
HOMBRES, CUIDADOS e IGUALDAD de GÉNERO

Fundamentos para la equiparación efectiva entre los permisos de padres y madres

(Documento de trabajo, 2 de Septiembre de 2011)*

Carmen Castro García
Economista. Consultora en Políticas para la Igualdad de Género
carmen@singeneroddedudas.com
www.singeneroddedudas.com

María Pazos Morán
Investigadora del Instituto de Estudios Fiscales
maria.pazos@ief.meh.es
www.feminismoigualdad.com

Socias de la **Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA)**
www.igualeseintransferibles.org

(*) Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación "La igualdad de género como eje de un nuevo modelo económico y social eficiente y sostenible: el cometido de las políticas públicas" financiado por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Salud, Asuntos sociales e Igualdad; expediente nº 154/10, convocatoria 2010.

INDICE

- Introducción** **De la trampa de las ‘políticas de conciliación’ a la igualdad.** La importancia de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%.
- Capítulo 1** **Historia de los permisos de maternidad, paternidad y parentales.**
- I.- De los inicios del permiso de maternidad al permiso parental nórdico.
 - II.- Generalización del 'invento' del permiso parental: el papel de la UE.
 - III.- El permiso de paternidad: un permiso para la recuperación del parto.
 - IV.- El bloque (ex)soviético.
 - V.- En resumen: mucho ruido y... poca igualdad
- Capítulo 2** **Configuración y uso de los permisos por nacimiento en Europa.**
- I.- Elementos relevantes de la situación actual de los permisos en Europa.
 - II.- Clasificación de países según la combinación de los elementos relevantes.
 - III.- Configuración de los permisos por nacimiento en Europa.
 - IV.- Uso de los permisos: pautas de comportamiento diferenciadas por sexo.
 - V.- Conclusiones: normas sociales y desigualdad en los sistemas de permisos.
- Capítulo 3** **Los permisos por nacimiento y adopción en el contexto socioeconómico.**
- I.- Desigualdad de los permisos y roles de género en el trabajo reproductivo.
 - II.- Mercado de trabajo: la otra cara de la moneda.
 - III.- Viabilidad económica: relación con el modelo económico: coste, productividad, competitividad, sostenibilidad.
 - IV.- Viabilidad política: ¿qué desea la población?
- Capítulo 4** **Conclusiones: ¿Hacia qué modelo de sociedad?**

Bibliografía

Introducción

De la trampa de las ‘políticas de conciliación’ a la igualdad:

La importancia de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%

La mayoría de la población europea ha asumido la igualdad de género como objetivo. En España, por ejemplo, según el Barómetro del CIS de Marzo de 2010, dedicado a la igualdad de género, el 94,8% de los hombres y el 95,0% de las mujeres se muestra a favor de la igualdad total entre hombres y mujeres. En particular, el 68,9% de los hombres y el 74,8% de las mujeres declara que su familia ideal es aquella “*en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as, si los hay*”. Además, la población revela una alta conciencia sobre las desigualdades existentes y sobre cómo cambiarlas: el 91,1% de los hombres y el 92,9% de las mujeres cree que la Ley debe asegurar la igualdad de oportunidades; frente una ínfima minoría que opina que es un asunto privado. Las encuestas de opinión europeas también revelan desde hace varias décadas que la mayoría de la población reconoce que las mujeres siguen sin tener las mismas oportunidades que los hombres; y que esta situación de desigualdad debería ser superada. Este espíritu está presente en las Constituciones nacionales y en los tratados de la Unión Europea, así como en las reiteradas declaraciones de los gobiernos de los países miembros y de la Comisión Europea. A nivel mundial, 189 países firmaron la Plataforma de acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995), donde se apostaba explícitamente por “*la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos*” y por “*el reparto igualitario de las responsabilidades respecto de la familia*”.

Sin embargo, en todos los países, las mujeres siguen en posición de desventaja. En el empleo, el salario medio por hora de las mujeres europeas es un 17,6% menor que el de los hombres, y esta brecha no ha decrecido durante las últimas dos décadas a pesar de los planes de acción positiva para la igualdad en el empleo nacionales y europeos (CE, 2011). Las pensiones no se están igualando: por el contrario, las pensiones medias de las mujeres son cada vez menores en comparación con las de los hombres (Alonso y Pazos, 2010). Ellas siguen siendo minoría entre las personas empleadas y mayoría entre todas las categorías precarias de empleo. Es cierto que la

tasa de empleo femenino ha crecido sustancialmente en las últimas décadas, pero ha sido sobre todo a base de un aumento del empleo a tiempo parcial y precario, que ha llegado a establecerse como norma para el empleo femenino en algunos países (por ejemplo, en Holanda ya el 75% de las mujeres empleadas lo están a tiempo parcial).

La otra cara de la moneda es el desigual reparto del trabajo doméstico y de cuidados, que sigue siendo mayormente 'cosa de mujeres'. Desde luego que una minoría de hombres ya asume su parte, demostrando fehacientemente que no existe ningún hándicap masculino a ese respecto. Sin embargo, en lo que se refiere a la mayoría de la población, lo que ha sucedido es que se ha cambiado un modelo de desigualdad total por otro que podríamos llamar de 'amabilidad', donde ellos no pasan de ser simples colaboradores de ellas, que siguen siendo consideradas las artífices y responsables fundamentales de todo lo que concierne al ámbito doméstico.

La cuestión que se plantea es: si la ciudadanía demanda igualdad, ¿cómo es que se mantiene la desigualdad? Una posible respuesta sería que todo lleva su tiempo; pero lo cierto es que hace ya mucho tiempo que las mujeres tienen acceso a la educación, al trabajo asalariado y a los derechos civiles. De hecho, las mujeres constituyen ya el 59% del total de las personas europeas con educación superior; sus rendimientos en la enseñanza secundaria son mejores que los de los hombres; y la tasa femenina de fracaso escolar es sustancialmente menor que la masculina. Además, en muchos países todo esto es así desde hace muchos años. En Alemania o Italia, por ejemplo, hemos visto ya jubilarse generaciones que han nacido en el nuevo sistema de derechos y políticas de acción positiva, y a pesar de ello se han encontrado con los mismos escollos. Las jóvenes siguen sus pasos por el camino de la precariedad y el desempleo.

La otra gran variable que podría explicar la pervivencia de la desigualdad entre hombres y mujeres podría ser la maternidad. Este aparece como el gran tema que, hoy en día, determina la diferencia entre mujeres y hombres asalariados. Los estudios sobre mercado de trabajo y usos del tiempo nos muestran que el nacimiento de un bebé es un momento crucial para el establecimiento de los roles de género. Es en ese momento en el que aumenta sustancialmente la asimetría entre los dos miembros de la pareja. Aunque las tasas de empleo de mujeres jóvenes sin hijos están ya muy próximas a las de los hombres, las madres tienen ausencias más largas por los permisos de maternidad, que se prolongan con permisos de lactancia, excedencias y periodos a tiempo parcial; y la mayoría de ellas ya no vuelve a ocupar su antiguo puesto de trabajo. Para los hombres, en

cambio, el nacimiento de un hijo/a no es causa de desvinculación del empleo sino de aumento de su jornada laboral (detallaremos estadísticas a este respecto en el capítulo 3). Por otro lado, la diferencia de dedicación al trabajo doméstico entre empleados y empleadas a tiempo completo crece sustancialmente con el primer hijo; y aún más con el segundo y sucesivos. Y la diferenciación de roles de género en la pareja se transmite a los niños/as como aprendizaje de la diferencia sexual. Desde luego que no todas las mujeres son madres, pero todas las jóvenes aparecen como susceptibles de serlo aunque no tengan la menor intención; y todas se ven afectadas, a la hora de la contratación y de la promoción, por la desconfianza de los empresarios que las ven como 'mano de obra de alto riesgo'. Así, la maternidad (real o potencial) marca a todas las mujeres.

Pero, si se acepta que hombres y mujeres deberían dedicarse por igual al trabajo asalariado y al cuidado de las criaturas, ¿por qué sigue siendo la maternidad, y no la paternidad, una causa de alejamiento del empleo y de mayor propensión a la precariedad? Muchos factores contribuyen a ello, empezando porque desde la infancia se enseña a las niñas, y no a los niños, a asumir el rol de cuidadoras. Luego, ante la llegada de un hijo/a, a las asalariadas se les ofrecen pocas posibilidades de mantenerse en el empleo y muchos incentivos para abandonarlo, parcial o totalmente. Son las llamadas '*políticas de conciliación de la vida laboral y familiar*', que van desde los permisos de maternidad hasta las excedencias, facilidades para reducciones de jornada, contabilización de algunos periodos como cotizados a efectos de la pensión, etc. Los hombres, por su parte, tienen un exiguo permiso de paternidad en algunos países, que va de unos días a unas semanas. Aunque en algunos países se han producido avances significativos que conviene reseñar y analizar, este es el modelo general: un modelo que está en consonancia con la idea de que las mujeres son las responsables fundamentales del cuidado y los hombres son, a lo más, colaboradores circunstanciales.

Muchos/a autores/as aducen que las 'políticas de conciliación' han potenciado la incorporación y el mantenimiento de las mujeres en el empleo. Es cierto que el establecimiento del permiso de maternidad permitió, en su momento, que algunas mujeres empleadas pudieran volver a sus puestos de trabajo; aunque solamente las que tenían empleos fijos y alternativas para el cuidado del bebé una vez terminado su permiso. Aún así, supuso un avance indudable frente a la necesaria retirada total de todas las madres. Sin embargo, las condiciones actuales ya no son las mismas. El objetivo hoy en día ya no es que las mujeres compatibilicen su papel de empleadas

con el de cuidadoras, sino que hombres y mujeres asuman esas dos facetas al 50%. Ese salto, reconocido ampliamente como deseable, es el que todavía no se ha dado en ningún país del mundo; y, lo que es más grave: en muchos países no parece estar cerca.

Puesto que se trata de un cambio en el comportamiento masculino, y en menor medida femenino, pudiera parecer que la dificultad reside en que las personas se resisten a abandonar los roles de género heredados de sus ancestros (descartada, desde luego, la explicación genética, toda vez que, en algunos países, una minoría de hombres y mujeres sí han cambiado ya su comportamiento). Ante este argumento cabe aducir, en primer lugar, que nada impediría cambiar los mensajes que actualmente se transmiten en la educación pública, en los medios de comunicación públicos, a través de las políticas culturales y deportivas subvencionadas, etc. Éste sería un paso fundamental para asegurar el derecho de niños y niñas, hombres y mujeres, a una educación y a una sociedad en igualdad. A este respecto, en España hemos asistido recientemente a intervenciones públicas de gran éxito para modificar radicalmente comportamientos mayoritarios no deseados, como la conducción irresponsable o el consumo de tabaco en lugares públicos. El cambio de pautas culturales profundamente arraigadas es posible, según demuestran estos ejemplos. Pero en este tema, en cambio, los discursos gubernamentales sobre la necesaria corresponsabilidad vienen mezclados con el argumento de que, en aras de la 'libertad de elección', el Estado no debe inmiscuirse en las elecciones personales y familiares. Se olvida que las elecciones personales siempre están seriamente condicionadas por la existencia (o no) de alternativas. Por ejemplo, es difícil que una joven madre decida seguir trabajando si la única alternativa que se le presenta es dejar a la criatura sola en casa (lo que además sería un delito). En cuanto a las llamadas 'decisiones familiares', se olvida que la familia no suele ser un sistema autárquico y democrático, sino que está sometida a juegos de autoridades (también de género) y condicionada por el entorno. Además de la presión social, de la necesidad y de las 'políticas de conciliación', existen numerosos incentivos económicos a la familia de un solo sustentador (entre ellos destacan las desgravaciones fiscales y la pensión de viudedad, figuras que permanecen en mayor o menor medida en todos los países excepto en algunos escandinavos). En muchos casos se da además la circunstancia de que la mujer tiene menores ingresos, una situación más precaria y menores perspectivas profesionales. En este escenario, actúa con más fuerza la idea ancestral de que las mujeres son las responsables del cuidado. En definitiva, son muchas las pequeñas piezas que se suman y se combinan para determinar las decisiones familiares. Alguien puede decir que son las mujeres las que prefieren quedarse en casa, pero lo cierto es que esa opción no es elegida mayoritariamente por aquellas mujeres que han sido educadas de otra manera y/o tienen a su alcance otras alternativas. Podemos afirmar,

pues, que no son las resistencias personales las que determinan la desigualdad, sino todo un conjunto de factores entre los cuales las políticas públicas juegan un papel determinante.

En cualquier caso, lo cierto es que el Estado sí se inmiscuye en estos temas, pero más bien en sentido contrario a los objetivos oficialmente declarados, pues proporciona incentivos a la permanencia en el hogar como los citados en el párrafo anterior. En el otro sentido, el de la implicación de los hombres, ofrece sobre todo medidas que no cambian el comportamiento y que, por tanto, podrían calificarse de cosméticas. Por ejemplo, el Ministerio de Igualdad español realizó una campaña para convencer a los hombres de que se tomaran parte del permiso de maternidad de las mujeres, sin ningún éxito. La Comunidad Autónoma Vasca decidió aumentar a los hombres la cantidad que pagaba por excedencia (estableciendo una diferencia de 600 euros respecto a lo que cobraban las mujeres). Además de discriminar a las mujeres con un pago inferior, esta medida no consiguió aumentar el número de hombres se tomaban excedencias: 372 hombres frente a las 12.246 mujeres en 2009 (de hecho, por esa razón se eliminó esta diferencia en el importe de las excedencias en 2010, estableciendo la equiparación de las mismas así como su mejora económica hasta la cuantía de 3.500 euros). Si se hubieran analizado con detenimiento las experiencias de otros países, se hubiera sabido de antemano que ninguna de estas campañas e incentivos iban a funcionar: como veremos en este libro, los hombres no se toman ningún permiso que puedan ceder a las mujeres o que no remplace sustancialmente sus ingresos del trabajo dejados de percibir. ¿Cómo es posible que las autoridades hagan oídos sordos a las evidencias contrastadas una y otra vez? Estas medidas ‘cosméticas’ son ineficaces para el objetivo que supuestamente persiguen y, lo que es más grave, tienen un efecto distorsionante: ofrecen la impresión de que los poderes públicos hacen todo lo posible en pro de la igualdad, y que si no se consigue es porque las mujeres se aferran a sus ‘derechos’ y porque los hombres no quieren (o no saben) cuidar.

La realidad es otra muy distinta: existen verdaderos instrumentos de corresponsabilidad que son extremadamente bien acogidos por la población, como demuestran los datos de uso y las encuestas de opinión. El permiso de paternidad intransferible y pagado al 100%, instaurado en España mediante la Ley de Igualdad en 2007, se lo toman más del 80% de los padres. Claro que son solamente dos semanas. A pesar de este gran éxito, no se ha profundizado en esa vía¹. Igualmente, los países que han ampliado los permisos de los padres han tenido éxito (de uso y de

¹ Su ampliación a 4 semanas, aprobada por la Ley 8/2009, debía haber entrado en vigor el 1 de enero de 2011 pero el Gobierno suspendió su aplicación mediante una disposición adicional en la Ley de Presupuestos para 2011.

opinión) siempre que han sido intransferibles (es decir, o se usan o se pierden, pero no se pueden pasar a otra persona) y que además han estado pagados a tasas cercanas al 100% del salario. Lo que no es posible, y además sería injusto pretenderlo, es que los hombres se coloquen masivamente en situaciones de falta de ingresos. Ellos están educados en valorar su independencia económica, y no se trata de quitársela a ellos sino de asegurarla como un derecho fundamental para todas las personas, incluidas las mujeres.

La desigualdad entre los permisos de padres y madres para la atención infantil (llámense de paternidad, de maternidad o parentales) es una pieza clave en todo el engranaje que consolida las desigualdades entre hombres y mujeres. Esta importancia se deriva de que los permisos inciden en ese momento crucial en el que se instalan los roles de género en el seno de la pareja, se conforman (o no) las relaciones de apego con la criatura y se ofrece un determinado modelo al resto de los niños/as de la familia y del entorno. Dejando aparte las posteriores extensiones mediante excedencias no pagadas, actualmente las madres españolas tienen 16 semanas pagadas al 100% del salario a cargo de la Seguridad Social. Los padres, en cambio, solo tienen dos semanas por mucho que hayan cotizado, lo que supone una excepción notoria en el ámbito laboral y de Seguridad Social (se les escamotea un derecho laboral y una prestación contributiva). ¿Cómo puede afirmarse que los hombres no quieren cuidar cuando no se les permite hacerlo? Con solo reconocerles este simple derecho en igualdad con las mujeres, ellos podrían dedicarse otras 16 semanas. Con ello, se daría un paso gigantesco en la corresponsabilidad (y, por supuesto, en el bienestar infantil y familiar). Los hombres los disfrutarían, como ya disfrutaban sus dos semanas y como disfrutaban en todos los países los permisos intransferibles y bien pagados. En Islandia, que es el país que más lejos ha llegado en este camino, los padres se toman sus tres meses y cuidan de sus bebés, generalmente turnándose con la madre. Por otro lado, si los padres tuvieran los mismos derechos que las madres, desaparecerían el mismo tiempo de sus puestos de trabajo, lo que es una condición *sine-qua-non* para atisbar la igualdad en el empleo.

La equiparación de los derechos de ambos progenitores en condiciones adecuadas para conseguir el uso efectivo (que, como reiteraremos en este libro, son la intransferibilidad y el reemplazamiento íntegro del salario), aparece como un emblema de la igualdad total. Muchas otras reformas son necesarias para la corresponsabilidad y para el mantenimiento de hombres y mujeres en el empleo de calidad (destacaremos aquí la universalización del derecho a la educación infantil y la reducción de la jornada máxima). Sin embargo, ésta tendría efectos

multiplicativos importantes en comparación con la facilidad de su implantación (basta con votar una ley en el Parlamento), su bajo coste (como veremos en el capítulo 3) y su gran éxito inmediato. Su utilidad real y su inmenso poder simbólico y educativo hacen de esta medida la más eficiente para la corresponsabilidad en términos de coste-beneficio.

La igualdad total no solamente es deseable, justa y posible, sino también la única vía para una sociedad justa y sostenible. La vía de los mal llamados ‘derechos de las mujeres’, que en realidad son beneficios para la familia a cambio de que la mujer se sacrifique, hace tiempo que se han demostrado como una verdadera encerrona para las mujeres. Diane Sainsbury (1999) destaca que estos derechos y prestaciones mal llamados ‘para las mujeres’, 1) siempre son inferiores a los que se derivan de la inserción en el empleo formal; y 2) nunca son suficientes para mantener la independencia económica. Así, las mujeres que se acogen a esa vía aumentan el riesgo de terminar atrapadas en la pobreza. Aunque pueda parecer paradójico, asegurar los verdaderos derechos de todas las mujeres implica también darles derechos a los hombres: derechos para que falten a su puesto de trabajo en la misma medida que ellas, derechos para que cuiden a sus criaturas desde que nacen; en definitiva, derechos para que se incorporen plenamente y en igualdad de condiciones al trabajo doméstico y de cuidados.

Si todo esto era así ya hace medio siglo, cuando la Suecia de Olof Palme apostó por el modelo de sociedad de *‘personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad’*, en el mundo actual es aún más evidente. En primer lugar, el mercado de trabajo ha cambiado enormemente. El empleo en general es cada vez más inestable, inseguro y precario. En este contexto, las crecientes facilidades para las ausencias de las madres, así como los consiguientes derechos a reserva del puesto de trabajo y prohibiciones del despido, originan una dualidad en el mercado, que se traduce en dos vías: una para el empleo masculino, cada vez más desregulado y disponible para la empresa; y otra para el empleo femenino, condicionado a la llamada *‘conciliación de la vida laboral y familiar’*. Las madres no solamente sufren una mayor carga de trabajo total (considerando trabajo reproductivo y productivo), sino que pagan muy caro su alejamiento del empleo. Las mujeres que han dedicado unos años al trabajo doméstico tienen muy pocas probabilidades de encontrar un empleo de calidad cuando se reintegran, sobre todo a partir de una cierta edad; por mucho que haya ayudas al empleo (llamadas de acción positiva) que nunca llegan a compensar la desventaja. A falta de cotizaciones previas, tampoco tienen derecho a la prestación de desempleo ni a las pensiones contributivas de la Seguridad Social. Se ven, pues, condenadas a la dependencia económica de sus maridos, al trabajo precario y/o sumergido, al desempleo y a la pobreza. Además, la desigualdad en el cuidado no sólo afecta a las madres sino a todas las mujeres, pues a la hora de

la contratación y la promoción se les coloca en puestos menos cualificados y más fáciles de sustituir. En una sociedad donde la maternidad determina una vida diferente que la paternidad, todas las mujeres son vistas en primer lugar como madres potenciales tengan o no la intención de serlo, y son severamente penalizadas por ello.

El despilfarro del capital humano de las mujeres es mucho más grave en el mundo actual en el que 1) las mujeres han alcanzado (y superado) el nivel de formación de los hombres; 2) el tamaño familiar ha disminuido drásticamente; 3) la esperanza de vida ha aumentado sustancialmente; y 4) la producción está alejada del entorno familiar. En la antigua familia campesina, la mujer se dedicaba a la crianza durante toda su vida, compatibilizando esa tarea con el trabajo en el campo. Actualmente, en cambio, muchas mujeres altamente formadas arruinan su carrera profesional por cuidar a uno o dos hijos durante una decena de años, para encontrarse luego con la mitad de su vida por delante y sin posibilidades de reinserción en la economía regular. Y este no es sólo un drama personal, sino que también lo es en términos sociales.

Por su parte, el capital cuidador de los hombres continúa prácticamente inexplorado en la mayor parte de los países, lo que es especialmente grave en la actual situación de crisis económica y demográfica. Europa está envejeciendo a marchas forzadas. En España, en 2009 había 24,6 personas mayores de 65 años por cada 100 personas en edad de trabajar y cuidar, y esa tasa de dependencia llegará a 60,60 % en 2050 (89,66% si consideramos también a menores de 16 años) si continuamos por este camino, es decir si no recuperamos las tasas de fecundidad. Además, la caída de la fecundidad se está acelerando conforme se profundiza la crisis económica. Si los hombres siguen al margen del cuidado, será difícil que se recuperen las tasas de fecundidad, pues cada vez menos mujeres encontrarán la situación adecuada para tomar la decisión de tener hijos. Por otro lado, aún si se frenara radicalmente la tendencia al envejecimiento, el aumento de las tasas de dependencia durante las próximas décadas ya no podrá evitarse, pues es fruto de la baja fecundidad del pasado. Y si actualmente es grave el problema de la atención a la dependencia, más aún lo será en el futuro, y por tanto más urgente es implicar a toda la población en esa tarea. A este respecto, es interesante reseñar los estudios que se han realizado en Suecia sobre la minoría (ya significativa) de hombres que han tomado un permiso parental igual que su pareja. En ellos se observa que posteriormente estos hombres también se implican en el cuidado y en las tareas domésticas más que los que no tienen esta experiencia (ver, por ejemplo, Chronholm, 2007).

Pero, cuando se habla de Europa, hay que tener siempre presente que la diferencia entre países es importante. En todos ellos existe el Patriarcado; en todos las mujeres están en desventaja; pero los países escandinavos destacan como aquellos que han ido más lejos en la incorporación de las mujeres al empleo de calidad y en la incorporación de los hombres al cuidado. A este respecto, las regulaciones de los permisos, y particularmente la extensión del permiso intransferible y bien pagado de los padres, es un indicador elocuente. Estos países son también los que tienen menor desigualdad de género: Islandia, el país más igualitario en cuanto al tema de los permisos, es también el que en 2009 y 2010 obtuvo el primer puesto en el ranking de igualdad de género del Foro Económico Mundial. También son estos países los que tienen tasas de fecundidad más cercanas a la tasa de reemplazo poblacional; menores tasas de pobreza y en particular de pobreza infantil; mayor protección social; y mejores índices de competitividad económica. Más aún, son países que están siendo en gran medida inmunes a la actual crisis económica (Islandia, por ejemplo, a pesar de la bancarrota financiera causada por los bancos privados en 2009, ya ha superado la situación de recesión). Los países con desigualdad de los permisos, en cambio, son los que tienen también peores indicadores en todos estos temas; y no están haciendo nada por evitarlo.

La equiparación efectiva entre los permisos de ambos progenitores es una idea simple que encuentra sus fundamentos sociales y económicos en la experiencia internacional. Sin embargo, varios factores colaboran a su aparente complejidad: 1) el embrollo de regulaciones y denominaciones, muchas veces distorsionantes y que además varían de unos países a otros; 2) los discursos políticos, que confunden a la población a fuerza de repetir afirmaciones contradichas por la evidencia científica, como por ejemplo que es posible convencer a los hombres de que se tomen extensivamente los permisos mal pagados o no pagados, o incluso las reducciones de jornada; y 3) la falta de estadísticas adecuadas que indiquen la real distribución del tiempo de cuidado infantil entre hombres y mujeres (solamente los países escandinavos publican regularmente estas estadísticas). Así, la presencia de este tema en el debate público, e incluso en los medios feministas, es aún incipiente. A ello colabora también la resistencia de los gobiernos y fuerzas parlamentarias mayoritarias, que sistemáticamente hurtan el debate con estratagemas como las que estamos sufriendo en España al respecto del permiso de paternidad²; y que también se observan en muchos otros países (algunas de ellas se detallan en el capítulo 2).

² Todas las fuerzas parlamentarias habían ya votado por el permiso de 4 semanas antes de 2005; sin embargo, todas retiraron esa enmienda a la Ley 3/2007 de Igualdad en 2007, de forma que el Congreso no pudo ni siquiera votar la propuesta. Posteriormente, aún después de que la ampliación se aprobara por unanimidad en 2009, se suspendió su entrada en vigor por medio de una disposición adicional de la Ley de Presupuestos Generales del Estado; de tal forma que dicha suspensión pasó desapercibida para la mayoría de la población.- ver también nota 1.

Por todo ello, este libro se centra en el análisis de los permisos de maternidad, paternidad y parentales. Pretendemos llamar la atención sobre la relevancia de este tema para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; y sobre todo ofrecer un panorama de la situación actual de desigualdad en los distintos países, así como las evidencias científicas que nos pueden ayudar a comprender los efectos de posibles reformas. Con todo ello, queremos fundamentar la necesidad y posibilidad de una reforma que instaure permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% del salario para cada persona progenitora, independientemente de su sexo, orientación u opción sexual, tipo de familia o cualquier otra circunstancia. Este libro pretende desenredar la madeja de las complicadas regulaciones actuales, desvelar las trampas del debate y contribuir a superar los obstáculos que se encuentra en el camino la reforma que proponemos, porque estamos convencidas de que esta no es una simple utopía sino que puede hacerse realidad?³

En el capítulo 1 se recoge el relato de cómo han surgido y cómo han ido evolucionando los permisos por nacimiento (maternidad, paternidad y parentales) en Europa; desde el primer permiso de maternidad creado en Alemania en el siglo XiX, a la aparición del permiso parental en Suecia en 1974, y a su posterior articulación y extensión desde la Unión Europea. Esta perspectiva histórica permite observar cómo la regulación de los permisos ha estado influida por el grado de división sexual del trabajo existente en cada país y también por la mayor o menor complicidad política para diluirla. La consideración de los hombres como sujetos con derecho propio a participar plenamente en el cuidado ha experimentado un lento desarrollo; y, a pesar del avance en alguno de los países nórdicos, todavía se enfrenta, en muchos países, a frecuentes resistencias que dificultan el avance en igualdad; ya sea negándoles su derecho o limitando su contribución al apoyo en la recuperación del parto y la ayuda en el cuidado durante los primeros días tras el nacimiento.

En el capítulo 2 se detalla cuál es la situación de los permisos, hoy en día, en Europa, describiendo los elementos más significativos que caracterizan su configuración, desde la existencia de un permiso propio para los hombres, la duración, remuneración, obligatoriedad y transferibilidad. La diferente combinación de estas características permite establecer una clasificación de tres modelos de países atendiendo a la diferente configuración de su sistema de permisos. En este capítulo se muestra también cómo los elementos que definen los permisos

³ Véase una interesante discusión al respecto en Gornick, J. C. y Meyers, M. K. (2009).

influyen en el uso que hacen mujeres y hombres de ellos, de manera que conseguimos definir un patrón de comportamiento o norma social diferenciada por sexo. Como conclusión de este capítulo hemos definido un indicador, en cada país, teniendo en cuenta la proporción de permiso que utilizan mayoritariamente hombres y mujeres (o que, a falta de datos y aplicando los que sí tenemos de otros países, es previsible que utilicen). Nuestra intención al calcular este indicador es hacer una aproximación a la situación de (des)igualdad en el uso en cada país.

El capítulo 3 está dedicado a las repercusiones sociales y económicas de la actual desigualdad entre los permisos, y a su interrelación con otras variables, tanto en lo que se refiere al trabajo reproductivo como al mercado de trabajo. En particular, mostraremos la relevancia de la organización de los tiempos de trabajo y de la cobertura y calidad de la educación infantil. Estos son algunos de los aspectos que, conjuntamente, conforman el sistema de roles de género vigente en cada país. Trataremos también las implicaciones para la sostenibilidad, y en especial para la evolución demográfica. En este capítulo abordaremos también la viabilidad económica y política de una reforma que, junto a otras medidas sociales de apoyo familiar y derechos de infancia, apueste por un sistema de permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%. Por último, en el capítulo 4 se ofrecen las conclusiones.

Las autoras llevamos trabajando en este tema ya casi una década, no solamente desde el campo de la investigación sino también desde nuestra militancia en la *Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción* (PPIINA.- www.igualeseintransferibles.org). Observar la realidad desde estos dos ángulos simultáneamente nos ha servido, creemos, para entender mucho mejor el estado de la cuestión. Por ejemplo, hemos aprendido a distinguir entre denominaciones y realidades; a detectar complicaciones innecesarias; a comprender el sentido de las reformas e incluso a interpretar los datos que son, como hemos dicho, un galimatías que esperamos ofrecer con la claridad suficiente en este libro. Pero sobre todo, y ese es nuestro principal mensaje, hemos aprendido a distinguir entre imposibilidad económica y falta de voluntad política.

El título del libro se refiere a la equiparación entre padres y madres, y a lo largo de todo el texto aparece como tema principal la implicación de los hombres en el cuidado. Pero la reforma que proponemos, justamente, trata de establecer un sistema en el que cualquier persona, sea padre o madre, e independientemente de cómo haya constituido su núcleo de convivencia familiar, tenga

el mismo derecho propio, exclusivo y bien remunerado. En las largas y productivas discusiones de la PPIINA hemos llegado a imaginar colectivamente que es posible establecer el derecho de cada persona progenitora exclusivamente en función de su necesidad, y obligación, de atender a la criatura; sin que dicho derecho esté condicionado por otras opciones vitales tuyas ni por la existencia, sexo o forma de su pareja. Por ello, en el Proyecto de Ley que la PPIINA ha elaborado (www.xxxxxxxxxxxxxx), la denominación de los permisos (permiso '*parental inicial*' y permiso '*parental para la crianza*') rompe con las denominaciones tradicionales. Pero hoy en día no tenemos más remedio que denominar la realidad existente con el lenguaje existente, aunque queramos cambiar una y otro a la par.

Sí, en este momento de crisis en el que las turbulencias financieras oscurecen los debates sobre política social, y no digamos sobre igualdad de género, precisamente en este momento, nos parece mucho más importante este libro. Porque no creemos que las vías en las que está inmersa Europa vayan a conducirnos a la salida de la crisis y a una sociedad sostenible, sino a mayores sufrimientos para la población en general y sobre todo para las capas más desfavorecidas. Porque las reformas que está llevando a cabo la UE van en sentido contrario a la igualdad y al bienestar social: a la vez que se eliminan las políticas de acción positiva (que nunca habían compensado la desigualdad) y la posibilidad de extender los servicios públicos, se están aprobando directivas para aumentar el permiso de maternidad y los permisos no pagados, se está incentivando el empleo a tiempo parcial y temporal, y se están reduciendo todas las políticas de protección social. Por eso, en este momento precisamente, creemos que es la hora de debatir y actuar. Así que este libro quiere ser, sobre todo, una contribución a la lucha por profundizar los derechos y por orientar todas las políticas públicas a una sociedad de personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad, a una sociedad de personas libres.

Capítulo 1

Historia de los permisos de maternidad, paternidad y parentales

La historia de los permisos refleja la evolución de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las normas sociales sobre el rol materno y el rol paterno (o la ausencia de rol paterno), el estado de las relaciones de género, y más concretamente la correlación de fuerzas entre feminismo y machismo (en los últimos tiempos, en forma de neomachismo). Y a la vez que es producto de todos estos parámetros, la historia también los determina: las reformas van reconociendo los cambios y adaptando los sistemas a la nueva situación, pero a la vez condicionan la vida cotidiana de tal forma que, según sean las alternativas que se ofrezcan, potencian el avance o lo reinvierten.

En este capítulo seguiremos el rastro de los permisos desde el principio. Veremos cómo surgen los distintos tipos; cómo su regulación se va conformando en consonancia con el mayor o menor énfasis en el sistema de educación infantil; de tal forma que se van configurando distintos modelos de vida de las madres (excepcionalmente y en mucha menor medida también de los padres), durante los tres primeros años; y con ellos diferentes normas sociales que abarcan a toda la vida de hombres y mujeres. Nos referiremos a las sucesivas reformas para ilustrar los procesos; independientemente de que ya no estén vigentes y sin ánimo de exhaustividad.

I.- DE LOS INICIOS DEL PERMISO DE MATERNIDAD AL PERMISO PARENTAL NÓRDICO

El permiso de maternidad nace con los inicios de los seguros obreros promovidos por Bismark a finales del siglo XIX. Así, Alemania fue el primer país que aprobó una ley nacional de seguridad social, en 1883, y en ella se instauró por primera vez un permiso de maternidad pagado. Le siguieron Bélgica (1893) y Francia (1894). A lo largo de la primera mitad del siglo XX, el fenómeno se fue generalizando; los permisos fueron alargándose y pasando a estar pagados. Para la primera guerra mundial, 21 países tenían ya un permiso de maternidad que oscilaba entre 4 y 12 semanas; en 13 de ellos pagado. Para la segunda guerra mundial, casi todos los países de la Europa del Este tenían permisos de maternidad remunerados, bien en función del salario o por medio de una modesta tasa fija (Kamerman, Sheila B y Peter Moss, 2009).

El permiso de maternidad estaba concebido para la protección de la salud materno-infantil, y más concretamente para la preparación y recuperación del parto. Pero la entrada masiva de las mujeres en el mercado de trabajo a lo largo del siglo XX, y en particular en las décadas de 1960 y 1970, fue haciendo emerger públicamente el tema del cuidado de los hijos/as de las mujeres trabajadoras. El permiso de maternidad se había ido alargando, y en algunos países se fueron estableciendo otros permisos post-maternidad para que las madres siguieran cuidando de los bebés en casa. Pero para entonces también estaba empezando a cuestionarse que ese cuidado tuviera que estar asumido exclusivamente por las mujeres. Ello dio lugar al surgimiento y desarrollo de los permisos llamados 'parentales', que pueden definirse como los permisos destinados explícitamente al cuidado (y no a la salud); y que en consecuencia se asume que deberían ser disfrutados por ambos progenitores (aunque casi solo teóricamente, como veremos).

Suecia fue el primer país que estableció un permiso parental (en 1974). Este era, a principios del siglo XX, un país pobre que registraba altas tasas de empleo femenino en durísimas condiciones de trabajo, junto con una gran emigración, lo que originaba una enorme mortalidad infantil y una caída de la fecundidad que se fue agravando con el tiempo, sin que pudieran frenarla la prohibición de anticonceptivos (en 1910) ni otras medidas para la permanencia de las mujeres en el hogar, como el alargamiento progresivo del permiso de maternidad (que en 1955 ya era de seis meses, de los cuales tres pagados y otros tres no pagados). En la década de 1930, Alva Myrdal y su marido, Gunar, definieron el 'problema de la crisis de población' como un dilema entre 'despoblación o reforma social', y en particular explicaron que el único camino para recuperar las tasas de fecundidad era ofrecer a las mujeres la posibilidad de compatibilizar empleo de calidad con maternidad. El movimiento feminista, por su parte, puso muy temprano énfasis en la necesidad del cambio de comportamiento masculino, y en particular en la importancia de la asunción de las responsabilidades de cuidado por parte de los hombres (Chronholm, 2009). Estos precedentes, entre otros, pusieron las bases para las reformas estructurales que se produjeron en Suecia en los años 60 y 70 bajo el liderazgo de Olof Palme.

En este contexto, la educación y cuidado de los niños/as pasó a ser un asunto político prioritario, tanto por el objetivo de la igualdad de género en el ámbito familiar y laboral como por el de ayudar a las familias para disminuir la pobreza y favorecer la integración social. Junto con la apuesta decidida por la universalización de la educación infantil, en 1974 Suecia transformó el permiso de maternidad de seis meses en un permiso parental de tres meses para cada progenitor. Pero, por

primera vez en la historia de los derechos sociales, este derecho se hizo transferible entre progenitores. Así, a la vez que se declaraba el objetivo de incorporar a los padres al cuidado, para lo que se les concedía acceso al permiso en igualdad de condiciones, se les facilitó también una salida (bastante imaginativa) para el mantenimiento del estatus quo familiar en la práctica. La duración total se establecía en seis meses, suficientemente largo para que el niño/a pudiera incorporarse a la escuela de educación infantil a continuación, y no tan largo como para dañar las perspectivas laborales de la madre. De la madre, claro, pues ya el Comité de Política Familiar, al presentar la reforma, declaraba su convencimiento de que *'es probable que, por mucho tiempo, será la madre quien se quede en casa durante la totalidad o la mayor parte del permiso'* (Chronholm, 2009). Y así sucedió, tal como estaba previsto: la participación de los padres en el disfrute del permiso parental se mantuvo en niveles mínimos mientras se mantuvo la posibilidad de cedérselo entero a las mujeres, o sea durante las dos décadas siguientes. Los mismos pasos, con algunas diferencias, se dieron en Noruega, donde en 1977 se hizo la reforma por la que se pasó a 6 semanas para la madre más 12 semanas a compartir entre ambos progenitores; y en Dinamarca, donde en 1985 pasaron a tener 18 semanas para la madre y 10 a compartir.

Desde las reformas que introdujeron los permisos parentales, y aún ahora, el debate sobre el tema en los países nórdicos se centra en la lucha por establecer cuotas intransferibles para los padres; y en las resistencias de los gobiernos a ellas. Después de dos décadas de debates y creación de comisiones de expertos/as que sistemáticamente reclamaban estas cuotas, es Noruega quien la instaura por primera vez, de un mes de duración, en 1993. Le sigue Suecia en 1994 también con un mes (la cuota era tanto para el padre como para la madre, pero popularmente se bautizó como 'daddy month'.- lógicamente, pues ¿a quién le importaba que las madres tuvieran un mes intransferible por primera vez, si todas se tomaban ya mucho más?-. El éxito de estas cuotas del papá, tanto en cuanto a que la mayoría de los padres se las toman como en la gran aceptación que tienen sistemáticamente entre la población, reaviva el debate y la presión por aumentarlas. A pesar de ello, hasta ahora solo se ha conseguido ampliar ligeramente la cuota de intransferibilidad (dos meses en Suecia, diez semanas en Noruega, de dos a seis semanas en Dinamarca). Y, aunque estas cuotas han aumentado sustancialmente la participación relativa de los hombres en el tiempo total de permisos tomados por hombres y mujeres, su efecto se ha contrarrestado en parte por el enorme alargamiento de la duración total del permiso a lo largo de estas décadas. Por ejemplo, en Suecia, de los 6 meses de duración total en 1974 se pasó a 7 meses en 1975, a 9 meses en 1978, a 16 meses en la actualidad. Así, ahora los hombres tienen 2 meses intransferibles, y por lo general se los toman; pero las mujeres se toman sus dos

meses intransferibles mas los 360 días a repartir. O sea, como norma, ellos dos meses y ellas catorce.

Un caso aparte es el de Islandia, que en 2000 protagoniza un adelantamiento sorpresivo (y muy interesante) al establecer el permiso parental que más cerca ha llegado a la distribución igualitaria, a pesar de estar aún lejos: tres meses para el padre intransferible, tres meses para la madre intransferible y otros tres a repartir. Esto hace, en la práctica, un tercio para ellos y dos tercios para ellas, como reflejan las estadísticas de uso (ver capítulo siguiente). La reforma islandesa se ha convertido en un referente ampliamente reclamado en todos los países nórdicos, y también en un caso muy interesante para el estudio comparativo: muchos análisis coinciden en destacar que precisamente la no existencia previa de un permiso largo para las madres permitió dar ese paso; al contrario que países como Suecia o Noruega en los que, a pesar de haber mucho más debate durante las dos décadas precedentes, se había instalado la norma social de que las mujeres se toman un año. Este es un ejemplo de un fenómeno, muy estudiado en política social, que se conoce como 'dependencia del camino' (en inglés 'path dependency')

En cualquier caso los países nórdicos, con la excepción de Finlandia, configuran el modelo de un permiso relativamente bien pagado y largo (entre un año y año y medio), disfrutado fundamentalmente por la madre aunque con una cuota significativa de participación del padre; seguido de la reincorporación de la madre al empleo y la inclusión del niño/a en el sistema de educación infantil. Todo ello con la concurrencia, ya sea por un cierto periodo o permanentemente, de empleo femenino a tiempo parcial, aunque este empleo a tiempo parcial es más estable y más cercano al tiempo completo que en otros países (típicamente 30 horas semanales). Merece la pena citar aquí a Eslovenia como el único país europeo que, como veremos, se une posteriormente a este modelo.

II.- GENERALIZACIÓN DEL 'INVENTO' DEL PERMISO PARENTAL: EL PAPEL DE LA UNIÓN EUROPEA

Veamos cómo estos desarrollos nórdicos, motivados por una demanda de igualdad en parte asumida y en parte burlada, influyen en el resto de los países. A partir de la década de 1960, mientras en Escandinavia se hacen las reformas citadas, en el resto de Europa también se cuestiona la ausencia de los hombres en el cuidado infantil. Desde sus inicios, y aún ahora por una minoría de autores y por la Comisión Europea, a estas objeciones se respondía que el permiso de maternidad era exclusivamente para las madres porque era un asunto de salud,

puesto que ellas tenían que recuperarse del parto. Pero el caso es que el permiso se alargaba en todos los países. Y según iba creciendo la duración del permiso, más difícil era sostener la ficción de que las mujeres necesitaran tanto tiempo para recuperarse, hasta alcanzar unas 'incapacidades' de 14 o 16 semanas; sobre todo cuando en la realidad la inmensa mayoría de ellas se dedicaba a cuidar al bebé en solitario desde los primeros días. Además, algunos países pusieron en pie un permiso post-maternidad para las mujeres, y estos ya no se justificaban por cuestiones de salud sino que se declaraban explícitamente para el cuidado del bebé. Pero a la sazón ya estaba en vigor la Directiva de la Unión Europea de 1976 (76/207/CCE), que estipulaba la igualdad de trato en el empleo excepto cuando se tratara de proteger a las mujeres por razones específicas (embarazo y maternidad). Según el espíritu de esta directiva, si el permiso era para el cuidado debería abrirse a los hombres. Y así fue como se empezó a optar por el cambio en la forma (que no en el fondo) de los permisos; de tal manera que no quedara tan obvio que era a las mujeres, y no a los hombres, a quien se hacía responsables del cuidado.

Este cambio se da por medio de dos mecanismos: Algunos países (por ejemplo España y Portugal) permiten que una parte del permiso de maternidad pueda transferirse al padre (excepto las primeras semanas, que sí se consideran para la recuperación del parto). Estas reformas pasan sin pena ni gloria: las mujeres siguen tomándose sus permisos como siempre, y cada vez más largos, ya que la posibilidad de esa cesión al padre va generalmente asociada a extensiones de la duración del permiso (por ejemplo, en España en 1986 el permiso de maternidad se extiende de 14 a 16 semanas, y desde entonces se permite pasar al padre las cuatro últimas.- las diez últimas a partir de 1999). Por otro lado, se generaliza el recurso al establecimiento de los llamados permisos parentales o permisos para el cuidado posteriores al de maternidad, que por exigencias del guión debían estar abiertos a los hombres pero que, mientras fueran transferibles o no estuvieran bien pagados, actuarían como un prolongamiento más del tiempo para las mujeres. En la práctica, se cambia la fachada para que nada cambie. De esa conformación en aluvión (modificaciones parciales, parches y añadidos a una legislación obsoleta que no se cuestiona integralmente) procede la confusión de denominaciones existente en la actualidad, con permisos para el cuidado que se llaman de diferente manera y permisos idénticos que se llaman de forma diferente según países.

Conviene estudiar detenidamente la legislación proveniente de la Unión Europea pues, aparte de reflejar estas tendencias, tiene una influencia decisiva en las reformas que se dan en muchos

países. La UE mantiene dos líneas de legislación diferentes. Por un lado están los permisos de maternidad, que siguen considerándose incluidos en el ámbito de la salud materno-infantil, aunque se alude a ellos cuando se trata de la 'conciliación de la vida laboral y familiar'. La Directiva sobre permisos de maternidad (aprobada en 1992.- 92/85/CEE) se llama '*Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia*', y está dentro de la Directiva Marco (89/391/EEC) sobre salud y seguridad ocupacional. Esta directiva estableció un mínimo de 14 semanas de duración para el permiso de maternidad; y la Comisión Europea propone aumentar esta duración mínima a 18 semanas (mediante una directiva que presentó por la vía de urgencia en 2009 y que aún sigue en trámite).

Por otro lado están los permisos parentales, que la Unión Europea sí considera para el cuidado. La Directiva sobre permisos parentales (que finalmente se aprueba en 1996), empieza a gestarse hacia 1983 a instancias del Parlamento Europeo, lo que la Comisión Europea traduce en una propuesta que se incluye en el '*Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1982-1985*'. Por aquella época, algunos países ya tenían permisos para el cuidado posteriores al de maternidad que solo podían tomarse las madres. La Comisión argumentó que esta discriminación podría corregirse introduciendo el permiso parental, al cual por definición deberían tener igual derecho padres y madres. Es más, entonces la misma Comisión Europea propuso que el derecho fuera intransferible, advirtiendo que en caso contrario se lo tomarían las madres en su mayor parte, lo que podría afectar negativamente a las mujeres en el mercado de trabajo, tanto por el lado de la oferta (retirada de las madres) como de la demanda (resistencia de los empresarios a contratar mujeres jóvenes).

La propuesta inicial de 1984 se concretó, 12 años más tarde, en una Directiva (96/34/CE) que establecía como único requisito para el permiso parental una duración mínima de 3 meses para cada progenitor. Todo lo demás se deja al arbitrio de los países, en particular los dos aspectos claves: si es pagado o no y si es transferible o no. Según la Clausula 2, "para promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, el derecho al permiso parental debería ser, *en principio*, no transferible". Pero ya sabemos lo que significan estas apostillas de 'en principio' cuando se trata de cuestiones relacionadas con la igualdad de género (Clara Campoamor, en '*Mi Pecado Mortal*', nos lo explica cuando relata cómo esta cláusula dificultó el derecho al voto de las mujeres españolas en 1931).

A la hora de transponer esta Directiva con tan pocas exigencias, la mayoría de los (entonces) 15 países miembros ya cumplían los requisitos. En el mejor estilo de la burocracia europea, las buenas intenciones y declaraciones a favor de la igualdad efectiva se habían convertido en agua de borrajas al pasar por el intrincado proceso legislativo. Por supuesto, a este vaciado contribuyeron decisivamente las organizaciones sindicales y patronales, que fueron quienes determinaron el contenido final. El caso es que la santa intención de implicar a los hombres se perdió por el camino: en unos países porque no son transferibles y en otros países no son bien pagados, hoy en día esos permisos siguen siendo disfrutados por las mujeres y ampliamente ignorados por los hombres. Eso sí, con una 'intachable' apariencia igualitaria. Pero, tanto antes como después y tanto para los 15 países como para los que se fueron incorporando posteriormente, el proceso tuvo su influencia en la generalización y ampliación de los permisos parentales transferibles y no pagados (o mal pagados)

Es muy interesante el hecho de que las dos líneas de legislación de la UE sobre permisos, una sobre los de maternidad y otra sobre los parentales, se desarrollan como si nada tuvieran que ver entre sí, con sus Directivas correspondientes que, por si fuera poco, recientemente se están revisando simultánea pero separadamente, sin ni siquiera hacerse referencia mutua. Es más, continúa vigente la ficción de que el permiso de maternidad es para la salud de la madre y el parental para el cuidado. La Comisión Europea se ocupa de intentar que se aumente el permiso de maternidad (¡todo por la salud de la madre!), dejando a la patronal y a los sindicatos que negocien libremente sobre la extensión del permiso parental (¡todo por los derechos de trabajadores y trabajadoras!). Patronal y sindicatos, por su parte, no se interesan por los permisos de maternidad y negocian los parentales como si fueran los únicos que afectan a las trabajadoras; o mejor dicho, a unos entes asexuados llamados 'personas trabajadoras'. Se hace abstracción de que ambas figuras recaen sobre las mismas personas, de que los permisos parentales son la continuación de los permisos de maternidad, y de que ambos son para las mujeres en la práctica a menos que tengan características particulares: intransferibles y bien pagados. Estas características son justamente las que, como por casualidad, se olvidan de proporcionarles.

III.- EL PERMISO DE PATERNIDAD: UN PERMISO PARA LA RECUPERACIÓN DEL PARTO

El permiso de paternidad es, como norma general, una tercera figura que se añade al permiso de maternidad y parental con un propósito diferente, aunque la línea divisoria respecto al permiso parental se difumine en algunos casos. Es un periodo exclusivo para el padre, de una duración que va de varios días a varias semanas; y generalmente está concebido para que el padre lo disfrute a partir del nacimiento del bebé, o en todo caso durante el permiso exclusivo de la madre. Quedan ya pocos países europeos en los que se sigue considerando al padre totalmente ajeno al acontecimiento de la paternidad (Austria, Irlanda, Italia, República Checa). Muchos han ido introduciendo al menos dos o tres días de asueto, que algunos conservan tal cual (Grecia, Malta, Luxemburgo, Turquía). Otros pronto prolongaron ese periodo hasta una o dos semanas (Portugal a 5 días en 1999 y 10 días en 2009; Francia a dos semanas en 2001, España a dos semanas en 2007). Dos semanas es la duración más frecuente, y 2,5 semanas la duración media en Europa (Wall y Deven 2009). Generalmente está bien pagado, como el permiso de maternidad. Dos países tienen una parte obligatoria: Portugal (desde 2009: 10 días obligatorios y otros 10 voluntarios) y Eslovenia (15 días obligatorios pagado al 100%; el resto voluntario y no pagado). La posibilidad de que este permiso pueda tomarse a continuación del permiso de la madre se encuentra raramente (en España excepto para el sector público; en Portugal hasta la reforma de 2009 que eliminó esa posibilidad).

En resumen, el permiso de paternidad se configura como un permiso para que el padre esté presente, junto a la madre, en los primeros momentos de emergencia familiar. No está pensado, pues, como un permiso para que los hombres se queden a cargo del bebé (para eso está el permiso parental, o más exactamente la parte intransferible y bien pagada del permiso parental). Por ejemplo, los países nórdicos, que tienen estas cuotas de permiso parental bien pagado exclusivas para los papás, también prevén de forma distinta y separada un permiso de paternidad de aproximadamente dos semanas. La lógica de esta distinción se encuentra en que, siendo el caso general que las mujeres se toman la primera parte del permiso parental, ellos necesitan también esas dos primeras semanas que, en general, son las que tarda la madre en estar disponible para cuidar al bebé en solitario.

Es interesante analizar cómo se han ido realizando las reformas para llegar a esta diferenciación tan clara entre permiso de maternidad y paternidad para el tiempo de la recuperación del parto, por una parte, y el permiso parental como un permiso largo para el cuidado. En algunos países en los que no había permisos parentales pagados antes de la existencia del permiso de paternidad,

como en España y Portugal, se puede haber difuminado la barrera entre estas dos figuras, pero solo aparentemente y de forma coyuntural.

Por ejemplo, cuando Francia instauró el permiso de paternidad en 2001, ya tenía permisos parentales pagados a una tasa fija (los que toman las mujeres, pero que son teóricamente para ambos progenitores). Así que lo instauró de tal forma que las dos semanas tienen que tomarse durante los cuatro primeros meses, periodo que coincide con la duración del permiso de maternidad. En cambio en España, en 2007, lo que existía aparte del permiso de maternidad era únicamente excedencias (o sea, permisos parentales no pagados), y había ya una presión social para que los hombres tuvieran permisos intransferibles y pagados al 100%. Así que se permite que los hombres puedan tomarse trece de los 15 días de permiso de paternidad a continuación del permiso de la madre.- excepto en el Sector Público, donde la única posibilidad es tomárselos a partir del nacimiento-. En la realidad, esta posibilidad de turnarse con la madre no tiene efectos prácticos, hasta tal punto que estos matices entre Sector Privado y Público pasan desapercibidos: por norma, los padres se toman las dos semanas a partir del nacimiento. De hecho, cuando posteriormente se legisla la ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas, se pasa por alto ese detalle. Así, queda configurado un permiso de paternidad de 4 semanas que, como deben tomarse ininterrumpidamente, solo servirán para prolongar las dos semanas actuales y no para que el padre pueda turnarse con la madre⁴.

Portugal tampoco tenía permisos parentales pagados cuando instaura el permiso de paternidad en la reforma de 1999. Esta reforma concede a los padres 5 días de paternidad (10 a partir de 2009) a partir del nacimiento del bebé (obligatorios desde 2004) más otras dos semanas pagadas al 100%, pudiendo estas últimas tomarse a continuación de los días obligatorios o a continuación del permiso de maternidad. Sin embargo, en 2009, Portugal establece los permisos parentales pagados, con una parte intransferible para los padres, y junto a ello elimina la posibilidad de que el permiso de paternidad pueda ser disfrutado a continuación del de maternidad (ahora solo puede tomarse durante los 4 primeros meses).

Está claro: el permiso de paternidad sirve para el periodo de la recuperación del parto. Qué ironía: se dice que las madres deben tener un permiso mayor porque les diferencia el hecho biológico,

⁴ Esta ampliación debería haber entrado en vigor el 1 de enero de 2011 pero se suspendió su aplicación mediante una disposición adicional de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011.

para terminar instaurando un permiso para el padre por esa mismísima razón. Lo que da a la pregunta inicial aún más fuerza: Si, mientras la madre se recupera, es necesaria la concurrencia del padre con más fuerza si cabe (lo que es cierto!), entonces ¿no será que ambos progenitores deben tener igualdad de dedicación a todos los efectos?. O sea, volvemos al punto de partida una y otra vez, como sucede siempre en este tema de los permisos.

IV.- EL BLOQUE (EX)SOVIÉTICO

El régimen soviético tenía el pleno empleo femenino como leitmotiv, y predicaba igualdad de roles en el mundo laboral. Sin embargo, la familia estaba totalmente al margen de estos temas: el trabajo reproductivo era cosa de mujeres. La propaganda estatal sostenía y potenciaba la diferenciación de roles de género en el ámbito privado, de tal manera que las mujeres debían ser trabajadoras en igualdad a la vez que 'intachables' madres y esposas. Estos países registraban tasas de empleo femenino muy altas, y tenían sistemas de educación infantil pública asequibles a toda la población. Ante el nacimiento de un bebé, la norma era la permanencia de las mujeres en el hogar durante los primeros meses de maternidad, con un permiso bien pagado, seguido del uso extensivo de escuelas infantiles, que eran públicas y con horarios suficientes. Había excedencias posteriores, que fueron creciendo hasta alcanzar los dos o tres años, pero eran no pagadas excepto, a lo sumo, el primer año. Un sistema, en definitiva, bastante parecido al de los países nórdicos salvo por la inexistente concurrencia masculina. Así, a pesar de los sistemas de educación infantil, las mujeres estaban sometidas a agobiantes dobles jornadas para cubrir simultáneamente el frente productivo y el reproductivo, sobre todo teniendo en cuenta que la vida cotidiana no era fácil (recordemos las imágenes de interminables colas ante las panaderías, compuestas al 100% por mujeres).

Y en esto llegó la caída del telón de acero en 1989. En los años siguientes a 1990, con el cambio de régimen, y dentro de un proceso de re-familiarización explícitamente enunciado, se declara el objetivo de que las mujeres se queden en casa el mayor tiempo posible para cuidar a los bebés. Se abandona la financiación del sistema de educación infantil, de tal manera que la tasa de cobertura para niños/as de 0 a 3 años cae hasta niveles ínfimos al final de la década iniciada en 1990. El permiso de maternidad, bien pagado, se alarga; y también se alarga progresivamente el posterior al de maternidad; este último con algunas semanas bien pagadas y luego hasta dos o tres años pagados a una tasa fija. Este permiso 'post-maternidad' pasa a llamarse 'parental' y a

ser transferible entre progenitores, cambio de denominación que debe atribuirse a la influencia del modelo alemán y al auspiciado por la Unión Europea. Y, como en los demás países, el cambio de denominación no evita que sea ampliamente ignorado por los padres. Por otro lado, en general el permiso de paternidad no se ha adoptado en estos países (en Hungría sí tienen, aunque solo 5 días. Curioso es el caso de Estonia, donde se instauró un permiso de paternidad de 10 días pero solamente estuvo pagado al 100% en 2008 (y se lo tomaron el 50% de los padres); en 2009 se suprime el pago como parte de las medidas anti-crisis.

En este modelo hay, por supuesto, algunas variantes que exceden del ámbito de este resumen. Eslovenia es, más que una variante, una destacada excepción. Este país, que como parte de la antigua Yugoslavia gozaba de cierta autonomía respecto al bloque soviético, se fue decantando por el modelo de un año de permiso para las madres junto a un sistema de educación infantil de gran calidad. Actualmente, a las 15 semanas de maternidad pagadas al 100% se añaden 37 semanas de permiso parental transferible también pagadas al 100%, lo que hace exactamente un año para las madres (solo el 2,2% de los padres se toman alguna parte del permiso parental). La participación de los padres estuvo presente en el debate ya desde principios de los años 1980, aunque esa preocupación no haya llegado a concretarse más allá de concederles 15 días. En efecto, los primeros 15 días de permiso de paternidad, que deben tomarse durante los primeros seis meses de vida del bebé, además de pagados al 100% son obligatorios. El resto del permiso de paternidad, hasta las trece semanas en total, es no pagado, lo que hace que no tenga efectos prácticos. También ha estado muy presente la preocupación por las consecuencias negativas de la extensión del permiso parental para el empleo de las mujeres, y ello ha frenado los reiterados intentos de extenderlo hasta los 3 años a lo largo de los años 1990 y 2000. Aunque el resultado de 15 días para ellos y un año para ellas dista mucho de ser equilibrado, comparativamente el proceso es muy interesante y convierte a Eslovenia en una isla cercana al modelo escandinavo de un año bien pagado para la madre seguido de la incorporación de la criatura a la escuela infantil. Al contrario que en los demás países post-comunistas, en Eslovenia no se ha destruido el empleo femenino ni el sistema público de educación infantil (Korintus y Stropnik, 2009)

V.- EN RESUMEN: MUCHO RUIDO Y... POCA IGUALDAD

Hemos visto cómo se han desarrollado históricamente los tres tipos de permisos por nacimiento (y adopción) durante los primeros dos o tres años de vida del bebé. Uno para el padre, generalmente

llamado de paternidad y de una duración media de 2,5 semanas, cubre el periodo de recuperación del parto y adaptación a la nueva situación. Otro es un periodo exclusivo para la madre, generalmente llamado de maternidad, mucho más largo que el de paternidad y del cual en muchos países las primeras semanas son obligatorias. Estos dos suelen estar pagados a tasas cercanas al 100% del salario. Finalmente otro permiso, en general llamado parental, cubre el resto del periodo de cuidado infantil en el hogar y tiene una duración variable que puede llegar hasta los tres años, de los que el primer año puede estar bien pagado. En realidad, aparte de ese permiso de unos días iniciales para que el padre esté junto a la madre, el resto de los permisos están diseñados para que los tomen las mujeres, llámense de maternidad, parental, las dos cosas sucesivamente o incluso de otro modo; y aunque teóricamente puedan ser disfrutados por ambos progenitores.

Sin embargo, tan desigual dedicación es difícil de mantener en una sociedad que ya se define por repartir equitativamente el trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres; sobre todo porque es abrumadora la evidencia de que la desigualdad se arregla por el simple procedimiento de conceder a los padres su derecho individual, intransferible y bien pagado. El resultado de esta tensión ha sido la introducción de ciertos de esos periodos intransferibles y bien pagados para el padre, el mayor de los cuales es de tres meses en Islandia.

¿Por qué los permisos conjuntos o transferibles son una trampa para la igualdad?

El establecimiento de permisos conjuntos o transferibles es actualmente la mayor trampa para impedir el avance hacia la igualdad en ese terreno. En efecto, si Alemania en la reciente reforma hubiera instaurado doce meses para las madres y dos para los padres, se hubiera encontrado con una gran oposición. Así que lo que hizo fue poner doce meses de permiso parental a dividir 'libremente' entre los dos progenitores, que se alargan hasta catorce si cada uno de ellos se toma al menos dos. En la práctica, no hubo que esperar a la publicación de las primeras estadísticas de uso para que la ciudadanía hablara de los dos meses del papá y los doce de la mamá.

La historia de los permisos en las últimas cuatro décadas es, pues, la del debate interminable (y casi nunca abordado explícitamente) entre dos perspectivas: una es la de igualdad de roles, que exigiría la combinación de un sistema público de educación infantil universal con permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%. Otra es la ideología tradicional, que aboga por el mantenimiento de las mujeres en el hogar el mayor tiempo posible. En los países en los que más lejos ha llegado la perspectiva de igualdad en la práctica, se han universalizado los servicios públicos de educación infantil y se ha avanzado a duras penas en esas cuotas de los hombres,

hasta un máximo de un tercio en Islandia. En el otro extremo, los más conservadores descuidan la educación infantil y las cuotas masculinas, mientras mantienen la continuación del permiso (para las madres, claro) hasta los dos o tres años, bien sea pagado a una modesta tasa fija o no pagado.

En general, por un lado las presiones hacia la igualdad y por otro lado las resistencias, originan procesos de debate y negociaciones que se concretan en resultados parciales según la correlación de fuerzas del momento. Las sucesivas reformas, que se han ido acumulando sobre la configuración existente anteriormente, reflejan los compromisos y los intentos de lavado de fachada en forma de caos regulatorio. Así, se producen cambios sucesivos de denominaciones de permisos, o la misma denominación cambia de utilidad; y muy frecuentemente la apariencia sobre el papel es la contraria a la realidad. Por ejemplo, recordemos aquí el cambio, en los países ex-comunistas, de permisos 'post-maternidad' a 'parentales' (de titularidad conjunta para ambos progenitores), cuando el resultado práctico y la intencionalidad declarada era que las mujeres se quedaran en el hogar el mayor tiempo posible. O los intentos de poner periodos intransferibles para los padres que finalmente quedan invalidados por no estar pagados, o por estar condicionados a la renuncia de la madre a un periodo, o porque deben tomarse durante el tiempo que debe o suele tomarse la madre. Así que, por encima de las denominaciones (paternidad, maternidad, parental, excedencia, por cuidado, etc) y por encima de su titularidad formal, es necesario contemplar los permisos desde la perspectiva de quiénes son sus beneficiarios reales y cuál es su utilidad práctica (quién los toma realmente y qué función cumplen). A esta dificultad de discernimiento se añade el hecho de que las reformas se hacen por el sistema de goteo permanente, y que muchas pasan sin debate previo y sin publicidad; con lo que la mayoría de las investigaciones y recopilaciones normativas quedan obsoletas ya antes de haberse finalizado.

La reforma de Portugal en 2009 es ilustrativa del galimatías descrito en el párrafo anterior. En ella, el llamado 'permiso parental inicial' viene a sustituir al antiguo 'permiso de maternidad', uniéndose así a los países nórdicos en el grupo de países que no tienen ningún permiso denominado de 'maternidad'. Este 'permiso parental inicial' tiene 120 días pagados al 100% (150 si se elige el pago al 80%); y 45 de esos días son obligatorios para las madres (Moss, P. et al, 2009). Hasta aquí solo un cambio de denominación, pues 1) exactamente esa era antes la regulación del que se llamaba permiso de maternidad; y 2) con este diseño el permiso seguirá siendo entero para las madres. Pero la reforma también establece que, si el padre se toma al menos 30 días, el permiso durará justo 30 días más; y puede estar ligeramente mejor pagado (150 días al 100% o 180 días al 83%, a elección de la pareja). Nótese que esta es una forma rocambolesca de establecer una

cuota de 30 días intransferibles para los padres, lo que supone en realidad instaurar la norma de 195 días para las madres y 30 para los padres (¡pero dicho así hubiera resultado claramente desequilibrado!). Aparte, se añade el 'permiso parental adicional', que consiste simplemente (esta vez sí de forma simple) en tres meses intransferibles para cada progenitor; pero estos tres meses solo están pagados al 25% del salario (en base a la experiencia- ver capítulo siguiente- cabe predecir que no se los tomarán los hombres; y que se lo tomarán algunas mujeres, aunque tampoco la mayoría de ellas). Por último, la reforma aumenta el permiso de paternidad a veinte días (10 obligatorios y 10 voluntarios) pagados al 100% y a disfrutar durante el permiso de la madre. Con todo ello, Portugal se convierte en un país bastante típico en la diferenciación de los permisos de paternidad y parentales; y también bastante típico en la confusión y complicación regulatoria, así como en el juego entre permisos transferibles bien pagados más largos y otros rigurosamente intransferibles pero mal pagados. Sin embargo, de todo este marasmo podemos resumir que en la práctica es probable que en Portugal se esté instaurando la norma social de 6 meses para las mujeres (9 para algunas) y dos meses para los hombres, lo que es menos desequilibrado que en muchos otros países.

En resumen, se configuran tres modelos:

- 1) Permiso de un año bien pagado y sistema público de educación infantil: las madres se quedan un año con un permiso bien pagado y luego el niño/a se incorpora a la educación infantil;
- 2) Permiso de tres años (mal pagado) sin sistema público adecuado de educación infantil: las madres se quedan tres años y muchas se retiran del empleo;
- 3) Permisos cortos bien pagados y excedencias no pagadas: algunas madres se quedan unos meses y luego recurren al cuidado externo pagado; otras se quedan tres años y/o se retiran del empleo. El papel de los padres en todo este esquema sigue siendo anecdótico en general, aunque en algunos países existan algunos indicios de cambio que deben ser analizados con la mayor atención.

Capítulo 2

Configuración y uso de los permisos por nacimiento en Europa

Cada país tiene su propia regulación sobre los permisos por nacimiento y también criterios particulares sobre la denominación. Esto hace que el intento de analizar la situación global resulte una tarea bastante engorrosa. Ahora bien, independientemente de los nombres que adopten los permisos, es importante estudiar las características que determinan su utilidad real; y qué mecanismos se establecen para favorecer el uso efectivo por parte de quién.

En Europa estos permisos son derechos laborales con prestaciones asociadas a la condición de 'cotizante' a la Seguridad Social (son prestaciones contributivas). Por este motivo, cabría esperar que les fueran de aplicación los criterios generales que definen este tipo de derechos. Sin embargo, esto no es así en ningún país. En primer lugar, la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo, con la reserva del mismo, ante un nacimiento o adopción, no es igual para los hombres y para las mujeres. En muchos países los padres solamente tienen unos días (de dos a 5 es la duración más típica) a cargo de la empresa, sin implicación alguna de la Seguridad Social. En muchos otros tienen un permiso pagado por la Seguridad Social, para usar a continuación del parto o la adopción (generalmente llamado de paternidad), cuya duración va de unos días a unas semanas (la media en la Unión Europea es 2,5 semanas). Las madres, en cambio, tienen un permiso de maternidad generalmente mucho más largo que el de paternidad. En segundo lugar, proliferan los permisos conjuntos o transferibles (aunque en algunos países se han ido estableciendo cuotas de utilización exclusiva por parte de cada uno de los progenitores). El hecho de que los hombres, por mucho que hayan cotizado, se vean privados o disminuidos en su derecho y prestación correspondiente, y el fenómeno de que estos derechos puedan ser transferibles, constituye una excepcionalidad en la normativa laboral y de Seguridad Social que tiene un efecto determinante sobre el mantenimiento de la desigualdad en la distribución del tiempo dedicado por hombres y mujeres.

Tabla 1: Definiciones y características de los Permisos por nacimiento

TIPO DE	QUIÉN PUEDE	CUÁNDO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN	PARA QUÉ
---------	-------------	--------	----------	--------------	----------

PERMISOS	TOMARLO				
P. Maternidad	Las madres (en algunos países pueden ceder una parte al otro/a progenitor/a)	A continuación del parto (puede iniciarse antes)	Media europea: 20,5 semanas	Generalmente entre el 75 y 100% del salario	Recuperación del parto y cuidado de la criatura
P. Paternidad	Exclusivamente los padres	A continuación del parto	Media europea: 2,5 semanas	Generalmente igual que el de maternidad	Ayuda durante la recuperación del parto
P. Parental	Generalmente transferible entre ambos progenitores/as (en algunos países, con cuotas intransferibles)	A partir del P. Maternidad y antes de una cierta edad de la criatura	Entre 3 meses y 2 años y medio	Generalmente mal pagados (excepciones notables: países nórdicos y Eslovenia)	Cuidado de la criatura

Fuente: elaboración propia

En este capítulo trataremos de ofrecer una panorámica de los permisos en Europa, atendiendo a la configuración actual (combinación de las características normativas) y a la utilización por parte de hombres y de mujeres. Ambos extremos están íntimamente relacionados: la configuración es determinante del uso, como veremos. Por ello, nos concentraremos en la descripción de los elementos que serán relevantes a estos efectos. Es necesario advertir aquí que el impacto de las distintas características sobre la utilización es muy diferente en cada uno de los sexos. Las mujeres, consideradas tradicionalmente como responsables del cuidado, recurren a cualquier tipo de permiso, especialmente si esa es la única alternativa que se les ofrece para que su bebé esté atendido. Por tanto, el uso que hagan de los permisos va a depender, en primer lugar de dos factores: de que los hombres las releven algún tiempo durante los primeros meses y, posteriormente, de la accesibilidad de los servicios de educación infantil. Muchos hombres, en cambio, se ven, y son vistos, como meros colaboradores para cubrir la parte que la mujer no pueda cubrir y siempre que ello no merme sus ingresos. Existen variaciones minoritarias respecto a este comportamiento sistemático, dependiendo de lo que se ha dado en llamar el ‘poder de negociación’ de la mujer en el seno de la pareja, y que no es ni más ni menos que la capacidad de convencer al hombre para que se tome algo más allá de su permiso intransferible y bien pagado. Naturalmente, muchas circunstancias influyen en dicho ‘poder de negociación’, pero numerosos estudios coinciden en concluir que la más determinante es la situación laboral y el nivel de ingresos de la mujer.

Así pues, describiremos en primer lugar los elementos normativos relevantes de cada tipo de permiso: existencia (para los hombres), duración, remuneración, obligatoriedad y transferibilidad. La diferente combinación de estas características permite clasificar a los países en tres modelos,

según exponemos en el segundo apartado. El tercer apartado profundiza en la descripción de los permisos según los elementos relevantes expuestos. El cuarto está dedicado al uso por hombres y por mujeres de los distintos tipos de permisos en función de sus características. Como conclusión, en base a la configuración de los permisos y a las pautas de comportamiento que nos proporcionan los datos de uso existentes, hemos definido un indicador de cuál es, en cada país, la norma social que se establece mayoritariamente en cuanto a la proporción del permiso que se toman hombres y mujeres, y que, a falta de datos reales, puede servir para aproximar el nivel de (des)igualdad de uso en cada país.

I.- ELEMENTOS RELEVANTES DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO EN EUROPA

1- Existencia del permiso para los hombres

Hombres y mujeres no tienen la misma consideración de posibles titulares de este derecho en gran parte de los países europeos. La tradición histórica y el peso social que todavía tiene en nuestra sociedad el reparto tradicional de papeles explica que las mujeres sean fundamentalmente a quienes se dirige la mayor parte de este tipo de derecho asociado al nacimiento y al cuidado de una hija o hijo, como ya se ha explicado en el capítulo anterior.

Esto se refleja, por una parte, en el hecho de que si bien en todos los países existe un permiso de maternidad o parental reservado exclusivamente para las mujeres, todavía hay países en los que ni siquiera se reconoce el derecho a un permiso de paternidad (o dirigido exclusivamente a los hombres). Austria, Irlanda, Italia o la Rep. Checa se encuentran entre los países que representan el modelo más tradicional, en el que los hombres asumen el papel de proveedores económicos principales y por lo tanto quedan excluidos de los derechos a participar en el cuidado (también en Polonia, que sólo desde enero de 2010 tiene un permiso de paternidad de 1 semana); mientras que las mujeres asumen el papel de cuidadoras en el entorno familiar, aún cuando éstas estén también incorporadas al mercado de trabajo.

Por otra parte, incluso entre aquellos países que sí contemplan a los hombres como destinatarios del derecho al cuidado ante un nacimiento, y que tienen reconocido el llamado permiso de paternidad, hay países en los que éste es inferior a una semana; lo que no puede ser considerado

como una acción de apoyo directo al cuidado por parte de los hombres. Holanda y Grecia son algunos de estos países que siguen sin muestras de interés en implicar de una manera efectiva a los hombres en el cuidado.

2.- Duración de los permisos por nacimiento

La *duración* de los permisos es otro elemento importante, ya que viene a representar el tiempo durante el cual es posible ausentarse del puesto de trabajo. Es evidente que a mayor ausencia menores posibilidades de promocionar y desarrollar la carrera profesional y más tiempo dedicado al cuidado de la nueva criatura. Teniendo en cuenta este esquema, es significativo que los tiempos concedidos a hombres y a mujeres tengan un reparto tan desigual.

Entre los países que contemplan tanto a las mujeres como a los hombres como titulares de un permiso individual y privativo (no transferible) , la característica más común es que los de las mujeres tienen mayor duración que los de los hombres. Algunos ejemplos de la duración en semanas de los permisos intransferibles de mujeres y hombres son: Reino Unido (52 y 2, aunque de las 52 sólo se remuneran 33), Dinamarca (18 y 2) , Finlandia (17,5 y 7), Francia (16 y 2) o incluso España (6 y 2). Aunque la anterior es la situación generalizada, en Noruega y Suecia ocurre que el tiempo destinado como permiso exclusivo de los hombres supera al propio de las mujeres: Suecia (10 respecto a 8,6 semanas) y Noruega (10 respecto a 9). Esta es una situación excepcional que se explica por la coexistencia de unos días especiales ('días del padre') que funcionan a modo de un permiso de paternidad para uso simultaneo al de maternidad; además de la parte intransferible del permiso parental destinada a implicar a los hombres en las tareas de cuidado de la criatura. Sólo hay un país en el que hombres y mujeres tienen reconocida la misma duración de su permiso exclusivo: Islandia, con 3 meses para cada progenitor/a.

Los permisos transferibles (frecuentemente llamados parentales) tienen actualmente una duración mayor que los de maternidad; y por supuesto que los de paternidad. En particular, los permisos pagados a tasas muy bajas, y sin garantía total de reserva del puesto de trabajo ni de cómputo del tiempo como cotizado a efectos de reconocimiento de derechos posteriores, pueden llegar a abarcar un periodo próximo a los 3 años. Mayor aún es la duración en el caso de que no estén pagados, como es el caso de las excedencias en España, que se extienden hasta los 8 años (estos permisos no pagados no los consideramos en este trabajo).

3.- Obligatoriedad del permiso

En algunos países, algunas partes del permiso tienen este carácter obligatorio, como una garantía para el ejercicio efectivo del derecho. En el caso de los permisos de maternidad, tradicionalmente se ha considerado este rasgo como parte de la conquista sindical en la protección de la maternidad. Así, es fundamentalmente en estos permisos donde se ubican los días obligatorios que existen en casi todos los países, como en España (6 semanas), en Portugal (45 días), en Polonia (14 semanas), en Austria (16 semanas), en Estonia (20 semanas), en Islandia (2 semanas), en Alemania (8 semanas) o en Eslovenia (28 días).

En cambio, dado que la participación de los hombres en el cuidado de los menores es aún incipiente y que no hay todavía tradición suficiente para cambiar el 'patrón social', apenas se da esta característica en los permisos destinados a los hombres; las únicas excepciones las representan Bélgica (3 días), Portugal (10 días) y Eslovenia (15 días). Estos países, al introducir este mecanismo garantista, se ponen en cabeza liderando la aceleración del cambio de la norma social en cuanto a la implicación de los hombres.

4.- Transferibilidad

Una característica común a los derechos laborales es que son individuales y de uso privativo; es decir, si no se ejerce el derecho se pierde porque nadie puede aprovecharse del derecho reconocido a otra persona. Los ejemplos más fácilmente identificables son la pensión de jubilación, los días de vacaciones remuneradas o incluso la prestación por desempleo. Si la persona titular no hace uso de ellos, nadie más puede hacerlo. Pues bien, en el caso de los permisos por nacimiento esta característica se desvanece, ya que en la mayoría de los países es posible que, al menos una parte del mismo, pueda transferirse al otro/a progenitor/a. La justificación de esta excepcionalidad se basa en la supuesta 'libre elección' de las 'familias' para que las personas de un mismo entorno familiar puedan elegir quién se dedicará, y durante cuánto tiempo, a cuidar al hijo o hija, según lo que mejor se ajuste a sus necesidades y preferencias. Habría que preguntarse realmente sobre las necesidades de quién, ya que el peso del sistema de roles hace que en muchas ocasiones se confundan las necesidades de las familias con las necesidades y preferencias de las mujeres.

El permiso transferible se puede tomar, en general, a continuación del permiso exclusivo de las madres. En algunos países se trata del permiso parental, de titularidad familiar; en otros, como en España, se trata de una parte (10 semanas) del permiso de maternidad que, aunque es 'en principio' titularidad de la madre, esta puede cedérselo al otro progenitor/a, en el caso en que este esté dispuesto a aceptarlo.

Los países que no cuentan con permiso de paternidad utilizan la transferibilidad del permiso (parental o de maternidad) como forma de contemplar, aunque sea sobre el papel, la posibilidad de que los hombres participen en el cuidado. Ejemplos de este fenómeno son Austria, Irlanda, Italia y República Checa.

Así, los permisos transferibles ofrecen la apariencia de igualitarios y equitativos, ya que aparentemente no adjudicarían la tarea del cuidado a las mujeres sino que, además, permitirían el ejercicio de la llamada 'elección familiar'. Sin embargo, el problema en la práctica es que, curiosamente, el ejercicio de esa supuesta 'libre elección' suele tener como resultado que cuando un permiso es transferible lo usan las mujeres y, por tanto, funciona como una ampliación del permiso de maternidad; es decir, son las mujeres mayoritariamente quienes decidirían 'libremente' utilizar la casi totalidad de los permisos sujetos a la negociación familiar; lo que provoca que sean ellas quienes se ausenten más tiempo de su puesto de trabajo, interrumpiendo el desarrollo de sus carreras y expectativas laborales. A la vista de esta experiencia, los países que antes inventaron los permisos transferibles, como Suecia, han ido estableciendo posteriormente cuotas reservadas a los padres, como única manera de que ellos participen en la práctica.

¿Por qué los permisos por nacimiento deben ser intransferibles?

Porque según la filosofía de la Seguridad Social, cada persona acumula cotizaciones que luego le proporcionan prestaciones económicas cuando situaciones como enfermedad, jubilación o desempleo le impide trabajar. Todas estas prestaciones son personales e intransferibles; o se usan o se pierden, porque no se pueden ceder a otras personas (como la jubilación o la prestación por desempleo). Curiosamente, esta regla de individualidad se rompe exclusivamente en el caso del cuidado

5.- Remuneración

La remuneración de los permisos por nacimiento tiene el carácter de sustitución de rentas, y su disfrute es incompatible con la percepción de ingresos salariales. Así pues, el criterio de

remuneración del permiso es un elemento importante, ya que para que una persona empleada pueda ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo, sin perder su independencia económica, necesita otra fuente de ingresos que reemplace el salario que deja de percibir durante el tiempo que está de permiso. Según como sea el criterio de remuneración de la prestación, puede provocar que la decisión de utilizar el permiso por nacimiento conlleve una pérdida económica o bien minimizar ésta lo máximo posible.

La característica general es que los permisos de maternidad están remunerados a una tasa de reemplazo del salario cercana al 100% (en la mayor parte de los países supera el 80%). En Austria, Francia, Alemania, Dinamarca, España, Eslovenia, Estonia, Grecia y Holanda llega al 100%; en Finlandia y Reino Unido lo están al 90% (los primeros 56 días en el caso de Finlandia); en Italia, Irlanda y Noruega al 80% . En unos pocos países la remuneración se sitúa entre el 70% y el 80%, como en Suecia (al 77,6% desde el 2008) e Islandia (al 75% desde 2010); en Hungría (al 70%) y parte en Finlandia (al 70% los últimos 48 días) o en la Rep. Checa (al 60%).

También es algo común que donde existe permiso de paternidad esté remunerado a la misma tasa que el permiso de maternidad. Sin embargo, algunos países establecen criterios de menor pago al permiso exclusivo de los hombres, como Finlandia con un 70% (90% de las mujeres para los primeros 56 días y el resto también al 70%); Alemania con un 67% (100% para las mujeres); o Reino Unido con un pago para los hombres de un importe fijo de 150€ cada semana de permiso, mientras que el permiso exclusivo de las mujeres se remunera al 90% del salario. El caso más pintoresco lo representa Estonia, en donde desde 2009 ya no se remunera el permiso de 2 semanas de paternidad, respecto al 100% del salario que perciben las mujeres.

Las partes transferibles, remuneradas, suelen estarlo a menor importe e incluso en una cuantía mínima fija y no relacionada con el nivel de salario que se deja de percibir. Este es el caso, por ejemplo, de Austria, Francia, Polonia, Bélgica, Holanda o Rep. Checa. Excepción notable la constituyen los países escandinavos y Eslovenia, donde los permisos transferibles están igualmente remunerados, y el nivel de remuneración es comparativamente alto: 75% en Islandia⁵, 77,6% en Suecia (270 días al 77,6% y 90 días a un importe fijo de 19 euros diarios), 80% en

⁵ En Islandia la remuneración ha bajado en la práctica con los recortes introducidos a raíz de la bancarrota financiera y que se consideran coyunturales. Entre estos recortes se encuentra una disminución del tope superior tan importante que puede llegar a afectar a una parte sustancial de los salarios, especialmente de los masculinos; así como la reducción del 80% al 75% del pago del permiso.

Noruega y 100% en Dinamarca. Portugal y España tienen una parte transferible corta y remunerada al 100%, que surge de la posibilidad que se estableció en un momento dado de ceder parte del permiso de maternidad.

II.- CLASIFICACIÓN DE PAÍSES SEGÚN LA COMBINACIÓN DE LOS ELEMENTOS RELEVANTES

Según la combinación de los elementos explicados anteriormente podemos diferenciar los siguientes modelos de comportamiento de países (Wall, K. y Deven, F. 2009; Castro, C. 2009):

A) Países con “1 año total de permisos” bien pagados. 1 año es el tiempo total que se distribuye entre las partes intransferibles de cada progenitor/a y la destinada a la posibilidad de compartir (transferible) entre ambos/as. Estos países, en general, asumen la necesidad de facilitar que el/la menor pueda tener la atención y cuidado personal de sus respectivos progenitores/as durante el primer año de su vida y en casa, para pasar posteriormente al sistema de educación infantil u otras combinaciones de servicios de cuidado.

Este modelo se da en países que han iniciado el cambio de modelos de parentalidad y que están consiguiendo una menor incidencia del modelo de familias con una única persona perceptora de rentas. Suecia, Noruega, Dinamarca y Eslovenia son los países más representativos de este grupo. Islandia se aproxima, aunque el permiso solo tiene una duración total de 9 meses. Finlandia también se aproxima, aunque el pago es inferior. La diferencia fundamental es que mientras para Suecia e Islandia, así como en las tendencias de reforma en Noruega, la implicación de los padres es uno de los elementos clave, en el caso de Dinamarca, Eslovenia y Finlandia ésta implicación no adquiere tanta importancia, lo que se refleja en la cortísima duración de la parte reservada al padre (dos semanas en Dinamarca), en el menor pago en Finlandia (7 semanas al 70%) o incluso en la combinación de ambas situaciones: en Eslovenia la parte reservada al padre consta de 2 semanas bien remuneradas y otras 13 a un importe ínfimo de 160 euros al mes (-aún así, es interesante destacar que las dos semanas bien remuneradas de Eslovenia son obligatorias-). En Suecia, Noruega e Islandia, al contrario, la cuota paternal incluida en el permiso parental es la misma que la maternal (2 meses en Suecia, algo más en Noruega y 3 en Islandia); e incluso los dos primeros países cuentan además con unos días especiales para los

papás (10 días y dos semanas respectivamente).

B) Países con un “permiso entre uno y tres años generalmente no bien remunerado”. Este modelo se nutre de la fuerte creencia y aceptación de que es la madre quien ha de permanecer en casa al cuidado del bebé, durante al menos los tres primeros años, y se refuerza con los discursos de exaltación de la maternidad y la lactancia materna.

Alemania, Austria, República Checa, Polonia y Hungría son los países más representativos de este grupo, en los que se da una combinación entre un permiso de maternidad (entre 16 y 28 semanas) bien pagado y la posibilidad de ampliarlo, a través del permiso parental, transferible, hasta que el hijo o hija cumpla 3 años; aunque esta ampliación de tiempo sea a costa de una remuneración de importe fijo a baja cuantía (624€ en Austria o 300€ en Rep. Checa). Estonia destaca por la alta remuneración del primer tramo: 20 semanas de maternidad y 62 semanas transferibles, todo al 100% (para los padres hay dos semanas sin remuneración). En Francia el pago llega hasta los 3 años para los hijos/a a partir del segundo.

C) Países con 'permisos cortos bien remunerados'. Se corresponden con países en los que se ofrecen incentivos para que las mujeres puedan retirarse del empleo (total o parcialmente) para dedicarse a ejercer su maternidad. Se les ofrece un permiso de maternidad bien remunerado (generalmente al 100% del salario), con una duración típica de 4 a 5 meses. Después, las mujeres pueden acogerse a las facilidades para reducción de jornada, en caso de que quieran continuar en el mercado laboral (emblemático de este recurso al tiempo parcial es Holanda, país en el que el 75% de las mujeres empleadas están en ese régimen). También pueden tomarse excedencias largas, que generalmente estarán no remuneradas, aunque algunos periodos iniciales pueden obtener alguna remuneración y reconocimiento como periodos cotizados (como en España); y en algunos casos a un importe ínfimo del salario (como en Italia, al 30% durante medio año). Grecia, con 17 semanas al 100% para las madres y dos días para los padres, sería representativo de este grupo. También entraría Bélgica, con 15 semanas para las madres bien remuneradas y otros 3 meses a un importe fijo de aproximadamente 650 euros/mes (y 10 días para los padres bien remunerados). Portugal también estaría en este grupo, aunque la reforma de 2009 ha alargado el permiso y, sobre todo, ha concedido mucho más protagonismo a los hombres (véase capítulo anterior).

III.- CONFIGURACION DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO EN EUROPA

En este apartado intentaremos desgranar las características de los permisos en los distintos países, atendiendo a los elementos relevantes antes señalados. Para ello, tendremos presente que los estudios comparativos sobre el uso de los permisos por nacimiento en diferentes países revelan que tanto el criterio de intransferibilidad como el de remuneración son los principales factores que influyen en el uso del permiso por parte de los hombres (Castro, C. Pazos, M. 2008).

1.- Configuración básica: duración y grado de intransferibilidad de los permisos remunerados

En la tabla 2 se recogen los datos básicos de cómo se configuran los permisos por nacimiento en cada país. La observación de los mismos facilita un panorama sobre a quién se dirigen y cuál es su remuneración. La tabla muestra la evidencia de qué países todavía no consideran a los hombres como titulares del derecho; la diferente duración entre los permisos dirigidos a los hombres (cuando existen) respecto a los de las mujeres; y el menor criterio de remuneración de los permisos conjuntos o transferibles, que en algunos países ni siquiera establecen un porcentaje del salario sino a través de un importe fijo que suele ser de poca cuantía.

Tabla 2: Permisos por nacimiento en Europa. 2010

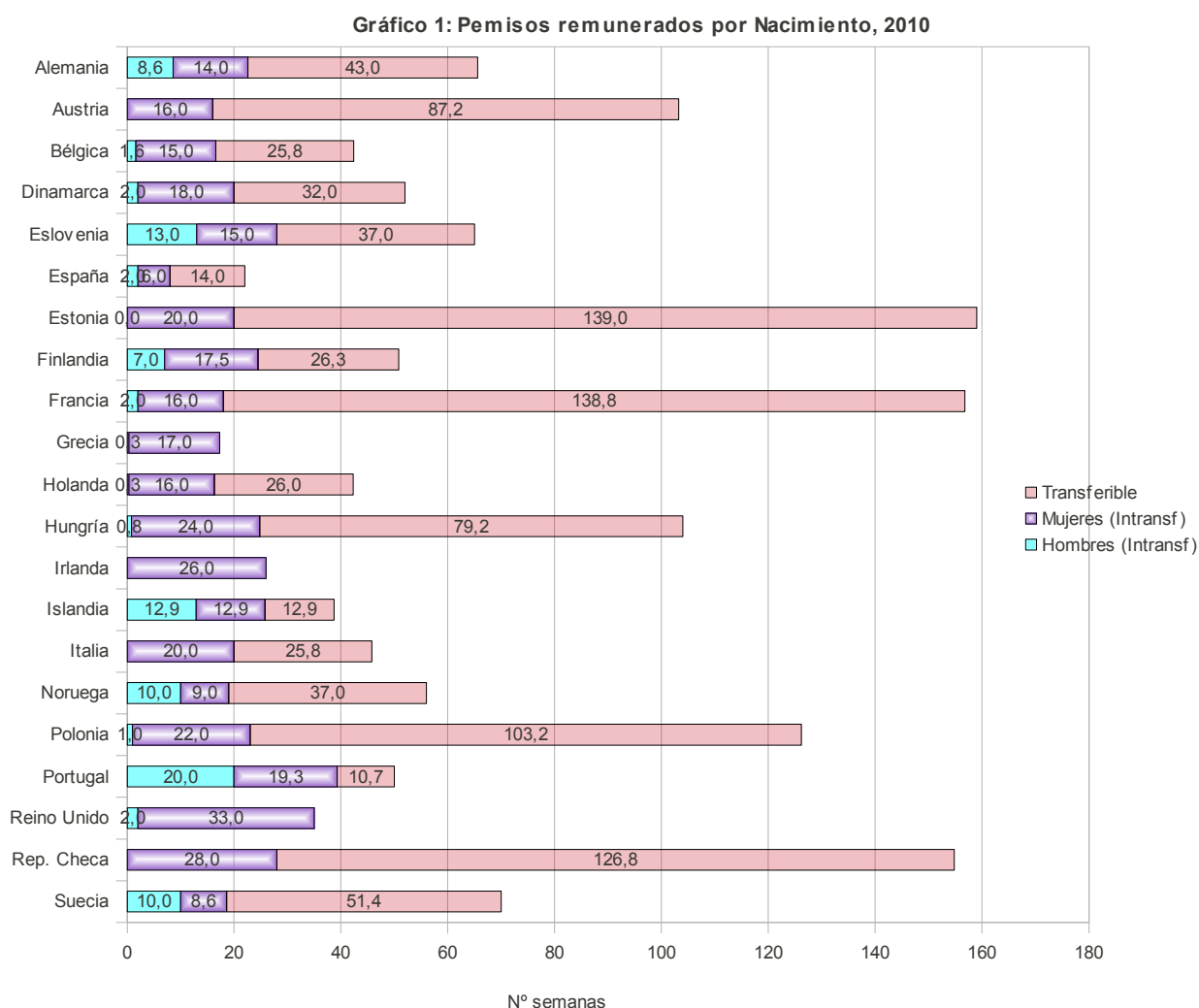
	HOMBRES INTRANSFERIBLES		MUJERES INTRANSFERIBLES		CONJUNTO O TRANSFERIBLE	
	Duración: sem.	REMUNERACIÓN (mes)	Duración: sem.	REMUNERACIÓN (mes)	Duración: sem.	REMUNERACIÓN (mes)
ALEMANIA ⁽¹⁾	8,6	67%	14	100%	43	67%
AUSTRIA ⁽²⁾	-	-	16	100%	87,2	624,00 € (62% salario mín.)
BÉLGICA ⁽³⁾	1,6	100% 3 días + 82% 7 días	15	82% 1 mes + 75% resto	25,8	653,22 € (46% salario mín.)
DINAMARCA ⁽⁴⁾	2	100%	18	100%	32	100%
ESLOVENIA	13	2 s al 100% + 11 s a 162€/mes (29% salario mínimo)	15	100%	37	100%
ESPAÑA	2	100%	6	100%	14	100%
ESTONIA ⁽⁵⁾	-	-	20	100%	139	100% para 62 semanas 40 €/mes 77 semanas (14% salario mínimo)
FINLANDIA ⁽⁶⁾	7	70%	17,5	90% los primeros 56 días 70% 46 días	26,3	75% para los 30 días 70% 128 días restantes
FRANCIA ⁽⁷⁾	2	100%	16	100%	138,8	553,00 € 790,00 € (40% y 55% salario mínimo)
GRECIA	0,3	100%	17	100%	-	-
HOLANDA ⁽⁸⁾	0,3	100%	16	100%	26	704,00 € (50% salario mín.)
HUNGRÍA	0,8	100%	24	70%	79,2	70%
IRLANDA ⁽⁹⁾	-	-	26	80%	-	-
ISLANDIA	12,9	75%	12,9	75%	12,9	75%
ITALIA	-	-	20	80%	25,8	30%
NORUEGA ⁽¹⁰⁾	10	80%	9	80%	37	80%
POLONIA ⁽¹¹⁾	1	100%	22	100%	103,2	100,00 € (29% salario mín.)
PORTUGAL	20	100% 7,1 s + 25% 12,9 s.	19,3	100% 6,4 s. + 25% 12,9 s.	10,7	100%
REINO UNIDO ⁽¹²⁾	2	150 €/semana (58% salario mínimo)	33	90%	-	-
REP. CHECA ⁽¹³⁾	-	-	28	60%	126,8	300,00 € (92% salario mín.)
SUECIA ⁽¹⁴⁾	10	77,6%	8,6	77,6%	51,4	77,6% para 38,6 semanas 571,9 € para 12,8 s (19€/día)

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de *International Review of Leave Policies and Related Research*, 2009 y 2010.

- (1) Alemania: La extensión total del permiso parental es de 12 meses, entre los que se incluyen los 2 intransferibles para las madres; este periodo se incrementa en 2 meses más cuando los padres hacen uso de 2 meses. La remuneración durante todo el periodo transferible y también durante los meses del padre es al 67% con el límite de 1.800 € por mes.
- (2) Austria: El permiso puede durar hasta que la criatura cumpla 2 años, pero el pago puede tener mayor duración. Las familias pueden optar por 4 modelos de pago, según prefieran más importe durante menos tiempo o más tiempo con menor pago; en esta tabla se considera el que se ajusta con la duración del permiso: de 20 a 24 meses a razón de 624 € cada mes.
- (3) Bélgica: El permiso intransferible de los hombres es de 10 días, de los cuales 3 son obligatorios. El permiso parental es de 3 meses a tiempo completo por cada progenitor/a, o 6 meses a media jornada por cada quien o incluso 15 meses a 1/5 parte del tiempo. Además, existe en el sector privado un 'sistema de crédito de tiempo' que es una especie de excedencia remunerada durante un año.
- (4) Dinamarca: El pago es del 100% del salario con un techo de 100€ por día laboral; el mismo techo opera como límite en el pago de permiso de paternidad y para el parental.
- (5) Estonia: El permiso parental puede alcanzar hasta que el hijo/a cumple los 3 años. Hay 2 sistema de pago: a) 62 semanas al 100% con un límite de 2.260 € al mes; y b) el resto hasta el tercer cumpleaños, se remunera a un importe fijo de 40 € por mes a ambos progenitores/as.
- (6) Finlandia: El permiso de maternidad son 105 días laborales. El permiso de paternidad son 18 días laborables y además 24 días 'bonus' para aquellos padres que se hayan tomado las últimas 2 semanas del permiso parental. Límites que operan en la remuneración de los permisos: la parte de Maternidad que se paga al 90% tiene un techo de 50.606€, las partes que se remuneran al 70% tienen de techo 32.892€.
- (7) Francia: El importe básico es el CLCA de 553€; en el caso de familias con 1 hijo/a dura 6 meses, para familias con 2 hijos/as o más, dura hasta que cumpla los 3 años. Para familias con 3 o más hijos/as existe un complemento adicional, el COLCA, de 790€/mes hasta el tercer año de la criatura; este COLCA es a condición de dejar de trabajar durante el tiempo que dure la prestación.
- (8) Holanda: En el pago del permiso intransferible de las mujeres opera como límite el importe máximo del subsidio por enfermedad: 186,65 € diarios. El pago del permiso parental se realiza a través de una reducción de impuestos.
- (9) Irlanda: La duración del permiso de maternidad son 42 semanas, de las cuales solo se remuneran 26 al 80%, con un techo de 270€ por semana. Además, existen como permiso parental 14 semanas, por progenitor/a e hijo/a que no están remuneradas.
- (10) Noruega: El permiso intransferible de los hombres está integrado por 2 semanas ('días del papá') cuyo pago depende de los convenios colectivos y 10 semanas que son la cuota intransferible del padre en el permiso parental remunerado. La remuneración del permiso parental puede ser del 100% o del 80%; no obstante, si se opta por el 100%, su duración se reduce en 10 semanas. El techo del pago es de 54.230 €.
- (11) Polonia: El permiso de paternidad de 1 semana se creó en 2010 y se ha previsto incrementarlo a 2 semanas en 2012. El permiso de maternidad es de 22 semanas, de las cuales 14 son obligatorias, y está previsto aumentarlo hasta 26 semanas entre el 2012 y 2014. El permiso parental es de 36 meses, aunque la remuneración se limita a 24 meses con la condición de que los ingresos percápita no superen los 125 € mensuales.
- (12) Reino Unido: El permiso de maternidad es de 52 semanas, aunque sólo 33 semanas están remuneradas al 90%, el resto no se pagan. Existe un permiso parental del 13 semanas por progenitor/a e hijo/a, pero no está remunerado.
- (13) Rep. Checa: Pueden elegir entre 3 opciones de 'prestación del p.parental' 1) larga, hasta que la criatura tenga 21 meses, al importe básico de 300 €/mes o bien hasta que la criatura tenga 48 meses a 150 €/mes; 2) intermedia, hasta que la criatura tenga 36 meses, a 600 €/mes; y 3) corta, sólo para familias con el permiso de maternidad mínimo (15 €/día natural), que pueden optar, hasta que la criatura tenga 24 meses por 445 €/mes.
- (14) Suecia: En total tienen 480 días de permiso parental, de los cuales 60 días son intransferibles para los hombres y otros 60 días intransferibles para las mujeres. Además, los hombres tienen 10 días de permiso de paternidad. Se remunera todo al 77,6% salvo los últimos 90 días del permiso transferible que lo están aun importe fijo de 19 € al día.

El gráfico 1 es simplemente una traslación de la tabla 2 para su mejor visualización. Islandia aparece, una vez más, como el país más representativo del cambio de modelo hacia la igualdad.

En el mismo gráfico también destacan países como Suecia, Eslovenia Noruega e incluso Portugal, que podrían protagonizar la tendencia hacia la equiparación de las partes intransferibles que corresponden a hombres y a mujeres. Sin embargo, la preeminencia de la parte transferible del permiso en estos países pone en cuestión la 'benevolencia' de su modelo.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de 'International Review of Leave Policies and Related Research', 2010 y 2009

2.- Grado de remuneración

La medida en que los permisos por nacimiento estén remunerados es relevante, además de para el bienestar de la persona beneficiaria, para el uso por parte de ambos sexos. En efecto, la baja remuneración puede llevar a la pérdida de la independencia económica subsiguiente a la decisión de una persona de ausentarse del puesto de trabajo para atender necesidades del cuidado ante un nacimiento. Esta circunstancia no condiciona radicalmente las decisiones de las mujeres (que

ante la falta de alternativas se toman todo tipo de permisos) pero sí las de los hombres: en todos los países se constata que ellos no se toman masivamente los permisos que no están bien remunerados. Por ello, es importante diferenciar el **grado de remuneración** que se establece, con el objeto de valorar sus posibles efectos.

En base a este criterio, diferenciaremos cuatro tipos de países, según los permisos estén *bien remunerados* (del 75 al 100% del salario), *regular remunerados* (del 60 al 74% del salario), *mal remunerados* (del 50 al 64%) o *muy mal remunerados* (por debajo del 50% o a cuantía fija de bajo importe). En los gráficos 2 y 3 se muestran las duraciones de los permisos intransferibles de hombres y mujeres según el tipo de remuneración; y en el gráfico 4 las de los permisos conjuntos o transferibles. Una rápida lectura visual a ambos gráficos muestra que existe una mayor incidencia de permisos *bien remunerados* entre los permisos intransferibles de las mujeres que entre los permisos intransferibles de los hombres. Los permisos *regular remunerados* (entre el 60 y el 74% del salario) están presentes tanto en los permisos de las mujeres como en los de los hombres; ahora bien, estos últimos tienen menor duración.

En el gráfico 4 se percibe la menor remuneración que tienen los permisos conjuntos o transferibles, y la mayor duración de los mismos, respecto a los intransferibles. Es importante recordar que en algunos países, como España, la parte transferible remunerada forma parte del permiso de maternidad; y por ese motivo se encuentra bien remunerado.

El caso de Portugal, tras la última reforma del 2009, provoca interpretaciones no exentas de confusión. Por una parte parece vislumbrarse un intento de ruptura con la denominación tradicional de los permisos (eliminando los viejos términos de 'maternidad' y 'paternidad'). Por otra parte, incluye (además de otros 10 días también intransferibles pero voluntarios) 10 días obligatorios para los padres (a tomar durante el primer mes tras el nacimiento). Esta obligatoriedad sirve de garantía al ejercicio efectivo del permiso por parte de los hombres, acelerando el cambio de la 'norma social'. Otra novedad, también notable, es la concesión de un mes intransferible para los hombres, aunque a costa de un enorme e injustificable galimatías terminológico y reglamentario (ver capítulo anterior). Desde luego, el cambio de la realidad no es tan radical como parecía prometer el de las denominaciones. Además, gran parte del permiso intransferible se remunera sólo al 25% (tres meses para cada progenitor/a, que constituyen el llamado 'permiso parental adicional'); esta baja remuneración lo invalida a efectos de la utilización generalizada por parte de los hombres.

En resumen, se puede decir que el mensaje que trasladan los países europeos a su población, a través de la configuración de los permisos por nacimiento, es que la responsabilidad del cuidado ante un nacimiento corresponde fundamentalmente a las mujeres. A ellas está destinado el mayor tiempo y la mejor remuneración de los permisos intransferibles. La parte intransferible de los hombres es corta y/o mal remunerada. Finalmente, los permisos transferibles son cada vez más largos. Esta configuración provoca, como se explicará a continuación, que las mujeres utilicen cerca del 100% del tiempo total.

PERMISOS INTRANSFERIBLES SEGÚN GRADO DE REMUNERACIÓN EN LA UE, 2010

Gráfico 2: MUJERES

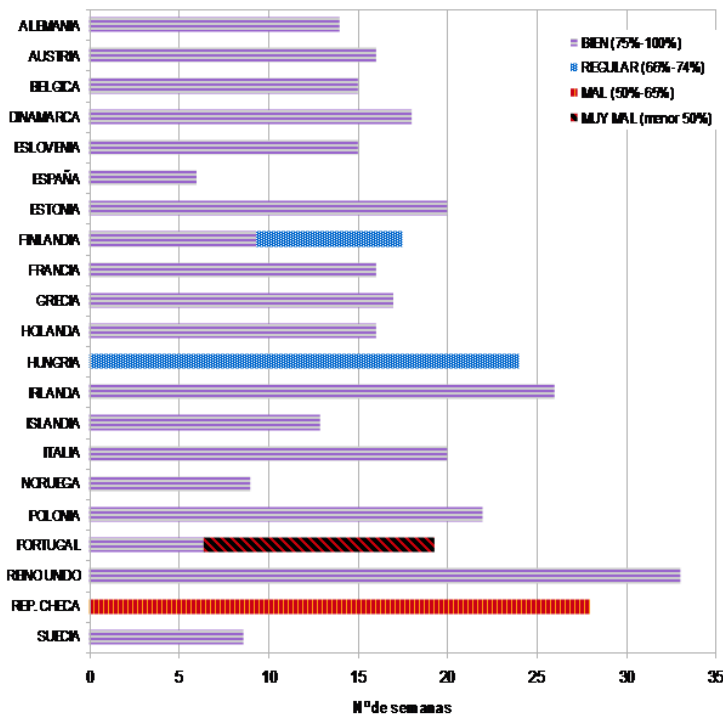
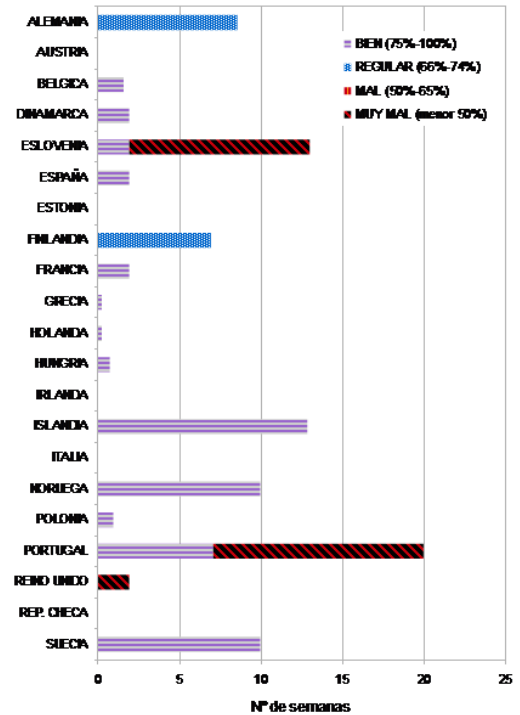


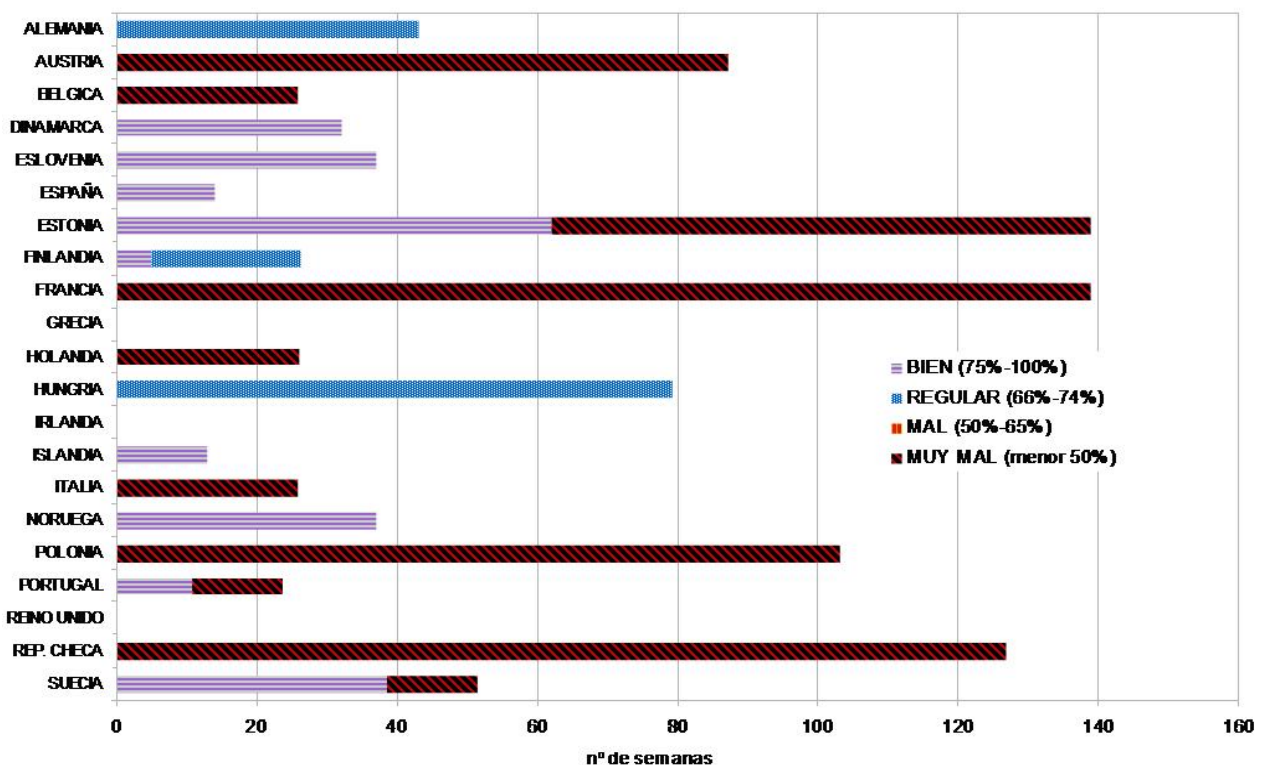
Gráfico 3: HOMBRES



Fuente: elaboración propia a partir de 'International Review of Leave Policies and Related Research', 2010, 2009.

PERMISOS TRANSFERIBLES SEGÚN GRADO DE REMUNERACIÓN EN LA UE, 2010

Gráfico 4: TRANSFERIBLES



Fuente: elaboración propia a partir de 'International Review of Leave Policies and Related Research', 2010, 2009.

IV: USO DE LOS PERMISOS: PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DIFERENCIADAS POR SEXO

No siempre es fácil conseguir estadísticas sobre el uso que hacen hombres y mujeres de los permisos. De hecho, hay una carencia generalizada de indicadores consistentes que permitan comparar su tiempo de dedicación efectiva. Muchos países ofrecen desagregados por sexo los datos sobre el número de personas que ejercen los distintos tipos de permisos (número de procesos), pero casi ninguno ofrece la duración media. Sin embargo, estos datos son imprescindibles para valorar la desigualdad real en el uso, que es mucho mayor que la que sugiere la simple diferencia en el número de procesos. En España, por ejemplo, según los datos publicados regularmente, en 2010 el 98,3% del total de procesos de maternidad (que incluye parte transferible) corresponde a mujeres y el 1,7% restante a hombres. Sin embargo, la duración media de los procesos de maternidad femeninos es de 16 semanas, mientras que la duración media de la parte transferible que utilizan los hombres es mucho menor (inferior a una semana)⁶. Como resultado de combinar estas informaciones se obtiene que, del tiempo total dedicado a permisos de maternidad, corresponde un 99,5% a las mujeres y un 0,5% a los hombres. Aún así, para llegar a obtener el indicador del tiempo total dedicado a permisos en un determinado año por parte de hombres y de mujeres en España, habría que combinar estos últimos datos con los correspondientes al permiso de paternidad. Pues bien, solamente los países nórdicos publican regularmente este indicador global del ‘número total de días de permisos disfrutados por hombres y mujeres cada año en el país’.

A pesar de esta penuria generalizada de información, tenemos evidencias suficientes que nos permiten conocer los patrones de comportamiento en cuanto al diferente uso del permiso que realizan hombres y mujeres. Para ello, nos apoyaremos en las estadísticas y en la investigación disponible sobre los efectos de los cambios legislativos, sobre todo en los países nórdicos; así como en la fragmentaria información del resto de los países. La dificultad originada por la insuficiencia de los datos disponibles, sin embargo, se compensa con la poca variabilidad que se observa en las respuestas mayoritarias por parte de cada sexo ante las diferentes regulaciones: como veremos, las pautas se repiten, conformando normas sociales a las que se adaptan respectivamente la mayoría de los hombres y la mayoría de las mujeres de cada país. Además, estas normas sociales de cada sexo se imponen con relativa inmediatez a partir de las reformas.

⁶ Según datos no publicados, facilitados por la Seguridad Social la PPIINA.

Por ejemplo, en España el permiso de paternidad (intransferible y pagado al 100%) ha pasado a constituirse en norma, con una tasa de participación de los padres por encima del 80% desde el primer año de implantación. Igualmente, en Islandia, los 3 meses intransferibles y bien pagados de permiso para los hombres se han convertido en norma social, a pesar de que su gran duración (la mayor hasta ahora) hubiera hecho concebir dudas previas sobre lo masiva que iría a ser su utilización; y los padres que no se lo toman son considerados malos padres (Gislason, I.V. 2007). Hay que señalar que los hombres son más selectivos en el uso de los permisos (solo se toman los intransferibles y bien pagados); mientras que las mujeres tienden a tomarse mayoritariamente todos los permisos que se les ofrecen a menos que no estén pagados en absoluto o que, a partir de una determinada edad de la criatura, exista un sistema de educación infantil accesible (Francia). A continuación detallaremos estas tendencias, dibujando las pautas de comportamiento diferenciado en el uso de los distintos tipos de permisos por parte de hombres y de mujeres.

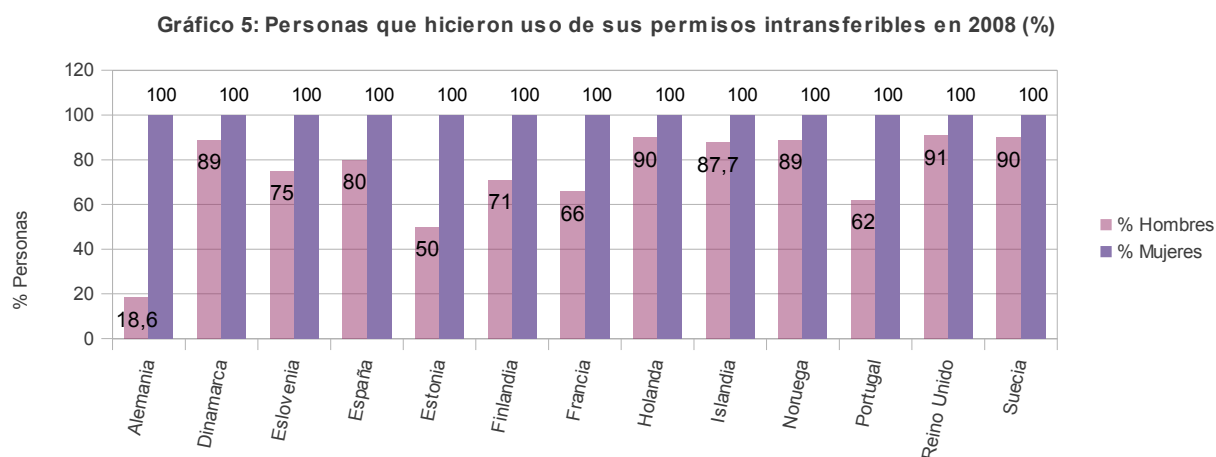
A) Permisos intransferibles

En el gráfico 5 se muestra el porcentaje de mujeres y de hombres empleadas/os beneficiarias de prestaciones asociadas a un permiso intransferible en cada país. Prácticamente el 100% de las mujeres empleadas tienen algún derecho exclusivo (en muchos casos con una parte obligatoria), y en todo caso es insignificante el número de mujeres que no se toman su derecho intransferible y bien pagado, como es generalmente el de maternidad.

El comportamiento de los hombres, en cambio, está más relacionado con otros factores que intervienen en la configuración de los permisos. De hecho, los porcentajes de hombres haciendo uso de su permiso **intransferible** no alcanzan el 100%, aunque en muchos países se sitúan entre el 80% y 90%. España (80%), Islandia (88%) Dinamarca (89%), Noruega (89%), Suecia(90%) y Reino Unido (91%) son los países con más alta proporción en la utilización masculina de este permiso intransferible, y también (con la excepción del Reino Unido) son los que mayor remuneración ofrecen del mismo, del 80% en Islandia, Noruega y Suecia (hasta el 2008, cuando por ajuste presupuestario se redujo al 77,6% en Suecia y al 75% en Islandia), del 90% en Dinamarca y del 100% en España.

En otros países la respuesta de los hombres con derecho al permiso intransferible resulta algo más tímida; entre el 50% y el 75% se encuentran Estonia (50%) en 2008, único año en el que

estuvo en vigor un permiso de paternidad de 2 semanas pagado. En 2009 se suprimió su remuneración como parte de las políticas de ajuste ante la crisis económica; Portugal (62%) con un permiso de paternidad de 10 días antes de la reforma aprobada en el 2009 de la que todavía no hay datos; Francia (66%) con un permiso de 2 semanas y Eslovenia (65%) que con un permiso de 13 semanas sólo remuneraba de éstas 15 días al 100%, y el resto, a una cuantía bajísima.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de 'International Review of Leave Policies and Related Research', 2009.

En el gráfico 5 se observa también que la menor respuesta en el uso por parte de los hombres de su permiso intransferible se da en Alemania, con apenas un 19%; y este resulta ser uno de los países en los que la remuneración de este permiso, surgido de la reforma aprobada en 2007, es menor (67% del salario con un tope máximo de 1800 €/mes). En Reino Unido, el 91% de los padres empleados tomaron algún día libre alrededor del nacimiento de su criatura; entre éstos, se estima que el 50% utilizó los 10 días de su permiso de paternidad y un 31% menos de ese tiempo (Maternity Rights 2007 Survey).

Estos datos reflejan, por una parte, que el factor remuneración resulta relevante para conseguir un mayor uso del permiso intransferible por parte de los hombres: ellos utilizan masivamente su permiso intransferible por nacimiento cuando éste se encuentra bien remunerado, esto es, a tasas cercanas al 100% del salario. Para otros niveles de remuneración, el comportamiento individual será el resultado de sopesar diversas variables, como la pérdida económica por ausentarse del puesto de trabajo, la influencia del patrón social existente respecto a los cuidados en su entorno y, según nos muestran las encuestas, la posición de la mujer en cuanto al empleo y a los ingresos.

La observación de cuántos hombres y mujeres utilizan alguna parte de sus permisos intransferibles es importante; pero también es relevante el número de días utilizados y la evolución de ese dato en el tiempo, especialmente en países que han hecho reformas en su sistema de permisos. El gráfico 6 muestra el porcentaje de días de permiso que utilizan los hombres sobre el total de días utilizados por hombres y mujeres. En el gráfico figuran únicamente los países nórdicos porque son los únicos en los que se publica este indicador.

En el gráfico se percibe cómo en Islandia el número de días que se toman los padres va aumentando a medida que se implementa gradualmente la reforma de los permisos (de 2001 a 2003) que establece 9 meses de permiso bien pagado repartido en 3 meses intransferibles para los padres (1 desde 2001, 2 desde 2002 y 3 desde 2003); 3 meses de permiso intransferible para las madres; y otros 3 meses a dividir entre ambos de mutuo acuerdo (3/3/3). Curiosamente, el actual 33% del número total de días tomados por los hombres que se observa en el gráfico (el restante 67% corresponde al porcentaje de días tomados por las mujeres) se corresponde con el porcentaje que representan los 3 meses de los hombres respecto a los 9 meses en total. También el caso de Suecia resulta bastante evidente: los hombres se toman el 22,3% de la duración total en 2009, lo que viene a representar, respecto al total, algo más que la suma de sus 2 meses intransferibles de permiso parental y los 10 'días del papá'⁷. En los otros países nórdicos, Finlandia, Dinamarca y Noruega, en donde se da un menor uso respecto a Islandia y Suecia, también se repite el comportamiento, ya que lo que representa la duración del permiso que se toman los hombres se acerca al tiempo que tienen reconocido como intransferible respecto al total de permiso existente. La tendencia de Noruega apunta a un lento pero sostenido crecimiento en este sentido: hasta el 2005 los hombres tenían 5 semanas de permiso intransferible ('father's quota'), lo que representaba un 7,7% sobre el total de permiso existente, y que era lo que se tomaban la gran mayoría de los hombres; en 2006 se aumentó hasta 6 semanas y las estadísticas de 2007 reflejaron que más del 70% de los padres utilizaban ya más de 5 semanas de permiso. Esta tendencia continúa con el efecto de la nueva subida a 10 semanas en el 2009, que se tradujo en un 18% de la duración total (56 semanas) en 2010.

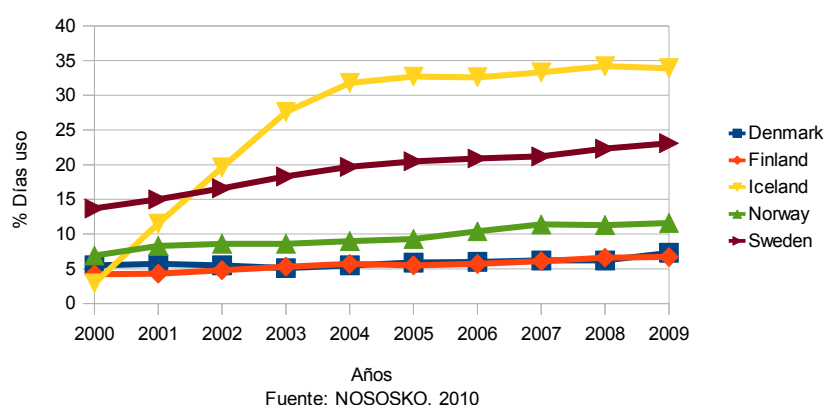
Así pues, los datos recogidos en el gráfico 6 evidencian que los hombres no se muestran indiferentes ante la existencia de un permiso intransferible que les corresponde en exclusividad, si

⁷ Esta parte de los padres representan el 17,5% del total de días bien remunerados. No consideramos aquí los 90 últimos días del permiso transferible, que están remunerados a solamente 19€/día. Esta mala remuneración con el derecho universal a la educación infantil pública desde 1 año de edad, hace que, como 'norma social', las madres no se tomen esta última parte masivamente.

este está bien pagado. Y por otra parte, que una vez que éste existe y está bien remunerado, la duración del mismo será el referente en cuanto al tiempo que permanecen ausentes de su puesto de trabajo para ejercer el cuidado ante un nacimiento.

En resumen, se puede concluir que los hombres se toman, en general, la duración de su permiso intransferible bien pagado; Estos datos coinciden con los indicios que tenemos sobre otros países. Por ejemplo, en Eslovenia, de las 13 semanas de permiso, el 75% utilizan sólo 15 días, que son los que están bien remunerados (al 100%) y además son obligatorios. 15 días también es el promedio de lo que se toman en Finlandia, a pesar de tener disponible el 'mes del papá' (18 días laborables más 12 días de 'bonus', que se han convertido en 24 días en 2010), pero ese mes intransferible (del papá) está condicionado a la utilización de las últimas dos semanas de la parte transferible (permiso parental). Este dato es muy interesante por ser indicativo de otro comportamiento que se observa sistemáticamente (como en Alemania): si para obtener el derecho

Gráfico 6: % Días de permiso que usan los hombres

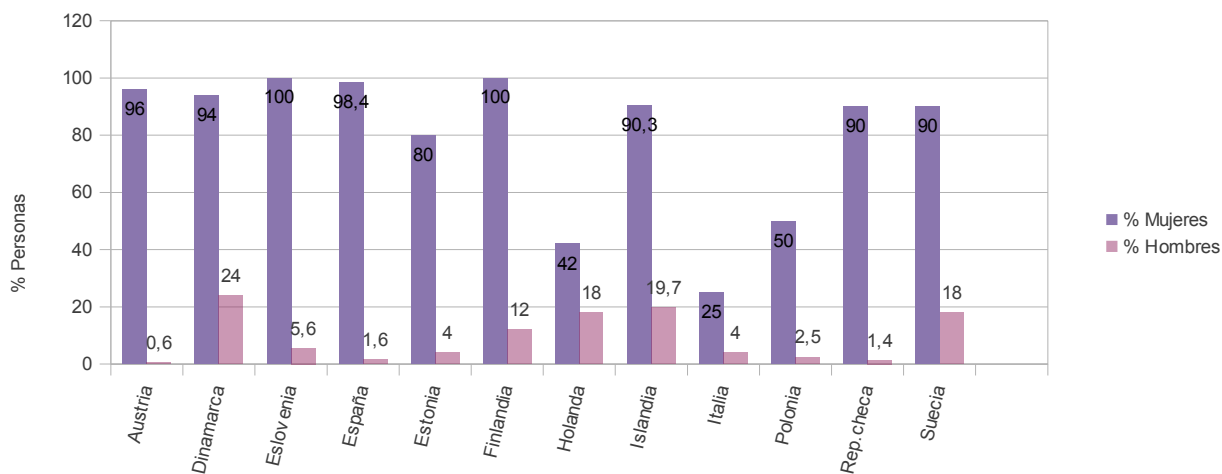


tienen que utilizar parte del permiso transferible, tampoco se lo toman masivamente (y en este trabajo, por tanto, no lo consideramos como 'intransferible').

B) ¿Para quién son los permisos transferibles?

Respecto a cómo se distribuye el uso de los permisos cuando son **transferibles**, las evidencias resultan aún más nítidas. En el gráfico 7 se ofrece el porcentaje de empleados y empleadas que utilizan en alguna medida los permisos de este tipo que les corresponden. Como se observa claramente, son mayoritariamente mujeres quienes utilizan los permisos transferibles, mientras que solo un porcentaje mínimo de los hombres hacen uso de alguna parte de ellos.

Gráfico 7: Personas que usan alguna parte de los permisos transferibles pagados (% sobre el total de personas de su sexo con derecho) 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de 'International Review of Leave Policies and Related Research', 2009.

Otros datos muestran que son ellas también quienes lo hacen durante más tiempo. Por ejemplo, en Finlandia, sólo hay un 1% de mujeres que no se tome el periodo completo (156 días) del permiso parental, que está remunerado al 75% los primeros 30 días y al 70% el resto. En Islandia, también son las mujeres quienes utilizan mayoritariamente este permiso, remunerado al 80% (un 90,3%), y solamente un 19,7% de los hombres; y se reparten los 3 meses de permisos en base al siguiente ratio: 80 días de promedio las mujeres y 10 días el otro progenitor. En España, este permiso (remunerado al 100%) se compone de la parte transferible del permiso de maternidad (10 semanas) y del llamado permiso de lactancia, que puede alcanzar hasta 4 semanas; el porcentaje de padres que utilizan algo del mismo no llega ni a un 2%, frente al 98% de las mujeres que lo utilizan prácticamente en toda su duración (99,5% del total, respecto al 0,5% del tiempo que utilizan los padres u otro/a progenitor/a).

Cuando el permiso está mal remunerado desciende la proporción de mujeres que lo utilizan y también el tiempo que se toman, aunque eso sí, sigue siendo el de ellas un comportamiento más generalizado que el de los hombres. Es el caso de Italia, por ejemplo, donde el pago de este permiso es de un 30% del salario y que no puede superar los 10 meses entre lo que se tomen ambos progenitores; pues bien, apenas el 25% de las mujeres con hijos/as menores de 3 años utilizan parte del mismo, frente a un 4% de hombres que lo hacen.

Junto a estas casuísticas, en el gráfico 7 se recogen otras, que representan alguna excepción al comportamiento generalizado de las mujeres. Por ejemplo, en Polonia este permiso se remuneraba en 2009 a un importe fijo próximo a los 100 euros mensuales; y a pesar de ello lo utilizaban un 50%, fundamentalmente mujeres con empleos muy mal remunerados y bajo nivel educativo (Kotowska and Baranowska, 2006). El caso de Holanda también merece atención; en este país, la duración de este permiso transferible es de 26 veces el nº de horas por semana, por cada progenitor/a y por cada hijo/a (hasta el 8º cumpleaños), se remunera a un importe fijo, pero a través de una reducción fiscal (690 euros por mes en 2009) y es utilizado por el 42% de las madres y el 18% de los padres; ellas lo utilizan más intensamente en un periodo más corto (8 meses a razón de 10 horas a la semana) y ellos utilizan menor dedicación semanal alargada en el tiempo (10 meses, a 8 horas semanales).

Estas evidencias permiten asegurar que en la practica existe un patrón o norma social muy simple que define el comportamiento de hombres y mujeres respecto al uso de los permisos transferibles: la mayoría de ellos no se los toman y ellas, por el contrario, se los toman generalmente salvo cuando están muy mal pagados o hay otros recursos.

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

Las estadísticas demuestran que los hombres cuidan (en general) durante los permisos, pero:

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

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

V.- CONCLUSIONES: NORMAS SOCIALES Y DESIGUALDAD EN LOS SISTEMAS DE PERMISOS

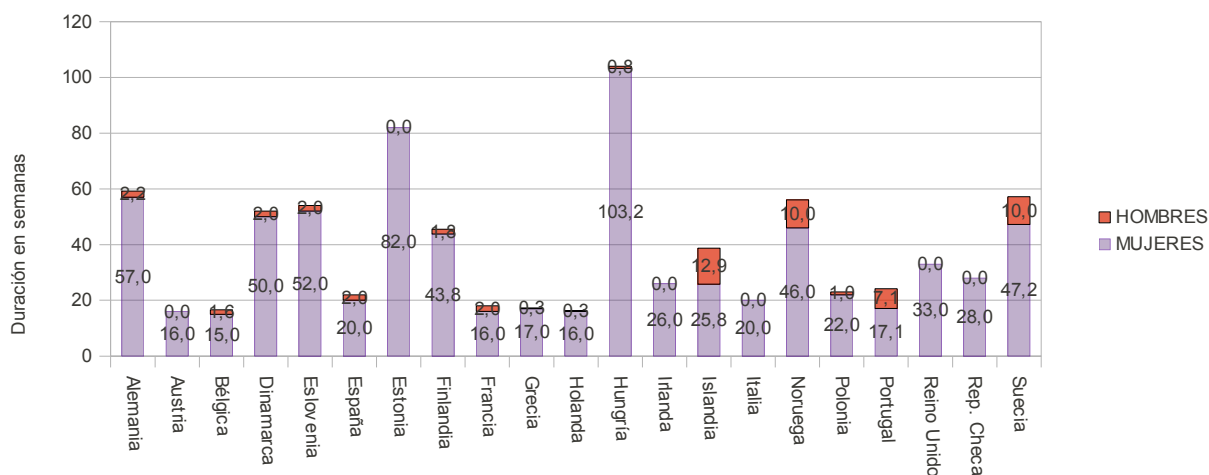
Como ya se ha explicado anteriormente, la configuración de los permisos por nacimiento, en conjunción con la preeminencia del sistema de roles de género, determina los comportamientos individuales mayoritarios de hombres y mujeres. Pues bien, a través del uso y de la costumbre se ha ido estableciendo un esquema diferenciado en las pautas de comportamiento entre hombres y mujeres: los hombres se toman mayoritariamente los permisos si son intransferibles, si están bien pagados y si no están condicionados a la utilización de alguna parte del permiso transferible (que se considera socialmente de la madre). Las mujeres, en cambio, utilizan su permiso intransferible y también prácticamente la totalidad del permiso conjunto o transferible (excepto cuando está muy

mal pagado). Dicho esquema, que se observa sistemáticamente en la generalidad de los países, constituye la 'norma social' implícita, no escrita en ningún reglamento ni ley pero acatada por gran parte de la sociedad, y que contribuye a mantener el *status quo* de la división sexual del trabajo y del reparto del cuidado ante un nacimiento.

En base a estas evidencias contrastadas, en el gráfico 8 hemos representado el estado de esa 'norma social' en cada país, atribuyendo a cada sexo el número de semanas que, según esas pautas, es previsible que se tome la mayoría: a las mujeres les hemos atribuido sus permisos intransferibles y los transferibles, excepto cuando están muy mal remunerados (por debajo del 50% o a tasa fija inferior al salario mínimo); en cambio, a los hombres les hemos atribuido solamente sus permisos intransferibles bien remunerados y un 25% de los 'regular remunerados'. Por ejemplo, en España las mujeres se toman sus 6 semanas intransferibles de maternidad más toda la parte transferible: las otras 10 de maternidad y las 4 de lactancia. Los hombres, en cambio, se toman sus dos semanas de permiso de paternidad intransferible.

En definitiva, el gráfico 8 pretende representar una aproximación al tiempo de permisos que realmente es para los hombres y el que realmente es para las mujeres. El mayor permiso de los hombres está entre 2 y 3 meses, y son Islandia (12,9 semanas), Noruega y Suecia (10 semanas) y Portugal (7,1 semanas) los países que mejores condiciones ofrecen para este uso. La situación inversa, en la que los hombres no utilizan nada de tiempo, bien porque no tienen el derecho o bien porque la configuración del mismo no lo posibilita, se da en la República Checa, Irlanda Italia, Austria, Reino Unido y Estonia. Entre ambas situaciones se encuentran una variedad de países en los que el uso va desde apenas un par de días (Grecia y Holanda) a algo más como Bélgica. La situación más común se mueve en torno a las 2 semanas, como en Alemania, Dinamarca, Eslovenia, España y Francia.

Gráfico 8: Norma Social en los permisos por nacimiento remunerados en Europa, 2010



Fuente: Elaboración propia

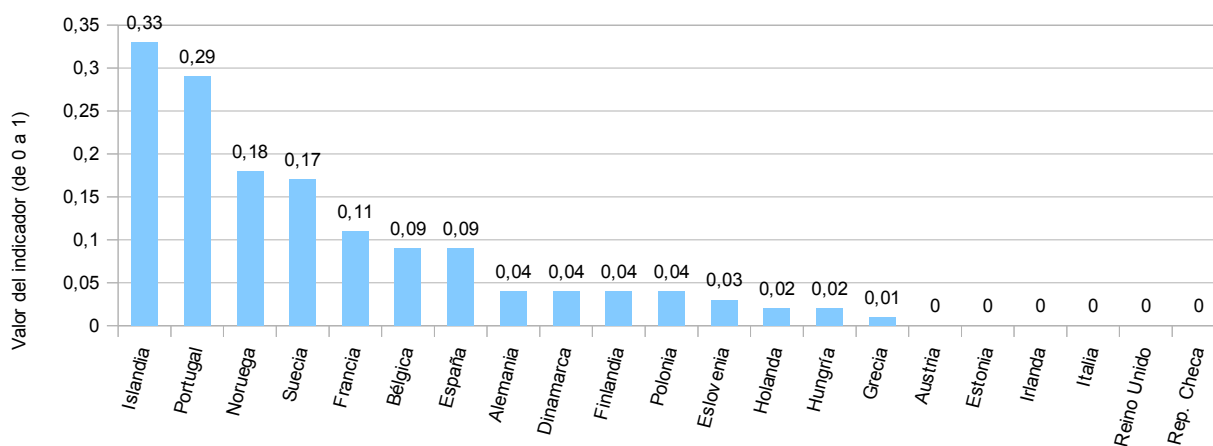
Según este esquema del uso del tiempo por parte de las mujeres (siempre mayor que el que hacen los hombres), la situación más extrema se da en Hungría, con 2 años, seguido de Estonia con año y medio; y tras ellos, Alemania, Eslovenia y Dinamarca, con 1 año (57, 52 y 50 semanas respectivamente). La situación inversa, en las que menor tiempo correspondería a las mujeres, afecta a países como Holanda, Bélgica Austria y Francia (16 semanas), Grecia y Portugal (17 semanas), España e Italia (20) y Polonia (22). La mayor incidencia se da en el uso intermedio, entre 6 meses y un año; a esta pauta de comportamiento corresponderían países con aproximadamente 6 meses de uso, como Islandia, Irlanda y Rep. Checa, países con menos de 9 meses como Reino Unido y países con más de 9 meses y hasta el año como Finlandia, Noruega y Suecia.

A partir de estas pautas, no parece difícil identificar qué países son realmente los más igualitarios respecto a los que se quedan a la zaga en esta materia. Obviamente la respuesta ha de venir de la interrelación entre los usos diferenciados de mujeres y hombres, es decir serán más igualitarios aquellos países en los que se de un reparto de uso del tiempo más equilibrado. El gráfico 9 muestra la situación de los países respecto a la menor o mayor igualdad en el uso del tiempo del permiso por nacimiento que realizan los hombres respecto al que utilizan las mujeres. El indicador ofrecido en el gráfico 9 se construye a partir del gráfico 8, calculando en cada país la proporción que representa la duración de los hombres respecto a la duración total (por ejemplo, en España el

valor 0,09 es simplemente el resultado de dividir las 2 semanas de los hombres por las 22 de duración total). Así, varía en una escala de 0 a 1, siendo el 0 la menor puntuación y el 1 la situación de plena igualdad. Si comparamos este gráfico con el gráfico 6, para los países nórdicos, vemos que los datos reales de uso recogidos en el mismo se aproximan bastante a este indicador de uso igualitario en la duración de los permisos ofrecido en el gráfico 9. Este hecho refleja que, en este trabajo, hemos utilizado como referencia las evidencias estadísticas de uso elaboradas sistemáticamente en los países nórdicos, con el objeto de extraer pautas de comportamiento social aplicables a otros países.

La ordenación de los países atendiendo a este indicador nos puede facilitar la tarea de seleccionar aquellas experiencias que mejores resultados estén arrojando por la mayor eficiencia en la orientación hacia la igualdad de sus reformas del sistema de permisos por nacimiento. En ningún país existe la igualdad total; ahora bien Islandia es en donde hay un uso más igualitario, lo que indicaría que la división sexual del trabajo está más diluida. Resulta pues, más que evidente, el acierto de la reforma de Islandia, aprobada en el 2000. También la reforma de Portugal de 2009 parece mostrar efectos favorables para la igualdad, aunque aún resulte demasiado pronto para poder contrastar la durabilidad en el tiempo de los resultados conseguidos. Ambos países, Islandia y Portugal, representan en este momento el uso más igualitario de los permisos por

Gráfico 9: Indicador de uso igualitario en la duración de los permisos por nacimiento, 2010



Fuente: Elaboración propia

nacimiento, seguidos de Noruega y Suecia, donde, a pesar de los progresos realizados, la extensión de sus largos permisos transferibles dificulta un mayor avance en igualdad.

España, Francia y Bélgica son países con potencialidad de transitar hacia una situación de mayor

equilibrio, pero esto dependerá del rumbo que tomen en la reforma de sus respectivos sistemas de permisos por nacimiento y adopción.

¿Por qué los permisos deberían ser iguales e intransferibles para todas las personas independientemente de su sexo?

- ⤴ *Porque eso contribuirá a eliminar los roles de género y conseguir una sociedad de personas Libres.*
- ⤴ *Porque la sociedad apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.*
- ⤴ *Porque las madres pagan muy caro su alejamiento del empleo.*
- ⤴ *Porque si la sociedad apuesta verdaderamente por la corresponsabilidad en el cuidado, la Seguridad Social debe dar a los hombres la posibilidad de asumir su parte.*
- ⤴ *Porque los niños y las niñas merecen el cuidado de sus progenitores/as por igual.*

¿Sería mejor cambiar antes la mentalidad de los hombres (y de las mujeres)?

La mentalidad ya está cambiando. En España, por ejemplo, la sociedad apuesta por la pareja igualitaria. El Barómetro del CIS de Marzo 2010 muestra, en la pregunta nº 20, que para el 80% de la población española la familia ideal es 'una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as, si los hay'. Además, el cambio legal tiene un gran efecto multiplicador en el cambio de mentalidad de las personas.

Referencias Bibliográficas

(a completar)

- ♣ Alonso, Diana y Pazos, María, 2010. 'Equidad y eficiencia en el sistema español de pensiones: una revisión crítica. Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. PT nº 4/10.
- ♣ Castro García, C. (2009): 'Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género'.
http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Area2/CarmenCastro_III EcoFeminista.pdf
- ♣ Castro García, C. y Pazos Morán, M. (2008): 'Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual' en María Pazos-Morán (ed.): *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales.
http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/CCastro_MPazos.pdf
- ♣ CE, 2011. 'Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The gender balance in business leadership'.
- ♣ Chronholm, Anders (2007): 'Father experience of share parental leave in Sweden'. *Recherches sociologiques et anthropologiques* 38-2.
- ♣ Chronholm, Anders (2009): 'Sweden: individualization or free choice in parental leave?' En Kamerman, S. y Moss, P.: *The politics of parental leave policies*.
- ♣ Gíslason, Ingólfur V. (2007): 'Parental Leave in Iceland. Bringing the fathers in'. *Developments in the wake of new legislation in 2000*. Centre for Gender Equality.
- ♣ Gornick, J. C.; Meyers, M. K. (ed), (2009), *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor* (The Real Utopias Project), Verso, London.
- ♣ Kamerman, Sheila B. y Moss, Peter (2009): *The politics of parental leave policies*
- ♣ Korintus, Marta y Nada Stropnik (2009): 'Hungary and Slovenia: Long leave or short?' En Kamerman, Sheila B. y Moss, Peter: *The politics of parental leave policies*.
- ♣ Kotowska I.E. and Baranowska, A. (2006) 'Work and family in 2005, Information and Statistical Analyses'. Warsaw: Central Statistical Office.
- ♣ Moss, P. et al. (2010): 'International Review of Leave Policies and Related Research'. Institute of Education University of London.
- ♣ Moss, P. et al. (2009): 'International Review of Leave Policies and Related Research'. Institute of Education University of London.
- ♣ Sainsbury, Diane, 1999. *Gender and Welfare States Regimes*. Oxford University Press.
- ♣ Wall, Karin y Deven. Fred (2009): ' Family Policy in Council of Europe Member States'
http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf

Relación de autoras

MARÍA PAZOS MORÁN es matemática, ha trabajado en los ministerios de Trabajo y Economía y Hacienda (España). Cuenta con una amplia experiencia internacional en la Universidad de Harvard (EE UU), por la que es Master en Estadística, en la Oficina de Estadísticas Laborales de EE UU y en la OCDE. Es especialista en la comparación internacional de sistemas de impuestos y prestaciones y en la evaluación de sus impactos sobre el mercado de trabajo, sobre la economía y sobre la configuración social. Imparte módulos sobre Economía, Políticas Públicas e Igualdad de Género en diferentes postgrados de universidades y en organismos públicos. Actualmente desempeña el puesto de Jefa de Estudios de Investigación en el Instituto de Estudios Fiscales (España), desde donde coordina la línea de investigación sobre Hacienda Pública e Igualdad de Género de este Instituto.

Es directora de las publicaciones '*Política Fiscal y Género*' (2005), '*Economía e Igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*' (2008) y '*Fiscalidad y equidad de género*' (2010).

Es socia activa de la *Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción [PPiINA]* y además forma parte de otras iniciativas colectivas como la *International Association for Feminist Economist*. Es integrante del comité científico de ATTAC- España.

CARMEN CASTRO GARCÍA es economista, especializada en Políticas Europeas de Género y Gender Mainstreaming; actualmente compagina su tesis sobre Políticas Públicas e Igualdad de Género en la Universidad Complutense de Madrid con su dedicación profesional que desarrolla desde la comunidad de conocimiento SinGENERODEDUDAS en los ámbitos de la consultoría de género, la gestión del cambio y la economía del conocimiento. Es autora de numerosas propuestas de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de metodologías formativas (presenciales y on-line), de programas de acción gerencial estratégica en organizaciones profesionales, de materiales didácticos, manuales y guías para la aplicación práctica de la perspectiva de género, publicadas por diferentes instituciones. En el ámbito internacional trabaja en consultorías sobre la equidad de género en el cambio de cultura institucional.

Es socia activa de la *Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción [PPiINA]* y además forma parte de otras iniciativas colectivas como la *International Association for Feminist Economist*. Es integrante del comité científico de ATTAC- España.
