

# ESTUDI COMPARATIU SOBRE VIDA FAMILIAR I LABORAL A LES COMUNITATS AUTÒNOMES I A ALTRES PAÏSOS. REIVINDICACIONS

Àngels Cardona Palmer  
Secretaria de la Dona, STEI-i

**L**a incorporació de la dona al mercat de treball ha suposat la revolució pacífica més important del segle XX dins la nostra societat, revolució pacífica i irreversible.

L'accés de les dones a l'educació i a la universitat, ha possibilitat que aquestes ocupin càrrecs i desenvolupin tasques tradicionalment adjudicades als homes.

Malauradament, la incorporació de les dones a l'espai públic, no ha anat acompanyada de la incorporació dels homes a l'espai domèstic, ja que, segons la cultura patriarcal, les dones eren les responsables de les tasques domèstiques i de la cura de persones dependents, infants i persones majors i això ha suposat per a moltes dones, desenvolupar una doble i a vegades, triple jornada, amb conseqüències negatives d'estrès i esgotament físic i psíquic.

A resultes d'aquest fet, moltes dones han iniciat una protesta silenciosa i així ens trobam que l'índex de natalitat ha descendit a Espanya fins a uns límits perillosos per a la bona marxa d'un país.

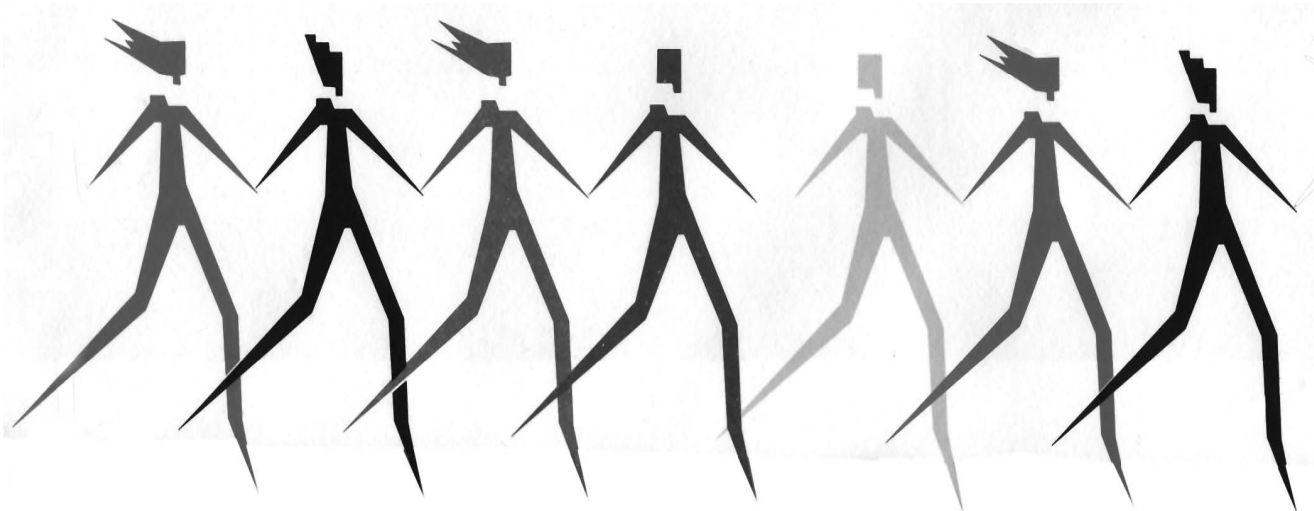
Si volem aconseguir una societat més justa, sana i igualitària, es fa necessari, per una banda, un canvi de mentalitat pel que fa a la responsabilitat de les tasques domèstiques, i per l'altra, una política decidida de l'Estat i de les comunitats autònomes cap a les dones

i cap a les famílies per poder conciliar la vida familiar i laboral.

És interessant constatar les diferències entre diferents comunitats autònomes ja que ens poden ajudar a visualitzar que les polítiques conciliadores no són les mateixes a tots els indrets, i per tant, reivindicar des del nostre sindicat, millores en tots els àmbits, des de l'educatiu fins qualsevol altre sector, delimitant quines són les polítiques cap a les dones i quines, les polítiques cap a la família.

***"Si volem aconseguir una societat més justa, sana i igualitària, es fa necessari, per una banda, un canvi de mentalitat pel que fa a la responsabilitat de les tasques domèstiques..."***

De la mateixa manera, la situació en els països que conformen la Unió Europea pel que fa a mesures de conciliació, ens servirà de model i ens ajudarà a esbrinar quines són les bones pràctiques que s'han de dur a terme per afavorir la conciliació de la vida familiar i professional de dones i homes.





### PERMISOS DE MATERNITAT EN ELS DIFERENTS TERRITORIS PER AL FUNCIONARIAT DOCENT

	Permís de maternitat: nombre de setmanes <sup>2</sup>	Permís de lactància. Edat de l'infant (mesos)	Reducció de jornada laboral. Edat de l'infant (anys)
ANDALUSIA	20	16	9 <sup>1</sup>
ARAGÓ	16	9	6
ASTÚRIES	16	9	6
CANÀRIES	16	9	6
CANTÀBRIA	18	12 <sup>3</sup>	6
CASTELLA - LA MANXA	16	9	6
CASTELLA - LLEÓ	16	12	6
CATALUNYA	16+ 1/3 de reducció de jornada fins el primer any, amb el 100% del sou o bé 12 setmanes més que s'acumulen a la maternitat.	9	6 Reducció de la meitat de la jornada amb una retribució del 60% del sou o bé, reducció d'un terç de jornada amb una retribució del 80%. <sup>4</sup>
EXTREMADURA	16	9	6
EUSKADI	18	10 <sup>5</sup>	12
GALÍCIA	16 <sup>6</sup>	9	6
ILLES	16	9	6
LA RIOJA	16	9	6
MADRID	16	9	6
MELILLA	16	9	3
MURCIA	16	9	6
VALÈNCIA	16	12	6

1.- Si es demana una reducció d'un terç de la jornada, es cobra un 80% i si es demana la meitat, es cobra un 60% de la totalitat de les retribucions, tant les bàsiques com les complementàries, triennis inclosos.

2.- En cas de part múltiple, el nombre de setmanes s'amplia.

3.- Acumulable al permís de maternitat fins un màxim de 4 setmanes.

4.- No són compatibles amb els permisos de maternitat.

5.- Acumulable al permís de maternitat. Cada 6 hores equivalen a un dia.

6.- Més 8 dies de permís per al pare. En cas de famílies monoparentals s'acumula al permís de la mare.

Actualment l'Ajuntament d'Eivissa, amb una subvenció de la Comunitat Europea (Programa Equal), subvenciona l'empresa privada per ampliar el permís de maternitat de 16 a 18 setmanes.

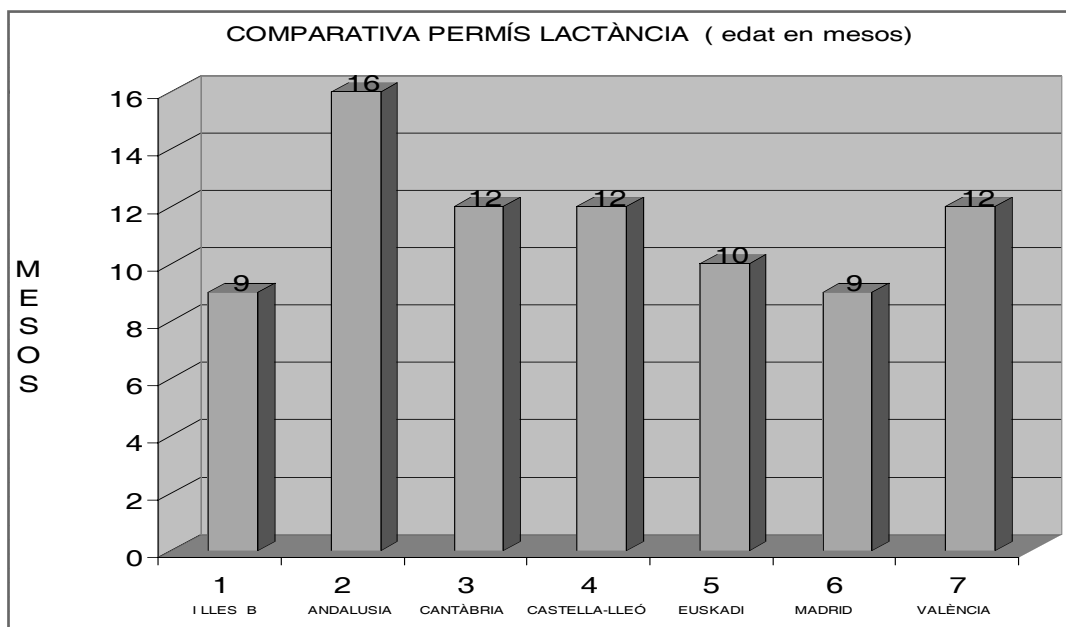
#### Nota respecte al permís de maternitat i paternitat

Un estudi de la Seguretat Social a Espanya, el 2003, mostra que tan sols un 1'52% dels homes

demana el permís per al pare, permís que està inclòs en les 16 setmanes de permís de maternitat, així, si les pren el pare, la mare les perd.

El permís de paternitat estava en el programa electoral del PSOE. A requeriment d'altres partits polítics, el PSOE va dir que SÍ, però que ara NO.

La Generalitat de Catalunya, segons notícia de premsa del mes d'octubre de 2004, crearà un permís exclusiu per als pares. Fins ara, només Galícia disposa d'un petit permís exclusiu per als pares.

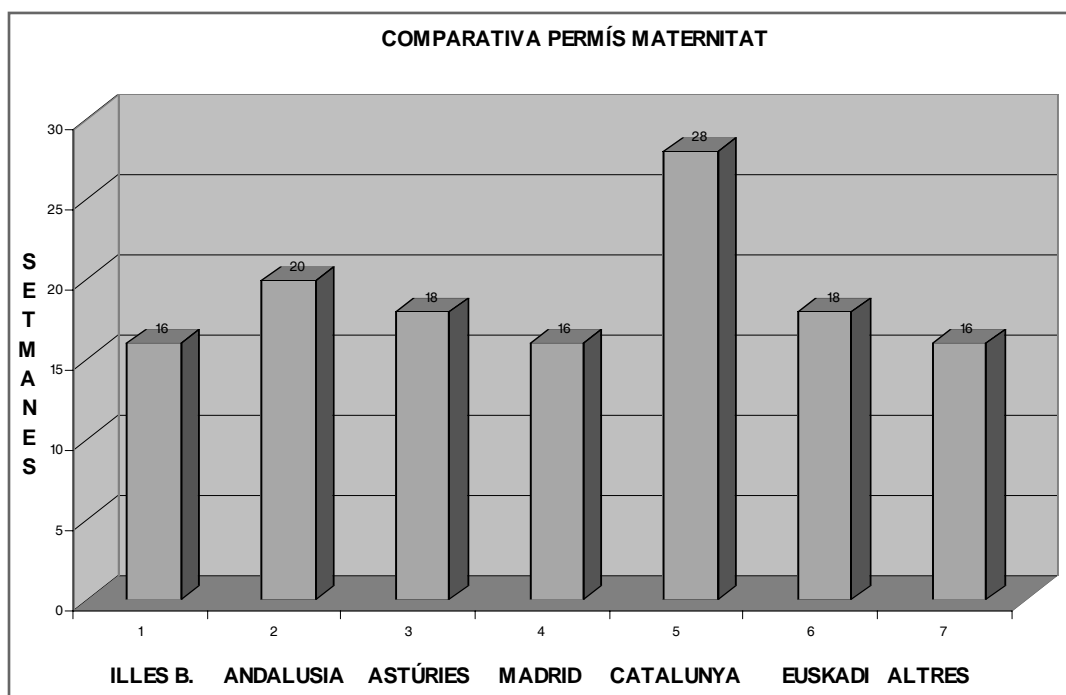


**Nota respecte a les remuneracions per excedència i reducció de jornada**

En el País Basc, es concedeix una subvenció a les dones que demanin excedència laboral de 2.400 euros anuals i si és un home qui la demana, 3.000 euros.

Si es tracta d'una reducció de mitja jornada, les dones reben 1.800 euros anuals i els pares, 2.400 euros. Si la reducció és d'un terç de jornada, les dones tenen 1.350 euros anuals i els homes 1.800 euros.

A les Illes Balears, existeixen unes ajudes econòmiques, també superiors cas que les demani el pare, però no són per a tothom ja que s'assigna una partida econòmica concreta que quan s'esgota, no pot ampliar-se a més demandes. El punt de referència per a la concessió d'aquestes ajudes és la declaració de l'IRPF a Hisenda.





## Dades internacionals: Permís de maternitat

**Suècia i Noruega:** 51 setmanes

**Àustria:** 54 setmanes

**Alemanya:** 32 setmanes

**Itàlia:** 25 setmanes

**Portugal:** 17 setmanes

**Dinamarca:** 24 setmanes

## Permís de lactància

**Itàlia:** 2 hores al dia que es poden acumular fins que la criatura tengui un any o mentre duri la necessitat.

**Grècia:** En el sector públic, la duració és de dues hores per a infants menors de dos anys, i una hora per a menors entre dos i quatre anys. (Es pot substituir per un permís retribuït de 9 mesos). En el sector privat, una hora.

**Països nòrdics:** El permís de lactància no està regulat, ja que disposen de permisos de maternitat i paternitat molt més llargs.

## Reducció de jornada. Excedències

Tant la duració com els sistemes de pagament de les reduccions de jornada i excedències, tenen un ample ventall de possibilitats entre els països de la Comunitat Europea des de la nul·la remuneració fins a quantitats en funció dels ingressos passant per retribucions fixes anuals.

### Quant a les excedències:

**Suècia:** Permís de fins a 450 dies retribuïts en un 80% durant els primers 360 dies i amb una quantitat fixa en els darrers 90 dies.

**Portugal:** Permís de 12 setmanes de duració a temps complet o 24 a temps parcial de les quals estan retribuïts els 15 primers dies posteriors al permís de maternitat o paternitat.

**Itàlia:** Permís de 10 mesos de duració o bé 11 mesos si el pren el pare. La remuneració és del 30% del salari durant 6 mesos i fins que l'infant té tres anys. En la resta de casos, fins que la nina o nin tengui 8 anys, la compensació del 30% només s'abona si els ingressos són inferiors a 2'5 vegades la pensió mínima nacional.

**Àustria:** Un permís mínim de tres mesos i màxim, fins que l'infant tengui dos anys d'edat. Malgrat

això, es pot arribar a un acord amb la part empresarial, i fer un contracte a temps parcial per un període que, com a màxim, pot arribar fins que la nina o nin tengui 4 anys. Aquest permís està remunerat amb una retribució fixa mensual d'aproximadament 410 euros.

### Quant a la reducció de jornada:

Portugal: Fins que l'infant té 12 anys.

Suècia: Fins els 8 anys.

## Permís de paternitat

**Noruega:** País que compta amb un permís de paternitat exclusiu per als pares de 4 setmanes, el 70% dels homes pren el permís total i el 22%, menys temps; d'aquesta manera, els pares poden responsabilitzar-se des del primer moment, de la cura del nadons.

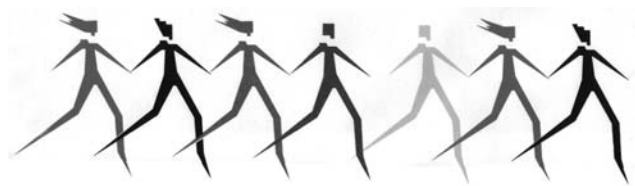
**França:** El govern de Lionel Jospin, l'11 de juny de 2001, va crear un permís de paternitat de 2 setmanes.

**Portugal:** Permís de paternitat de 5 dies.

**Dinamarca:** 2 setmanes

**Suècia:** 10 dies.

**Finlàndia:** 3 setmanes.



## Reivindicacions generals. Educació

La Llei de la Prevenció de Violència de Gènere aprovada definitivament, per unanimitat i sense cap abstenció, el dia 22 de desembre de 2004 en el Ple del Congrés dels Diputats, inclou els punts següents:

A l'article 4, punts 2, 3, 4, 5, 6, i 7 es diu que l'educació en les diferents etapes contribuirà a la resolució pacífica de conflictes i a valorar i respectar la igualtat entre els sexes.

La disposició addicional cinquena, punt 5, 1.f, converteix l'assignatura d'Ètica de Secundària, en una nova assignatura que es dirà: ÈTICA I IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES.



A l'article 6 es diu que les administracions educatives vetllaran perquè s'eliminin els estereotips sexistes i discriminatoris en tots els materials educatius.

L'article 7 diu que les Administracions educatives adoptaran les mesures necessàries perquè en els plans de formació inicial i permanent del professorat, s'inclougui una formació específica en matèria d'igualtat.

***"Inclusió de formació específica sobre FEMINISME, prevenció de violència de gènere, resolució pacífica de conflictes i coeducació a les escoles universitàries de formació del professorat."***

A l'article 8 es parla de la integració de persones que impulsin l'adopció de mesures educatives que fomentin la igualtat en els consells escolars de cada Centre i en el Consell Escolar d'Estat.

Els serveis d'Inspecció Educativa, article 9, vetllaran perquè s'acompleixin els principis recollits en aquests articles.

Ampliació del PERMÍS DE MATERNITAT fins a les 26 setmanes, ja que l'organització mundial de la salut (OMS), aconsella la lactància exclusiva fins que l'infant tengui 6 mesos.

Ampliació del permís de LACTÀNCIA fins als 24 mesos, ja que l'organització mundial de la salut (OMS), aconsella la lactància compartida fins que l'infant tengui dos anys.

Malgrat això, en la Llei no es contempla cap DOTACIÓ ECONÒMICA per dur a terme aquestes mesures.

L'STEI-i, per mitjà de la confederació d'STEs-I, va presentar tretze esmenes al Consell Escolar de l'Estat, de les quals onze, varen ser aprovades per aquest organisme i algunes d'elles posteriorment incorporades a la Llei. La nostra esmena sobre la dotació econòmica del capítol educatiu, tot i ser aprovada, no va ser incorporada al text definitiu. Per això, l'esmena es presentarà a la nova Llei d'Educació actualment a debat.

**Des de l'STEI-i es reivindica:**

Inclusió d'una PARTIDA ECONÒMICA dins la Llei de prevenció de violència de gènere per a dur a terme les mesures anunciades.

Inclusió en el currículum escolar de la MATÈRIA D'IGUALTAT.

Incloure temes sobre discriminació sexista en les normatives de la INSPECCIÓ EDUCATIVA.

Revisió dels LLIBRES DE TEXT a càrrec de l'Administració educativa per evitar la discriminació.

Creació i/o funcionament de les COMISSIONS D'IGUALTAT d'oportunitats dins l'àmbit educatiu que garanteixin el compliment de la normativa vigent i que estableixin línies d'actuació per eliminar les situacions discriminatòries (com ja existeixen en el País Basc).

Creació i manteniment d'ASSESSORIES DE COEDUCACIÓ que realitzin tasques de diagnòstic i formació del professorat i realització de programes específics en els centres.

Inclusió de formació específica sobre FEMINISME, prevenció de violència de gènere, resolució pacífica de conflictes i coeducació a les escoles universitàries de formació del professorat. (No tan sols una optativa com passa ara).



**Reivindicacions generals per a tots els sectors**

Acumulació de l'hora de LACTÀNCIA: Les dones que ho desitgin, podran substituir l'hora diària de lactància per una ampliació del permís de maternitat de 6 setmanes. (Sentència de la Sala de lo Social de l'Audiència Nacional).

Igualar en drets els MATRIMONIS convencionals amb les PARELLES de fet. Extensió dels MENJADORS ESCOLARS.

***"A nivell mundial, existeix l'intent de globalitzar l'economia, quan el que s'hauria de globalitzar són els drets humans."***

Creació d'EQUIPAMENTS SOCIALS que garanteixin la cura de filles i fills així com la de les persones majors i persones discapacitades: escoletes de 0-3 anys i centres de dia.



Creació d'un PERMÍS retribuït d'una hora diària semblant al de lactància, per cura de persones majors greument malaltes.

PERMÍS retribuït de tres dies per malaltia infectocontagiosa de les filles o fills.

LLARS D'INFANTS durant les activitats de formació, cursos, jornades, etc.

Exigir de les administracions públiques i de les entitats privades, que adoptin un LLENGUATGE no sexista i projectar una imatge no discriminatòria de la dona.

Exigir a les administracions i autoritats laborals que arbitrin mesures que eradiquin el frau en la contractació i les DISCRIMINACIONS SALARIALS i ofertes de treball discriminatòries.

Dret a gaudir de les VACANCES quan aquestes coincideixin amb el període de permís per maternitat. (Sentència de 18 de març de 2004 del Tribunal de Justícia de les comunitats europees).

Permís de PATERNITAT: Creació d'un permís retribuït, exclusiu per als homes, de 4 setmanes de duració.

En les REDUCCIONS DE JORNADA per tenir cura de menors, el 100% del salari si es redueix un terç la jornada i un 80% del salari si la jornada es redueix la meitat fins que la criatura tengui un any.

Fins els nou anys, el 80% de les retribucions totals, si es demana una reducció d'un terç de la jornada i un 60% de les retribucions si es demana una reducció de mitja jornada.



### Reivindicacions sectorials: Concertada

Acumulació de la LACTÀNCIA: Una dona, voluntàriament, podrà substituir l'hora diària de lactància per una ampliació del permís de maternitat de 6 setmanes. (Sentència de la Sala de lo Social de l'Audiència Nacional).

Permís de LACTÀNCIA fins a 16 mesos.

PERMÍS d'absència del lloc de treball per malaltia infectocontagiosa d'un infant menor de 9 anys, tres dies.

Si es demana REDUCCIÓ DE JORNADA per tenir cura d'un infant, 100% de les retribucions totals, si es redueix un terç o un 80% si es redueix la meitat de la

jornada, fins que l'infant tengui un any. Fins els 9 anys, un 80% de les retribucions totals si es demana una reducció d'un terç de la jornada i un 60% de les retribucions si es demana una reducció de mitja jornada.

Equiparació de les PARELLES de fet amb els matrimonis convencionals.

Dret a gaudir de les VACANCES (Nadal i Pasqua), quan aquestes coincideixin amb el període de permís per maternitat. (Sentència del 18 de març del 2004 del Tribunal de Justícia de les comunitats europees respecte al mes d'agost).

Permís de PATERNITAT: Creació d'un permís retribuït, exclusiu per als homes, de 4 setmanes de duració.



### Reivindicacions sectorials: Funció pública

Equiparació de les PARELLES de fet amb matrimoni convencional.

Ampliació del PERMÍS per naixement, adopció i acolliment en tres dies hàbils si és a la mateixa localitat i 5 si és fora.

PERMÍS de lactància fins a 16 mesos.

REDUCCIÓ de jornada per tenir cura d'un infant menor de 9 anys o amb disminució física. Fins que la criatura tengui un any, un 100% de les retribucions totals. Si es disminueix un terç, 80% de sou; si es disminueix la meitat, un 60 %.

***"...la compensació de desavantatges en les carreres professionals i totes aquelles accions positives encaminades a afavorir la vida familiar i professional de dones i homes."***

PERMÍS per malaltia greu o traspàs de familiar de primer grau, 4 dies i 5 si és de fora; si es tracta de familiars de segon grau, 3 i 4 dies respectivament.

PERMÍS per malaltia infectocontagiosa d'un infant menor de 9 anys, tres dies.



En l'EXCEDÈNCIA per tenir cura d'un infant menor de tres anys, tenir dret, durant tot aquest temps, a la reserva del mateix lloc de treball.

El temps indispensable per a la realització d'exàmens PRENATALS o tècniques de preparació al part.

Acumulació de l'hora de LACTÀNCIA: les dones que voluntàriament ho desitgin, podran substituir l'hora de lactància per una ampliació del permís de maternitat en 6 setmanes més.

Creació d'un permís de PATERNITAT de 4 setmanes, exclusiu per als homes, amb totes les retribucions.



## Reivindicacions sectorials: Ensenyament públic

Permís PATERNITAT: Creació d'un permís de paternitat retribuït, exclusiu per als homes, de 4 setmanes.

INTERINES: Les interines no poden demanar les excedències com les funcionàries; han de ser per tot l'any. Haurien de poder demanar excedències quan en necessitassin.

FUNCIONÀRIES I INTERINES: Fins que l'infant té un any, es podrà demanar una reducció de jornada d'un terç cobrant el 100% de les retribucions totals o demanar una reducció de la meitat de la jornada cobrant el 80% de les retribucions totals.

Fins que l'infant té 9 anys, es podrà demanar una reducció de jornada d'un terç cobrant el 80% de les retribucions totals o una reducció de la meitat de la jornada cobrant el 60% de les retribucions totals.

PERMÍS D'ABSÈNCIA del lloc de treball per malaltia infectocontagiosa d'un infant menor de 9 anys, tres dies.

EI PERMÍS DE MATERNITAT ha de començar en el moment en què la criatura surt de la clínica, no des del dia del naixement. (Llei de Conciliació de vida familiar i laboral. BOE 276, pàg. 4211 punt 4).

Igualar en DRETS les funcionàries i les interines.

Igualar en drets els MATRIMONIS convencionals amb les PARELLES de fet.

Acumulació de l'hora de LACTÀNCIA: Les dones que ho desitgin, podran substituir l'hora diària de lactància per una ampliació del permís de maternitat de 6 setmanes. (Sentència de la Sala de lo Social de l'Audiència Nacional).

Permís de LACTÀNCIA fins els 16 mesos.

Dret a gaudir de les VACANCES (Nadal i Pasqua) quan aquestes coincideixin amb el període de baixa per maternitat. (Sentència del 18 de març de 2004 del Tribunal de Justícia de les comunitats europees pel que fa a les vacances del mes d'agost).

A nivell mundial, existeix l'intent de globalitzar l'economia, quan el que s'hauria de globalitzar són els drets humans. Així, en un Estat espanyol immers de ple a Europa, amb una Constitució comuna en el futur, es fa imprescindible l'equiparació amb els altres països europeus en drets socials, principalment, en la creació de mesures concretes per facilitar al sexe menys representat en l'exercici d'activitats professionals, la compensació de desavantatges en les carreres professionals i totes aquelles accions positives encaminades a afavorir la vida familiar i professional de dones i homes. ■

