

a) Explica del diverso tratamiento que se da a un derecho o a una cuestión específica en diferentes leyes de igualdad: el permiso por nacimiento de hijo/a¹

Con la aprobación del permiso de paternidad intransferible, gracias a la LOIMH de 2007, España dio un paso muy importante al reconocer el derecho de los hombres a ausentarse del puesto de trabajo para iniciar el ejercicio de su paternidad. Noruega, Suecia e Islandia iniciaron en 1993, 1994 y 2000, la extensión del permiso por nacimiento también a los padres, de manera que tuviesen un permiso en exclusividad, bien remunerado y en igualdad de condiciones que el de las madres; el objetivo era conseguir que estos se involucraran más en el cuidado de sus hijos e hijas. Hasta el momento, los tres países nórdicos son los que han conseguido una mayor implicación de los hombres en el cuidado infantil, un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares y una menor brecha de género en el mercado de trabajo (Carmen CASTRO, 2011).

España se adelantó algo a la [Directiva 2010/18/EU](#), que derogaba la Directiva 96/34/CE. La nueva directiva, que entró en vigor el 08/03/2012, estableció unos requerimientos mínimos para el permiso parental, denominación en la que quedaban incluidos los permisos de maternidad y los de paternidad², así como ese «invento» del permiso transferible y el genérico permiso por nacimiento. Actualmente en España los permisos por nacimiento de hija/o ([prestación por maternidad](#) y [prestación por paternidad](#)) tienen las siguientes características resumidas:

- a) 16 semanas de permiso retribuido para la madre, de las cuales puede transferir al padre hasta 10, si lo desea³;
- b) 28+2 días para el padre⁴;
- c) Se disfrutan inmediatamente después del nacimiento de la criatura, aunque la madre puede utilizar algunas semanas antes del parto, siempre a propuesta médica⁵; el padre puede disfrutar sus días a continuación del permiso de la madre o al mismo tiempo;
- d) Los permisos son remunerados al 100 % hasta un tope de 3.642 € al mes.
- e) Estos permisos retribuidos van vinculados al hecho de que el progenitor que los solicita esté insertado en el mercado de trabajo regulado⁶;

¹ Autora: M. Rocío NAVARRO FOSAR, año 2017. Disponible en: <http://webfacil.tinet.cat/misapuntesdemasterUB/234407>.

² Específicamente, «*there is no European legislation on paternity leave*» (Directorate General for Internal Policies of European Parliament, 2015:16).

³ Esta clase de transferibilidad de semanas de permiso de la madre al padre está prevista en normativas de varios países: Croacia, República Checa, Polonia, Israel y Reino Unido, además de España (KOSLOWSKI, BLUM y Moss, 2016: 11). En mi opinión, esto es el «timo de la estampita»: aparentar igualdad, pero dejando *de facto* las cosas como están.

⁴ 28 días son propiamente el permiso de paternidad (costeado por la Seguridad Social) y 2 días corresponden al permiso por nacimiento de hija/o (costeado por la empresa). Ampliación en vigor desde enero de 2017.

⁵ Para adelantar el disfrute del permiso de maternidad, se requiere un embarazo de al menos 180 días para la futura madre y el impreso correspondiente firmado por un profesional de la Ginecología habilitado en España.

⁶ Para 2014, esto da una cifra oficial de permisos de maternidad concedidos en España que suponen el 64,85 % de todos los nacimientos ocurridos en el país, cifra obtenida cruzando el nº de nacimientos (puede verse [aquí](#)) y el nº de prestaciones por maternidad otorgadas (puede verse [aquí](#)). Para los padres, el

- f) Ambos permisos son voluntarios, no se activan de forma automática. El progenitor debe solicitarlo expresamente a la Seguridad Social, pero en su mano está no hacerlo. Son permisos concebidos como una prestación económica.

[Guðný Björk EYDAL](#) es una socióloga y profesora universitaria islandesa. Ella defiende a pies juntillas la equiparación de los permisos por maternidad y por paternidad. Su criterio es que esta medida es imprescindible para eliminar estereotipos, corregir la discriminación del mercado laboral, lograr la igualdad y, además, proveer a niños y niñas del cuidado que merecen por parte de ambos progenitores (Ana REQUENA, 2013). En Islandia este es el criterio predominante en las leyes reguladoras y en la sociedad. Actualmente, este país cuenta con una [normativa](#) que concibe el permiso como «*birth leave*» (que podríamos traducir como «permiso por nacimiento») y que implica siempre a ambos padres⁷. Dicha normativa establece:

- a) 3 meses de permiso intransferible para cada progenitor, a disfrutar durante los primeros 24 meses de vida de la criatura. La madre debe tomarse 2 semanas de permiso tras el parto de forma obligatoria;
- b) Además, 3 meses de permiso indistinto, vinculados a la criatura, que pueden disfrutar la madre o el padre;
- c) Los permisos son remunerados al 80 %, con un tope máximo de 2.676 € al mes;
- d) Estos permisos retribuidos van vinculados al hecho de que el progenitor que los solicita esté insertado en el mercado de trabajo regulado.

Guðný Björk EYDAL tiene un conocimiento muy profundo del funcionamiento real de esta clase de prestación en todo el planeta. En España colabora con la plataforma [PPIINA](#), colectivo feminista nacido en 2005, que defiende permisos iguales e intransferibles para ambos progenitores. Esta plataforma está adherida a [PLENT](#), plataforma internacional con los mismos objetivos.

Por las experiencias contrastadas, los colectivos que estudian este tema conocen que la involucración de los hombres en la crianza de sus hijas/os propicia un importante cambio de actitudes, hacia modelos de familias y relaciones laborales más igualitarias. Pero, para que los padres se impliquen, es imprescindible que tengan su derecho propio (yo diría que su obligación), exclusivo, bien remunerado y en las mismas condiciones que las madres. La experiencia de todos los países estudiados dice que siempre que hay permisos compartidos o transferibles se acaban convirtiendo en permisos para las madres (Carmen CASTRO y María PAZOS, 2015: 13), lo cual implica que ese tipo de permisos (los compartidos o transferibles) ahondan en la desigualdad existente entre mujeres y hombres. En todas partes, **los hombres se toman mayoritariamente los permisos intransferibles y bien pagados**; y no se toman los que no están bien pagados, ni tampoco los que pueden transferir a las madres por muy bien pagados que estén. Ello es así porque partimos de una sociedad patriarcal, donde las mujeres están educadas para relegar sus propias necesidades frente a las familiares, mientras que los hombres no suelen concebir la posibilidad de quedarse sin ingresos suficientes propios, ni anticiparse a los cuidados

resultado es que solicitan esta prestación el 55,53 % de todos ellos y reciben transferencia de semanas de las madres el 1,16 % de todos los padres. Esos casi 10 p.p. son el resultado de concebir el permiso por nacimiento (o adopción) de hijo/a anclado en el mundo del trabajo asalariado, entorno discriminatorio para las mujeres, como ya conocemos.

⁷ Esta modalidad mixta de concebir el permiso (mitad individual para cada progenitor, mitad asociada al acto del nacimiento) está presente en países como Nueva Zelanda, Noruega, Rumanía y Suecia, además de Islandia (KOSLOWSKI, BLUM y MOSS, 2016: 19).

de sus hijas/os, si existe otra persona que pueda hacerlo. Estas diferencias de roles sociales responden a lo que se conoce como **socialización diferencial por género**, uno de los grandes paradigmas de los Estudios de Género, de la que ya habló extensamente hace más de 100 años Charlotte PERKINS GILMAN, en su importante obra [*Women and Economics*](#) (1898).

A continuación, se facilitan dos gráficos que pretenden ilustrar la extensión de los permisos de maternidad y paternidad en la Unión Europea. En los mismos la duración aparece medida en semanas para las madres y en días para los padres⁸, porque es así como están concebidos mayoritariamente estos permisos en las distintas legislaciones. Sin duda, esta distinta concepción da una muestra de lo poco equitativos que son ya en origen ambos permisos y de que el mismo poder legislativo otorga el peso de los cuidados de las criaturas recién nacidas a las madres⁹. Respecto a ambos gráficos hay que notar una importante cuestión: si los permisos (de paternidad o maternidad) están mal retribuidos o no pagados de poco sirve una regulación generosa en duración¹⁰. Así, podemos afirmar que están mal retribuidos (y por tanto disuaden de su disfrute) los permisos de maternidad en Chipre, República Checa, Hungría, Eslovaquia e Irlanda¹¹. Y en la misma situación se encuentran los permisos de paternidad en Chipre, República Checa, Alemania, Irlanda y Finlandia. Así, **Chipre, República Checa e Irlanda se llevan la palma como países europeos que ahondan la discriminación laboral de género**.

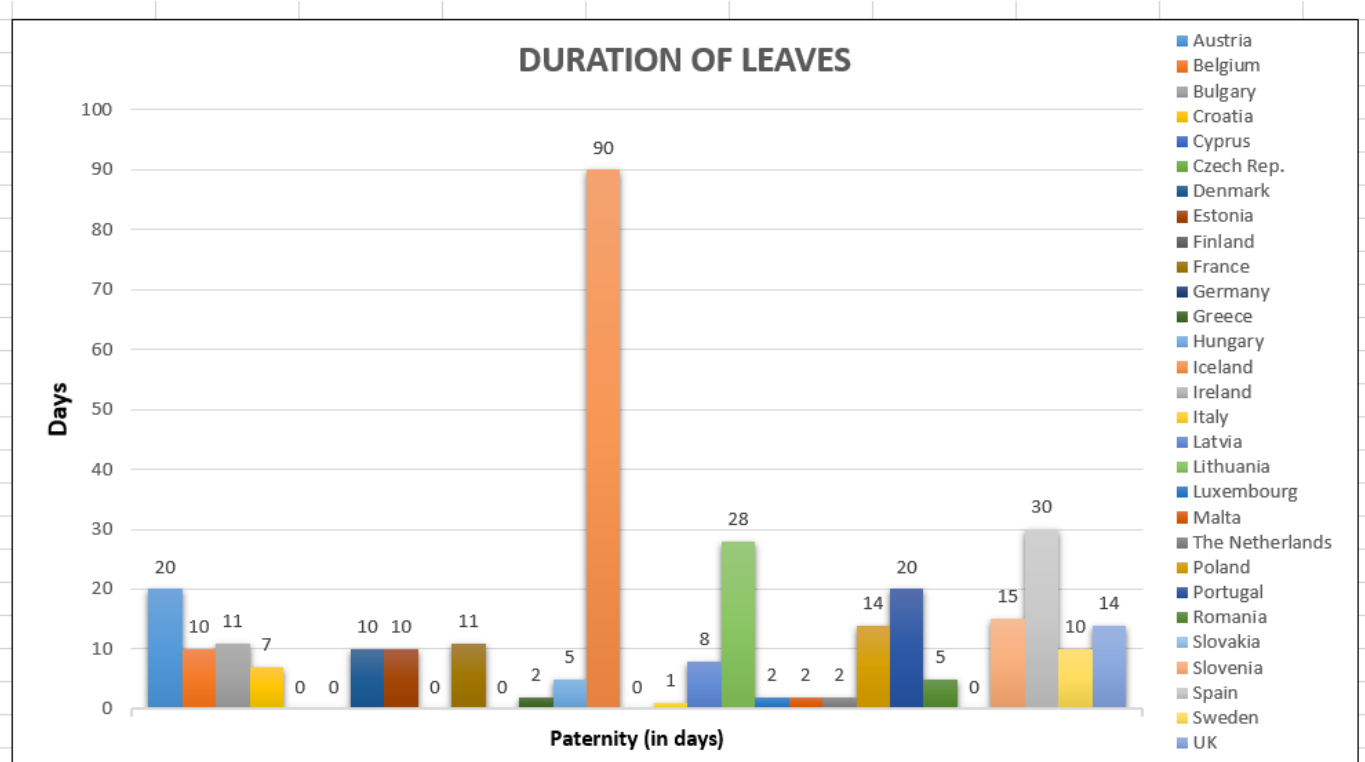
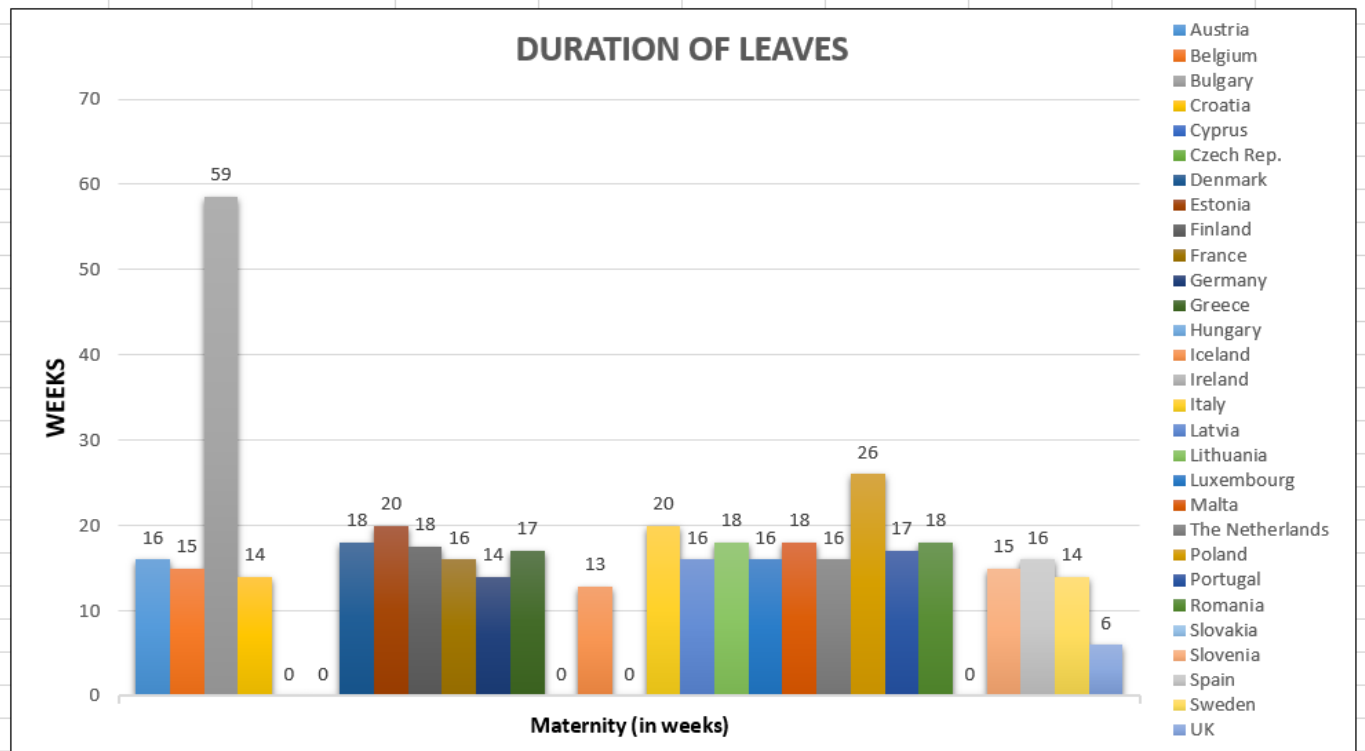
Para concluir, apuntar solo un dato más: se ha comprobado, por las experiencias de los países nórdicos, que cuando dos personas con empleo tienen las mismas probabilidades de faltar al trabajo (hombre y mujer) por motivos del nacimiento de un/a hijo/a, la discriminación laboral empieza a decrecer radicalmente (Guðný Björk EYDAL, 2013). Luego, un permiso igualitario, intransferible y pagado al 100 % consigue un impacto positivo en la sociedad a favor de igualdad.

⁸ Los días de permiso para los padres se miden en *working days* o en *calendar days*, según las legislaciones. A los efectos del gráfico nº 2 se han igualado ambos conceptos, aunque hay que tener en cuenta que no son lo mismo. (*Directorate General for Internal Policies of European Parliament*, 2015: 94 y ss.)

⁹ Las referencias a la duración del permiso maternal, en las respectivas leyes nacionales, se realizan en cómputo de días (*calendar days*) solo en Estonia, Portugal y Eslovenia. En el resto de países las legislaciones hablan siempre de semanas en estos casos (*Directorate General for Internal Policies of European Parliament*, 2015: 89 y ss.).

¹⁰ A los efectos de este trabajo, se considera mal retribuido un permiso que otorgue un salario inferior al 80% de lo que percibían los progenitores antes de su estrenada nueva condición. También aquellos que otorgan una paga fija igual a todas las personas, inferior a 900 € / mes (caso de Irlanda para las madres). Estos datos se han hecho equivalentes a 0 en los gráficos, para hacer presente que con menos del 80 % del salario mínimo (en algunos países ridículamente bajo) o con pagas escasas no se puede vivir dignamente.

¹¹ Paradigmático el caso de Irlanda, donde la protección a la natalidad es 0 para ambos progenitores y, además, como vimos en el trabajo anterior, la IVE está prohibida. El Estado, subliminalmente, está diciéndole a las madres: «*si traes a una criatura al mundo, apáñatelas como puedas*».



Bibliografía

1. CASTRO GARCÍA, Carmen y PAZOS-MORAN, María: *Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe*. Houston (Texas, EE.UU.): Revista Feminist Economics, año 2016, vol. 22, nº 3. Págs. 51-73. ISSN: 1354-5701. Disponible en: <http://equalandnontransferable.org/wp-content/uploads/2016/07/GenderEquality_PL_FE.pdf>.
2. CASTRO GARCÍA, Carmen: *Modelos de Bienestar, Igualdad de Género y Permisos por Nacimiento en un contexto de crisis del Modelo Social Europeo* [en línea]. Tesis doctoral. Universidad Pablo Olavide, 2015. 453 pp. Disponible en: <<https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2080/castro-garcia-tesis15.pdf?sequence=1>>. [Consulta: 07/01/2017].
3. Directorate General For Internal Policies of European Parliament: *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*. Año 2015. 147 pp. ISBN: 978-9282364925. Disponible en: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)>.
4. KOSLOWSKI, Alison; BLUM, Sonja y MOSS, Peter: *International Review of Leave Policies and Research 2016*. Disponible en: <http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf>.
5. REQUENA AGUILAR, Ana: “Equiparar los permisos de paternidad es clave para que el mercado deje de penalizar a las mujeres” [en línea]. Eldiario.es, 15/11/2013. Disponible en: <http://www.eldiario.es/sociedad/ampliacion-permisos-paternidad-penalizar-mujeres_0_197030497.html>. [Consulta: 06/01/2017].