

som
som drets. som lluita.

La conciliació, encara una qüestió de gènere.

El paper dels permisos laborals, a Europa i Catalunya

8 de març de 2017



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA

La conciliació, una qüestió de gènere. Els permisos laborals a Europa i Catalunya

PRESENTACIÓ	3
CONCILIACIÓ I IGUALTAT	4
ELS PERMISOS A CATALUNYA. QUI ELS FA SERVIR?	6
Permís i prestació de maternitat.....	6
Permís d'excedència per cura de familiar	9
• Permís d'excedència per cura de fill o filla.....	10
• Permís d'excedència per cura de familiar a càrrec	10
Reducció de jornada per cura de fill o filla o familiar	11
ELS PERMISOS A EUROPA	12
ALTERNATIVES AL MODEL ACTUAL DE MATERNITAT I PATERNITAT	15
CONCLUSIONS I PROPOSTES DE LA UGT DE CATALUNYA	17
ANNEX	0

PRESENTACIÓ

Davant la reivindicació d'un nou 8 de març, la UGT de Catalunya volem expressar el nostre compromís amb la lluita per la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Les dones continuen patint doblement els efectes de la precarització del mercat laboral. Per una banda, pateixen els efectes de les polítiques neoliberals i reformes laborals dutes a terme arran de la crisi, que ha comportat la flexibilització del mercat laboral o l'augment de la temporalitat en la contractació. Alhora pateixen les discriminacions i situacions de vulnerabilitat pel fet de ser dones a causa dels estereotips i rols que se'ls atribueix socialment.

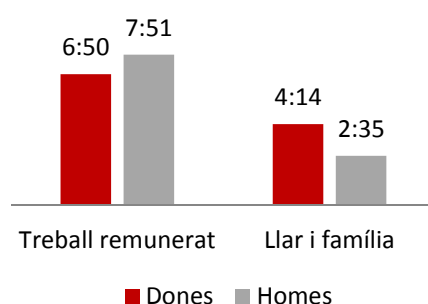
En aquest sentit, no podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral: el de **la conciliació de la vida laboral i familiar**. La doble càrrega del treball remunerat i el treball no remunerat en la família, afegit als inadequats serveis de recolzament i d'atenció a la cura d'infants són algunes de les raons per a la disminució de la fecunditat a Europa i també a Catalunya i s'identifiquen com un dels principals obstacles per a la plena participació de les dones al mercat de treball i la presa de decisions.

El foment de la coresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat. És imprescindible assolir un repartiment igualitari de les responsabilitats de la llar i familiars així com del temps de treball remunerat. Per a això, la legislació dels permisos parentals i de cura de menors ha d'avançar en aquest sentit, tot recollint l'actual realitat social.

CONCILIACIÓ I IGUALTAT

Conciliar la vida laboral remunerada amb la familiar i de la llar és, encara avui, una tasca associada a les dones a Catalunya. Són elles les que concilien, les que redueixen jornades laborals per atendre familiars i infants o les que ocupen més hores del dia a les feines domèstiques. Segons les dades de l'Enquesta de l'ús del temps a Catalunya referents al 2011, les dones dediquen 1 hora i 39 minuts més al dia a les feines domèstiques, mentre que ells treballen de manera remunerada, 1 hora i 1 minut més al dia, de mitjana.

Durada mitjana de les activitats diàries detallades per sexe. Catalunya 2011

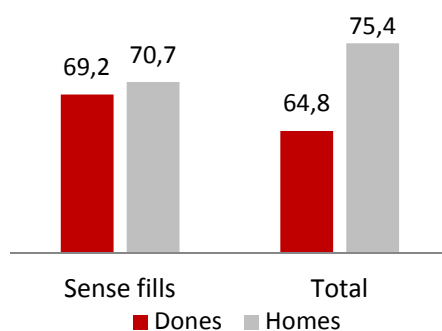


Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat

Efectes sobre la qualitat i quantitat del treball remunerat de les dones

La manca de conciliació i el repartiment desigual de les tasques familiars i de la llar té efectes directes sobre la quantitat i qualitat de la participació de les dones al mercat laboral remunerat. Per una banda, afecta en termes d'ocupabilitat. La taxa d'ocupació dels homes de 25 a 49 anys el 2015 a Espanya, va ser del 75,4%, mentre que la de les dones va ser 10,6 punts inferior, amb un 64,8%. En canvi, al separar del grup estudiat les persones que no tenien fills, es va veure que la bretxa d'ocupació es reduïa molt, i les dones tan sols estaven ocupades 1,5 punts menys que els homes: la taxa femenina augmentava fins a un 69,2% i la masculina baixava fins un 70,7%.

Taxes d'ocupació de persones de 25 a 49 anys, sense fills i total, per sexe. Espanya 2015



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat

La major dedicació de les dones a la cura i l'esfera familiar té també altres efectes: el treball a temps parcial té cara de dona, ja que 3 de cada 4 contractes a temps parcial són signats per dones; les entrades i sortides del mercat laboral remunerat interrompen les carreres laborals i posen més entrebancs a la promoció professional de les dones; l'accés a complements salarials i plusos associats a la presència al lloc de treball es dificulta; entre altres causes, aquestes també contribueixen al menor salari percebut per part de les dones i la bretxa salarial present es transforma en una bretxa prestacional futura.

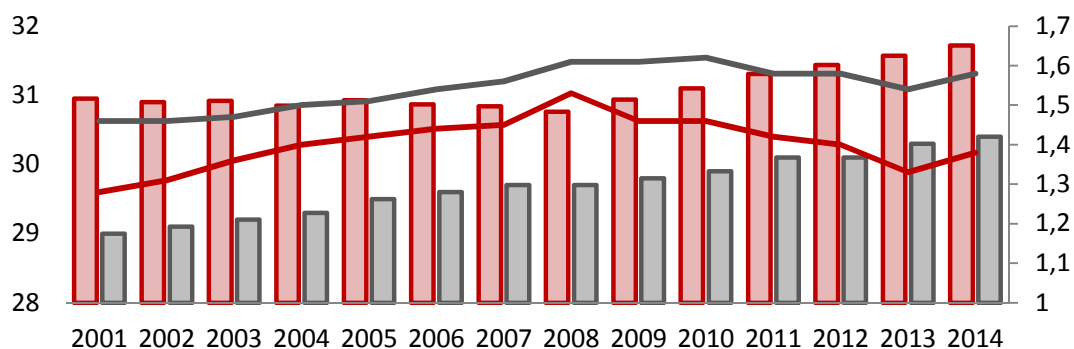
Efectes sobre la natalitat i edat mitjana a la maternitat

Però les conseqüències d'una mala distribució de les càrregues familiars no només tenen efectes en la qualitat de vida -personal i material- de les dones, sinó que tenen també efectes que a llarg termini poden posar en perill el sosteniment dels sistemes contributius i de la seguretat social.

L'edat mitjana a la maternitat a Catalunya el 1975 era de 28,3 anys, edat que ha anat augmentant progressivament fins els 31,9 al 2015. Les dones a Europa, tot i seguir la mateixa trajectòria que la catalana, són mares abans i tenen més fills/filles de mitjana.

- El 2001, la taxa de fecunditat era de 1,28 a Catalunya i 1,46 a Europa. El 2014 va augmentar fins un 1,38 i un 1,59 respectivament.
- Quant a la edat mitjana a la maternitat, el 2001 va ser de 30,9 anys a Catalunya i 29 anys a Europa. Després de 13 anys, aquesta ha augmentat fins els 31,7 anys i 30,4 anys respectivament.

Taxes de fecunditat i edat mitjana de maternitat. Sèries homògenes Catalunya i UE28 (2001-2014)



■ Edat mitjana a la maternitat. Catalunya
■ Edat mitjana a la maternitat. UE28
— Taxa fecunditat. Catalunya

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat

ELS PERMISOS A CATALUNYA. QUI ELS FA SERVIR?¹

Permís i prestació de maternitat

La prestació per maternitat protegeix els períodes de descans/ cessament/ permís a l'activitat que gaudeixin les persones treballadores, qualsevol que sigui el seu sexe, com a conseqüència de maternitat².

Per ser beneficiari/ària d'aquestes prestacions cal trobar-se en alta o situació assimilada a l'alta en algun règim del sistema de la Seguretat Social, gaudir del període de suspensió/procés/ permís i acreditar els períodes mínims de cotització exigibles en cada cas. Hi ha una modalitat no contributiva per als supòsits de part de treballadores per compte d'altri o per compte propi, de tots els règims del Sistema de la Seguretat Social (Disposició adicional primera, LGSS) que reuneixin tots els requisits excepte el de carència.

La quantia del subsidi és equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent i, en cas de part múltiple i adopció o acolliment de més d'un menor, realitzat de forma simultània, es vaig concedir un subsidi especial per cada fill, a partir del segon, igual al que correspongui percebre pel primer, durant el període de sis setmanes, immediatament posteriors al part, oa partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Durada i transferibilitat del permís i prestació

La durada del període de descans és de **setze setmanes** (42 dies en el cas de la maternitat no contributiva), ampliables en els supòsits de part múltiple, discapacitat del fill/a igual o superior al 33% o quan el/la nounat/a necessiti hospitalització després del part. També s'incrementa la maternitat no contributiva quan es tracta d'una família monoparental o família nombrosa, no sent acumulables els diferents supòsits entre si.

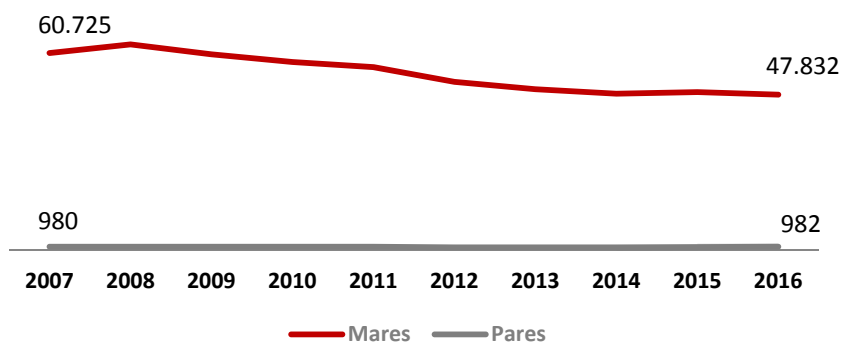
Sense perjudici de les **sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, el període de descans pot ser gaudit, simultània o successivament, per la mare i l'altre progenitor**, tenint ambdós la condició de beneficiaris del subsidi sempre que reuneixin de forma independent els requisits exigits i es pot gaudir a temps parcial.

¹ Font de les dades: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

² Maternitat biològica i embarassos de més de 180 dies, adopció, acolliment familiar i tutela quan el/la tutor/a sigui un familiar que no pugui adoptar el/la menor, i guarda amb finalitat d'adopció

Les 6 primeres setmanes són d'ús exclusiu de la mare, però les 10 restants són transferibles, és a dir que l'altre progenitor en pot fer ús. Aquesta però, és la teoria. La pràctica indica que gairebé la totalitat dels permisos són gaudits íntegrament per la mare, i que els pares només en fan ús en un 2% dels casos.

Número de permisos i prestacions de maternitat, preses per part de la mare o del pare. Catalunya

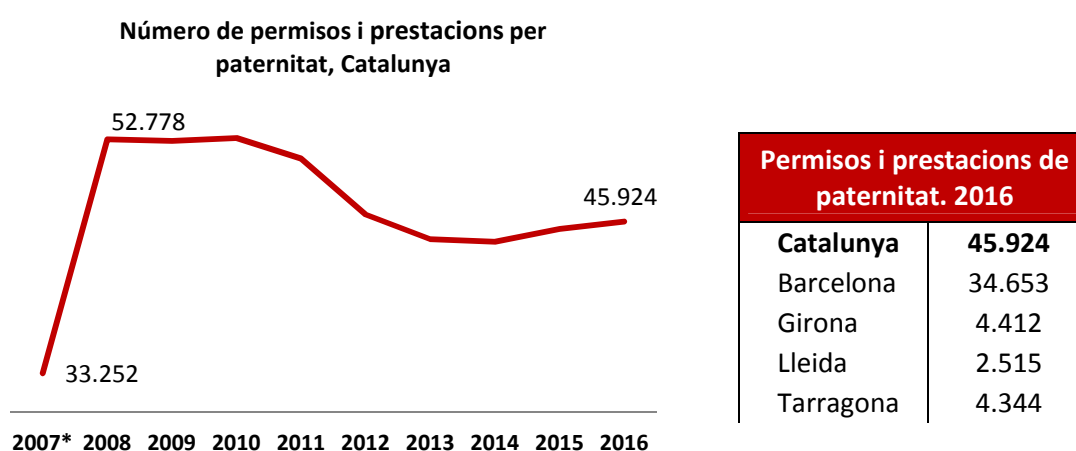


Permisos i prestacions de maternitat. 2016			
Total	Total prestacions maternitat	Percebudes únicament per la mare	Percebudes pel pare (la mare les ha compartit)
Catalunya	48.814	47.832	982
Barcelona	37.402	36.630	772
Girona	4.428	4.352	76
Lleida	2.423	2.393	30
Tarragona	4.561	4.457	104
Catalunya	100,0%	98,0%	2,0%
Barcelona	100,0%	97,9%	2,1%
Girona	100,0%	98,3%	1,7%
Lleida	100,0%	98,8%	1,2%
Tarragona	100,0%	97,7%	2,3%

Permís i prestació de paternitat

La prestació per paternitat va entrar en vigor el 24 de març de 2007 (disposició transitòria 7a de L.O.3 / 2007). Aquesta prestació, de la qual poden ser beneficiaris tots els treballadors, qualsevol que sigui el seu sexe, protegeix les mateixes situacions que la maternitat (períodes de descans / cessament / permís a l'activitat derivats de naixement de fill, guarda amb fins d'adopció o acolliment), de manera que el gaudi de les dues prestacions estan relacionats.

La quantia d'aquesta prestació és del 100% de la base reguladora (aquesta és equivalent a la d'Incapacitat Temporal per contingències comunes) i té una durada genèrica de 4 setmanes³, podent-se gaudir a temps parcial.



Les dades corresponents a 2007 estan referides al període comprès entre l'entrada en vigor de la Llei 3/2007, que va ser el 24 de març i el 31 de desembre d'aquell any.

Els permisos de paternitat sí que són emprats massivament pels homes. El 2016 es van atorgar 45.924 permisos de paternitat a Catalunya, que representa un 94% dels processos de maternitat del mateix any (48.814).

Aquestes dades demostren allò que tots els estudis sobre el gaudi dels permisos coincideixen en concloure, que a tots els països i durant tots els períodes, els pares es prenen majoritàriament els permisos quan aquests són intransferibles i quan, a la vegada, el seu pagament està a prop del 100% del salari.

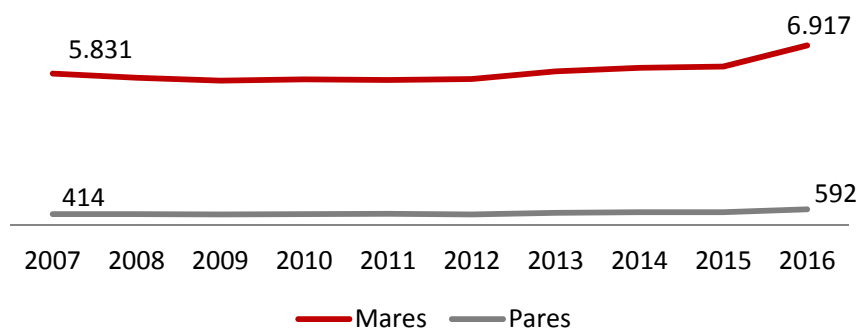
³ A partir de l'1 de gener de 2017 i en compliment de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Permís d'excedència per cura de familiar

L'excedència per cura de familiar és una suspensió del contracte de treball a sol·licitud del treballador/la treballadora per atendre els seus familiars. Té diferent durada segons es tracti de fills/filles o altres familiars i es pot prendre de forma fraccionada. L'excedència té reserva de plaça durant el primer any i les condicions que fixa la llei poden ser millorades pels corresponents convenis col·lectius.

La suspensió del contracte és un permís no remunerat, per tant implica no tenir remuneració per part de l'empresa, i no hi ha cap prestació de la seguretat social associada. Així que les persones que la sol·liciten no tenen ingressos durant el temps de gaudi.

Número d'excedències per cura, en total, preses per part de la mare o del pare. Catalunya

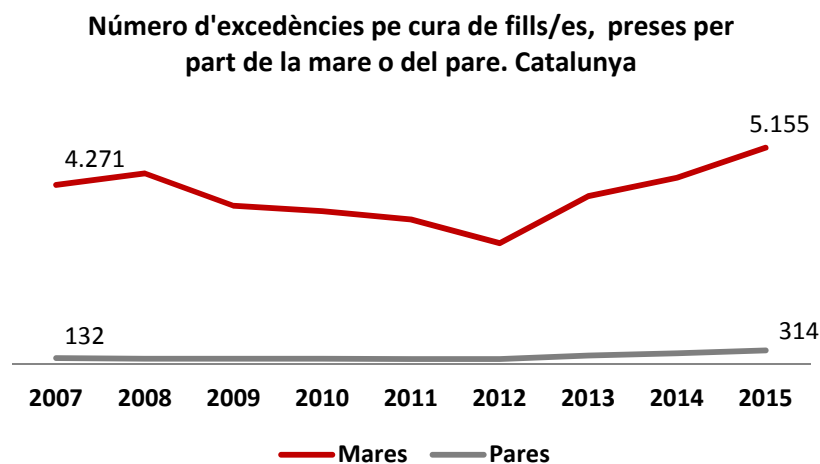


Excedències totals. 2016			
	Total excedències	Exercides per la mare	Exercides pel pare
Catalunya	7.509	6.917	592
Barcelona	6.073	5.604	469
Girona	502	459	43
Lleida	338	298	40
Tarragona	596	556	40
Catalunya	100,0%	92,1%	7,9%
Barcelona	100,0%	92,3%	7,7%
Girona	100,0%	91,4%	8,6%
Lleida	100,0%	88,2%	11,8%
Tarragona	100,0%	93,3%	6,7%

Al 2016 tan sols un 7,9% dels pares van fer ús del permís tot i que el percentatge varia en funció del tipus d'excedència: per cura de fill/a o per cura de familiar a càrrec.

- **Permís d'excedència per cura de fill o filla**

La durada màxima és de tres anys per a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

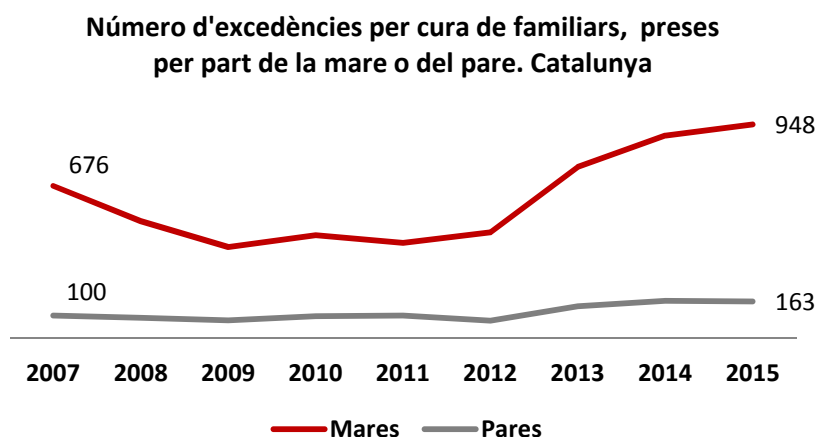


Evolució 2007-2016	
Increment excedències mares	20,7%
Increment excedències pares	137,9%

Tot i que la demanda d'excedències per part dels pares ha augmentat un 137,9% des del 2007, aquestes representen tan sols un 5,7% de les excedències per cura de fill/a.

- **Permís d'excedència per cura de familiar a càrrec**

També es té dret a una excedència de durada no superior a dos anys, per a la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.



Evolució 2007-2016	
Increment excedències mares	40,2%
Increment excedències pares	63,0%

En aquest cas, només un 14,7% de les excedències per cura de familiars són preses pels pares.

Reducció de jornada per cura de fill o filla o familiar

La reducció de jornada es pot sol·licitar en els següents supòsits:

- Per raons de guarda legal qui tingui al seu càrrec directe:
 - A filles o fills menors de 12 anys
 - A filles o fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda.
- Per la cura d'un familiar directe, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.
- En els casos de naixements de filles o fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Reducció de jornada i pèrdua salarial

El salari es redueix de forma proporcional a la reducció de jornada, ja que no hi ha una prestació pública associada. La reducció salarial afecta tant al salari base com als complements salarials que figuren a la nòmina i pels quals es cotitza a la Seguretat social.

	Dones	Homes	Dones	Homes
Total persones ocupades* (Espanya 2010, milers)	1.749,7	2.243,1	100%	100%
Sí han reduït jornada per cura de menors	447,2	77,7	26%	3%
Han reduït jornada per un temps igual o superior a un mes	416,2	45,9	23,8%	2,0%
Han reduït jornada per un temps inferior a un mes	17,2	28,4	1,0%	1,3%
Han reduït jornada, sense aclarir temps de reducció	13,8	3,4	0,8%	0,2%
Mai ha reduït	1.298,0	2.151,1	74,2%	95,9%
No ho sap	4,5	14,2	0,3%	0,6%

*Amb al menys un fill menor de 8 anys

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

1 de cada quatre dones ha fet ús de la reducció de jornada –amb la conseqüent pèrdua salarial- mentre només un 3% dels homes ha fet ús d'aquest permís..

ELS PERMISOS A EUROPA

Hem realitzat una comparació dels principals països del nostre entorn i que han efectuat reformes pioneres en els darrers anys (veure annex). El marc dels permisos de conciliació és molt divers, la qual cosa fa que moltes vegades no es presti a comparacions. Tot i així podem establir una “generalitat” respecte a tres tipus de permisos –o “temps” de permisos-:

- Un temps de permís destinat en exclusivitat a un dels progenitors, després del naixement
- Un altre temps de permís destinat en exclusivitat a l'altre progenitor, després del naixement
- Un darrer temps de permís pel període posterior als dos anteriors per tenir cura del /la durant els primers mesos/anys del fill/a.

Denominació dels permisos

Degut al moment històric en què es van crear els primers permisos de conciliació, quan no es tenia en compte la diversitat familiar, aquests permisos es denominen en la majoria de països com el de “maternitat”, “paternitat” i un darrer “parental”.

Islàndia, Noruega o Suècia presenten un sistema de permisos parentals “integrats” on no hi ha permisos de “paternitat” o “maternitat”, sinó períodes de temps exclusius destinats a un o l'altre progenitor/a i un temps posterior per tenir cura de l'infant.

Característiques dels permisos de maternitat

- Durada: Aquesta acostuma a ser d'entre 6 i 16 setmanes
- Transferibilitat: Les primeres setmanes –siguin abans i/o després del part- acostumen a ser intransferibles, pensades en la recuperació de la mare en cas de part natural.
- Remuneració: Entre el 80% i el 100% del salari anterior

Característiques dels permisos de paternitat

- Durada: No existeix en tots els països, i, quan existeix, no és homogènia la seva durada que va de 2 dies i 4 setmanes.
- Transferibilitat: És intransferible, és a dir que només el pot gaudir el pare -o altre progenitor/a.
- Remuneració: Entre el 80% i el 100% del salari anterior

Característiques dels permisos parentals

Aquest és el cas del permís que està pensat per ser gaudit amb posterioritat al permís de maternitat i paternitat. Presenta múltiples variacions i fórmules que pivoten al voltant d'aquests ítems:

Denominació: Permis parental, permís de cures o excedència i reducció de jornada per cura de menors, com és el cas d'Espanya.

Transferibilitat:

- Intransferible, quan el permís està dividit en un període de gaudi exclusiu per a cada progenitor, sense possibilitat de cessió entre ells. (Bèlgica, Dinamarca o Regne Unit)
- Transferible, quan el temps destinat al permís pot ser gaudit per un o altre progenitor. (Espanya, Països Baixos)
- Transferible parcialment, quan hi ha un temps intransferible per a cada progenitor i una darrera part a decidir, és a dir, transferible. (França, Islàndia, Noruega o Suècia)
- Transferible amb incentiu, quan el permís és transferible però existeix un "bonus" o millora del permís si part del mateix el gaudeix el pare. (Alemanya, Portugal)

Temps de permís:

- Pot ser variable, associat al temps de la jornada laboral (Països Baixos)
- La majoria de legislacions estableixen una durada determinada: de 3 mesos fins a 3 anys

Edat límit del menor

- Alguns no estableixen límit o el marquen en 18 anys (Bèlgica, Regne Unit)
- La majoria estableixen un mig-llarg termini del permís: de 1 any a 8 anys

Remuneració:

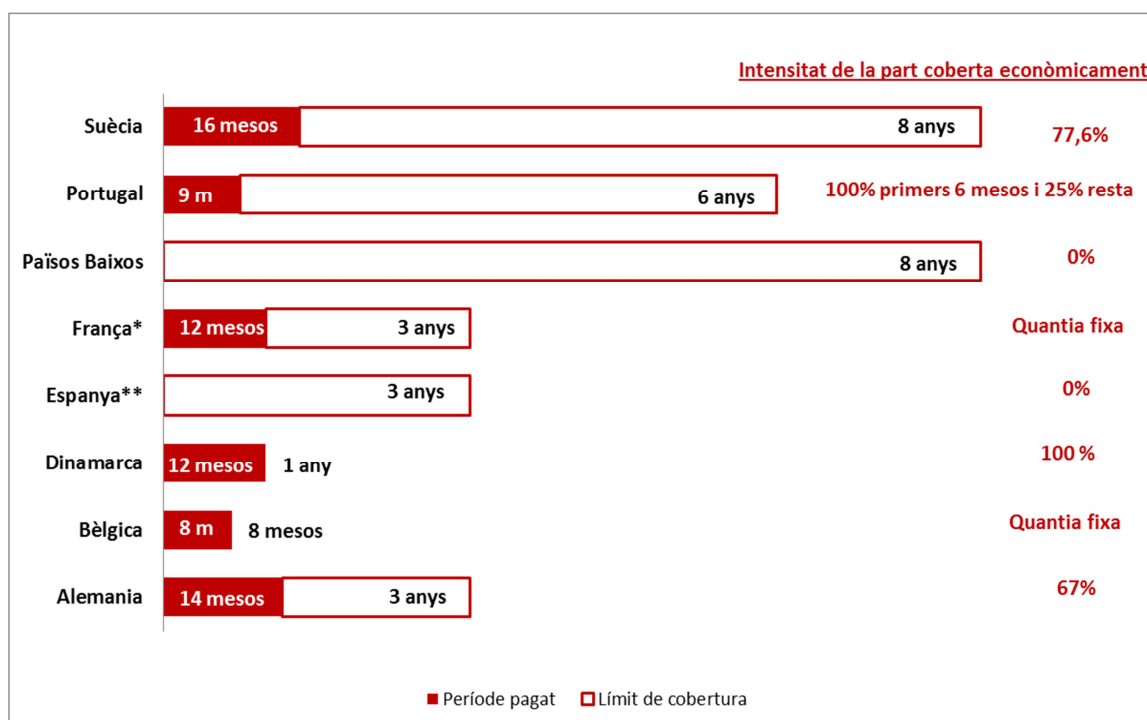
- Remuneració total, quan es remunera durant la totalitat del gaudi del permís. (Bèlgica, Dinamarca, Islàndia, Noruega, Portugal, Suècia).
- Remuneració parcial, quan es remunera una part del permís i la restant no es remunera. (Alemanya, França⁴)
- No remunerat, quan es té dret al temps de permís però no es rep cap subsidi o remuneració durant el període. (Espanya, Països Baixos, Regne Unit)

⁴ Només en el cas del primer fill/a. En posteriors naixements/adopcions, la remuneració es durant tot el període de permís.

Quantia de la remuneració, que pot ser:

- Un percentatge fix del salari anterior durant tot el període remunerat (Alemanya, Dinamarca, Islàndia, Noruega, Portugal)
- Un percentatge del sou anterior, però que disminueix quan passen les setmanes de permís. (Suècia paga els primers 390 dies el 77,6% dels ingressos i la resta una quantia fixa).
- Una quantia fixa durant tot el permís (Bèlgica, França)

Permisos parentals, després del temps de maternitat i paternitat



*segon i posteriors fills, cobertura completa fins els 3 anys del menor

**no es contempla aquí la reducció de jornada per cura de menor, que es pot gaudir fins els 12 anys del/la menor i sense cobertura econòmica

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la OCDE

ALTERNATIVES AL MODEL ACTUAL DE MATERNITAT I PATERNITAT

El Congrés dels Diputats va aprovar una proposició de llei⁵ relativa a la reforma del sistema de permisos i prestacions per a la cura i atenció a menors per part dels seus progenitors, en casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, publicada el 16 de gener del 2017 al BOE⁶.

Problemes del model actual de permisos

El text de la proposició de llei recull que l'estat actual dels permisos presenta els següents problemes:

- Desigualtat entre progenitors/es amb perjudici del nen/a. En aquest sentit, el permís de maternitat, inicialment concebut per a la recuperació del part, s'ha anat extenent progressivament per a cobrir tasques de cura, recaient de manera excessiva sobre la mare.
- Ni la diferenciació entre drets ni les pròpies denominacions s'adequen a la evolució i diversificació dels models familiars i no respecten totes les formes de parentalitat i convivència.
- Les necessitats de la criatura no estan ateses. Per a la recuperació de la mare després del part és necessària la presència de la figura de l'altre progenitor/a.
- Com a conseqüència de l'actual legislació, les dones estan sent discriminades en la contractació i la promoció professional, en ser vistes com a "mà d'obra d'alt risc", mentre que els homes es veuen coaccionats a no exercir els seus drets.

Ès urgent la modernització del sistema de permisos que ja no respon a la realitat social i econòmica a casa nostra, que contradiu el principi d'igualtat, lesiona els drets i necessitats de la infància i no contribueix a la coresponsabilitat.

⁵ Proposició de llei presentada pel Grup Parlamentari Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-en Marea

⁶ Proposta alineada amb les llargament defensades pel grup PPiINA (Permisos Parentales iguales intransferibles de Nacimiento y Adopción).

Principals aspectes de la reforma proposada

a) **Individualització de drets.** Cada progenitor/a tindrà dret al mateix període de suspensió, sense que cap part del mateix pugui ser cedit o compartit i amb dret a una prestació del 100% de la base reguladora durant tota la seva duració.

b) **Disseny d'un nou sistema.**

Permís parental inicial: Proposa que sigui de **2 setmanes d'ús obligatori** i que hauran de prendre's a temps complert immediatament després del naixement⁷. Per a la protecció de la dona durant la recuperació del part i al nadó, es possibilita la presència a la llar d'ambdós progenitors/es a través d'un permís que cobreix aquest període. (Dues setmanes, atenent a standards internacionals)

Permís parental per a la criança: Es proposa que sigui de **14 setmanes**, de les quals:

- 4 setmanes seran de gaudi obligatori i a temps complert
- 10 setmanes restants seran de gaudi voluntari

⁷ O adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment

CONCLUSIONS I PROPOSTES DE LA UGT DE CATALUNYA

Tot i que formalment els permisos de conciliació a Espanya són neutres, és a dir que són drets individuals dels treballadors i les treballadores i que per tant qualsevol dels progenitors en pot fer ús, la realitat és que són les dones les que majoritàriament en fan ús.

- Hem vist que només un 2% dels pares fa ús del temps de maternitat transferible
- Hem vist que només un 5,7% de les excedències per cura de fill/a són preses pels pares
- Hem vist que només un 14,7% de les excedències per cura de familiars són preses pels pares
- Hem vist que només un 3% dels homes ocupats ha demanat alguna vegada un permís de reducció de jornada per cura de menor i que més de la meitat d'aquestes és per un període inferior a un mes. (front el 26% de les dones)

En canvi, els permisos de paternitat sí que són emprats massivament pels homes. El 2016 es van atorgar 45.924 permisos de paternitat a Catalunya, que representa un 94% dels processos de maternitat del mateix any. Aquestes dades demostren allò que tots els estudis sobre el gaudi dels permisos coincideixen en concloure, que a tots els països i durant tots els períodes, els pares es prenen majoritàriament els permisos quan aquests són intransferibles i quan, a la vegada, el seu pagament està a prop del 100% del salari.

Aquestes dades demostren que els homes només fan ús massiu del permís quan aquest és un dret intransferible i ben remunerat.

En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya defensem:

1. Substituir els actuals permisos de maternitat i paternitat:

Fem nostre l'esperit de la proposició de llei abans explicada, amb la figura de dos permisos, *iguals i intransferibles per a cada progenitor*:

- a) Permís parental inicial: Proposa que sigui de **2 setmanes d'ús obligatori** i que hauran de prendre's a temps complet immediatament després del naixement⁸.
- b) Permís parental per a la criança: Es proposa que sigui de **14 setmanes**, de les quals:
 - 4 setmanes seran de gaudi obligatori i a temps complet
 - 10 setmanes restants seran de gaudi voluntari

Afegim una possible millora, i és l'atenció a les famílies monoparentals, on considerem que en aquests casos, el permís parental tan inicial com de criança ha de ser del doble de temps.

⁸ O adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment

2. Reformular els actuals permisos parentals de cura al menor a mig/llarg termini (excedències i reduccions de jornada)

El nostre ordenament jurídic contempla dos tipus de permisos de cura al menor, més enllà dels d'atenció al part i post part: les excedències i les reduccions de jornada per cura de menors. Tots dos permisos són transferibles i no remunerats i hem vist que l'efecte ha estat una gairebé nul·la adopció dels mateixos per part dels pares.

En aquest sentit i vista la comparativa internacional, proposem un permís parental de cura als infants, que contempli el dret a l'infant a ser atès per ambdues figures familiars i les noves tipologies de famílies, amb les següents característiques:

- Denominació: Permís parental o permís de cures al menor.
- El temps de permís ha de ser remunerat parcialment.
 - Aquest punt és de cabdal importància per a què els pares prenguin el permís. A més, s'elimina l'efecte de classe, on només fan ús del permís aquelles famílies que s'ho poden permetre econòmicament.
 - Proposem que una part (3 anys) estiguin remunerats i que la resta (9 anys) es puguin gaudir sense remuneració.

- Intransferible:

El permís ha d'estar dividit en un període de gaudi exclusiu per a cada progenitor, sense possibilitat de cessió entre ells. Així, si el permís remunerat és de 3 anys, aquest es dividirà de la següent manera:

- 1 any i mig per a la mare (progenitor 1). Si no en fa ús, el permís es perd.
- 1 any i mig per al pare (progenitor 2). Si no en fa ús, el permís es perd.
- En cas de monoparentalitat, la mare/pare gaudirà de la totalitat (3 anys).

Si el permís no remunerat és de 9 anys, aquest es dividirà de la mateixa manera, 4,5 anys seran d'ús exclusiu del pare i els 4,5 restants de la mare. (o progenitors/es).

- Temps de permís: Proposem que sigui de 3 anys remunerat i 9 anys sense remunerar.
- Estat limit del menor: 12 anys, tal i com contempla la normativa actual amb la reducció de jornada per cura del menor.
- Quantia de la remuneració: Un percentatge del sou anterior (80%-100%), que podria disminuir quan passen les setmanes de permís.
- Flexible: Que els progenitors puguin decidir si el gaudeixen a temps parcial o complert, que puguin fer-ne ús fins els 12 anys del menor de la manera que més convingui al /la menor.
- Establir incentius per a què els pares agafin temps del permís, en cas que es contempli un temps transferible.

3. Inversió en el sector públic d'educació i atenció a la primera infància

Per poder desenvolupar unes polítiques de permisos i d'infància és cabdal una inversió pública en polítiques d'educació i atenció a la primera infància decidida. Cal voluntat política per fer possible un canvi en els comportaments i rols que avui en dia estan tan diferenciats. Cal apostar per la coresponsabilitat a través de l'adequació dels permisos, però també és necessari augmentar la inversió pública en educació infantil i recursos a la infància.

La conciliació, encara una qüestió de gènere. El paper dels permisos laborals, a Europa i Catalunya

ANNEX

País	Permisos	Durada - setmanes	Remuneració (% del salari previ)	Permis	Característica	Temps de permís	Edat límit del menor	Remunerat	Quantia remuneració
Alemanya	Maternitat	14	100%	Parental	Transferible. Amb incentiu	Fins els 3 anys fill/a	3 anys	Si. Parcialment	Primers 10 mesos després del permís de maternitat: 67% salari previ (mitjana dels dos progenitors) Si cada progenitor gaudeix 2 mesos, s'allarga a 14 mesos el
	Paternitat	-							
Bèlgica	Maternitat	15	Primera setmana: 82%. Resta: 75%	Parental	Intransferible	4 mesos per progenitor	-	Si	787 euros/mes
	Paternitat	1,4 (10 dies)	3 primers dies: 100%; Resta: 82%						
Dinamarca	Maternitat	18	100%	Parental	Intransferible	32 setmanes per progenitor	48 setmanes	Si	100% salari previ
	Paternitat	2 (14 dies)	100%						
Espanya	Maternitat	16 (6 obligatòries mare, 10 transferibles)	100%	Parental	Transferible	Fins els 3 anys fill/a	3 anys	No	-
	Paternitat	4	100%						
França	Maternitat	16 (6 obligatòries mare, 10 transferibles)	100%	Parental	Intransferible parcialment	Fins els 3 anys fill/a	3 anys	Si. Parcialment	Pel primer fill/a: Primers 12 mesos després del permís de maternitat: 390 euros/mes. Però cada progenitor pot gaudir només 6 mesos cobrant Per segons i següents: 390 euros/mes fins els 3 anys. Però cada progenitor pot gaudir només 24 mesos cobrant
	Paternitat	2	100%						
Islàndia	Maternitat	-	-	Parental	Part Intransferible	13 setmanes per progenitor	2 anys	Si	80% del salari previ
	Paternitat	-	-		Part Transferible	13 setmanes	2 anys		
Noruega	Maternitat	-	-	Parental	Part mare	3 setmanes per la mare abans del part	abans del part	Si	Opció curta i més intensament remunerada: 46 setmanes en total al 100% del salari previ o 56 setmanes al 80% del salari previ.
					Part Intransferible	10 setmanes per progenitor després del part	3 anys	Si	
					Part Transferible	26 o 36 setmanes restants		Si	
	Paternitat	2 setmanes	No pagades	De cures al menor	Intransferible	Després del període remunerat, 1 any de permís	-	Si. Condicionat	
Països Baixos	Maternitat	16	100%	Parental	Transferible	Permis màxim de 26 vegades el número d'hores setmanals	8 anys	No	-
	Paternitat	0,3 (2 dies)	100%						
Portugal	Maternitat	6 setmanes	100%	Parental inicial	Transferible. Amb incentiu	120 dies/150 dies o 150 dies/180 dies	6 anys	Si	100% si 120 dies (150 si el pare pren 30 dies sol). 80% 150 dies (180 dies si el pare pren 30 dies sol)
	Paternitat	4 setmanes	100%	Parental adicional	Intransferible	3 mesos	6 anys	Si	25% de la mitjana salarial dels dos progenitors
Regne Unit	Maternitat	52	Les 6 primeres setmanes: 90%	Parental	Intransferible	18 setmanes	18 anys	No	-
			Subsidi fixe, les següents 33 setmanes						
Suècia	Maternitat	14	No. Pero pot fer servir permís parental	Parental	Part Intransferible	480 dies. 60 dies reservats per cada progenitor	8 anys	Si	Primers 390 dies: 77,6% dels ingressos; 90 dies restants: subsidi fixe diari
			Paternitat						