

REFORMAR Y EVALUAR EL PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR PARA ASEGURAR EL OBJETIVO DE CORRESPONSABILIDAD

Reform and evaluate current parental leave to ensure the objective of co-responsibility

CRISTINA CASTELLANOS-SERRANO
Universidad Nacional de Educación a Distancia¹
ccastellanos@cee.uned.es

Cómo citar/Citation

Castellanos-Serrano, C. (2022).

Reformar y evaluar el permiso de nacimiento y cuidado de menor para asegurar el objetivo de corresponsabilidad. *IgualdadES*, 7, 579-609.

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.7.08>

(Recepción: 28/09/2022; aceptación tras revisión: 25/10/2022; publicación: 23/12/2022)

Resumen

La implantación total del permiso por nacimiento y cuidado de menor en 2021 ha supuesto que España sea el primer país de Europa y del mundo en tener permisos parentales individuales remunerados al 100 %, no transferibles e iguales para hombres y mujeres. Sin embargo, la obligación de simultaneidad de más de un tercio del permiso y la falta de garantía del uso a tiempo completo a voluntad del trabajador suponen problemas del diseño de la ley, que favorecen un uso simultáneo del permiso, mostrando sesgos de género y clase. Trasponer elementos de flexibilidad y

¹ Este artículo ha sido redactado en el marco del proyecto de investigación «Equiparación gradual del permiso de paternidad con el de maternidad en España: evaluación, sesgos, perspectivas y políticas de igualdad» (RTI2018-094901-B-I00), enmarcado en el Plan Nacional de I+D+i «Retos Investigación», Ministerio de Ciencia e Innovación (2019-2021).

garantía de derechos laborales de la directiva europea de conciliación es prioritario. Esto permitiría un uso corresponsable de los permisos (largos periodos de los hombres cuidando mientras las mujeres vuelven al mercado de trabajo). Una vez eliminados los sesgos del diseño, se puede extender el permiso parental remunerado, obteniendo los beneficios de transponer totalmente la directiva europea.

Palabras clave

Permiso parental; igualdad de género; directiva europea; permiso de paternidad; permiso de maternidad; igualdad laboral; evaluación; políticas públicas; conciliación; familia.

Abstract

The full implementation of a new design of paid parental leave in 2021 has made Spain the first country in Europe and the world to have individual parental leave paid at 100%, non-transferable and equal for men and women. However, the obligation of simultaneous use of more than a third of the leave and the lack of guarantee of full-time use at the worker's will are problems in the design of the law, which favour a simultaneous use of the leave, showing gender and class biases. Transposing elements of flexibility and guarantee of labour rights from the European Work-Life Balance Directive is a priority. This would allow for co-responsible use of leave (long periods of men caring while women return to the labour market). Once the design biases are removed, parental leave can be extended at a later date, reaping the benefits of fully transposing the European Directive.

Keywords

Parental leave; gender equality; European directive; paternity leave; maternity leave; equality at work; evaluation; public policies; work-life balance; family.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. APRENDIZAJES DE LA EVIDENCIA INTERNACIONAL. III. PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR: 1. El diseño actual y sus trampas: el RDL 6/2019. 2. El uso tras la equiparación de permisos parentales retribuidos en España: 2021-2022: 2.1. Cobertura. 2.2. Extensión y forma de uso. 2.3. ¿Existe sesgo de género y clase en el uso? IV. ¿CÓMO ADOPTAR LA DIRECTIVA EUROPEA? V. CONCLUSIONES BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

¿Queremos y debemos, hombres y mujeres, cuidar por igual a nuestros hijos? Esa parece ser la gran cuestión que hay detrás en las reformas españolas y europeas de los sistemas de permisos parentales. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es el punto de partida de las reformas del sistema de permisos parentales establecidas en 2019, tanto en la legislación española como en la europea. ¿Se puede conseguir la igualdad de género con estas nuevas legislaciones? ¿Qué cambios son necesarios en la legislación actual?

El sistema de permisos parentales es una política clave que refleja, y a la vez configura, cómo se entiende el cuidado en una sociedad, la importancia que se le otorga y quién se asume que debe cubrirlo y en qué condiciones. Las leyes tienen un componente normativo y ejemplificador que permiten reducir los costes de realizar transformaciones sociales e individuales. El cuidado es un elemento esencial de la vida de las personas, pero no ha sido realizado de forma similar por hombres y mujeres a lo largo de la historia ni en la actualidad. Esta distribución desigual por la que los hombres han cuidado menos ha supuesto un perjuicio claro y sistemático para las mujeres en el mercado de trabajo y en el seno familiar, además de la merma que supone para la infancia. Las reformas de los sistemas de permisos parentales pueden ayudar a cambiar esta distribución y hacerla equitativa, favoreciendo las relaciones afectivas entre hombres y sus criaturas, y apoyándoles a ser cuidadores principales, igual que lo son las mujeres, al mismo tiempo que favorece que las mujeres puedan estar en pie de igualdad en el mercado de trabajo.

El 1 de marzo de 2019 se produjo la reforma española que suponía el mayor avance en reformas de permisos de Europa y del mundo, al establecer un derecho individual que otorga el mismo tiempo de permiso, dieciséis semanas, intransferibles y totalmente remuneradas, tanto para hombres como para mujeres, para el cuidado de sus bebés y menores que se hayan adoptado o acogido. Casi cuatro meses después, el 20 de junio, se aprobaba la Directiva Europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, conocida como la directiva de conciliación. ¿En qué medida la primera recoge las medidas establecidas por la segunda? ¿Existen aspectos más avanzados en la legislación española que en la europea? ¿Qué aspectos de la directiva ayudan a impulsar la igualdad de género? ¿Cómo debería ser la reforma que se plantea en España para avanzar hacia la igualdad de género y cumplir la legislación europea?

Como señala la directiva europea, «las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios». Similares propósitos se establecen en la regulación española a través de su Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RDL 6/2019). Sin embargo, algunos aspectos clave de ambas regulaciones son notablemente distintos, y, por tanto, se puede rescatar y recoger lo mejor de ambas legislaciones. El orden de cómo se haga se espera que impacte notablemente en los resultados finales.

Más de tres años después de lanzarse ambas reformas, faltan evaluaciones y análisis de impacto oficiales, así como la provisión de datos de forma transparente para que se realicen dichas evaluaciones. Si se quiere avanzar hacia la igualdad de género, se debe partir de los resultados que provocan las reformas, para avanzar en la línea de los mejores efectos, en el campo de los permisos parentales, y en el resto de políticas con las que interactúan directa o indirectamente.

La igualdad de género es un objetivo clave de política pública que requiere actuar en muchos campos. En muchas ocasiones, se argumenta que se necesita tiempo para que los cambios sociales arraiguen. Sin embargo, se observa que, sobre todo, se necesitan leyes y políticas públicas bien diseñadas que vayan al origen de los problemas y planteen soluciones acordes. Los cambios de comportamiento se producen mucho más rápido de lo que en ocasiones se piensa. Este es el caso de lo que sucede con el uso de los permisos parentales, según se observa tanto en la literatura nacional como internacional. Según sea el diseño de las reformas, los cambios se producen con mayor o menor

celeridad, de forma mayoritaria o no, y con mayor o menor sesgo de género y de clase.

Con esta visión en mente, este artículo resume en el segundo apartado ciertas cuestiones clave sobre el diseño de los sistemas de permiso parentales basadas en la literatura internacional y nacional. En el tercer apartado aporta unas pinceladas sobre el actual diseño del sistema de permiso parentales en España y de cómo se están usando actualmente. Con estas bases, en el apartado cuatro se expone qué reforma se debería realizar en España para cumplir con el objetivo básico expuesto en la directiva europea, que es conseguir la igualdad de género mientras se apuesta por cubrir una necesidad social, familiar e individual: el cuidado de la infancia, especialmente en el principio de sus vidas, que tendrá impactos a lo largo del tiempo.

II. APRENDIZAJES DE LA EVIDENCIA INTERNACIONAL

Se parte de que el objetivo principal del sistema de permisos parentales ha sido, y mayoritariamente sigue siendo, permitir el cuidado de los bebés por un tiempo suficiente mientras se da derecho a un tiempo fuera del mercado de trabajo a los progenitores que cuidan con garantías de reincorporación y se mantiene, en cierta medida, los recursos económicos durante ese tiempo. Primero solo se pensaba y legislabá para que las madres pudieran usarlos. Muchas décadas después, estos derechos han ido ampliándose en algunos lugares para incluir a los hombres en el cuidado. Actualmente, el objetivo explícito de las reformas del sistema de permisos parentales, tanto española como europea, es garantizar la igualdad de género. Poco a poco, y a costa de multitud de reformas a lo largo del tiempo y de la geografía, se evidencia que el diseño de esta política es fundamental para reducir la desigualdad de género. El uso de estos derechos laborales por igual por hombres y mujeres se plantea como un hito clave para acercarnos a la igualdad en el mercado de trabajo.

Existe una diversidad de modelos de sistemas de permisos parentales dentro de contextos nacionales muy variados. Además, estos diseños han ido cambiando sustancialmente en las últimas décadas, por lo que se ha podido recoger amplia evidencia internacional de qué efectos produce en el uso de los permisos por parte de hombres y mujeres determinadas características de los permisos parentales. Cuando hablamos de sistemas de permisos parentales, se incluyen permisos de maternidad, paternidad, parentales y cualquier otra denominación de permisos, como la actual denominación española de permisos por nacimiento y cuidado de menor (PNCM) o las excedencias como permisos parentales no remunerados.

Sin embargo, ¿por qué es tan importante cómo se usen los permisos? Pues esto es debido a que tiene un impacto muy relevante en la actual desigualdad de género y la posible igualdad en el mercado de trabajo y en los entornos familiares, al constituir dos caras de la misma moneda. Las personas usan la mayor parte de su tiempo en el trabajo remunerado y/o en el cuidado, de otras personas y propio. Cada día tiene veinticuatro horas y cómo se reparta el tiempo, la atención y la responsabilidad de las personas es una de las cuestiones clave que hay detrás de los roles de género y la distribución desigual del trabajo productivo y reproductivo. La división sexual del trabajo es el resumen de las desigualdades en estas dos esferas de trabajo remunerado y no remunerado. Por eso, el diseño y la reforma de esta política tienen tanto potencial transformador. Desde que se empezara a incluir a los hombres como sujetos que podían usar los permisos parentales en Suecia en 1974, muchos diseños, reformas, resultados e impactos se han estudiado.

Se observa que el uso de permisos más largos por parte de los padres favorece su mayor implicación en el cuidado posteriormente (Almqvist y Duvander, 2014; Arnalds *et al.*, 2013; 2022; Duvander y Jans, 2008; Fernández-Cornejo *et al.*, 2016, 2018; Kotsadam y Finseraas, 2011) y esta mayor implicación reduce la penalización por maternidad (Johansson, 2010; Fernández-Cornejo *et al.*, 2018). Este efecto duradero es debido a que el periodo inicial de cuidado afecta al vínculo entre padres e hijos y a su participación en el cuidado (Almqvist y Duvander, 2014; Fernández-Cornejo *et al.*, 2016; Haas y Rostgaard, 2011). El tiempo proporcionado por los permisos para cuidar ayuda a crear competencias y confianza en la capacidad de cuidar de los padres (Hosking *et al.*, 2010). Además, si este tiempo de cuidado se produce de forma autónoma, el conocido como *solo care*, el proceso de aprendizaje y de transformación de los roles de género es especialmente profundo (González y Jurado-Guerrero, 2015; Bünning 2015; Castro Garcia, 2017; Romero-Balsas *et al.*, 2021). El tiempo y los recursos económicos proporcionados por los permisos no transferibles remunerados promueven la igualdad de género en la división del trabajo en la pareja, especialmente cuando la tarea de cuidado se realiza en solitario y por largos periodos de tiempo (Bünning, 2015).

Si la mayoría de padres usan normalmente una parte significativa de los permisos parentales, eso se convierte en la norma masculina de paternidad y va modificando los roles de género (Arnalds *et al.*, 2022). No obstante, es fundamental que los permisos estén bien remunerados para que los padres los usen (Ekberg *et al.*, 2013; Castro-García y Pazos-Morán, 2016), y reducciones en la remuneración, ya sea en los techos máximos o las proporciones, reducen el uso de los permisos incluso en sociedades donde la igualdad de género está muy arraigada, como es el caso de los países nórdicos (Arnalds *et al.*, 2022). Las partes transferibles, sean permisos individuales o familiares,

son usados mayoritariamente por las madres (Castro-García y Pazos-Morán, 2016). Suecia e Islandia son los países nórdicos en los que más se comparten los permisos parentales (Nordic Statistics Database, 2022). En ambos se debe mayoritariamente a la parte intransferible del permiso.

Por tanto, se observa que si lo que se quiere es una distribución igual del cuidado entre madres y padres, los permisos deben ser iguales, pero para que se usen de forma igual tienen que ser intransferibles y bien remunerados. Además, para que se produzcan los efectos deseados, de mayor implicación de los hombres en el cuidado y reducción de la penalización por maternidad, se debe fomentar que los padres cuiden de forma autónoma, no a la vez que las madres. Esto se consigue fomentando un uso sucesivo de los permisos de madres y padres, que, además, extiende el tiempo de cuidado de las criaturas en el hogar. ¿Cómo han abordado esta cuestión otros países?

En Suecia, que fue pionero en hacer los permisos iguales para hombres y mujeres en 1974, aunque se introdujera la transferibilidad eliminando gran parte del potencial transformador de la medida, directamente solo se permite que los progenitores usen el permiso parental de forma simultánea un máximo de treinta días en el primer año de vida (Duvander y Löfgren, 2022). Actualmente, Suecia solo tiene tres meses intransferibles de los hasta ocho meses que puede tener cada progenitor con parte de remuneración (el permiso parental bien remunerado y basado en los ingresos anteriores es de seis meses y medio para cada progenitor y se puede acceder a otro mes y medio transferible y escasamente remunerado a una cantidad fija, sumando un total de un año y cuatro meses) (*id.*). Islandia, que equiparó entre madres y padres sus permisos parentales a partir del 2000, aunque manteniendo todavía un tercio la transferibilidad², pudo aprender de sus socios nórdicos la relevancia de las «cuotas del papá» —los permisos no transferibles bien remunerados para los padres—, para que los usen, y directamente dio y sigue dando total flexibilidad para su uso (Arnalds *et al.*, 2022; Eydal y Gíslason, 2021). La madre tiene obligación de coger dos semanas antes o después del parto (en Suecia es exclusivamente después del parto), pero el resto de semanas se pueden repartir como necesiten (Duvander y Löfgren, 2022; Eydal y Gíslason, 2021). En Islandia, aunque los permisos no son intransferibles totalmente, han ido evaluando los cambios realizados y observando como el mayor tiempo de uso de permiso de los padres ha ido modificando la norma social y cada vez hay una mayor

² Es la reforma 3+3+3, tres meses intransferibles para cada progenitor y tres transferibles. Desde 2021, son cuatro meses y medio intransferibles para cada progenitor y un mes y medio transferible para cada progenitor. Es decir, es similar a 4,5+4,5+3 (Eydal y Gíslason, 2021).

proporción de hijos cuidados por igual por su padre y por su madre tras el uso del permiso (Arnalds *et al.*, 2013, 2021). Desde 2021, los padres en Islandia tienen cuatro meses y medio intransferibles y bien remunerados, y ese tiempo es el que se espera que usen, mientras que se espera que las mujeres usen siete meses y medio. El debate político para pasar del sistema 3+3+3 a un sistema 5+5+2 duró más de una década (Arnalds *et al.*, 2013, 2021) y, finalmente, se dio un paso atrás y se configuró un sistema con una cuota de menos del 40% de los días de permiso (4 meses y medio intransferibles) con el diseño que la evidencia muestra que los hombres lo usan y cuidan. Aunque la propia directiva europea señala que la transferibilidad no es una mejora, existe una gran dificultad política para avanzar hacia la total intransferibilidad, que es la que supone un avance hacia la igualdad efectiva.

Por otro lado, en Suecia se garantiza el derecho a usar el permiso a tiempo completo durante el primer año y medio (Duvander y Löfgren, 2022). Se entiende que es al principio de la vida del bebé cuando el cuidado es más relevante y los efectos de la participación de los padres van a ser más duraderos. Garantizar ese derecho es una forma de impulsar el uso y apoyar el empoderamiento de los padres, su capacidad y agencia de usarlos. Además, en etapas posteriores tienen otras posibilidades de garantizar parte del cuidado, como el derecho a una plaza infantil asequible y de calidad.

Esto pone de manifiesto, además, la necesidad de evaluar las reformas de forma continua y sistemática y ver las evoluciones y tendencias, basada en evidencia robusta. En Islandia se llega por medio de encuesta a prácticamente toda la población (Arnalds *et al.*, 2013). En otros países de mayor tamaño, se pueden usar los datos de registro administrativo para estudiar el uso, como en el caso de la base de datos estadísticos nórdicos (Nordic Statistics Database, 2022). Sin embargo, para medir los impactos, y no solo el uso, se necesitan encuestas representativas y por tanto los medios para hacerlas, además de la provisión de datos públicos anonimizados incorporados a fuentes de datos relevantes, como por ejemplo en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), si se proporcionara esta información en el caso de España.

Es muy importante observar los efectos deseados y no deseados de las reformas, así como los previstos y no previstos. Esta evidencia sirve para ver si las reformas y legislaciones cumplen los objetivos que declaran las leyes que diseñan las políticas. La igualdad de género es el objetivo prioritario marcado por el RDL 6/2019 y por la directiva de conciliación. Por ejemplo, Eydal y Gíslason (2021) señalan que en la legislación que se retrocedió al 4,5+4,5+3, Islandia amplió los casos donde un progenitor puede tener los doce meses de permiso. ¿Se está cumpliendo el objetivo de igualdad de género con la medida propuesta? En una evaluación *ex ante* se diría que no. En la mayoría de los casos, las mujeres son las que usarán este tiempo, pues son mayoría al frente de

familias monoparentales. Esto podría hacer que precisamente un grupo vulnerable estuviera en peores condiciones en el mercado de trabajo por ausentarse el doble que el resto de las personas (Jurado-Guerrero, 2022). Y además, llevar a una discriminación estadística de todas las mujeres en edad reproductiva, ya que cualquiera podría verse en esa situación. En contraste, otras opciones de política pública de apoyo a las necesidades extra de este grupo, como prioridad en la educación de 0 a 3 o servicios de cuidado a domicilio o mayores prestaciones económicas por crianza, no se espera que tengan estos efectos adversos que incrementan la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Habrá que ver si y cómo se evalúa esta cuestión y si cuando se consolide una práctica, esta se puede revertir si se confirma que resulta perjudicial. En España, la cuestión de si deben tener derecho a un permiso doble los progenitores al frente de familias monoparentales, mayoritariamente mujeres, se ha tratado por la vía judicial, sin que exista consenso en la jurisprudencia (Andreu Martínez y Martínez Gayoso, 2022). Estas autoras señalan la conveniencia de que se legisle expresamente sobre el tema. En este sentido, Martín Guardado (2022: 168) indica que «no parece razonable reconocer un doble permiso por nacimiento y cuidado de menor a aquellos progenitores que tienen el deseo y la voluntad de conformar un proyecto de vida en solitario en sede judicial, puesto que afecta a la sostenibilidad y es insolidario con el sistema contributivo». En octubre de 2022 esta cuestión no está cerrada, ni en términos jurídicos ni de debate social (Jurado-Guerrero, 2022).

En este sentido, el contraste entre Suecia e Islandia, o con el caso de España, permite entender la importancia del *path-dependency* (la dependencia del camino). Ciertas reformas y diseños son más fáciles y posibles de implantar en unos contextos que en otros, y los cambios que se han producido puedan dificultar o facilitar las posibles reformas futuras. Por ejemplo, en Islandia, al extender los permisos de seis a nueve meses, y más recientemente a los doce, dar flexibilidad en el uso no llevaba a un uso simultáneo, puesto que la necesidad de extender el cuidado es general debido a que no hay un derecho universal a una plaza en el sistema de educación infantil (Eydal y Gíslason, 2021). Sin embargo, en el caso de Suecia, donde este derecho existe desde el primer año de vida de la criatura y los permisos se pueden alargar más (Duvander y Löfgren, 2022), los incentivos al uso simultáneo son mayores. Por tanto, la limitación explícita de un mes de uso simultáneo del permiso para fomentar el uso autónomo de los padres, se debe a la evolución histórica y relación con otras políticas.

Por último, cabe destacar el efecto normativo de los puntos de referencia dados por las leyes, ya que marcan las «reglas del juego» (North, 1990) e, incluso el debate sobre las opciones que se discuten para diseñar esa ley, anclan el comportamiento potencial de padres y madres (Castellanos-Serrano, 2019:

245). Por ejemplo, en el caso de Islandia, anclar en el imaginario colectivo que una madre soltera va a estar doce meses fuera del mercado de trabajo, mientras el resto de madres normalmente estarán 7,5 y los padres 4,5 es muy probable que genere situaciones de desigualdad de género y quizá de discriminación. Cuando evalúen esta situación nueva, podremos ver si se cumple lo esperado. Y sería cauto no actuar en este sentido hasta que no haya evidencia, especialmente cuando se observa que el daño, discriminación estadística de muchas mujeres y penalización de progenitores de familias monoparentales, puede ser mayor que el beneficio, ya que el apoyo al cuidado puede proveerse por otras políticas.

III. PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

1. EL DISEÑO ACTUAL Y SUS TRAMPAS: EL RDL 6/2019

Desde enero del 2021 en España el permiso por nacimiento y cuidado de menor (PNCM) recogido en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores sustituye a los anteriores permisos de maternidad y paternidad, según la reforma del RDL 6/2019. Este cambio de paradigma de igualar los permisos parentales para madres y padres ha sido de índole social y política. Pese a que el Tribunal Constitucional podría haber impulsado este cambio hacia la igualdad, no lo hizo³, y solamente el voto particular de la magistrada doña María Luisa Balaguer mostraba esta posibilidad de avance al señalar que la «división de roles en el cuidado que puede y debe ser revisada, para adaptarla a una visión más actual y coherente con el artículo 9.2⁴ de la Constitución española». El PNCM consiste en un permiso de dieciséis semanas para cada progenitor, retribuido al 100 % de la base de cotización e intransferible. De estas dieciséis semanas, seis son obligatorias y tienen que tomarse justo tras el nacimiento, adopción o acogida, de forma ininterrumpida y a tiempo

³ *Boletín Oficial del Estado* (2018), núm. 280, disposición 15 847. Pleno. Sentencia 111/2018, de 17 de octubre de 2018. Recurso de amparo 4344-2017. Supuesta vulneración del derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo: resoluciones administrativas y judiciales que rechazan la equiparación en extensión temporal del permiso de paternidad con el correlativo de maternidad. Voto particular. Disponible en: <https://bit.ly/3UcQkSU>.

⁴ Art. 9.2 de la CE: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»

completo en el caso de ambos progenitores si los hubiera. Las restantes diez semanas son voluntarias y se pueden usar hasta que el hijo cumpla doce meses. Hay posibilidad de fraccionar estas diez semanas voluntarias y esto se debe comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Sin embargo, la posibilidad de distribuir las semanas «a voluntad» de los progenitores, como marca la ley, no queda claramente garantizada debido al redactado posterior sobre el uso a tiempo completo o parcial de las diez semanas voluntarias. En este caso se exige el acuerdo de la empresa o, al menos, no queda claro el derecho del trabajador a usar las semanas a tiempo completo en el momento que considere oportuno con un simple preaviso. Así, la ley y la tramitación ante la Seguridad Social incitan a no separar las diez semanas voluntarias de las seis obligatorias cuyo derecho a tiempo completo sí está garantizado.

Si el derecho al uso no se garantiza a tiempo completo en las fechas deseadas sin medias tintas, su uso para cuidar puede verse mermado significativamente como ya adelantaban desde la aprobación de la ley parte de la sociedad civil dedicada a apoyar una reforma del sistema de permisos parentales que sea igualitaria⁵ o el mismo Gobierno desde que formó su coalición, que incluía en su compromiso 7.1 modificar «aquellas trabas actuales que dificultan la no simultaneidad de los permisos». Como se verá a continuación, el actual uso por parte de los segundos progenitores, simultáneo en gran medida, puede darnos evidencia de esta cuestión.

Se unen varios factores que inducen a los progenitores a un uso simultáneo del permiso. Primero, existe una redacción ambigua y complicada de una cuestión relevante, que los permisos a tiempo completo puedan ser disfrutados sucesivamente con total garantía legal y sin trabas. Segundo, se impone el uso simultáneo de las seis semanas obligatorias —que son las totalmente protegidas para las personas trabajadoras—. Tercero, a esto se añade la complejidad administrativa de solicitar las prestaciones de la Seguridad Social en más de un tramo —ya que se requieren dos certificados de empresa—. Y finalmente, estos fallos de diseño legal y administrativo ocurren en un contexto con roles de género imperantes, en los que el cuidado de forma autónoma durante largos periodos de tiempo por parte de los hombres no está integrado como algo habitual e intrínseco al rol masculino. Se esperaba que las mencionadas trabas legales y administrativas redujeran significativamente el efecto de la ley de impulsar el rol cuidador corresponsable de los padres. Y así ha sido. ¿A qué se refiere ese rol cuidador *corresponsable* en términos de

⁵ Ver Plataforma por Permisos Igualitarios de Nacimiento y Adopción (www.ppiina.org) para más información.

uso del permiso? Al que señala la literatura como el uso que genera una mayor involucración sustancial en el cuidado, aquel en el que el padre está largos periodos cuidando del bebé mientras la madre vuelve al mercado laboral. Por tanto, una legislación sencilla y clara de los temas clave del diseño del sistema de permisos parentales resulta imprescindible para producir los efectos que se espera de la ley.

Además, la falta de indicadores para la evaluación y el impacto de género, que no se incluyen ni en la ley ni en los presupuestos generales del Estado en el programa correspondiente, a pesar del mandato legal de hacerlo, así como la ausencia de campañas públicas para favorecer el uso consecutivo y explicar los distintos impactos son indicios de un diseño defectuoso de la política de permisos parentales, que no está enfocada en evaluar el grado de avance hacia la igualdad de género y mejorar las cuestiones previstas o imprevistas que no estén dando los resultados adecuados.

2. EL USO TRAS LA EQUIPARACIÓN DE PERMISOS PARENTALES RETRIBUIDOS EN ESPAÑA: 2021-2022

2.1. Cobertura

El sistema de permisos parentales en vigor, de forma similar a los anteriores, tiene un alcance limitado en cuanto a la cobertura total de bebés que nacen anualmente, ya que se trata de una prestación contributiva, dependiente de las aportaciones a la Seguridad Social al menos por seis meses. Debido a los niveles de inactividad —en especial entre las mujeres por causas de cuidado—, desempleo sin prestación y a las situaciones irregulares y precarias existentes en el mercado de trabajo español, muchos de los progenitores quedan fuera de esta cobertura cuyo objetivo es dar tiempo y recursos económicos a quienes están en el mercado de trabajo para que se ausenten y cuiden de sus criaturas. En este sentido, se observa que en 2021 el PNCM cubrió al 73,4% de los padres, en una tendencia creciente desde 2008, el primer año completo en el que se disfrutó del permiso por paternidad, en el que se cubrió al 53,8% de los mismos. En 2021, se cubrió al 66,7% de las madres, proporción que no ha variado sustancialmente desde 2008 (tabla 1).

Los criterios para recibir una prestación contributiva no han variado sustancialmente en todos estos años, por lo que resulta relevante ver las causas del incremento constante del número de padres que han ido usando primero el permiso de paternidad y actualmente el PNCM. Se observa una tendencia creciente, posiblemente debida al conocimiento cada vez mayor de estos derechos y al aprendizaje al ver a otros padres usarlos y al ir normalizando la figura de padre cuidador que se ausenta del mercado de trabajo.

Tabla 1. Cobertura de los permisos parentales remunerados y proporción de madres y padres que los usan en España (2008-2022)

Año	Nacimientos (A)	Número de expedientes		Usan permiso	Cobertura total	
		Paternidad/ 2º progenitor (B)	Maternidad/ 1º progenitor (C)	Padres/ Madres (B/C)	Paternidad (A/B)	Maternidad (A/C)
2008	519.779	279.756	359.160	77,9%	53,8%	69,1%
2009	494.997	273.024	340.512	80,2%	55,2%	68,8%
2010	486.575	275.637	332.557	82,9%	56,6%	68,3%
2011	471.999	269.715	324.405	83,1%	57,1%	68,7%
2012	454.648	245.867	298.732	82,3%	54,1%	65,7%
2013	425.715	237.988	288.842	82,4%	55,9%	67,8%
2014	427.595	235.678	281.151	83,8%	55,1%	65,8%
2015	420.290	238.806	278.389	85,8%	56,8%	66,2%
2016	410.583	244.468	278.509	87,8%	59,5%	67,8%
2017	393.181	264.632	268.328	98,6%	67,3%	68,2%
2018	372.777	255.531	252.706	101,1%	68,5%	67,8%
2019 *	360.617	306.177	247.909	123,5%	84,9%	68,7%
2020	341.315	239.157	226.566	105,6%	70,1%	66,4%
2021	336.811	247.302	224.713	110,1%	73,4%	66,7%
2022 **	-	247.706	224.518	110,3%	-	-

*Suma de datos provistos para enero-marzo de permisos de maternidad y paternidad con los respectivos provistos para abril-diciembre del PNCM de primer y segundo progenitor. La cifra de paternidad de 2019 no sigue la tendencia de la serie y se estima que debe haber alguna cuestión de contabilización por el cambio de ley. No obstante, se mantiene el valor por transparencia de cálculos.

** Estimaciones basadas en valores de enero a junio de 2022 de la Seguridad Social. A/B Es un indicador aproximado que asume que todos los nacimientos dan lugar al reconocimiento de un padre, aunque en la realidad hay una proporción de nacimientos en las que no existe dicho reconocimiento.

Fuente: Cálculos propios basados en estadísticas de la Seguridad Social, INE (2022) y Castellanos-Serrano (2019).

Desde 2017 y 2018, años en los que el debate político y social en torno al permiso de paternidad y la posibilidad de reformarlo y equipararlo al de maternidad, así como las ampliaciones respectivas a cuatro y cinco semanas, se impulsa un uso mayoritario de los padres, sobrepasando el número de madres

que usan el permiso. En toda la etapa transitoria y ya desde la equiparación es sustancialmente mayor el número de padres que usan el permiso que el de madres. Esto refleja las mejores condiciones laborales de los hombres respecto a las mujeres, que les permite ejercitar sus derechos.

2.2. *Extensión y forma de uso*

Tras la reforma de los permisos parentales por el RDL 6/2019, la Seguridad Social dejó de proporcionar los datos de los presupuestos desagregados por sexo. No obstante, como ya hacía anteriormente, en sus estadísticas proporciona los datos para el primer progenitor (ya no se indica el sexo de la persona progenitora, aunque en su práctica totalidad son mujeres) sobre la extensión media en número de días, que sigue siendo similar a los 112 días (dieciséis semanas del permiso) que ha registrado en las dos últimas décadas el permiso de maternidad (España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022). No se indica el número medio de días usados por el segundo progenitor ni antes ni después de la reforma, a pesar de ser un indicador esencial en la literatura para evaluar la participación de los hombres y los efectos en términos de igualdad de género.

A través del portal de transparencia, la Seguridad Social (2022) ha proporcionado el número de expedientes, por primer y segundo progenitor, que han usado el PNCM de forma ininterrumpida. Por un lado, se observa que casi el 98 % de madres reciben la prestación de la seguridad social de las dieciséis semanas seguidas, mientras este es el caso para el 76 % de los varones, colectivo mayoritario dentro de los segundos progenitores. Es decir, según estos datos, en menos del 25 % de los casos los progenitores se turnaban para cuidar de su bebé y así ampliar el tiempo de cuidado del bebé en el hogar y favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones similares a las que les ocurren a los varones (tabla 2). Los padres, en su amplia mayoría, cuando se incorporan al mercado de trabajo dejan a sus bebés cuidados por las madres. Lo contrario no se da en la mayoría de los casos. Es decir, el uso del permiso que permite extender el tiempo de cuidado en el hogar, en diez semanas según el diseño actual, y que en general supone un mayor grado de corresponsabilidad en el cuidado infantil dentro de las parejas, está siendo viable solo para una minoría de la población. De este 24,1 % de padres que dividen el permiso, no todos necesariamente usarán el permiso para extender el cuidado. Algunos podrían usarlo mientras la madre está presente, ya que una proporción sustancial de ellas suelen alargar el tiempo de cuidado uniendo la lactancia acumulada y las vacaciones al permiso remunerado, o con excedencias y retiradas del mercado de trabajo.

Tabla 2. *Fragmentación del uso de PNCM en 2021 en España según Seguridad Social*

		Primer progenitor (madres)	Segundo progenitor (padres)	Total
Uso en un periodo	N	207.703	177.609	385.312
	%	97,7%	75,9%	86,3%
Uso en varios periodos	N	4.871	56.456	61.327
	%	2,3%	24,1%	15,9%
Total		212.574	234.065	446.639

Fuente: elaboración propia basada en Seguridad Social (2022).

Además, quienes dividen su permiso lo hacen mayoritariamente en dos (75,8%) o tres (13,5%) tramos (Seguridad Social, 2022). Solo un 4,7% lo dividen en cuatro periodos y una proporción descendente en más tramos. Estas desagregaciones en más periodos de dos no se ofrecen por sexo o primer y segundo progenitor, por lo que no es posible estudiar si hay un uso diferenciado por sexo en cuanto a la segmentación múltiple del permiso con datos oficiales.

La Seguridad Social no proporciona el resto de los indicadores relevantes como la media de días usados por los padres, los usos a tiempo parcial y tiempo completo para ningún progenitor, los presupuestos desagregados por sexo, etc., incluso aunque se soliciten para investigación y evaluación, y a pesar de que son datos registrados en los formularios de la seguridad social (íd.).

Dada la escasez de datos oficiales para hacer una evaluación pertinente, se han acudido a todas las fuentes posibles para evaluar los resultados, efectos e impactos esperados de la reforma y evaluar qué futuras reformas podrían mejorar los resultados de forma acorde al objetivo propuesto de igualdad de género en el mercado de trabajo.

Una evaluación *ex ante* de la reforma del sistema de permisos parentales en España calculaba el coste de la equiparación de los permisos de paternidad a los de maternidad en 3191,67 millones de euros (Castellanos Serrano, 2019: 248), muy similar al coste esperado para 2022, 3193 millones de euros, según los últimos datos de la Seguridad Social (tabla 1). Dado la robustez de dicho cálculo, se ha optado por usar una metodología similar para el cálculo de los presupuestos y los costes de las posibles reformas.

El coste presupuestario de los permisos depende de varias variables: la remuneración de los permisos, que en España es del 100% de la base reguladora, los salarios, las tasas de cobertura de los permisos, el número de nacimientos anuales y el número de semanas de cobertura del permiso. Mientras los

primeros elementos van cambiando paulatinamente, los grandes saltos en el coste presupuestario se han producido con los cambios en las semanas de cobertura del permiso en el caso de los padres. La disminución en el caso de las madres se debe principalmente al descenso del número de nacimientos, no habiéndose modificado el número de semanas. De esta forma, aunque actualmente la Seguridad Social no proporciona los datos desagregados por sexo o por primer o segundo progenitor, como se hacía antes de la reforma del RDL 6/2019, es posible, por una parte, estimar el presupuesto empleado para madres y padres de forma desagregada y, por otra parte, estimar el número de semanas usadas por los padres a partir del presupuesto, ya que el comportamiento de las madres no ha variado prácticamente y se dispone de las series previas tanto para padres como para madres. Según los datos de la Seguridad Social las madres toman entorno a los 112 días (dieciséis semanas) en toda la serie histórica presentada. La caída de la natalidad en la última década es una de las causas de reducción del coste por semana, por lo que se ha optado por usar la media de 2015 a 2017 del coste semanal, al ser más cercana a la situación actual y no incorporar tantos cambios en la legislación que permiten ajustar los cálculos con mayor precisión. El uso de la media de 2008-2018, en lugar de las cifras de los últimos años, sobreestimó el coste presupuestario que finalmente se ha observado en unos 150 millones de euros (Castellanos Serrano, 2019: 248).

Estas estimaciones ponen de manifiesto que la reforma española del RDL 6/2019 ha sido un éxito en cuanto a que los padres usan de forma mayoritaria y en su totalidad los permisos de paternidad. El número de días que padres y madres usan los permisos parentales remunerados es muy similar en España, acorde a las estimaciones y a falta de datos oficiales. Esto no se ha conseguido en ningún otro país. Como ya señalaban Jurado-Guerrero y Muñoz-Comet (2021) para el periodo 2008-2018, se evidencia que los permisos intransferibles y pagados al 100% se usan de forma masiva, más allá de la situación económica, la clase social, el tipo de contrato y el nivel educativo. Y cuando el diseño iguala las posibilidades, como en España, tanto hombres como mujeres los usan de forma mayoritaria y en toda su extensión, en cuanto se acostumbran a tener ese derecho. Por ejemplo, se observa que en 2020, periodo transitorio de implantación del RDL 6/2019, los padres usaban en media menos de diez semanas cuando tenían derecho a doce, mientras a finales de 2022, segundo año de plena equiparación de los permisos, se espera que ya usen en torno a las dieciséis semanas (tabla 3).

Sin embargo, pese a ese éxito que ya se predecía por la literatura de permisos que señala que los hombres usan los permisos no transferibles y bien remunerados (Castro y Pazos, 2016; Fernández Cornejo *et al.*, 2018), existen usos diferenciados por sexo que ya se predecían por el diseño de la reforma y

Tabla 3. Gasto presupuestario total y semanal por permisos parentales remunerados en España (2008-2022)

Año	Número semanas	Gasto presupuestario (1) (millones de euros)			Coste por semana de permiso (1) (millones de euros)		
		Padres	Total	Paternidad/ 2.º Progenitor	Maternidad/ 1.º Progenitor (16 semanas)	Paternidad/ 2.º Progenitor	Maternidad/ 1.º Progenitor
2008	2		2.018,95	212,22	1.806,73	106,11	112,92
2009	2		2.059,27	220,08	1.839,20	110,04	114,95
2010	2		2.046,00	225,49	1.820,51	112,74	113,78
2011	2		2.054,57	225,23	1.829,33	112,62	114,33
2012	2		1.950,14	208,66	1.741,48	104,33	108,84
2013	2		1.809,05	199,15	1.609,90	99,57	100,62
2014	2		1.786,52	201,17	1.585,35	100,59	99,08
2015	2		1.781,06	201,73	1.579,33	100,87	98,71
2016	2		1.766,93	206,27	1.560,66	103,13	97,54
2017	4		1.918,98	399,85	1.519,13	99,96	94,95
2018	* 4 y 5		1.936,58	443,78	1.492,80	101,13	93,30
2019	Ene-mar 5		488,53	130,77	357,76	104,64	104,46
2019	Abr-dic 8		1.673,58	478,30	1.195,28	101,32	97,07
							media 2008-18
							media 2015-17
						Semanas usadas (1)	
						2.º Progenitor	1.º Progenitor
2019	** 5 y 8		2.162,11	609,07	1.553,04	9,90	15,99
2020			2.556,57	1.003,53	1.553,04	14,38	15,73
2021			3.010,53	1.457,49	1.553,04	16,19	16,09
2022	*** 16		3.193,04	1.640,00	1.553,04		

* 4 semanas (ene-jun) y 5 semanas (jul-dic).

** 5 semanas (ene-mar) y 8 semanas (abr-dic).

*** Datos de la Seguridad Social: Presupuesto total de PNCM de primer semestre de 2022: 1596,52 millones de euros. Se estima el doble para el año completo: $1596,52 \times 2 = 3193,04$ mill. €. Los datos del primer semestre pueden presentar cifras algo superiores que las definitivas del año completo, lo que podría explicar que el valor medio de días usados para las mujeres sea de 112,65 días (16,09 semanas) según los datos de la Seguridad Social y de 16,09 semanas para los hombres según las estimaciones.

(1) Datos de la Seguridad Social. Los valores en gris son estimaciones, puesto que la Seguridad Social no proporciona los datos desagregados por sexo desde abril de 2019. Para el coste del permiso de maternidad de 2020 a 2022 se estima: $97,07$ mill. € * 16 semanas = $1553,04$ mill. € y el de los varones por la sustracción respecto al total.

Fuente: elaboración propia basada en Castellanos-Serrano (2019) y España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022).

que ponen en compromiso los dos objetivos clave: apostar por la igualdad de género en el mercado de trabajo y hacer la participación laboral compatible con las necesidades de cuidado infantil, la denominada conciliación, o corresponsabilidad cuando se incide en garantizar la igualdad de género.

¿Y en qué sentido el uso es diferenciado entre hombres y mujeres? En el uso sesgado de los permisos que permiten el ejercicio efectivo de un rol de cuidador principal, mientras el otro progenitor vuelve al mercado de trabajo, y de la duración de este uso. Y este uso diferenciado procede en gran medida de la falta de protección de los derechos a tomar el permiso a tiempo completo cuando se desee y de la inflexibilidad del diseño, que obliga a un uso simultáneo por seis semanas. Además de la falta de apoyo y fomento institucional a un uso consecutivo de la parte voluntaria.

2.3. ¿Existe sesgo de género y clase en el uso?

Escot *et al.* (2022) han realizado una encuesta de muestreo múltiple⁶ sobre el uso de los permisos parentales entre padres y madres asalariados cuyos bebés han nacido desde el 1 de enero del 2021, como uno de los instrumentos para evaluar el funcionamiento del nuevo diseño de permisos parentales y los posibles impactos y sesgos de género⁷. A continuación, se recogen algunos resultados que complementan la información precedente y permiten analizar algunas tendencias y sesgos, a falta de que la Seguridad Social proporcione los datos de registro. De las personas encuestadas, el 88.6% de las mujeres y el 74.3% de los hombres asalariados han usado las dieciséis semanas o más del PNCM (Escot *et al.*, 2022: 86 y 87). Se observa datos superiores a los calculados con las cifras oficiales (66,7% de madres y 73,4% de padres, tabla 1),

⁶ La *Encuesta sobre el uso de los permisos parentales 2021-2022* se basa en encuestas CAWI con un cuestionario *online* enviado a un panel de colaboradores de una empresa de demoscopia, completada con cuestionarios *online* obtenidos de participantes captados a través de trabajo de campo en parques, salida de consultas de pediatría, etc. Es una encuesta no representativa debido a que la población objetivo es pequeña y es muy costoso alcanzarla, razón por la que se necesitaría disponer de datos administrativos. No obstante, tiene una muestra de 1004 personas que recoge a personas de todas las CC.AA., 52,5% mujeres y 47,5% hombres, edad entre 19 y 51 (media de 36,2 años). Se observa un sesgo con una proporción mayor de estudios superiores que la población española, por lo que los datos proporcionados en el texto donde se han observado diferencias por nivel de estudios se presentan desagregados por esta variable. Más detalles de la muestra en Escot *et al.* (2022).

⁷ Ver más información en grupo AEDIPI en: <https://bit.ly/3sWFUdM>.

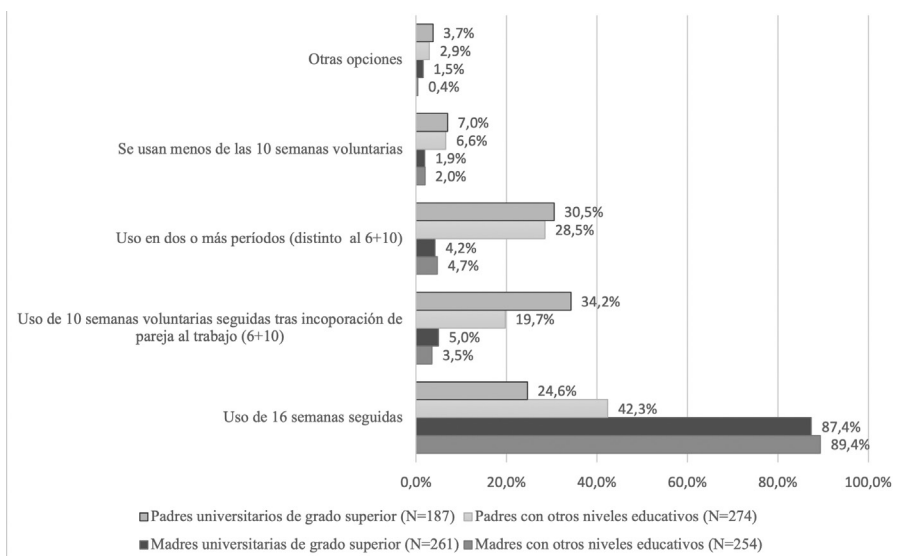
ya que la muestra es de personas asalariadas. Es decir, las personas inactivas, paradas y autónomas no están recogidas en dicho estudio.

Se observa un uso del PNCM con sesgo de género y clase. Se mantiene el rol de las madres como cuidadoras principales. Menos del 30% de los padres asalariados han cuidado de sus bebés diez semanas o más mientras sus parejas estaban en su trabajo, comparado con más del 50% de las madres asalariadas (Escot *et al.*, 2022: 103 y 105). Las madres usan el permiso de forma muy distinta a los varones. Cerca del 90% de las madres, tengan o no estudios universitarios, usan todas las semanas seguidas disponibles tras el nacimiento del bebé, mientras que los padres, aunque mayoritariamente usen los permisos de forma seguida y simultánea a la madre, emplean otras fórmulas posibles (*ibid.*: 69). El nivel de estudios sí se relaciona con la forma de usar los permisos. Los padres con menores niveles educativos utilizan en mayor medida el permiso del tirón y de forma simultánea (42,3%) y solo un 19,7% lo usan una vez que la madre ya se ha incorporado al mercado de trabajo (véase demás en gráfico 1). En cambio, los padres con estudios universitarios superiores alargan el tiempo de cuidado del bebé en el hogar en un 34,2% y usan las 16 semanas seguidas y del tirón y de forma simultánea a la madre en un 24,6%. Es decir, el diseño actual del sistema de permisos no está favoreciendo un uso corresponsable de los permisos en general y, además, se observan diferencias relevantes según el grupo social (gráfico 1). El uso por parte de los varones es más diverso y difiere según el nivel de estudios.

En torno al 30% de varones encuestados (y 4,2% de mujeres) sabemos que usan el permiso en más de un periodo, pero no necesariamente alternándose con el otro progenitor, sino que pueden usarlo todo o en parte mientras la otra persona está presente, aunque se divida el uso en tramos. Este dato podría aportar algún indicio, relacionándolo con los datos de la Seguridad Social del 75,9% de padres y 97,7% de madres que usan el permiso seguido (tabla 2), sobre posibles prácticas de uso del permiso en las que haya diferencias entre los momentos en la realidad que los trabajadores se ausentan de su puesto de trabajo por el permiso y los tiempos en los que se cobran las prestaciones de la Seguridad Social. Esto podría evidenciar las dificultades legales, administrativas u organizacionales de las que se habla para usar el permiso en el tiempo deseado. No obstante, más investigación a este respecto sería necesaria para llegar a conclusiones robustas.

Cerca del 7% de los hombres no usan todas las semanas voluntarias. El uso a tiempo parcial es minoritario: el 8,5% de las madres han usado alguna semana a tiempo parcial frente al 14,5% de los padres. En ambos casos, el uso a tiempo parcial suele ser de solo algunas de las semanas voluntarias, no de todas (Escot *et al.*, 2022).

Gráfico 1. *Forma de uso del Permiso por Nacimiento y Cuidado de Menor por sexo y nivel educativo (2021-2022)*



Fuente: elaboración propia a partir de la *Encuesta sobre el uso de los permisos parentales 2021-2022*, cuestionario y primeras explotaciones en Escot *et al.* (2022).

Además, la mayoría de las madres usan junto al PNCM algunas semanas de lactancia acumulada (66,4 %) y vacaciones (69,4 %), mientras esto ocurre en menor proporción entre los padres (40,1 % y 48,3 % respectivamente). El uso de semanas extra que pueda ofrecer la empresa (15,6 % de madres y 15,3 % de padres) y las excedencias (16,3 % de las madres y 7,1 % de los padres) es minoritario en ambos casos. Se observa nuevamente que la falta de remuneración es clave para que haya diferencias en el uso, como en el caso de las excedencias.

Es decir, en conjunto, aunque sea un uso minoritario tanto para madres como para padres, el uso en varias partes no necesariamente para extender el cuidado y el uso a tiempo parcial es más común entre los varones. Esto, unido al uso de otros recursos temporales, supone periodos más largos de ausencia del trabajo por parte de las mujeres que por parte de los hombres por motivos de cuidado.

El impacto más probable es que el empresariado siga considerando a las mujeres como cuidadoras principales, mientras que el perfil de los varones se convierte en más variado y es todavía minoritario el uso de los permisos como cuidador principal autónomo, es decir, responsable del cuidado por un tiempo largo mientras el otro progenitor ha vuelto al mercado de trabajo.

Un diseño más adecuado teniendo en cuenta la experiencia internacional y nacional podría modificar estas primeras tendencias. Con la transposición de la directiva de conciliación se pueden cambiar las barreras de diseño del PNCM establecidas en el RDL 6/2019.

IV. ¿CÓMO ADOPTAR LA DIRECTIVA EUROPEA?

En los momentos de terminar este artículo (octubre de 2022) existe un anteproyecto de ley para la trasposición de la directiva de conciliación. Este anteproyecto incluye explícitamente desde el preámbulo el objetivo de asegurar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres y de garantizar el equilibrio entre vida familiar y vida profesional. Si bien la redacción final puede verse ampliamente modificada, la inclusión de un tercer tipo de permiso en el sistema español (el permiso parental) y la ausencia de referencia a su remuneración, obligatoria según la directiva, muestran indicios de una transposición apresurada, quizá debida en parte a la fecha teórica de transposición de agosto del 2022, y de incluir fallos de diseño serios para conseguir el objetivo que explicita. En contraste a este anteproyecto, este apartado aboga por una transposición basada en la evidencia científica y en dos tiempos. En un primer momento, se debe incluir las características de mejora del diseño actual que promueve la directiva y evaluar el resultado de estas mejoras. En un segundo paso, se podría extender el permiso cuando se hayan eliminado los sesgos de género del actual diseño del sistema de permisos parentales. ¿Eso es posible?

Puesto que el objetivo explícito de la directiva de conciliación es impulsar la consecución de la igualdad de género, y conociendo los resultados diferenciados por género de diversos diseños de sistemas de permisos parentales, habría que introducir inmediatamente los elementos que permiten incrementar el uso igualitario de los permisos. En el caso español, los permisos son iguales para todas las personas, hombres y mujeres, intransferibles, pagados al 100 % cuando son remunerados y de una extensión de dieciséis semanas. Esto garantiza que hombres y mujeres usen el mismo número de días de forma general, clave para que no haya discriminación estadística. Igualmente garantiza que ya se cubren los mínimos requeridos por la directiva, y por tanto se puede jugar con algo más de tiempo para conseguir el objetivo de ampliar el permiso parental remunerado. En este sentido, las mejoras prioritarias a transponer proceden de la garantía de los derechos y el tipo de flexibilidad en el uso que favorezca la igualdad de género y la corresponsabilidad.

La directiva europea deja claro en su parte introductoria (consideración 46) que se deben mantener las disposiciones más favorables de la legislación previa nacional (señalando explícitamente que la transferibilidad no es una mejora), mientras que deben adoptarse las disposiciones más favorables de la directiva.

La mayor flexibilidad y, por tanto, posibilidad de extender el cuidado o adaptarlo a las necesidades de las personas trabajadoras, se considera una mejora. Así como la necesidad de que el empleador tenga que explicitar por escrito los motivos para poder denegar el uso del permiso a tiempo completo explicando por qué «alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa» y proveer una solución ofreciendo formas flexibles de disfrute del permiso que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores.

Por tanto, en cuestiones de flexibilidad para impulsar la corresponsabilidad, habría que modificar dos cuestiones. En primer lugar, se debería eliminar la obligación de simultaneidad de las seis semanas obligatorias iniciales, dejando como simultáneas solo dos semanas obligatorias tras el nacimiento. De esta forma se mantendría la máxima flexibilidad que permiten las directivas sobre permisos⁸, que solo obliga a dos semanas antes o después del parto para la madre biológica⁹, a la vez que se mantiene un diseño único para ambos sexos. En ninguna parte de la directiva de conciliación se obliga a seis semanas simultáneas, sino que se aboga por la flexibilidad y uso a voluntad de los progenitores. Además, este cambio permitiría subsanar un error de la actual redacción española, que basa la inflexibilidad de uso de las seis semanas obligatorias en el art. 68 del Código Civil¹⁰ para el caso del progenitor que no es la madre biológica¹¹, sin reconocer la realidad social

⁸ La directiva de conciliación y la Directiva 92/85/CEE que regula el permiso por maternidad. La directiva de conciliación hace mención expresa a la otra en cuanto a que ambas cubren la legislación nacional que versa sobre los permisos parentales, sea cual sea su denominación.

⁹ Art. 8.2 de las Directiva 92/85/CEE.

¹⁰ Art. 68 CC. Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.

¹¹ Art. 48.5 ET. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cua-

en la que muchos bebés no nacen en el seno de un matrimonio. El cuidado a la pareja es independiente del objetivo del PNCM, que trata del cuidado de menor y de la salud de la madre. Los progenitores pueden vivir o no en pareja y su responsabilidad de cuidar del bebé son independientes de las obligaciones matrimoniales o acuerdos de cuidado en pareja. Reducir la obligatoriedad a dos semanas permitiría no solo un uso más flexible, sino más inclusivo con los diversos tipos de familia de la sociedad actual, de forma similar a como está legislado en Islandia y Suecia (Duvander y Löfgren, 2022; Eydal y Gíslason, 2021) y a la voluntariedad presupuesta por la directiva (López Álvarez, 2022).

En segundo lugar, se debería garantizar la facilidad del uso de que solo con una comunicación previa de quince días se pueda utilizar el permiso a tiempo completo. En los casos en los que la empresa pueda denegar la solicitud, como usos a tiempo parcial o por otras cuestiones reguladas, la empresa debería tener que justificar por escrito los motivos para denegar el uso en la forma que solicita la persona trabajadora.

En cuanto a la duración de los permisos, si se tienen en cuenta el permiso por nacimiento y cuidado de menor y las excedencias, según la cláusula pasarela (consideración 49) que indica que todos los permisos se pueden usar para cumplir todos los requisitos de la directiva, también los de los convenios colectivos, España ya cubre los requisitos mínimos del permiso de maternidad, paternidad y parental de las directivas europeas, tanto la directiva de conciliación como la de maternidad, que se mantiene tal cual estaba con catorce semanas para la madre.

No obstante, en cuanto a la remuneración, en España hay una clara situación más favorable previa a la directiva que debe conservarse: los permisos remunerados lo son al 100 % con un tope alto en términos de renta nacional, la máxima base de cotización. La directiva no explicita la proporción de remuneración en términos generales, aunque se requiere un nivel que «facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental» (art. 8.3). Como en España este requisito se cumple sobradamente para la mayor parte de la duración del permiso, parece lógico que exista cierta flexibilidad en la obligación de transponer ciertos elementos por partir de una situación general más favorable.

En definitiva, para conseguir un uso igualitario y sin sesgos de género se propone el siguiente calendario de trasposición de la directiva (tabla 4), detallado a continuación:

les serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

Tabla 4. *Propuesta de calendario de transposición de directiva europea (2023-2027)*

	Definición	Año de puesta en marcha (1 de enero)	Coste presupuestario (millones de euros)
ETAPA 1	Reducir de 6 a 2 las semanas simultáneas	2023	0
Cambio legislativo	Garantizar el derecho a uso a tiempo completo de 14 semanas	2023	0
Evaluación	Publicar datos de registro de la Seguridad Social desagregados por sexo (1)	2023	0
	Incluir datos de registro en la MCVL Informe de evaluación e impacto de género (2)	2023-2024 2024-2027	0 0
ETAPA 2	Ampliación de 2 semanas para cada progenitor	2024 o 2025	400
Ampliación del permiso (*)	Ampliación de 4 semanas más para cada progenitor (6 en total para cada progenitor) (3)	2025 o 2026	1200

(1) Incluir como mínimo: días medios usados, gasto presupuestario, proporción y días de uso simultaneo con el otro progenitor, proporción y días usados a tiempo parcial, proporción que usa menos de las 16 semanas.

(2) Si se detecta un uso igualitario del permiso, pasar a la etapa 2 y si no, rediseñar y volver a evaluar. Se plantea un informe anual que presente la evaluación. El coste se estima en 0 porque el coste de una evaluación que incluya encuesta representativa es muy inferior a medio millón de euros. En 2027 hay obligación de presentar evaluación a la Comisión Europea según la directiva.

(3) Los 1200 millones incluye la ampliación del total de 6 semanas remuneradas para ambos progenitores. Sería un incremento de 800 millones respecto al año anterior o de 1200 respecto a la situación actual.

(*) PNCM, intransferible, pagado al 100 % e igual para cada progenitor.

Fuente: elaboración propia.

En la primera etapa, de forma inmediata se han de eliminar los problemas de la actual ley española que llevan a un diseño con sesgo de género, que se está trasluciendo en el uso descrito anteriormente. Por un lado, hay que reducir de seis a dos semanas la imposición de usar las semanas obligatorias de forma simultánea por ambos progenitores. Por otro lado, se ha de garantizar que el uso de las semanas obligatorias y las voluntarias se puedan utilizar a voluntad de las personas trabajadoras, con un simple aviso a la empresa de diez días, según pone en el proyecto de ley, o de quince días según redacciones de normativas previas.

Además, se debe plantear un calendario de transición antes de la expansión, de tal forma que primero se realicen los cambios para conseguir un uso igualitario y durante el cambio y después se evalúe la corrección del diseño para conseguir los objetivos explicitados.

En una segunda etapa, se deberá alargar el tiempo de permiso¹² con una remuneración del 100 % cuando su uso ya sea igualitario o tenga una tendencia clara a serlo. En este sentido, cabe retomar la evidencia sobre la dependencia del camino y destacar la mayor dificultad de cambiar un diseño mal hecho cuando el uso del derecho ya se ha extendido, que modificar el comportamiento general de la población a través de un diseño sin sesgo de género. Por tanto, antes de expandir la duración del permiso remunerado, se debe incentivar que el PNCM se use de forma consecutiva por los progenitores para extender el tiempo de cuidado de los bebés de forma mayoritaria. Los presupuestos públicos deben tener un uso eficiente, y el uso simultáneo del PNCM no permite cubrir las necesidades de cuidado infantil tan acuciantes existentes en el país. Si se apuesta por la cobertura pública de parte del cuidado infantil, los meses no cubiertos por uso simultáneo de los permisos deberían estar cubiertos por plazas de servicios públicos de educación de 0 a 3, y esto supondría un incremento del gasto de unos 662 millones de euros (Castellanos-Serrano y Perondi, 2022).

De forma paralela a ambas etapas, se deberían realizar campañas de sensibilización e información para dar a conocer los permisos parentales ya reformados, las ventajas del uso sucesivo y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el uso del permiso y en toda la etapa de crianza. Además, la evaluación no debe quedarse en un paso previo, sino que debe continuar a lo largo del tiempo para poder analizar los impactos y corregir posibles errores de diseño que se vayan percibiendo.

Aunque parezca que hay urgencia por transponer, dada la situación actual en España del sistema de permisos, hay margen para actuar y no es necesario saltarse el espíritu de la ley. Llegamos ya tarde a la trasposición completa, pero España es pionera en las partes esenciales del diseño para un uso similar de padres y madres. Por tanto, merece la pena llegar al objetivo, aunque se llegue algo después del calendario teórico de transposición, puesto que esto podrá convertir a España a un referente en la UE y en el mundo entero en cuanto a un diseño sin sesgo de género del sistema de permisos parentales.

¹² Se plantea alargar en seis semanas para cubrir los requisitos de la directiva de conciliación, aunque el permiso de lactancia acumulado podría tenerse en cuenta y ver cómo se racionalizan y simplifican ambos permisos para garantizar la claridad, sencillez y eficacia del sistema y reducir los sesgos de género.

La misma directiva de conciliación tiene márgenes de maniobra y la propia evaluación da margen hasta el año 2027. Para esta fecha, y con un calendario de transición del tipo propuesto, se podría tener un permiso sin sesgos de género que incorpore los avances comunitarios de la directiva y permita que se cubren las necesidades de cuidado infantil a la vez que se garantiza la igualdad de género.

V. CONCLUSIONES

Las políticas de familia son tan diversas como los países, y la posibilidad de hacer políticas sin sesgo de género no es siempre obvia. Por tanto, para avanzar hacia el objetivo de conseguir la igualdad de género hay que aprovechar las situaciones en las que se abren ventanas de oportunidad. Este es el caso para España en el momento actual respecto a la reforma del sistema de permisos parentales.

Aunque el plazo para trasposición de la directiva europea parece haber expirado en agosto del 2022, hay un margen de maniobra para su trasposición de forma que se consigan los objetivos buscados. España es el único país de la UE donde se produce la igualdad de los permisos parentales entre hombres y mujeres, son todos intransferibles, individuales, se remuneran al 100% y su extensión va mucho más allá de la mínima exigida por la UE al incluir las excedencias.

Si se apuesta por la igualdad de género, por la corresponsabilidad y por impactar de forma positiva con la reforma del sistema de permisos parentales, y considerando toda la evidencia, habría que seguir dos sencillos pasos acorde a la evidencia empírica.

En primer lugar, habría que reformar el sistema en su conjunto para favorecer un uso corresponsable de los permisos, modificando los elementos que ya se observan están teniendo sesgos de género y de clase. Es decir, garantizar el derecho al uso a tiempo completo de las 14 semanas del PNCM en los momentos que quien trabaja considere necesario para el cuidado del bebé, quitando la obligatoriedad de uso simultáneo de las seis primeras semanas para dejarlo en dos semanas. Paralelamente, se debería hacer una evaluación de la reforma de 2019 y de la que finalmente se apruebe, con los datos de registro y encuestas representativas. Se puede usar toda la información desde entonces, especialmente la de 2021 y 2022, donde ya hay equiparación, y la que se vaya generando, de tal forma que se obtenga una evaluación del nuevo diseño en 2023-2024 y de la situación hasta 2027, fecha en la que la Comisión pedirá las evaluaciones de la trasposición de la directiva. Ya, en segundo lugar, y con evaluaciones con datos representativos, se podría ampliar los permisos

para cumplir con los estándares de la UE una vez contrastado que los nuevos cambios sí han producido efectos en la línea esperada y sin sesgos de género. Si se usaran los datos de registro y se permitiera su acceso o explotación, sería posible analizar para mediados o finales del 2023 si los cambios propuestos están funcionando e implantar la ampliación para el inicio del 2024¹³ o del 2025, según se observe la evolución.

En términos prácticos, esto supone que se pueda retrasar la implementación de la directiva prevista en sus objetivos máximos en un año y seis meses, aunque a cambio permite afianzar los objetivos conseguidos y mejorar significativamente los objetivos mínimos de la directiva que ya se cumplen en la legislación nacional. Así se apostaría por una reforma que sea de calidad, coherente, que apueste por la igualdad de género y la corresponsabilidad, y que tratando igual a todas las personas reduzca la discriminación estadística, directa e indirecta para todas las mujeres, sean o no madres, tengan o no pareja.

La directiva europea busca la igualdad de género como objetivo clave, pero en su diseño le ha sido imposible generar un sistema de permisos parentales que sea igual para madres y padres, puesto que el permiso de paternidad que propone sigue siendo de diez días frente a las catorce semanas del permiso de maternidad, 98 días. Esto se explicita en la legislación europea, pero no se soluciona, mientras que la igualdad del número de días concedido sí está incorporada en la legislación española. La dificultad política de solucionar esta situación queda patente en el largo debate islandés o en el comunitario, que permitió llegar a una directiva de mínimos, sin igualdad en todos los permisos, pero manteniendo la posibilidad de ambiciones máximas para quienes apostaran por liderar el camino hacia la igualdad de género. España está en esa carrera. Los países nórdicos nos llevan grandes ventajas en políticas sociales y de igualdad de género en muchas cuestiones (Eydal y Rostgaard, 2011), como la educación universal de 0 a 3 (Castellanos-Serrano, 2020) o las prestaciones universales para la infancia. Sin embargo, en cuestiones de diseño del sistema de permisos parentales, España ha podido aprender de los errores y aciertos nórdicos al desarrollar nuestra política más tarde, de forma similar a cómo Islandia aprendió del resto de países nórdicos y pudo introducir una cuota para los padres más amplia desde el momento de expandir los permisos, puesto que su diseño inicial era menos extenso para las madres (Castellano-Serrano, 2019).

España es pionera en Europa y el mundo en ofrecer permisos individuales e iguales para padres y madres, intransferibles y pagados al 100 % para usar en el primer año de vida de los bebés. Todavía puede mejorar en garantizar un

¹³ En la propia directiva (art. 20) se extiende a agosto de 2024 el plazo para que se remuneren las dos últimas semanas de permiso parental.

uso igualitario y corresponsable que blinde los derechos de las personas trabajadoras para ejercer su responsabilidad de cuidar y poder así tener impactos positivos notables en términos de igualdad de género. Tiene la oportunidad de hacerlo, por los tiempos, por la trayectoria y situación actual, por el conocimiento de qué funciona, cómo y para quién. Y sería una verdadera pérdida que por apresurarse a cumplir una cláusula de los periodos de transición, sin tener en cuenta todos los matices de la ley y las posibilidades de transposición flexible que incorpora, no apostara por incluir los elementos esenciales de una normativa que tiene vocación de producir cambios estructurales y garantizar derechos laborales y sociales, impulsando la igualdad de género en el mercado laboral y en el reparto equilibrado de los cuidados.

No puede olvidarse la fuerte vinculación de la política de permisos parentales con la universalización de educación de calidad de 0 a 3 (Castellanos-Serrano y Perondi, 2022; Koslowski *et al.*, 2022), para que el cuidado infantil quede apoyado desde el sector público y se apueste por una participación de las mujeres en el mercado de trabajo en pie de igualdad. Estas dos políticas, junto a una apuesta por horarios laborales más cortos, de entre 30 a 35 horas, que evitara los sesgos de género de las reducciones de jornada por cuidado, serían pilares para conseguir el objetivo declarado en el RDL 6/2019 y en la directiva de conciliación: la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Jurado Guerrero *et al.*, 2021). Y así se ha visto desde la investigación y la práctica nacional e internacional, y se interpela a las Administraciones públicas nacionales y europeas para que se actúe en el sentido marcado por la evidencia científica (Castellanos-Serrano y Jurado Guerrero, 2022). Mientras el cuidado y su gestión colectiva por el sistema público no se resuelva sin sesgos de género, la contrapartida será un mercado de trabajo en el que las mujeres estarán en peores condiciones que los hombres, ya que, hasta la fecha, las mujeres siguen cubriendo aquella parte del cuidado que no se cubre por los hombres, las empresas o el Estado. Si el cuidado no se comparte de forma igualitaria entre hombres y mujeres, y esto empieza por el uso corresponsable de los permisos parentales, no será posible la igualdad efectiva en el mercado de trabajo, la política y la sociedad. La igualdad en la esfera privada, especialmente en los cuidados, es clave para la igualdad en el mercado de trabajo y en la esfera pública. Un diseño igualitario de los permisos desde la ley, elemento más relevante para su forma de uso, es por tanto clave para un cambio estructural y un avance sustantivo hacia la igualdad de género. ¿Podrá España liderar y aprender de las reformas de los sistemas de permisos parentales en Europa? Esta reforma es demasiado trascendental para perder esta oportunidad y el apoyo institucional que supone la transposición de la directiva. Si se quiere conseguir la corresponsabilidad, primero hay que reformar usando lo aprendido de la evidencia científica y evaluar, y después, ampliar.

Bibliografía

- Almqvist, A. L. y Duvander, A. Z. (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies*, 20 (1), 19-27. Disponible en: <https://doi.org/10.5172/jfs.2014.20.1.19>.
- Andreu Martínez, M. B. y Martínez Gayoso, N. (2022). Familias monoparentales y permiso por nacimiento: ¿son el interés superior de menor y la corresponsabilidad incompatibles? Comunicación del X Congreso Internacional de Derecho de Familia. Disponible en: <https://bit.ly/3DHuQU5>.
- Arnalds Á. A., Belope-Nguema, S., Eydal, G. B. y Fernández-Cornejo, J. A. (2022). Constructing fatherhood in the North and South: Paid parental leave, work and care in Iceland and Spain. *Acta Sociologica*, 65 (1), 86-102. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/00016993211008517>.
- Arnalds, Á. A., Eydal, G. B. y Gíslason, I. V. (2013). Equal Rights to Paid Parental Leave and Caring Fathers. The Case of Iceland. *Icelandic Review of Politics and Administration*, 9 (2), 323-344. Disponible en: <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2013.9.2.4>.
- (2021). Maternity, paternity, and parental leave: Origin, changes, and impact of a law that aims at encouraging leave use of both parents. *Icelandic Review of Politics and Administration*, 17 (2), 235-260. Disponible en: <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2021.17.2.5>.
- (2022). Iceland country note. En A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman y P. Moss (eds.). *18th International Review of Leave Policies and Research 2022* (pp. 280-285). FernUniversität in Hagen. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18445/20220909-122329-0>.
- Bünning, M. (2015). What happens after the «Daddy Months»? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31 (6), 738-748. Disponible en: <http://doi.org/10.1093/esr/jcv072>.
- Castellanos-Serrano, C. (2019). Una reforma del sistema de permisos parentales liderada por mujeres. En C. Calderón Patier y R. Mateos de Cabo (dirs.). *Barreras e impulsores del desarrollo profesional de las mujeres. Tiempo de soluciones* (pp. 225-258). Valencia: Tirant lo Blanch.
- (2020). Is universal education and care for children aged 0-3 feasible? The case of Spain. *Política económica*, 3, 317-339. Disponible en: <http://doi.org/10.1429/99566>.
- Castellanos Serrano, C. y Jurado Guerrero, T. (eds.) (2022) *Political Recommendations: Bringing Men into Care. Action grant VS-2018-0417*. Available at: <https://www.men-in-care.eu/es/results>.
- Castellanos-Serrano, C. y Perondi, A. C. (2022). Presupuestos y legislación con perspectiva de género: educación 0 a 3, permisos por nacimiento, jornadas y condiciones laborales. *Papers*, 107 (3), 1-22. Disponible en: <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3064>.

- Castro-García, C. (2017). *Políticas para la igualdad. Permisos por nacimiento y transformación de los roles de género*. Madrid: Catarata.
- Castro García, C. y Pazos-Morán, M. (2016). Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics*, 22 (3), 51-73. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>.
- Duvander, A. Z. y Jans, A. C. (2008). Consequences of Fathers' Parental Leave Use: Evidence from Sweden. En *Finnish Yearbook of Population Research 2009* (pp. 49-62). Disponible en: <https://bit.ly/3SZdo60>.
- Duvander, A. Z. y Löfgren, N (2022). Sweden country note. En A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman y P. Moss (ed.). *18th International Review of Leave Policies and Research 2022* (pp. 483-492). FernUniversität in Hagen. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18445/20220909-122329-0>.
- Ekberg, J., Eriksson, R. y Friebe, G. (2013). Parental leave. A policy evaluation of the Swedish «Daddy-Month» reform. *Journal of Public Economics*, 97, 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.09.001>.
- Escot, L., Fernández Cornejo, J. A., del Pozo García, E., Castellanos-Serrano, C. y Palomo Vadillo, M. T. (2022). *Encuesta sobre el uso de los permisos parentales 2021-2022*. Cuaderno de Trabajo de la Facultad de Estudios Estadísticos (UCM), 1. Disponible en: <https://bit.ly/3fvx8Rd>.
- España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022). Otras prestaciones de la Seguridad Social. Disponible en: <https://bit.ly/3thb7ZH>.
- Eydal, G. B. y Gíslason, I. V. (2021). Iceland country note. En A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman y P. Moss (eds.). *18th International Review of Leave Policies and Research 2022* (pp. 280-285). FernUniversität in Hagen. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18445/20220909-122329-0>.
- Eydal, G. B. y Rostgaard, T. (2011). Gender equality revisited. Changes in Nordic childcare policies in the 2000s. *Social Policy y Administration*, 45 (2), 161-179. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2010.00762.x>.
- Fernández-Cornejo, J. A., Del-Pozo, E. Escot, L. y Castellanos-Serrano, C. (2018). Can an egalitarian reform in the PLS reduce the motherhood labor penalty? Some evidence from Spain. *Revista Española de Sociología*, 27 (3), 45-64. Disponible en: <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.33>.
- Fernández-Cornejo, J. A., Escot, L., Del-Pozo, E. y Castellanos-Serrano, C. (2016). Do Fathers Who Took Childbirth Leave Become More Involved in Their Children's Care? The case of Spain. *Journal of Comparative Family Studies*, 47 (2), 169-191. Disponible en: <https://doi.org/10.3138/jcfs.47.2.169>.
- González, M. J. y Jurado Guerrero, T. (2015). *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: Libros La Catarata.
- Haas, L. y Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work y Family*, 14 (2), 177-195. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398>
- Hosking, A., Whitehouse, G. y Baxter, J. (2010). Duration of Leave and Resident Fathers' Involvement in Infant Care in Australia. *Journal of Marriage and*

- Family*, 72 (5), 1301-1316. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00766.x>.
- Instituto Nacional de Estadística (2022). *Movimiento Natural de la Población*. Indicadores demográficos básicos. Año 2021. Datos provisionales. *INE notas de prensa*, 15-06-2022. Disponible en: <https://bit.ly/3hfzjJa>.
- Johansson E. A. (2010). *The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings*. Uppsala: Institute for Labor Market Policy Evaluation.
- Jurado-Guerrero, T (2022). ¿Un permiso por nacimiento más largo para las madres solteras es una buena idea? *elDiario.es*, 09-05-2022. Disponible en: <https://bit.ly/3Unf8aj>.
- Jurado Guerrero, T., Castellanos Serrano, C., Fernández Lozano, I. y Fernández Novo, A. (2021). *Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19*. Unión de Asociaciones Familiares. Disponible en: <https://bit.ly/3WtdQwn>.
- Jurado-Guerrero, T. y Muñoz-Comet, J. (2021). Design Matters Most: Changing Social Gaps in the Use of Fathers' Leave in Spain. *Population Research and Policy Review*, 40, 589-615. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11113-020-09592-w>.
- Kosłowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) (2022). *18th International Review of Leave Policies and Research 2022*. FernUniversität in Hagen. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18445/20220909-122329-0>.
- Kotsadam, A. y Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of sex: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40, 1611-1622. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011>.
- López Álvarez, M. J. (2022). La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7 (2), 64-85. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6943>.
- Martín Guardado, S. (2022). Monoparentalidad, género, conciliación y protección social contributiva: ¿dónde está la discriminación? *IgualdadES*, 6, 143-172. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/igdes.6.05>.
- Nordic Statistics database (2022). *SOSU22: Fathers' share of parental leave by reporting country and time*. Disponible en: <https://bit.ly/3zRsZxT>.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>.
- Romero-Balsas, P., Meil, G. y Rogero-García, J. (2021). Policemen on leave alone in Spain. A rift in hegemonic masculinity? *Men and Masculinities*, 24 (3), 483-500. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1097184X19878221>.
- Seguridad Social (2022). Petición. N.º expediente: 001-065803. *Portal de Transparencia, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*, 2-03-2022.