq5woXt\\_48EqAXJug6Hj3UZAKVCzb1PBNI9MWzKX20-ZqMJ9IHUj2Zg](https://es.noticias.yahoo.com/16-semanas-padres-madres-usar%C3%A1n-105716295.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1LmNvbS8&guce_referer_sig=AQAAAjzq-3aUkEn0NhS3cp38N39EEv2zMw0WH3Nv1RKJIm8XccFo4II0Q1bmM74h8k-NksUJgxUUZrW70iTP8hOkomMzueUapfb9gNHO0PB5oZRsHHUXHfam9UEq5woXt_48EqAXJug6Hj3UZAKVCzb1PBNI9MWzKX20-ZqMJ9IHUj2Zg)



Madrid, 31 dic (EFE).- A partir de este viernes, 1 de enero, se equiparan los permisos de padres y madres por nacimiento y cuidado del menor, con la entrada en vigor de la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

Si hasta ahora los hombres disfrutaban de doce semanas por nacimiento o adopción, con la entrada de 2021 y gracias a la aprobación de unos nuevos presupuestos generales, tendrán 16, las mismas que las madres.

La Seguridad Social espera que 236.000 progenitores se beneficien en 2021 de estos permisos, para los que se destinarán 2.784 millones de euros, una partida un 11,4 % superior a la de 2020.



Con la nueva regulación, además, tanto padres como madres deben disfrutar las primeras seis semanas de ese permiso juntos y coincidiendo con el primer mes y medio de la vida del bebé (o del inicio de la adopción), un periodo que hasta ahora era de cuatro semanas.

Las restantes 10 semanas son voluntarias y hay que acordar con la empresa si se usan a tiempo completo, de forma ininterrumpida o incluso podría hacerse a tiempo parcial o por semanas sueltas.

Pero ¿cómo afectará este nuevo esquema al reparto de responsabilidades dentro de la pareja?

Padres y madres no pueden turnarse desde el primer momento y compartirán al menos las seis primeras semanas, en las que se podrá comprobar si asumen las mismas responsabilidades.

#### LA EQUIPARACIÓN, UN HITO HISTÓRICO ¿CON TRAMPA?

La equiparación se alcanza tras un incremento continuado desde 2018 del permiso de paternidad, que se introdujo en España en 2007 con 13 días, que se sumaron a los dos días de permiso que hasta entonces recogía el Estatuto de los Trabajadores.

Esas dos semanas se mantuvieron durante diez años hasta 2017, cuando pasaron a ser cuatro. En julio de 2018 se amplió a cinco semanas, en abril de 2019 a ocho y en enero de 2020 llegó a 12, para alcanzar la equiparación total en 16 semanas en 2021.

"El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor pasa a ser el permiso más igualitario del mundo, porque es un permiso individual de igual duración para mujeres y hombres (16 semanas), intransferible (si no se usa se pierde) y pagado al 100%", explica a Efe Teresa Jurado, profesora de sociología.

Jurado, coportavoz de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), destaca que "otros países no tienen permisos igual de generosos y largos para cada uno de los progenitores" y opina que "pone a España en la vanguardia de la igualdad".

"Además, es el mismo derecho social individual independientemente del tipo de familia (heterosexual, homosexual, matrimonios, parejas de hecho)", añade.



Sin embargo, la plataforma considera que hay "trampas" en esta regulación que "proclama la igualdad, pero regula los permisos de maternidad y paternidad para que las mujeres se queden al cargo de sus bebés los primeros meses a tiempo completo y los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario, ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida".

"Se ha cedido a las presiones empresariales en la letra pequeña, porque se obliga a un uso simultáneo de las primeras seis semanas, que son obligatorias, y que han de tomarse después del nacimiento, adopción o acogimiento", opina Jurado.

Destaca que la plataforma, que agrupa a más de 150 organizaciones y personas a título individual, solo tiene una reivindicación: permisos igualitarios. Y para que así sean, "se deben diseñar para que padres y madres se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo el primer año".

Su propuesta es: obligar a la pareja a simultanear las dos primeras semanas y después ambos progenitores se pueden turnar en el cuidado del menor, de esta forma con la suma del permiso de ambos se puede alcanzar hasta 30 semanas, en las que el niño sería cuidado en el seno familiar.

"Ahora el menor pierde tiempo de cuidado por parte de sus progenitores y a los varones se les presionará para seguir estando más disponibles para la empresa, ya que ha dejado de ser un derecho del trabajador la decisión de cómo usar todo el tiempo del permiso", lamenta la socióloga.

La Ppiina ha pedido al Gobierno que cambie esos aspectos del decreto que regulan los permisos "si realmente quiere que los hombres se responsabilicen de los cuidados igual que las mujeres y éstas no sufran discriminación en el empleo por seguir siendo consideradas las cuidadoras principales en la práctica". EFE

EL DÍA (EFE)

<https://www.eldia.es/economia/2020/12/31/permisos-paternidad-equiparan-2021-usaran-26917668.html>



A partir de este viernes, 1 de enero, **se equiparan los permisos de padres y madres** por nacimiento y cuidado del menor, con la entrada en vigor de la **ampliación del permiso de paternidad**, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

Si hasta ahora los hombres **disfrutaban de doce semanas por nacimiento o adopción**, con la entrada de 2021 y gracias a la



aprobación de unos nuevos [presupuestos generales](#), tendrán 16, las mismas que las madres.

La Seguridad Social espera que **236.000 progenitores se beneficien en 2021** de estos permisos, para los que se destinarán 2.784 millones de euros, una partida un 11,4 % superior a la de 2020.

Con la nueva regulación, además, tanto padres como madres deben disfrutar las primeras seis semanas de ese permiso juntos y coincidiendo con el primer mes y medio de la vida del bebé (o del inicio de la adopción), un periodo que hasta ahora era de cuatro semanas.

Las restantes 10 semanas son voluntarias y hay que acordar con la empresa si se usan a tiempo completo, de forma ininterrumpida o **incluso podría hacerse a tiempo parcial o por semanas sueltas.**

Pero ¿cómo afectará este nuevo esquema al reparto de responsabilidades dentro de la pareja?

Padres y madres no pueden turnarse desde el primer momento y compartirán al menos las seis primeras semanas, en las que se podrá comprobar si asumen las mismas responsabilidades.

## **La equiparación, un hito histórico ¿con trampa?**



La equiparación se alcanza tras un incremento continuado desde 2018 del permiso de paternidad, que se introdujo en [España](#) en 2007 con 13 días, que se sumaron a los dos días de permiso que hasta entonces recogía el [Estatuto de los Trabajadores](#).

Esas dos semanas se mantuvieron durante diez años hasta 2017, cuando pasaron a ser cuatro. En julio de 2018 se amplió a cinco semanas, en abril de 2019 a ocho y en enero de 2020 llegó a 12, para alcanzar la equiparación total en 16 semanas en 2021.

"El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor **pasa a ser el permiso más igualitario del mundo**, porque es un permiso individual de igual duración para mujeres y hombres (16 semanas), intransferible (si no se usa se pierde) y pagado al 100%", explica a Efe Teresa Jurado, profesora de sociología.

Jurado, coportavoz de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), destaca que "otros países no tienen permisos igual de generosos y largos para cada uno de los progenitores" y opina que "pone a España en la vanguardia de la igualdad".

"Además, es el mismo derecho social individual independientemente del tipo de familia (heterosexual, homosexual, matrimonios, parejas de hecho)", añade.



Sin embargo, la plataforma considera que hay "trampas" en esta regulación que "proclama la igualdad, pero regula los permisos de maternidad y paternidad para que las mujeres se queden al cargo de sus bebés los primeros meses a tiempo completo y los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario, ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida".

"Se ha cedido a las presiones empresariales en la letra pequeña, porque se obliga a un uso simultáneo de las primeras seis semanas, que son obligatorias, y que han de tomarse después del nacimiento, adopción o acogimiento", opina Jurado.

Destaca que la plataforma, que agrupa a más de 150 organizaciones y personas a título individual, solo tiene una reivindicación: permisos igualitarios. Y para que así sean, "se deben diseñar para que padres y madres se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo el primer año".

Su propuesta es: **obligar a la pareja a simultanear las dos primeras semanas** y después ambos progenitores se pueden turnar en el cuidado del menor, de esta forma con la suma del permiso de ambos se puede alcanzar hasta 30 semanas, en las que el niño sería cuidado en el seno familiar.

"Ahora **el menor pierde tiempo de cuidado por parte de sus progenitores** y a los varones se les presionará para seguir estando más disponibles para la empresa, ya que ha dejado de ser un derecho del



CLIPPING DE PRENSA

trabajador la decisión de cómo usar todo el tiempo del permiso",  
lamenta la socióloga.

La Ppiina ha pedido al Gobierno que cambie esos aspectos del decreto que regulan los permisos "si realmente quiere que los hombres se responsabilicen de los cuidados igual que las mujeres y éstas no sufran discriminación en el empleo por seguir siendo consideradas las cuidadoras principales en la práctica".

LEVANTE

<https://www.levante-emv.com/economia/2021/01/02/permiso-paternidad-2021-26917341.html>

**Levante**  
EL DIARIO VALENCIANO

ULTIMA HORA La Fiscalía ve delito en el intento de compra de un concejal de Palma de Gandia

PERMISO DE PATERNIDAD

## Los permisos de paternidad se equiparan en 2021: ¿se usarán de manera igualitaria?

Se amplían los permisos de los padres por nacimiento y cuidado del menor a 16 semanas

EFE

Madrid | 02-01-21 | 15:11 | Actualizado a las 15:15





El permiso de paternidad crecerá 16 semanas a partir de enero

A partir del 1 de enero, **se equiparan los permisos de padres y madres** por nacimiento y cuidado del menor, con la entrada en vigor de la **ampliación del permiso de paternidad**, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

Si hasta ahora los hombres **disfrutaban de doce semanas por nacimiento o adopción**, con la entrada de 2021 y gracias a la



aprobación de unos nuevos [presupuestos generales](#), tendrán 16, las mismas que las madres.

La Seguridad Social espera que **236.000 progenitores se beneficien en 2021** de estos permisos, para los que se destinarán 2.784 millones de euros, una partida un 11,4 % superior a la de 2020.

Con la nueva regulación, además, tanto padres como madres deben disfrutar las primeras seis semanas de ese permiso juntos y coincidiendo con el primer mes y medio de la vida del bebé (o del inicio de la adopción), un periodo que hasta ahora era de cuatro semanas.

Las restantes 10 semanas son voluntarias y hay que acordar con la empresa si se usan a tiempo completo, de forma ininterrumpida o **incluso podría hacerse a tiempo parcial o por semanas sueltas.**

Pero ¿cómo afectará este nuevo esquema al reparto de responsabilidades dentro de la pareja?

Padres y madres no pueden turnarse desde el primer momento y compartirán al menos las seis primeras semanas, en las que se podrá comprobar si asumen las mismas responsabilidades.

**La equiparación, un hito histórico ¿con trampa?**



La equiparación se alcanza tras un incremento continuado desde 2018 del permiso de paternidad, que se introdujo en [España](#) en 2007 con 13 días, que se sumaron a los dos días de permiso que hasta entonces recogía el [Estatuto de los Trabajadores](#).

Esas dos semanas se mantuvieron durante diez años hasta 2017, cuando pasaron a ser cuatro. En julio de 2018 se amplió a cinco semanas, en abril de 2019 a ocho y en enero de 2020 llegó a 12, para alcanzar la equiparación total en 16 semanas en 2021.

"El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor **pasa a ser el permiso más igualitario del mundo**, porque es un permiso individual de igual duración para mujeres y hombres (16 semanas), intransferible (si no se usa se pierde) y pagado al 100%", explica a Efe Teresa Jurado, profesora de sociología.

Jurado, coportavoz de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), destaca que "otros países no tienen permisos igual de generosos y largos para cada uno de los progenitores" y opina que "pone a España en la vanguardia de la igualdad".

"Además, es el mismo derecho social individual independientemente del tipo de familia (heterosexual, homosexual, matrimonios, parejas de hecho)", añade.



Sin embargo, la plataforma considera que hay "trampas" en esta regulación que "proclama la igualdad, pero regula los permisos de maternidad y paternidad para que las mujeres se queden al cargo de sus bebés los primeros meses a tiempo completo y los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario, ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida".

"Se ha cedido a las presiones empresariales en la letra pequeña, porque se obliga a un uso simultáneo de las primeras seis semanas, que son obligatorias, y que han de tomarse después del nacimiento, adopción o acogimiento", opina Jurado.

Destaca que la plataforma, que agrupa a más de 150 organizaciones y personas a título individual, solo tiene una reivindicación: permisos igualitarios. Y para que así sean, "se deben diseñar para que padres y madres se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo el primer año".

Su propuesta es: **obligar a la pareja a simultanear las dos primeras semanas** y después ambos progenitores se pueden turnar en el cuidado del menor, de esta forma con la suma del permiso de ambos se puede alcanzar hasta 30 semanas, en las que el niño sería cuidado en el seno familiar.

"Ahora el **menor pierde tiempo de cuidado por parte de sus progenitores** y a los varones se les presionará para seguir estando más disponibles para la empresa, ya que ha dejado de ser un derecho del



CLIPPING DE PRENSA

trabajador la decisión de cómo usar todo el tiempo del permiso", lamenta la socióloga.

La Ppiina ha pedido al Gobierno que cambie esos aspectos del decreto que regulan los permisos "si realmente quiere que los hombres se responsabilicen de los cuidados igual que las mujeres y éstas no sufran discriminación en el empleo por seguir siendo consideradas las cuidadoras principales en la práctica".

EL ESPAÑOL (EFE)

[https://www.elspanol.com/sociedad/20210101/estrena-permiso-paternidad-semanas-equiparar-padres-madres/547945368\\_0.html](https://www.elspanol.com/sociedad/20210101/estrena-permiso-paternidad-semanas-equiparar-padres-madres/547945368_0.html)

EL ESPAÑOL



Un padre con su hijo. EFE

SOCIEDAD

## 2021 estrena el permiso de paternidad de 16 semanas para equiparar a padres y a madres

Los primeros bebés del año vendrán con un nuevo permiso de paternidad que igualara a padres y madres.

1 enero, 2021 - 11.24

A partir de este viernes, 1 de enero, se **equiparan los permisos de padres y madres** por nacimiento y cuidado del menor, con la entrada en vigor de la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas, pero ¿se usarán de manera igualitaria?

Si hasta ahora los hombres disfrutaban de doce semanas por nacimiento o adopción, con la entrada de 2021 y gracias a la aprobación de unos nuevos presupuestos generales, tendrán 16, las mismas que las madres.

La Seguridad Social espera que **236.000 progenitores se beneficien en 2021** de estos permisos, para los que se destinarán 2.784 millones de euros, una partida un 11,4 % superior a la de 2020.

Con la nueva regulación, además, tanto padres como madres deben disfrutar las **primeras seis semanas de ese permiso juntos** y coincidiendo con el primer mes y medio de la vida del bebé (o del inicio de la adopción), un periodo que hasta ahora era de cuatro semanas.

**Pilar Eyre desenmascara a la reina Sofía: "Es altanera, clasista y desprecia a los españoles"**

**Raúl Rodríguez**

La periodista y escritora se sentó este sábado en 'Deluxe' y concedió una entrevista donde dibujó un perfil de la emérita hasta ahora desconocido.

Las restantes 10 semanas son voluntarias y hay que acordar con la empresa si se usan a tiempo completo, de forma ininterrumpida o incluso podría hacerse a tiempo parcial o por semanas sueltas.

Pero ¿cómo afectará este nuevo esquema al reparto de responsabilidades dentro de la pareja?

Padres y madres no pueden turnarse desde el primer momento y compartirán al menos las seis primeras semanas, en las que se podrá comprobar si asumen las mismas responsabilidades.

## La equiparación, hito histórico

La equiparación se alcanza tras un incremento continuado desde 2018 del permiso de paternidad, que se introdujo en España en 2007 con 13 días, que se sumaron a los dos días de permiso que hasta entonces recogía el Estatuto de los Trabajadores.

Esas dos semanas se mantuvieron durante diez años hasta 2017, cuando pasaron a ser cuatro. En julio de 2018 se amplió a cinco semanas, en abril de 2019 a ocho y en enero de 2020 llegó a 12, para alcanzar la equiparación total en 16 semanas en 2021.



"El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor pasa a ser **el permiso más igualitario del mundo**, porque es un permiso individual de igual duración para mujeres y hombres (16 semanas), intransferible (si no se usa se pierde) y pagado al 100%", explica a Efe Teresa Jurado, profesora de sociología.

Jurado, coportavoz de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (Ppiina), destaca que "otros países no tienen permisos igual de generosos y largos para cada uno de los progenitores" y opina que "pone a España **en la vanguardia de la igualdad**".

"Además, es el mismo derecho social individual independientemente del tipo de familia (heterosexual, homosexual, matrimonios, parejas de hecho)", añade.

Sin embargo, la plataforma considera que hay "trampas" en esta regulación que "proclama la igualdad, pero regula los permisos de maternidad y paternidad para que **las mujeres se queden al cargo de sus bebés** los primeros meses a tiempo completo y los hombres no cubran el mismo periodo de cuidado en solitario, ni se ausenten de sus puestos de trabajo en la misma medida".

"Se ha cedido a las presiones empresariales en la letra pequeña, porque se obliga a un uso simultáneo de las primeras seis semanas,

que son obligatorias, y que han de tomarse después del nacimiento, adopción o acogimiento", opina Jurado.

Destaca que la plataforma, que agrupa a más de 150 organizaciones y personas a título individual, solo tiene una reivindicación: permisos igualitarios. Y para que así sean, "se deben diseñar para que padres y madres **se queden al cargo de sus bebés en solitario durante el mismo tiempo** el primer año".

Su propuesta es: obligar a la pareja a simultanear las dos primeras semanas y después ambos progenitores se pueden turnar en el cuidado del menor, de esta forma con la suma del permiso de ambos se puede alcanzar hasta 30 semanas, en las que el niño sería cuidado en el seno familiar.

"Ahora el menor pierde tiempo de cuidado por parte de sus progenitores y **a los varones se les presionará para seguir estando más disponibles para la empresa**, ya que ha dejado de ser un derecho del trabajador la decisión de cómo usar todo el tiempo del permiso", lamenta la socióloga.

La Ppiina ha pedido al Gobierno que cambie esos aspectos del decreto que regulan los permisos "si realmente quiere que los hombres se responsabilicen de los cuidados igual que las mujeres y éstas no sufran



CLIPPING DE PRENSA

discriminación en el empleo por seguir siendo consideradas las cuidadoras principales en la práctica".

EL FORO DE CEUTA (AMECO PRESS)

<https://elforodeceuta.es/la-ppiina-asegura-que-los-nuevos-permisos-de-maternidad-y-paternidad-impiden-la-corresponsabilidad/>



EL FORO de Ceuta

Inicio - Coronavirus - Secciones - SOS, Frontera Sur - Violencia Machista - Especiales - Entrevistas - Puntos de vista -

Home > actualidad

## La PPIINA asegura que los nuevos permisos de maternidad y paternidad impiden la corresponsabilidad

Por Amecopress — 1 enero, 2025, 12:04 · En Actualidad Paritaria - 3 minutos



**los dos progenitores tienen el mismo para cuidar de su hijo o hija**

*La plataforma acusa al Gobierno de dar la espalda a la igualdad. La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPIINA) ha hecho público un comunicado donde denuncia que los nuevos permisos de maternidad y*



*paternidad impiden la corresponsabilidad, por lo que acusa al Gobierno de no apostar por la igualdad. También han publicado un vídeo corto explicando la situación actual*

Este viernes, 1 de enero, se completa la equiparación de los permisos, al entrar en vigor la ampliación del de paternidad a 16 semanas. Los permisos serán de igual duración para padres y madres, intransferibles y pagados al 100%, tal como pedía la PPIINA desde 2005. Pero, según explican en el comunicado, con las trampas del decreto que regula la ampliación, los padres no podrán utilizar su permiso para turnarse con las madres y quedarse al cargo de su bebé porque las seis primeras semanas tendrán que tomárselas forzosamente a partir del nacimiento, o sea simultáneamente con la madre; y las otras 10 semanas tendrán que tomárselas cuando y como la empresa se lo permita.

“Durante todo este tiempo se nos quería hacer creer que se trataba de “pequeños detalles” de redacción sin importancia, pero a la hora de cambiarlos se alegaba que tienen gran trascendencia económica porque afectan a la capacidad de las empresas para organizarse. Entendemos que muchas empresas prefieran que los hombres estén de permiso a la vez que las madres o cuando tengan menos carga de trabajo, pues así seguirán disponiendo de ellos, aunque sea de manera parcial o informal. Pero el problema es de qué parte se pone el Gobierno. Y este gobierno, en lugar de asegurar a todas las personas trabajadoras el ejercicio de un derecho fundamental para cuidar de sus criaturas, ha preferido ceder a las presiones empresariales”, explican desde la plataforma.



# Clinica Septem

## Atención Médica Especializada

PUBLICIDAD

En el comunicado la plataforma acusa al ejecutivo de no apostar por la igualdad:

“Un Gobierno que no garantiza el derecho de los padres a quedarse al cargo de sus bebés tanto como las madres no puede decir que está por la corresponsabilidad ni por que las mujeres dejemos de ser la mano de obra más precaria y fácil de sustituir. Denunciamos la hipocresía del Gobierno cuando dice que quiere la corresponsabilidad y la igualdad en el empleo pero, a la vez, se niega a una medida tan fácil y efectiva para ayudarnos. Ya basta de palabrería, el Gobierno ha demostrado que verdaderamente no apuesta por la igualdad”, concluyen.

## Entrega de firmas

El pasado 14 de diciembre la PPIINA **registró una petición firmada por 86 organizaciones de todo tipo**, instando al gobierno a que corrigiese las trampas citadas antes del 1 de enero de 2021. Entre las organizaciones se encontraban las principales asociaciones feministas a nivel estatal, otras de diferentes ámbitos, sindicatos, asociaciones de trabajadoras, organizaciones políticas y ciudadanas, grupos de investigación de diversas universidades y los principales grupos de hombres igualitarios.



CLIPPING DE PRENSA

“Como último recurso, hace unos días entregamos por Registro una petición firmada por 86 organizaciones para que lo corrigieran antes del 1 de enero. Pero este clamor feminista y social no ha sido escuchado. Ahora solo nos queda denunciar que el Gobierno no está de parte de la ciudadanía”, denuncian.

**VILAWEB**

<https://www.vilaweb.cat/noticies/permisos-de-paternitat-tot-el-que-cal-saber-dels-canvis-implementats-a-partir-davui/>

SOCIETAT

## Permisos de paternitat i maternitat: tot allò que cal saber dels canvis aplicats a partir del 2021

S'equiparen els permisos de maternitat i paternitat al Principat, el País Valencià i les Illes · Anàlitzem les claus de la reforma



idealista

el teu contracte  
de lloguer,  
gratuït i 100% legal

A partir de l'1 de gener de 2021 s'equiparen els permisos de paternitat i maternitat al Principat, el País Valencià i les Illes, arran del **decret llei** aprovat el 2019. A Andorra i Catalunya Nord, el 2021 comença sense canvis pel que fa al nombre de setmanes de permís, amb permisos de vint setmanes de maternitat i quatre de paternitat a Andorra i de setze setmanes de maternitat i catorze dies de paternitat a Catalunya Nord. Però a Catalunya Nord sí que hi haurà canvis a partir del primer de juliol, quan el permís de paternitat s'ampliarà fins a vint-i-vuit dies.

La reforma aprovada pel govern espanyol estableix l'equiparació total dels permisos de paternitat i maternitat, amb setze setmanes intransferibles per a cada progenitor. Aquests darrers anys els permisos de paternitat havien anat augmentant, i ara passen de dotze setmanes a setze, sempre que el nadó neixi el 2021. Anàlitzem les claus de la reforma.



## **Vols rebre el nou butlletí "VilaWeb Llengua"?**

Cada diumenge rebràs un butlletí amb els articles, notícies, reportatges, etc. sobre llengua que s'hagin publicat durant la setmana.

## **Quan es pot demanar el permís?**

De la mateixa manera que la mare biològica ha d'agafar sis setmanes de les setze de permís immediatament després del part, l'altre progenitor ha de fer igual amb aquestes sis primeres setmanes, obligatòries en tots dos casos, ininterrompudes i a jornada completa. També en ambdós casos totes les setmanes de permís s'han d'agafar abans que la criatura faci un any. En el cas de la mare, però, es pot anticipar el permís fins a quatre setmanes abans de la data prevista pel part.

## **És un permís intransferible?**

A partir d'ara els permisos de paternitat i maternitat són intransferibles. Fins ara la mare biològica podia renunciar a dues de les setze setmanes (fora de les sis del descans obligatori) i donar-les a l'altre progenitor (no a la inversa), però amb l'equiparació dels permisos això desapareix. Les hores de lactància tampoc no són transferibles, tampoc si un dels dos progenitors renuncia a una part.

## **Com es pot distribuir?**

Les setmanes de permís que no formin part d'aquelles que s'han d'agafar immediatament després del part es poden distribuir com vulgui el progenitor, en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda.

L'obtenció del permís de cada període setmanal o la seva acumulació s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. Es pot agafar a temps complet o parcial d'acord amb l'empresa.

### **Què passa en cas d'adopció?**

En cas d'adopció, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de sis setmanes per a gaudir a temps complet de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment. Amb les sis setmanes obligatòries, els progenitors podran disposar de setze setmanes voluntàries que s'hauran de fer de manera ininterrompuda dins els dotze mesos següents a la resolució o decisió esmentades. Cada progenitor podrà gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les setze totals voluntàries, quedant les setmanes restants a disposició de l'altre progenitor.

### **I en cas de part múltiple?**

En cas de part múltiple, el permís serà ampliable a dues setmanes per cada fill a partir del segon, una per cadascun dels progenitors.

### **Com funciona el permís si la criatura ha de ser hospitalitzada?**

Si el fill ha de ser hospitalitzat, com en el cas dels nadons prematurs, el permís podrà començar a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del còmput les sis setmanes posteriors al part. Si l'ingrés supera els set dies, el permís posterior s'ampliarà en tants dies com el nadó sigui a l'hospital, fins a un màxim de tretze setmanes addicionals.

### **Quines són les condicions del permís de lactància?**

Ambdós progenitors tenen el dret intransferible de gaudir d'una hora d'absència del lloc de feina, que es pot dividir en dues fraccions per a la cura del nadó fins que faci els nou mesos. El permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Es tracta d'un dret intransferible a l'altre progenitor. També es pot substituir per



una reducció de jornada de trenta minuts o acumular-lo en jornades completes amb la mateixa finalitat.

### **Quin salari es percep?**

Els progenitors que gaudeixin d'aquest permís cobraran el 100% del sou base. En el cas dels autònoms, aquest 100% de la base reguladora generalment es correspon amb la base de cotització mínima, i cal estar al corrent del pagament de les cotitzacions. Les quantitats rebudes durant el permís de maternitat o paternitat estan exemptes d'IRPF.

### **Què cal per a sol·licitar el permís?**

Per a sol·licitar el permís de paternitat cal estar afiliat i donat d'alta a la Seguretat Social. A més, s'exigeix tenir cobert un període de cotització de cent vuitanta dies dins els set anys immediatament anteriors a la data d'inici del període de suspensió o, alternativament, 360 dies cotitzats al llarg de la vida laboral, amb anterioritat a la data.

### **Crítiques a la mesura**

L'equiparació total dels permisos de paternitat i maternitat s'ha interpretat, en termes generals, com una mesura feminista perquè podria ajudar a evitar la discriminació laboral cap a les dones i a incentivar la corresponsabilitat. De fet, l'impuls de la dona en el món laboral, la conciliació entre la vida laboral i familiar i la corresponsabilitat són reivindicacions històriques del moviment feminista, i el fet que els pares tinguin permisos més llargs per a fer-se cura dels fills és un pas positiu en aquest sentit.

Tanmateix, hi ha cert debat sobre si la mesura aprovada pel govern del PSOE és la més adient des d'una perspectiva de gènere. Unides Podem, per exemple, va criticar la impossibilitat que els progenitors puguin alternar-se la cura del nadó



**PPIINA**

CLIPPING DE PRENSA

durant les primeres setmanes després del naixement. Amb la legislació actual, estan obligats a simultaniejar les primeres setmanes i els detractors d'aquesta mesura en concret alerten que pot ser una trampa i consideren que només hi hauria d'haver dues setmanes simultànies: "Moltes parelles voldrien allargar el temps de tenir cura del nadó a casa i, a més, és bo que els homes es quedin sols a càrrec dels nadons, mentre que si ho han de simultaniejar, serà la mare la cuidadora principal i l'home es veurà reduït al paper d'ajudant", explica **María Pazos**, de la **Plataforma pels Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i Adopció (PPIINA)**. "La simultaneïtat és una trampa: les empreses poden pressionar perquè els homes treballin des de casa o estiguin disponibles per a emergències, sabent que la mare també es fa càrrec del fill."

Sobre la reforma, la plataforma també critica l'increment de la flexibilitat a l'hora de distribuir els permisos: "És una arma de doble tall, perquè un permís a setmanes soltes no interessa a la majoria de pares que volen cobrir un temps seguit de cura del nadó des que la mare torna a treballar", afegeix Pazos. Des de la plataforma també denuncien que el decret del 2019 obre la porta a perdre el dret a prendre's el permís a temps complet pel que fa a les deu últimes setmanes perquè assenyala que es poden prendre a temps parcial o complet "amb acord previ entre l'empresa i el treballador". "Abans es podia prendre el permís a temps complet només comunicant-ho a l'empresa, però ara has d'acordar si te'l pots prendre a temps complet o parcial. L'empresa et pot dir 'Si el vols a temps complet, durant aquestes dates no te'l pots prendre'. Les empreses han pressionat al govern perquè els homes no s'absentïn totalment durant una temporada", diu María Pazos, que explica que el govern espanyol no ha atès aquestes demandes de la plataforma.

D'altra banda, tot i que en general els permisos iguals i intransferibles s'han llegit com una gran passa en matèria d'igualtat, algunes plataformes de creació més recent critiquen la lògica capitalista i androcèntrica que consideren que



tenen aquestes mesures i demanen que s'ampliïn els permisos transferibles. És el cas de la [Plataforma de mares feministes per l'ampliació dels permisos transferibles \(Petra\)](#), que reivindica, entre més, la importància de la relació mare-nadó durant els mesos posteriors al part i de la lactància. Una relació que, consideren, no es posa al centre amb mesures com aquesta, les quals tenen els homes com a principals beneficiaris, en tant que s'augmenten els seus permisos i no els de les mares. De fet, aquestes setze setmanes de permís per a les mares biològiques són escasses en comparació amb altres països europeus, en què els permisos es poden allargar fins als setze mesos.

En definitiva, consideren que "les polítiques que gestionen la criança no es poden sostenir en criteris que subordinen la maternitat a les exigències del mercat laboral" i proposen el camí invers: transformar el mercat laboral perquè doni cabuda a la maternitat. És a dir, posar la maternitat al centre, i no les relacions laborals i la lògica de la productivitat, que obliguen a deixar en un segon pla la criança per assolir l'èxit laboral. Però la PPIINA alerta que amb demandes com aquestes hi ha el perill de reforçar els rols de gènere i la idea de mare cuidadora i assegura que els permisos transferibles suposen, a la pràctica, que siguin les dones qui s'acabin fent càrrec de la criatura. Als països nòrdics, pioners en aquestes qüestions, existeix la transferibilitat dels permisos, però n'hi ha una part que és intransferible.

Per últim, [alguns experts](#) també consideren que igualar els permisos de paternitat i maternitat no redueix la discriminació laboral femenina, perquè mentre una part de la baixa per criança sigui opcional els homes podran optar per continuar treballant, davant els perills laborals que pugui suposar una possible baixa. La qüestió també és motiu de debat, tal com explica Pazos: "No cal que els permisos siguin obligatoris perquè si són intransferibles i pagats al 100%, els pares els prenen."

MENDOZA POST (ARGENTINA)

<https://www.mendozapost.com/sociedad/espana-aprobo-el-permiso-de-paternidad-4-meses/>



**España** dio un paso gigante en cuanto a **igualdad entre hombres y mujeres** y a partir de este 1 de enero del 2021, **los varones gozarán del mismo permiso de paternidad** que tienen las mujeres en el momento del nacimiento de un hijo.

En ese sentido, **el permiso abarcará 16 semanas, o sea 4 meses, de licencia laboral** para abocarse completamente al cuidado del recién nacido. Esta situación es independiente a si el padre está en pareja con la madre, o la crianza es de forma unilateral.

**Dichas licencias son remuneradas al 100% y además son intransferibles**, es decir, que si no se disfrutan por el progenitor titular, se pierden. La aprobación de los permisos de paternidad sitúan a España a la cabeza en este tipo de derechos a

nivel mundial, justo cuando **en Argentina ya se ha empezado a debatir** y discutir del tema en las redes sociales.



De acuerdo a la publicación del portal **El País**, las características de este permiso sitúan a España por delante del resto de países europeos, incluidos los nórdicos, como Islandia o Suecia, donde **las licencias exclusivas para el padre son de 12 semanas y retribuidos al 80%**.

En esta región, la duración total entre ambos progenitores sí supera la española, ya que suelen incluir varias semanas que pueden elegir uno u otro. "En el norte de Europa hay permisos más largos, pero al ser transferibles, los suele usar la mujer, lo que al final es una trampa", explica María Pazos, de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA).

A la socióloga Teresa Jurado le preocupa que después de esas seis semanas obligatorias conjuntas se pueda llegar a presionar a los hombres para que no se tomen el resto del permiso o que lo hagan a tiempo parcial. Esta letra pequeña

de la medida podría perpetuar el estereotipo de que la que debe cuidar es la madre.



Sin embargo, admite que es una oportunidad para que los hombres se conviertan en corresponsables del cuidado, y no solo en ayudantes. "Para ello los hombres deben hacer valer sus derechos en la empresa", afirma Jurado. También admite que las nuevas generaciones están cambiando.

### La evolución

En España, el permiso de paternidad como tal no existió hasta 2007, cuando se aprobó uno de 13 días, más los dos días de permiso remunerado que establece el Estatuto de los Trabajadores. El permiso se amplió en 2017 a cuatro semanas. Después, pasó a cinco en 2018. El Gobierno de Pedro Sánchez aprobó los permisos igualitarios el 1 de marzo de 2019 por decreto ley, aumentando la duración de forma progresiva: ocho semanas ese año, 12 en 2020 hasta las 16

actuales. El permiso de maternidad apenas ha sufrido cambios en los últimos 30 años, por lo que diversas asociaciones y colectivos continúan reivindicando que se mejore.

La licencia que entra ahora en vigor establece que ambos progenitores han de disfrutar juntos de las seis primeras semanas tras el nacimiento o adopción.

Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o adopción. Algunos supuestos permiten ampliar el permiso: una semana más para cada progenitor por cada hijo, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple, o en caso de discapacidad del hijo. También se puede ampliar por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a siete días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.





## CLIPPING DE PRENSA

Aunque todavía es pronto para saber los efectos de los permisos de paternidad de 16 semanas en materia de igualdad, los datos muestran que los hombres se están acogiendo a ellos. La seguridad social tramitó 342.974 prestaciones por nacimiento entre enero y septiembre de 2020. De ellas 167.047 fueron para el primer progenitor (según la terminología de la ley), habitualmente la madre, mientras que 175.927 fueron para el segundo, normalmente el padre. Sin embargo, el 87,6% de las excedencias para el cuidado de menores o familiares fueron tomadas por mujeres.

ABC

[https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-denuncian-nuevos-permisos-paternidad-impiden-corresponsabilidad-202101060156\\_noticia.html](https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-denuncian-nuevos-permisos-paternidad-impiden-corresponsabilidad-202101060156_noticia.html)



**ABC** PADRES E HIJOS

España ▾ Internacional ▾ Economía ▾ Sociedad Madrid ▾ **Familia** ▾ Opinión ▾ Deportes ▾ Gente ▾ Cultura ▾ Ciencia Historia ▾

ABC FAMILIA **Padres e hijos** Parejas Educación Mayores Familia sana Planes con niños Mujeres Bebés

## Denuncian que los nuevos permisos de pa «impiden la corresponsabilidad»

- La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPiINA) por la igualdad



2 EP

MADRID - Actualizado 06/01/2021 01:58h

GUARDAR

La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción (PPiINA) ha denunciado que los nuevos permisos



de maternidad y [paternidad](#) «**impiden la corresponsabilidad**», por lo que acusa al Gobierno de »no apostar por la igualdad«.

Así lo indica la PPIINA en un comunicado en este año 2021, cuando se completa la **equiparación de los permisos**, al entrar en vigor la ampliación del de paternidad a **16 semanas**.

Thanks for watching!  
PUBLICIDAD

Los **permisos serán de igual duración para padres y madres, intransferibles y pagados al 100%**, tal como pedía la PPIINA desde 2005. Si bien, la Plataforma avisa de unas « [trampas](#)» del decreto que regula la ampliación.

En concreto, advierten de que **los padres no podrán utilizar su permiso para turnarse con las madres y quedarse a cargo de su bebé** porque **las seis primeras semanas tendrán que tomárselas forzosamente** a partir del nacimiento, o sea, simultáneamente con la madre; «**y las otras 10 semanas tendrán que tomárselas cuando y como la empresa se lo permita**».

«Durante todo este tiempo se nos quería hacer creer que se trataba de pequeños detalles de redacción sin importancia, pero a la hora de cambiarlos se alegaba que tienen gran trascendencia económica porque afectan a la capacidad de las empresas para organizarse», ha indicado la PPIINA.

La Plataforma entiende que «muchas empresas prefieran que los hombres estén de permiso a la vez que las madres o cuando tengan menos carga de trabajo» pero precisan que «el problema es de qué parte se pone el Gobierno».



«Este Gobierno, en lugar de asegurar a todas las personas trabajadoras el ejercicio de un derecho fundamental para cuidar de sus criaturas, ha preferido ceder a las presiones empresariales», ha lamentado.

Así, la **PPIINA ha acusado al Ejecutivo de «hipocresía»**. «Un Gobierno que no garantiza el derecho de los padres a quedarse al cargo de sus bebés tanto como las madres no puede decir que está por la corresponsabilidad ni por que las mujeres dejemos de ser la mano de obra más precaria y fácil de sustituir», ha subrayado.

El pasado 14 de diciembre, la PPIINA registró una petición firmada por 86 organizaciones de todo tipo, instando al Gobierno a que corrigiese estos aspectos antes del 1 de enero de 2021. Entre las organizaciones se encontraban asociaciones feministas a nivel estatal, sindicatos, asociaciones de trabajadoras, organizaciones políticas y ciudadanas, grupos de investigación de diversas universidades y grupos de hombres igualitarios.

**DIARIO SUR**

<https://www.diariosur.es/economia/trabajo/permiso-paternidad-2021-16semanas-20210108182400-nt.html>

## Todo lo que debes saber sobre los cambios en el permiso de paternidad en 2021

La licencia por nacimiento y cuidado de menor ya es de 16 semanas intransferibles para ambos progenitores desde el 1 enero, incluyendo también a los autónomos



NIURIA TRIGUERO

A partir del 1 de enero de 2021 se ha igualado por primera vez el permiso por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores, que podrán disfrutar cada uno de 16 semanas de prestación. Este hito convierte a España en uno



de los países más avanzados en cuanto a la equiparación de este permiso, acercándose en países como Suecia, Islandia o Dinamarca. Los trabajadores autónomos también pueden acogerse a este derecho.

Los cambios en el permiso de paternidad están contenidos en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que entró en vigor el 1 de abril de 2019. La extensión de la licencia para padres (o progenitor distinto a la gestante) fue paulatina: a partir de ese día se amplió de 5 a 8 semanas para el resto del ejercicio, una duración que se aumentaba hasta las 12 semanas para todo 2020, antes de la equiparación a 16 semanas a partir de 2021.

Thanks for watching!  
PUBLICIDAD

Hasta 2007, los padres sólo tenían dos días libres por nacimiento de hijo. El permiso de paternidad como tal nació ese año, estableciéndose en dos semanas. Así ha sido hasta 2017, cuando se extendió a cuatro, para pasar a cinco un año después.

### ¿Puedo ceder parte del permiso de paternidad a mi mujer?

No. El permiso de paternidad es intransferible.

### ¿Tengo que cogerme las 16 semanas seguidas o puedo repartirlas a mi conveniencia?

Las 16 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:

- Hay 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

### ¿Tengo que acordar con mi empresa el periodo o periodos en los que voy a ausentarme?

El decreto que regula el permiso de paternidad de 16 semanas establece literalmente: "La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses". Además, la norma añade que el disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos "deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días". Por tanto, la ley deja claro que es el trabajador el que decide cómo reparte su permiso.

Sin embargo, a continuación el mismo decreto matiza que la suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto podrá disfrutarse "en régimen de jornada completa o de



jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente". Esta expresión ha dado pie a críticas de la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA), que interpreta que de esta manera se obliga al trabajador a pactar con la empresa cuándo y cómo se tomará el permiso.

Sin embargo, los expertos en derecho laboral no están de acuerdo con esta interpretación y entienden que es el trabajador quien decide cuándo disfrutará del permiso y que la empresa no puede oponerse; eso sí, tiene la obligación de preavisarlo con quince días de antelación a cada periodo a su empresa. "Ese 'previo acuerdo' que cita la ley se refiere a la posibilidad de disfrutar el permiso en régimen de jornada parcial", afirma Virginia Cárdeñas, vocal de la junta de gobierno del Colegio Graduados Sociales de Málaga y Melilla. "Aunque sobre el papel haya podido surgir alguna duda, en la práctica el acuerdo con la empresa sólo se está requiriendo en los casos en los que el permiso se disfrute en régimen de jornada parcial. En los demás casos el trabajador decide y lo comunica con antelación", explica.

Hay una excepción en la que la empresa sí puede plantear objeciones a la decisión del trabajador: cuando el padre y la madre trabajan en la misma empresa. "Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito", establece la norma.

### ¿Cómo solicito el permiso y qué documentación necesito?

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el disfrute del permiso de paternidad, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa.

Para solicitar la prestación por paternidad a la Seguridad Social, el trabajador puede hacerlo **telemáticamente** si tiene certificado digital o presencialmente (con cita previa) en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS). Hay que aportar la siguiente documentación:

- Documento Nacional de Identidad
- Libro de familia, o en su defecto, la certificación de la inscripción del hijo.
- En caso de discapacidad o dependencia de los solicitantes y los hijos, certificado de discapacidad con reconocimiento del grado igual o superior al 33%.
- En caso de familias numerosas, el título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
- En caso de que se disfrute el permiso de forma parcial, y en consecuencia, se alarguen los días de prestación el acuerdo entre empresario y trabajador sobre el disfrute del descanso por paternidad.



- Certificado de empresa en el que conste la fecha del inicio de la suspensión laboral por paternidad, si dicho certificado no ha sido enviado por la empresa a través del Sistema Red.

### ¿Necesito tener un mínimo de tiempo cotizado?

Para acceder a la prestación es necesario tener cubierto un periodo mínimo de cotización que dependerá de la edad del trabajador conforme a la siguiente escala:

- Menores de 21 años: No se exige periodo mínimo de cotización
- Edad comprendida entre los 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.
- Mayores de 26 años: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o al inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

### ¿Cuál es la cuantía que voy a cobrar mientras esté de permiso?

La prestación económica por paternidad abonada por la Seguridad Social, consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.

Por lo tanto, durante las 16 semanas se percibirá el 100% de la base de contingencias comunes, por lo que el trabajador no debería de ver disminuido su salario. La cotización durante este permiso está bonificada en su totalidad. Además, esta percepción se encuentra exenta del pago por IRPF, de manera que el trabajador cobrará el total de la base reguladora.

### ¿Hay algún supuesto en el que se amplíe la duración del permiso?

Se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

### Soy autónomo, ¿cuánto voy a cobrar?



Al igual que la incapacidad temporal, las prestaciones por paternidad o maternidad serán del 100% de la base reguladora, que se calculará a partir de los seis meses anteriores al momento de la baja. Si ha cotizado por la mínima - 944,40 euros mensuales - percibirá 944,40 euros al mes.

Además, durante el periodo en que disfrute del permiso, el autónomo verá bonificada su cuota.

Los autónomos pueden disfrutar el permiso de paternidad en modalidad de jornada parcial. Esta es una opción que escogen muchos trabajadores por cuenta propia para poder seguir pendientes de su negocio. En este caso, cobrarán la mitad de la prestación y trabajarán la mitad de horas de las que le corresponden normalmente.

### Si estoy de baja en el momento del parto, ¿puedo posponer el permiso?

Si el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal en el momento de parto, pasará a cobrar la prestación por paternidad. El permiso de paternidad tiene preferencia sobre la baja. Es decir, que si el trabajador se encuentra de baja por incapacidad temporal, tendrá que disfrutar obligatoriamente el permiso de paternidad, y no puede posponerlo para un momento posterior.

### ¿Me pueden despedir estando de permiso?

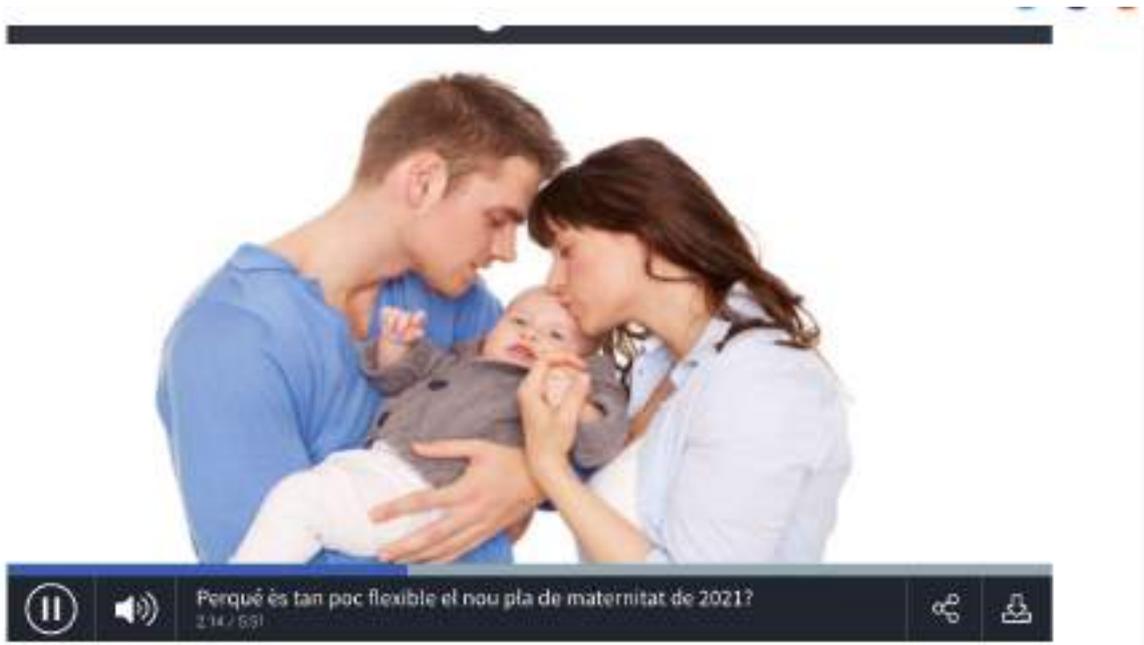
El trabajador tiene una especial protección durante el disfrute del permiso de paternidad y hasta 12 meses después del nacimiento.

Esta protección determina que en caso de que se despide a un trabajador sin causa para ello, el despido será declarado nulo y el trabajador tendrá derecho a ser readmitido de manera inmediata con el abono de los salarios dejados de percibir desde el momento en que fue despedido.

No obstante, el trabajador puede ser despedido si existe justa causa mediante un despido objetivo o disciplinario.

**COPE CATALUNYA**

[https://www.cope.es/emisoras/cataluna/barcelona-provincia/barcelona/migdia-cope-catalunya-i-andorra/noticias/perque-tan-poc-flexible-nou-pla-maternitat-2021-20210111\\_1080685](https://www.cope.es/emisoras/cataluna/barcelona-provincia/barcelona/migdia-cope-catalunya-i-andorra/noticias/perque-tan-poc-flexible-nou-pla-maternitat-2021-20210111_1080685)



Avui a Migdia Cope Catalunya i Andorra parlem del nou permís per paternitat amb la Plataforma per a Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i Adopció (PiiNA). El permís per paternitat s'amplia i passa a ser de 16 setmanes a partir d'aquest 1 de gener del 2021. D'aquesta manera, s'equiparen els permisos dels dos progenitors, que són amb el 100% del salari i de forma intransferible, és a dir, que un progenitor no pot cedir setmanes a l'altre. Amb el canvi legal que es va aprovar el març del 2019, els dos progenitors estaran de permís obligatori, de forma ininterrompuda i a jornada completa durant les sis primeres setmanes posteriors al part. A partir d'aquí, els progenitors poden decidir quan fer les altres 10 setmanes de permís que té cadascun, previ acord amb l'empresa, fins que el fill o filla faci 1 any. La condició és



que s'ha de fer per períodes setmanals, ja siguin a jornada sencera o parcial, i que l'empresa ha d'estar avisada amb 15 dies d'antelació. Amb aquest canvi, es vol contribuir a la responsabilitat dels dos progenitors en la cura de l'infant, avançar cap a la "igualtat real i efectiva" entre homes i dones i evitar les "discriminacions directes o indirectes per motius de sexe", segons consta al reial decret llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, aprovat pel govern de Pedro Sánchez. Aquest decret va ampliar el permís dels pares fins a 8 setmanes, que aquest 2020 van passar a ser 12 i, amb l'arribada de l'any nou, s'allarguen fins a 16. El govern espanyol calcula que la mesura beneficiarà 236.000 famílies. Des de la Plataforma per a Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i Adopció (PPIINA), consideren que la manera com s'ha fet l'equiparació conté "trampes" perquè els pares "no podran fer servir el seu permís per fer tornos amb les mares", sinó que les 10 setmanes "les hauran d'agafar quan i com l'empresa els ho permeti". Denuncien que molts mares es veuen abocades a haver de recórrer igualment a reduccions de jornada o excedències. Tot i l'ampliació progressiva del permís, Espanya encara queda lluny d'altres països d'Europa en els permisos per naixement o adopció de fill. Quan es va aprovar el reial decret que ara es continua executant, el permís de maternitat més llarg era a Suècia i Croàcia, amb 480 dies. Al Regne Unit i Albània és de 365 dies, mentre que a Dinamarca, pares i mares tenen un any de permís que s'han de repartir. Però la mare ha d'agafar obligatòriament un mínim de 128 dies i el pare, 14. A més, les 16 setmanes de permís de la mare encara es queden curtes si es té en compte la recomanació de l'Organització Mundial de Salut de mantenir la lactància materna exclusiva durant els primers 6 mesos de vida del nadó, és a dir, 24 setmanes i, posteriorment, començar la introducció de l'alimentació complementària.

**SMODA (EL PAÍS)**

[https://smoda.elpais.com/placeres/podcast-maternidad-estirando-el-chicle-henar-alvarez-buenos-dias-madrefera-debate-permisos-maternidad/?utm\\_source=Facebook&ssm=FB\\_CM&fbclid=IwAR2NZGSXRUB0U8DUpnRr1aaBdICil7TbBsjr0KVUhcOdiTjkmNII2oNpilg#Echobox=1610288860](https://smoda.elpais.com/placeres/podcast-maternidad-estirando-el-chicle-henar-alvarez-buenos-dias-madrefera-debate-permisos-maternidad/?utm_source=Facebook&ssm=FB_CM&fbclid=IwAR2NZGSXRUB0U8DUpnRr1aaBdICil7TbBsjr0KVUhcOdiTjkmNII2oNpilg#Echobox=1610288860)

## ¿Podemos hablar de maternidades? Los podcasts que nos hablan de permisos igualitarios y todo lo demás

Dos 'podcasts' tan encontrados como las posiciones de una de las polémicas más encendidas de este inicio de año: permisos iguales e intransferibles, sí o no.

SILVIA NANCLARES | 10 ENE 2021 07:57



Este año, nacer viene con premio para uno de los progenitores. La pieza clásica en todos los medios de las primeras criaturas nacidas en nuestro país traía novedad histórica: las parejas, madres no gestantes o padres de esos niños disfrutarán por primera vez de permisos por nacimiento de dieciséis semanas (frente a las seis anteriores) de duración y remunerados al 100% (hasta aquí todo chachi), permisos además (y aquí empiezan las curvas, amigas) intransferibles e iguales a los de las



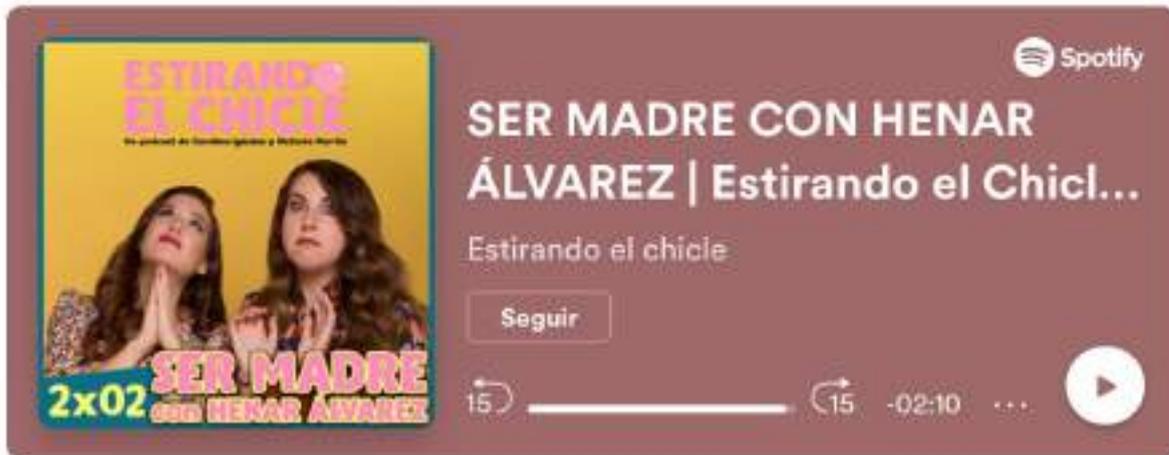
madres y personas gestantes. España, teniendo uno de los permisos más reducidos hasta ahora para las madres de la UE, se pone así de golpe a la cabeza de esa misma Europa en permisos igualitarios. Eso que algún sociólogo llama “avances a la española”: saltos de pértiga sociales que pegamos por la vía jurídica (véase Ley de Divorcio en la Transición o Ley de Matrimonio Igualitario a principios de este siglo) o por la vía cultural (de la tendencia de familias numerosas a las familias monomarentales con un solo hijo en apenas treinta años). Así somos, sin medias tintas, pero polemistas.

Porque en este caso, esta política pública viene acompañada de un profundo debate no resuelto, cuando no de un disenso social y que configura casi dos nuevos bandos dentro del feminismo. ¿No es ilusorio pensar que este marco legislativo logrará por sí mismo cerrar la brecha de género en los cuidados y la división sexual del trabajo en las parejas heterosexuales? Pero, entonces, ¿si no se fuerza el cambio social con la ley la inercia cultural no nos vencerá como hasta ahora? Un momento, ¿no hubiera sido mejor ampliar el permiso de la madre a los seis meses para cumplir la recomendación de la OMS para promover la lactancia? Y, ¿por qué ha ‘ganado’ esta facción del feminismo frente a otra que lleva demandando eso mismo (la ampliación de unos permisos para la madre inamovibles desde 1989) años? ¿Y por qué intransferibles? ¿No es mejor que cada familia se organice como pueda el tiempo otorgado? ¿Qué pasa con las familias monomarentales? ¿No tendrían derecho a las 32 semanas que sumarían dos progenitores? ¿Y en las maternidades lesbianas, se cumplirán los mismos derechos? ¿Por qué todos los avances que consigamos en este sentido tienen que ir unidos a los derechos que otorga el trabajo asalariado? ¿Qué pasa con las



crianzas de la cantidad de mujeres que trabajan en B o que no trabajan? Lo dicho, terreno rugoso, lleno de grietas y posicionamientos. Las filas feministas están divididas, los *chats* y las redes de crianza arden con preguntas, respuestas, sentires e ideas encontradas. Os proponemos dos podcast para entrarle al tema desde ambos lados.

“Cuando tienes hijos, uno de los dos va a ver jodida su carrera. De manera estructural, se ha decidido que seamos nosotras, pero la realidad es que hay una de las dos personas cuya carrera se va a ir a tomar por culo. Porque criar a un niño es muy difícil y lleva mucho tiempo”. Henar Álvarez, cómica y guionista, parte del trío de *Buenismo bien*, lo tiene así de claro. En su caso, es su pareja quien ha dado ese paso hacia atrás, quien se ha convertido en su *Wetaca* particular. Así lo cuenta en *Ser madre*, el capítulo 2 de la segunda temporada de *Estirando el chicle* (Podium Podcast), *podcast* conversacional (y descacharrante) creado y conducido por Carolina Iglesias (@percebesygrelos) y Victoria Martín (@livingpostureo). Te podrán gustar más o menos las ‘opiniones vertidas’ pero el desparpajo y la frivolidad que derrochan se hacen hoy más necesarios que nunca para abordar determinadas cuestiones que nos traen de cabeza, nos laceran, nos oprimen más que los corsés de *Los Bridgerton*. En este caso, ¿qué hacemos con la maternidad y el empleo?



A cuenta de la publicación de *La mala leche* (¡pronto habrá serie!), novela gráfica de Henar Álvarez y Ana Müshell, Henar se despacha como acostumbra, es decir, quedándose a gustísimo, sobre parto, puerperio, leche materna, cambios corporales y cómo organizarse para seguir existiendo en lo público después de parir. Y ella, en este *flame* en torno a la posibles ampliaciones de la reciente ampliación, ha sido una de las más fervientes defensoras de que, de haberlas, deben seguir siendo iguales. Considerando que el cuidado no es un derecho sino una obligación cuando eres progenitor, apostilla fuerte en la banda de la intransferibilidad, convirtiéndose así en una de las voces más populares y vehementes de la posición defendida por la plataforma PPiNa, en fin, la que se ha llevado el gato al agua legislativamente, vamos.

En la otra banda, que no queremos incidir en los bandos, qué más nos gustaría que encontrarnos en el disenso, uno de los episodios del *podcast*, el #860, con más comunidad y trayectoria dentro del variado mundo de la crianza en redes, *Buenos días, Madresfera*, desgrana las propuestas políticas de PETRA Maternidades Feministas. Una de las integrantes de la plataforma, Julia Cañero,



detalla cómo entienden ellas el sintagma maternidades feministas. Su desacuerdo con la apuesta institucional por los permisos iguales e intransferibles que recoge la nueva ley es clara. Según ellas, esta solo beneficia a los varones con empleos estables y da la espalda a los procesos fisiológicos de las madres y a las maternidades en situaciones más vulnerables, como las migrantes, las precarias o las sin empleo, y, sobre todo al derecho a cuidar como disponga de cada familia.

Julia, feminista desde antes de parir (es muy común y comprensible que la maternidad movilice políticamente a las mujeres), creía que a ella esto de la crianza tampoco le iba a afectar su carrera profesional. Pero al atravesar la experiencia, “pasas de ser alguien a ser completamente invisible. Y ves cómo no se reconoce el cuidado como un trabajo, cuando hoy por hoy maternar es el trabajo que más tiempo me ocupa”. PETRA denuncia también la visión adultocéntrica de nuestra sociedad, incluye en el debate los derechos de la infancia y reivindica el tiempo para poder dedicarse a la crianza temprana con garantías. “Hoy por hoy, la garantía de derechos laborales no está asegurada, y la única medida que se plantea para la corresponsabilidad es la externalización”. Como asegura la conductora del *podcast*, Mónica de la Fuente, “este tema, maternidad y trabajo, es un campo minado”. Julia se pregunta si para aprobar esta ley se ha preguntado a todas las madres. ¿Se han recogido todos los grises?

El encono del debate actual muestra que no. Hay muchas voces discordantes. Porque la experiencia de cada maternidad, de cada familia, nos sitúa en lugares muy concretos, desde donde sintonizamos con necesidades, demandas y contradicciones distintas. Y, desde ahí, a veces nos cuesta sintonizar con las de otras, a veces hasta escucharnos. La pregunta crucial ahora sería preguntarnos



CLIPPING DE PRENSA

hacia dónde seguir luchando, dónde y cómo encontrarnos en el disenso, cómo ampliar los derechos sociales para la maternidad, las familias, garantizar una crianza que no dependa de los ritmos cada vez más enloquecidos de nuestros trabajos. Vamos a escucharnos.

*Artículo actualizado el 10 enero, 2021 | 07:57 h*

**TIME 24 NEWS**

<https://www.time24.news/2021/01/spain-equates-paternity-and-maternity-leave-and-advances-in-gender-equality-international.html>



HOME BREAKING NEWS BUSINESS SPORTS TECH NEWS HEALTH LIFESTYLE CORO

Home > Breaking News > Spain equates paternity and maternity leave, and advances in gender equality | International

Breaking NEWS

# Spain equates paternity and maternity leave, and advances in gender equality | International

January 2, 2021



👍 No guests 0





Paloma and Víctor at their home in Madrid: the couple are expecting their first child for this month of January

While José waited for the birth of his second son, Gonzalo, a colleague from the laboratory where he works took advantage of a meeting in the halls to congratulate him. "How lucky, four weeks of vacation." Something that José, 39, found very funny: that another man, also a father, referred to the first month taking care of a baby as a vacation. Now he looks forward to the third, with his wife, Rachel, the same age. Although they already know very well what awaits them, sleepless nights and dirty diapers, they will both have at least 16 weeks off, as from January 1, 2021, paternity leave will be fully assimilated to maternity leave in Spain.

100% paid and non-transferable leave, that is, if the father does not take those days off, he can no longer enjoy them – two fundamental factors, according to experts, to encourage men to use them. And that put Spain at the forefront of this type of rights. For sociologist Constanza Tobío, the measure marks the end of a path in terms of licenses. "It conveys the message that fathers have the right and the obligation to care, exactly under the same conditions and on the same terms as women", he argues.

In Brazil, the Constitution provides for paternity leave of only five days, counted shortly after the child's birth. If he works for a company registered in the Citizen Company program, this period can be extended to 20 days. The mother can be away from work for 120 days.



In this new pregnancy, Raquel, who is expecting the baby for June, and José, residents of Malaga who prefer not to be identified by last name, plan to divide the weeks. Thus, when the first six cares that the law requires must be passed together, one of them will be able to go back to work, while the other will take care of the child for as long as possible before leaving him at the daycare center. However, they understand that first-time parents prefer to spend the first 16 weeks together to deal with such an abrupt change in their lives.

This is the case of Paloma del Río and Víctor Vázquez, both 35 years old, who are expecting their first child by the end of January. From time to time, they remember the length of leave at the advertising agency where they work so that no one is caught off guard. "I'm surprised to see how late this is, but at least it does. I hope there will be no setback, but even so I think we need more time for both of us ", says Paloma, who is considering taking a month-long leave later. "We will see if we need more time because, if the coronavirus continues like this, the grandparents will not be able to lend a hand and we do not know if we will continue with the remote work."

Of course, José feels lucky. When her first daughter, Alba, was born five years ago, it was difficult to leave Raquel alone just two weeks later, still weak after giving birth. "I was devastated. I wanted to stay to share this experience ", says José, who has seen the length of his leave multiply for each child, which has increased progressively since 2017. The fact that women leave work for longer harms them professionally because it generates an image of less commitment with work, explains Tobío. Raquel's contract ended shortly before Gonzalo's pregnancy, so she was unable to return to



the job market until the boy started going to daycare. Now, matching the licenses takes away arguments from employers when it comes to preferring to hire a man over a woman.

## At the forefront in Europe

The characteristics of this license put Spain ahead of other European countries, including the Nordics, such as Iceland or Sweden, where the exclusive licenses for the father are 12 weeks and 80% paid. In this region, the total duration between both parents exceeds that of Spain, since they usually include several weeks that one or the other can take. "In northern Europe there are longer licenses, but because they are transferable, they are usually used by women, which in the end is a trap," explains María Pazos, from the Platform for Equal and Non-Transferable Birth and Adoption Licenses (PPIINA). Although PPIINA has fought for the conquest of this right in Spain, it criticizes some points, such as that the first six weeks should be enjoyed simultaneously, and that the remaining 10 weeks are to be enjoyed, according to the text, "full-time or part-time, according to agreement with the company", which this platform believes does not guarantee the right of parents to do so when and how they decide.

However, there are loose ends, such as the difficulty of reaching six months of exclusive breastfeeding recommended by the World Health Organization, as it is only four months of maternity leave. Sources from the Ministry of Equality recognize that, despite the positive aspects of this policy, it has not yet been achieved that the formation of a family is not harmful to women.

"We need to reformulate things related to care, child rearing and work.



Although the acceptance of the license is being positive among men, women continue to be the ones who most contemplate the reduction of the workday for reasons of care for others ". They are also the vast majority of those who take leave to care for someone, both children and dependent elderly people.

Patricia Merino, author of the book *Maternity, Equality and Fraternity*, warns that 16 weeks represent one of the shortest maternity leave in the European Union, while parents will have one of the longest and best paid on the continent. With this, she believes that none of the conflicts that already existed between motherhood and the job market are resolved. "Today, women will remain unprotected after their leave. Those who have more means will have access to longer periods, while the others will have to choose between leaving the job market to take care of or to reintegrate ", he explains.

Sociologist Constanza Tobío also focuses on short-term leave. It is at this point that Spain is lagging behind its neighboring countries. In Spain there are licenses for serious illnesses, but not for the rules that prevent children from going to school, as in the case of diarrhea. The sociologist warns that these licenses should be differentiated by sex. In this way, it would not always be mothers who end up using these authorizations, which forces them to leave the job responsibilities to care for the child. One possibility would be to create an hour bank, for example, 25 hours for mothers and another 25 for fathers.

## Pressures on companies



Sociologist Teresa Jurado is concerned that after these six mandatory joint weeks, men may be pressured not to take the rest of the leave or to do it part-time. These fine print of the measure could perpetuate the stereotype that it is the mother who must take care of the child. However, she admits that it is an opportunity for men to become co-responsible for care, and not just helpers. "For this, the man must assert his rights in the company", says Jurado. She also admits that new generations are changing. Paloma says that when her mother had her, her father had to sleep in another room so that he could rest for a while before work. "The difference is abysmal. We now share tasks at 50%. And what strikes me is the fact that a man is classified as a big daddy for the simple fact of taking care of his son in the same way as his mother ", says Paloma.

Victor also thinks it is unfair that his father could only go to the hospital for a few hours to meet him when he was born. But you don't have to go that far, not even 10 years. Victor's older sisters keep repeating how lucky he is. They had to fend for themselves because their husbands had to leave for work. "I would be really upset if I missed that phase. I'm very excited, I think it's my duty too ", he confesses. The couple recognizes that their lives are going to change a lot. "There must be something good for everyone to repeat," they joke. They were almost afraid that the baby would be born before December 31 and that they would have to narrowly lose their new license.

DIGIS MAK

<https://digismak.com/paternity-leave-equals-in-2021-will-it-be-used-equally/>



Starting this Friday, January 1, **parental leave is equated** by birth and care of the minor, with the entry into force of the **expansion of paternity leave**, but will they be used equally?

If until now men **enjoyed twelve weeks of birth or adoption**, with the entry of 2021 and thanks to the approval of new general budgets, they will have 16, the same as mothers.

Social Security hopes that **236,000 parents benefit in 2021** of these permits, for which 2,784 million euros will be allocated, an item 11.4% higher than in 2020.



With the new regulation, in addition, both parents must enjoy the first six weeks of that leave together and coinciding with the first month and a half of the baby's life (or the start of adoption), a period that until now was of four weeks.

The remaining 10 weeks are voluntary and must be agreed with the company if they are used full-time, uninterrupted or **It could even be done part-time or for single weeks.**

But how will this new scheme affect the division of responsibilities within the couple?

Fathers and mothers cannot take turns from the first moment and will share at least the first six weeks, in which it will be possible to check if they assume the same responsibilities.

## Equalization, a historical milestone, cheating?

The equalization is achieved after a continuous increase since 2018 in paternity leave, which was introduced in Spain in 2007 with 13 days, which were added to the two days of leave that until then were included in the Workers' Statute.

Those two weeks lasted for ten years until 2017, when they became four. In July 2018 it was extended to five weeks, in April 2019 to eight and in January 2020 it reached 12, to reach full equalization in 16 weeks in 2021.

“The New Permit for Birth and Child Care **becomes the most equal permit in the world**, because it is an individual leave of equal duration for women and men (16



weeks), non-transferable (if it is not used, it is lost) and paid 100%, “explains Teresa Jurado, professor of sociology, to Efe.

Jurado, co-spokesperson for the Platform for Equal and Non-transferable Birth and Adoption Permits (Ppiina), emphasizes that “other countries do not have equally generous and long permits for each of the parents” and believes that “it puts Spain at the forefront of equality”.

“In addition, it is the same individual social right regardless of the type of family (heterosexual, homosexual, marriages, domestic partners),” he adds.

However, the platform considers that there are “traps” in this regulation that “proclaims equality, but regulates maternity and paternity leave so that women stay in charge of their babies the first months full time and men do not cover the same period of solitary care, nor are they absent from their jobs to the same extent. ”

“It has yielded to business pressure in the fine print, because it requires a simultaneous use of the first six weeks, which are mandatory, and which must be taken after the birth, adoption or foster care,” says Jurado.

It highlights that the platform, which brings together more than 150 organizations and individuals individually, has only one claim: equal permissions. And for this to be the case, “they must be designed so that fathers and mothers are left in the care of their babies alone for the same time the first year.”

His proposal is: **force the couple to simultaneously run the first two weeks** and then both parents can take turns caring for the minor, in this way with the sum of the



CLIPPING DE PRENSA

permission of both, up to 30 weeks can be reached, in which the child would be cared for within the family.

“Now **the minor loses time of care by their parents** and men will be pressured to continue being more available to the company, since the decision of how to use all the time of the leave is no longer a right of the worker, “laments the sociologist.

The Ppiina has asked the Government to change those aspects of the decree that regulate permits “if it really wants men to take responsibility for care in the same way as women and they do not suffer discrimination in employment because they continue to be considered the main caregivers in practice “.