

LES 6 PRIORITATS PROGRAMÀTIQUES DE DONES AMB INICIATIVA

Reformar els permisos per naixement/adopció, per tal d'arribar a que el permís de maternitat i el de paternitat siguin iguals, intransferibles i amb la mateixa part obligatòria.

Les reformes que s'estan duent a terme arreu d'Europa van, en major o menor mesura, en la direcció d'implicar els homes en la cura d'alguna manera (tot i que no al 50%), però també en la direcció de donar a les dones grans facilitats perquè carreguin amb la major part de les tasques de cura i mantinguin la seva inserció en l'ocupació en la mesura en què les puguin compatibilitzar.

Les facilitats i incentius en l'accés a les feines a temps parcial són un element important en aquest conjunt de mesures, fet que ha provocat que la integració de les dones europees a l'ocupació no hagi estat ni de bon tros completa. Fins al punt que, si en lloc de comparar les taxes d'ocupació comparem les taxes d'ocupació a temps complet equivalent (on, per exemple, dues feines a mitja jornada comptarien com una de sola a jornada completa), la diferència entre Espanya i altres països és menys apreciable. I és que la integració de les dones a l'ocupació de qualitat només podrà fer-se amb una xarxa de serveis públics adequada i amb mesures que impliquin als homes al 50% en la cura.

Per tot això, cobra força la necessitat de considerar els permisos parentals com un element més i que juntament amb d'altres mesures s'ha d'inserir en tot el conjunt de la resta de les polítiques. El determinant no és tant el nivell de prestacions, ni tan sols el nivell de despesa pública (Alemanya té la mateixa despesa social en política familiar que Suècia en termes del PIB), sinó en quin sentit s'utilitza aquest despesa pública i quin impacte té sobre l'equitat de gènere.

Els permisos parentals són una de les mesures que, amb una aparença igualitària, poden ser un mecanisme important per mantenir la desigualtat sexual de dedicació a la cura, llevat que evolucionin cap a la intransferibilitat i s'acompanyin d'altres mesures que realment aconseguixin un ús igual dels permisos per part d'homes i de dones i permetin avançar en la coresponsabilitat.

La desigualtat entre permisos de paternitat i maternitat determina la diferència de rols i tasques en la cura del nadó, establint una situació inicial que després es prolonga per mitjà d'altres polítiques i de la pressió social.

Si només demanem l'ampliació del permís de maternitat l'efecte negatiu és la permanència dels rols de gènere diferenciats, ja que acceptem la desigualtat a llarg termini.

L'experiència a Islàndia, Finlàndia, Noruega i Suècia de atorgar permisos parentals obligatoris ha resultat molt positiva, no només pel que fa a la distribució de tasques a casa, sinó pel que fa a la consideració social d'aquest fet. És a dir, anteriorment, que un pare es quedés a casa ocupant-se de les tasques de la llar, estava mal vist (una percepció negativa absent en el cas de les dones).

És clar que en aquests països aquesta mesura ve acompanyada d'altres ajudes a la maternitat i paternitat que semblen contribuir a la "societat del benestar" i a la equitat de gènere, com prestacions per la cura dels fills o una bona xarxa de guarderies estatals.

Estat de la qüestió:

És interessant conèixer els permisos de maternitat i paternitat que es concedeixen a Europa per així poder valorar i comparar la situació dels diferents països.

Hem recopilat la informació sobre els períodes de baixa i les prestacions que es perceben en aquest període en 35 països europeus.

En termes generals podem dir que els països nòrdics (Finlàndia, Islàndia, Dinamarca, Suècia i Noruega) són els més avantatjats en polítiques socials, amb mesures que fomenten la igualtat entre pare i mare i faciliten la conciliació laboral i familiar.

Espanya, amb 112 dies per a la mare i 15 dies per al pare, és a la cua d'Europa. Concretament, ocupa el vuitè lloc darrere de Turquia, Suïssa (tots dos amb 112 dies per a la mare i 3 per al pare), Letònia (112 dies per a la mare, 10 per al pare), Xipre (només 112 dies per a la mare), Bèlgica (105 dies la mare i 10 el pare), Eslovènia (84 dies per a la mare i 11 per al pare) i Liechtenstein (només 56 dies per a la mare).

Alemanya té un període més curt que el d'Espanya per a la mare, 98 dies (14 setmanes), dels quals 42 dies són anteriors al part, però després del part se li suma un any al 67 per cent d'ajuda amb un límit de 1800 euros. El mateix durant un any per al pare. A més, tot i que la parella pugui veure reduïts els seus ingressos durant aquest any, s'atorguen ajuts per naixement bastant contundents.

El permís més curt d'Europa: Liechtenstein té el permís més curt per a la mare, 56 dies, i cap dia per al pare, seguit d'Eslovènia amb 84 dies per a la mare i 11 dies per al pare.

Pel que fa al pare, els períodes de baixa més curts són els d'Holanda i Malta, amb només dos dies. El segueixen Suïssa i Turquia amb 3 dies.

El permís més llarg d'Europa: Els permisos de maternitat i paternitat més llargs són els de Suècia, amb 480 dies (16 mesos) compartits entre pare i mare percebent el 80% fins els 390 dies. El pare té l'obligació de prendre almenys 60 dies + 10 dies laborables a partir del naixement.

El segueix Noruega amb 392 dies (56 setmanes) al 80 per cent o 322 dies (46 setmanes) al cent per cent. El pare té dret a 70 dies d'ajuda (10 setmanes) percebent el cent per cent del seu salari. La mare està obligada a prendre 21 dies abans del part i 42 dies després del part, la resta pot compartir amb el pare. Per alguna cosa Save the Children destaca a Noruega com el millor país per ser mare.

La situació d'Espanya: Les 16 setmanes de baixa maternal ocupen a Espanya en el vuitè lloc europeu. La baixa per maternitat es concreta en 16 setmanes de baixa remunerada al 100%, ampliable a dues setmanes més per cada fill, a partir del segon, si és un part múltiple, i en cas de discapacitat del nadó. Aquest dret també es pot exercir en els casos d'adopció i acolliment del nadó, tant si és permanent com temporal, sempre que els fills siguin menors de sis anys.

De les 16 setmanes, les 6 primeres són obligatòries per a la mare, mentre que les altres 10 setmanes es poden repartir entre el pare i la mare de forma simultània o consecutiva.

Per la seva banda, el pare té 2 dies per naixement més 13 dies, que poden ser 15 dies en cas de part múltiple i 20 en cas de famílies nombroses.

Igualtat entre pare i mare: Són poc els països que tenen períodes de baixa iguals o més o menys iguals per a la mare i el pare. En general, hi ha diferències molt marcades si comparem entre els permisos que s'atorguen a la maternitat i a la paternitat. Els pares estan en pitjors condicions que les mares.

Entre els països d'Europa amb polítiques més igualitàries podríem destacar:

- * Suècia: 480 dies per pare i mare.
- * Romania: 126 dies per al pare i la mare.
- * Alemanya: fins a 98 dies per al pare i la mare.
- * Islàndia: tots dos tenen 90 dies al 80 per cent + 90 dies a repartir amb el pare / mare.

L'únic país que té exactament els mateixos drets entre permisos de maternitat i paternitat és Islàndia i, curiosament, Àustria ofereix més dies lliures per a la paternitat que per a la maternitat.

Un model que no és estrictament igualitari, però que permet a ambdós compartir el permís és el de Finlàndia. La mare té dret a 105 dies de permís i el pare a 18, però tots dos poden compartir més de 158 dies des del naixement del fill.

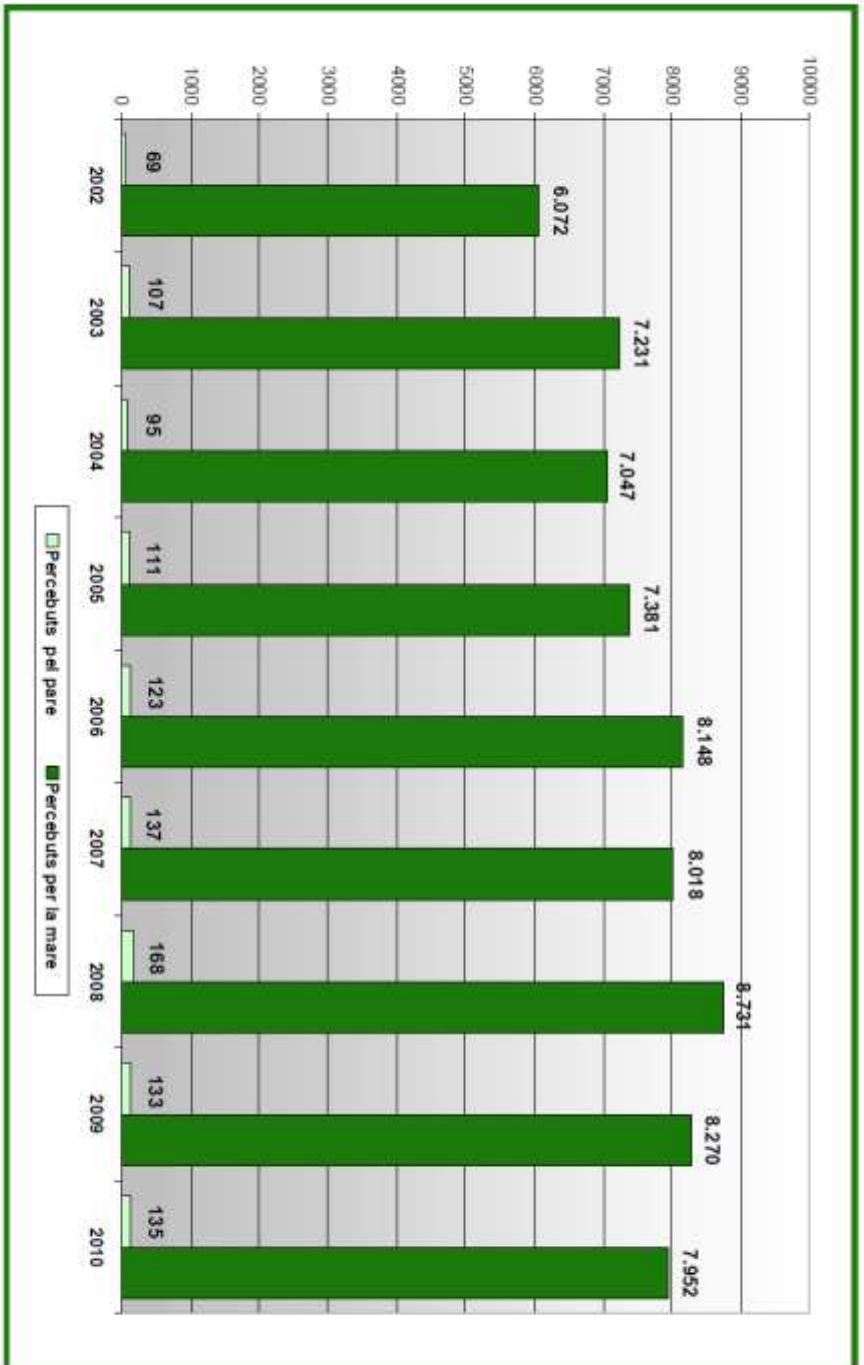
Tot i que cada vegada hi ha més consciència, són pocs els pares que s'agafen una baixa paternal més enllà dels 15 dies després del naixement. Els índexs de gaudi de permisos són molt més alts en els països nòrdics on hi ha esquemes més flexibles i reforçats amb elevats salaris.

A continuació podeu veure un requadre amb els permisos de maternitat i paternitat de 35 països d'Europa:

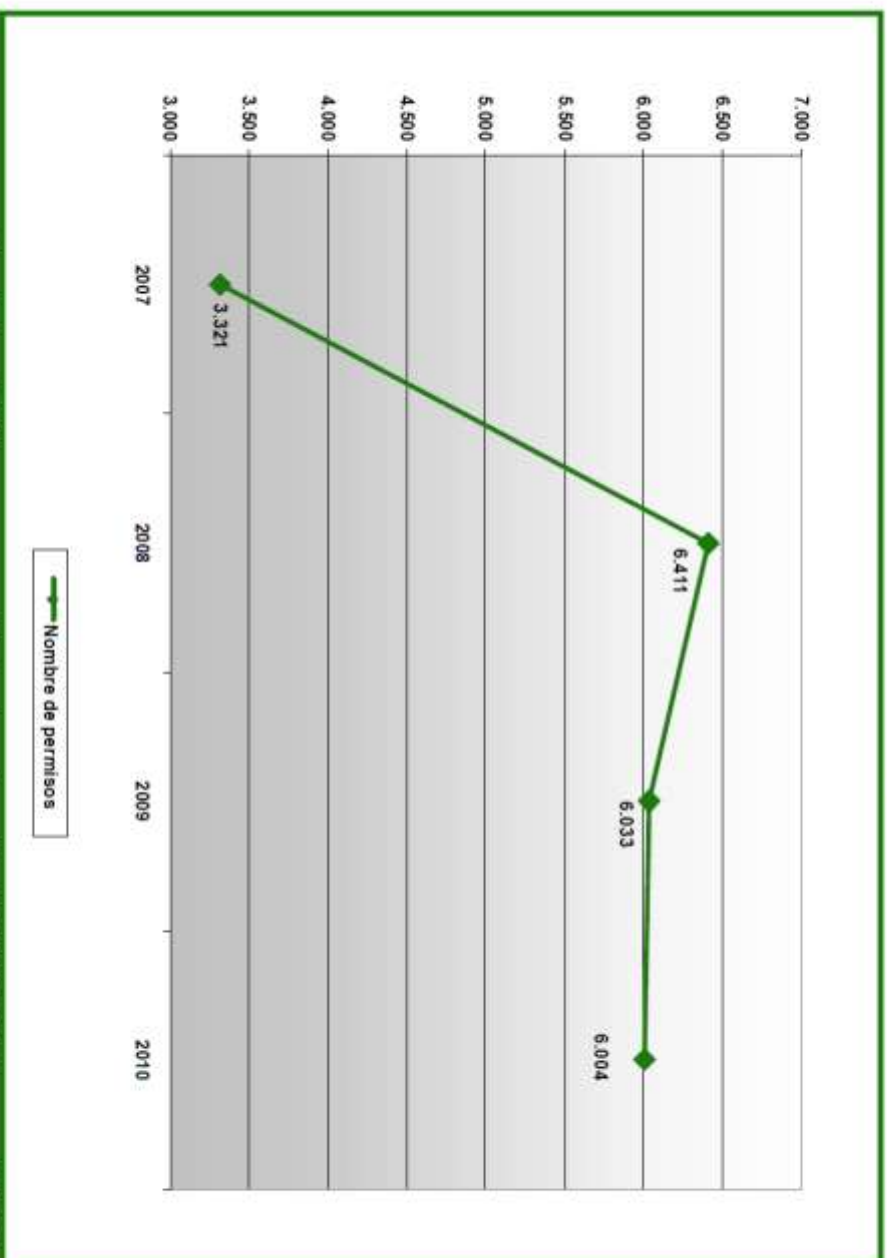
País	Madre	Padre	País	Madre	Padre
			Islandia	90 días + 90 días a repartir con el padre	90 días + 90 días a repartir con la madre
Albania	1 año		Italia	154 días	91 días
Alemania	98 días de ayuda al 100%. 42 días antes del parto + un año al 67% (máx. 1.800)	1 año al 67% (máx. 1.800 euros)	Letonia	112 días	10 días
Austria	112 días	De 1 a 3 años. Porcentaje de la última nómina durante un año o 436 euros al mes por 3 años.	Liechtenstein	56 días	
Bélgica	105 días	10 días	Lituania	1 año al 100% + 1 año al 80%	30 días
Bielorusia	126 días		Luxemburgo	112 días	
Bulgaria	2 años. El primero al 100%, el segundo, salario mínimo.	Padre o abuelo pueden acogerse a los derechos maternos en lugar de la madre.	Malta	98 días	2 días
Chipre	112 días		Noruega	392 días al 80% ó 322 días al 100%. (21 días antes del parto y 42 días después del parto). El resto se puede compartir entre ambos padres.	70 días
Dinamarca	1 año a repartir entre los padres. La madre debe coger al menos 126 días y el padre 14 días.		Polonia	Entre 112 y 126 días	14 días
Eslovenia	84 días	11 días	Portugal	120 días al 100% ó 150 días al 80%	15 días
España	112 días. Las 10 últimas semanas pueden compartirse con el padre.	15 días	Reino Unido	273 días	Entre 14 y 28 días
Estonia	140 días	14 días	Rep. Checa	196 días	
Finlandia	105 días + 158 días compartidos con el padre.	18 días + 158 a repartir con la madre.	Rumania	126 días	126 días
Francia	112 días	14 días	Rusia	140 días	
Grecia	119 días		Suecia	480 días compartidos entre padre y madre. Los primeros 390 días al 80%.	60 días (mínimo obligatorio) + 10 días laborables después del nacimiento
Holanda	112 días	2 días	Suiza	112 días	3 días
Hungría	168 días	5 días	Turquía	112 días	3 días
Irlanda	182 días (112 días se pueden compartir con el padre)		Ucrania	126 días	

Dades estadístiques a l'Estat Espanyol:

Gràfica 2: Permisos de maternitat



Gràfica 3: Permisos de paternitat



* Les dades de 2007 comencen amb l'entrada en vigor de la Llei 3/2007 (24 de març de 2007)

Gràfica 4: Excedència per cura dels fills

