

“Sistema de permisos parentales: ¿aprende España de otros países?”

Igualdad de género en la evaluación de políticas públicas

Cristina Castellanos Serrano, UNED

Seminario de Economía Aplicada, 14 Noviembre 2024

Índice

- **Contexto y evolución de la línea de investigación**
- **Resultados principales**
 - Comparativa internacional y datos de la Seguridad Social

3

CONTEXTO Y EVOLUCIÓN

UNED

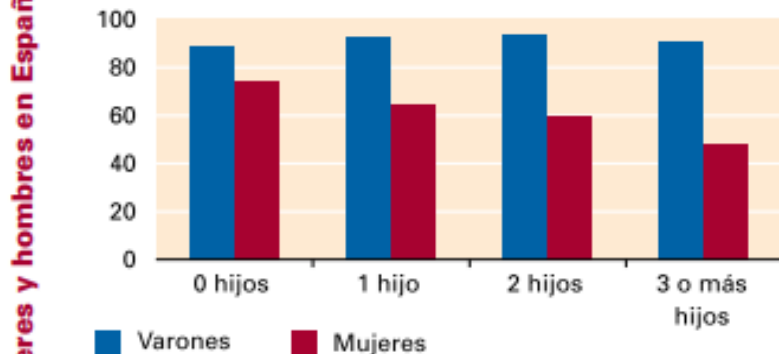
Facultad
de Ciencias
Económicas y
Empresariales

Cuadro 3.5 Parejas con edades comprendidas entre 25 y 49 años por tipo de jornada y por edad del hijo menor (%). 2007

	Todas las parejas	Parejas sin hijos	Parejas cuyo hijo pequeño es menor de 6 años	Parejas cuyo hijo pequeño es mayor de 6 años
Todas las parejas	100,0	100,0	100,0	100,0
Varón y mujer a tiempo completo	44,8	63,9	42,3	38,1
Varón tiempo completo/mujer tiempo parcial	14,6	9,3	14,9	16,8
Varón tiempo completo/mujer no trabaja	32,0	16,8	34,1	37,4
Varón tiempo parcial/mujer tiempo completo	0,7	1,2	0,6	0,6
Varón y mujer a tiempo parcial	0,4	0,5	0,3	0,5
Varón tiempo parcial/ mujer no trabaja	0,5	0,5	0,3	0,5
Varón no trabaja/mujer tiempo completo	3,1	4,7	3,0	2,4
Varón no trabaja/mujer tiempo parcial	0,9	0,9	1,0	0,7
Varón y mujer no trabajan	3,1	2,2	3,6	3,1

Fuente: elaboración a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE.

Gráfico 3.5 Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según número de hijos. 2007



Fuente: elaboración a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE.

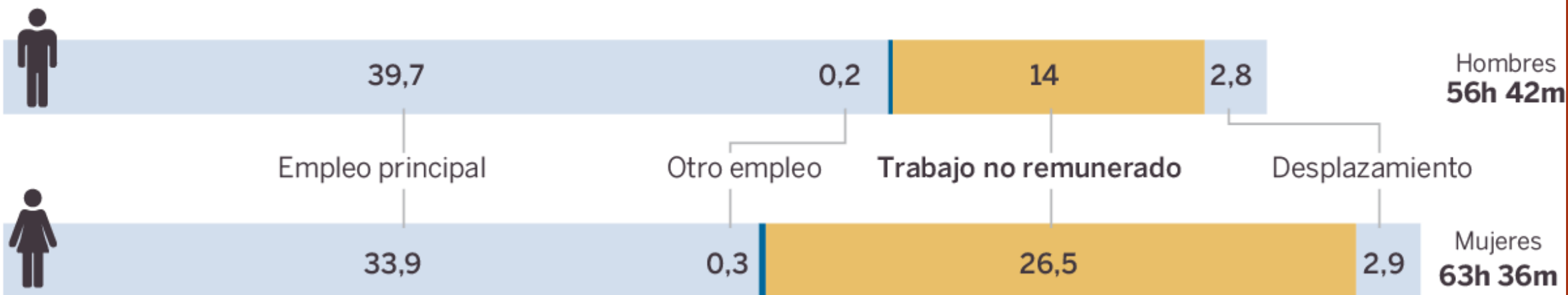
MERCADO LABORAL: ESPAÑA

[Tesis doctoral: evaluación de políticas públicas: los regímenes económicos matrimoniales y el sistema de permisos parentales. Efectos sobre el régimen de bienestar desde la perspectiva de género](#)

La **división sexual del trabajo** como contexto de la reforma de equiparación de los permisos parentales

Tiempo dedicado al trabajo, por sexos

Horas semanales

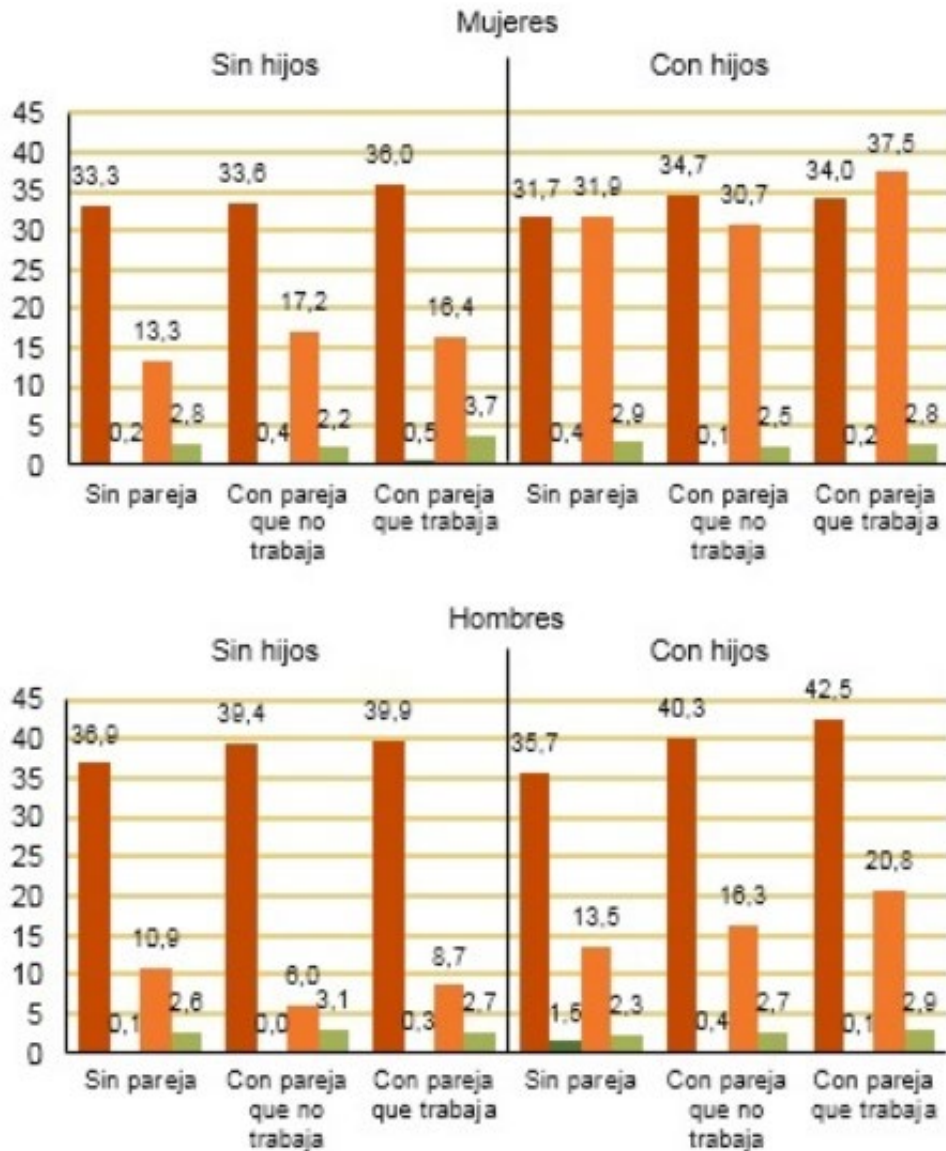


Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015

En 2024, los datos oficiales más actualizados expuestos son del 2015

6

Horas de trabajo por semana según tipo de hogar. 2015
(horas/semana)



INE

Instituto Nacional de Estadística

Productos y Servicios Públicos... Publica... **Mujeres y hombres en España**



NIPO 222-24-015-1
ISSN 2255-0402

La finalidad de esta publicación es describir la situación de hombres y mujeres en España.

La publicación se ha elaborado a partir de la introducción, definición y selección de tablas que facilitan al usuario la consulta de la información estadística y los datos estadísticos, metodológicos y de contacto.

A partir del año 2012 no se publican los datos de cada uno de los capítulos, ya que los datos de los capítulos figura en cada uno de los capítulos de la publicación.

Por último el INE agradece a los usuarios sus sugerencias y decisiones), como la de la publicación.

[Informe metodológico](#)

[Metodología general](#)

Índice de la publicación

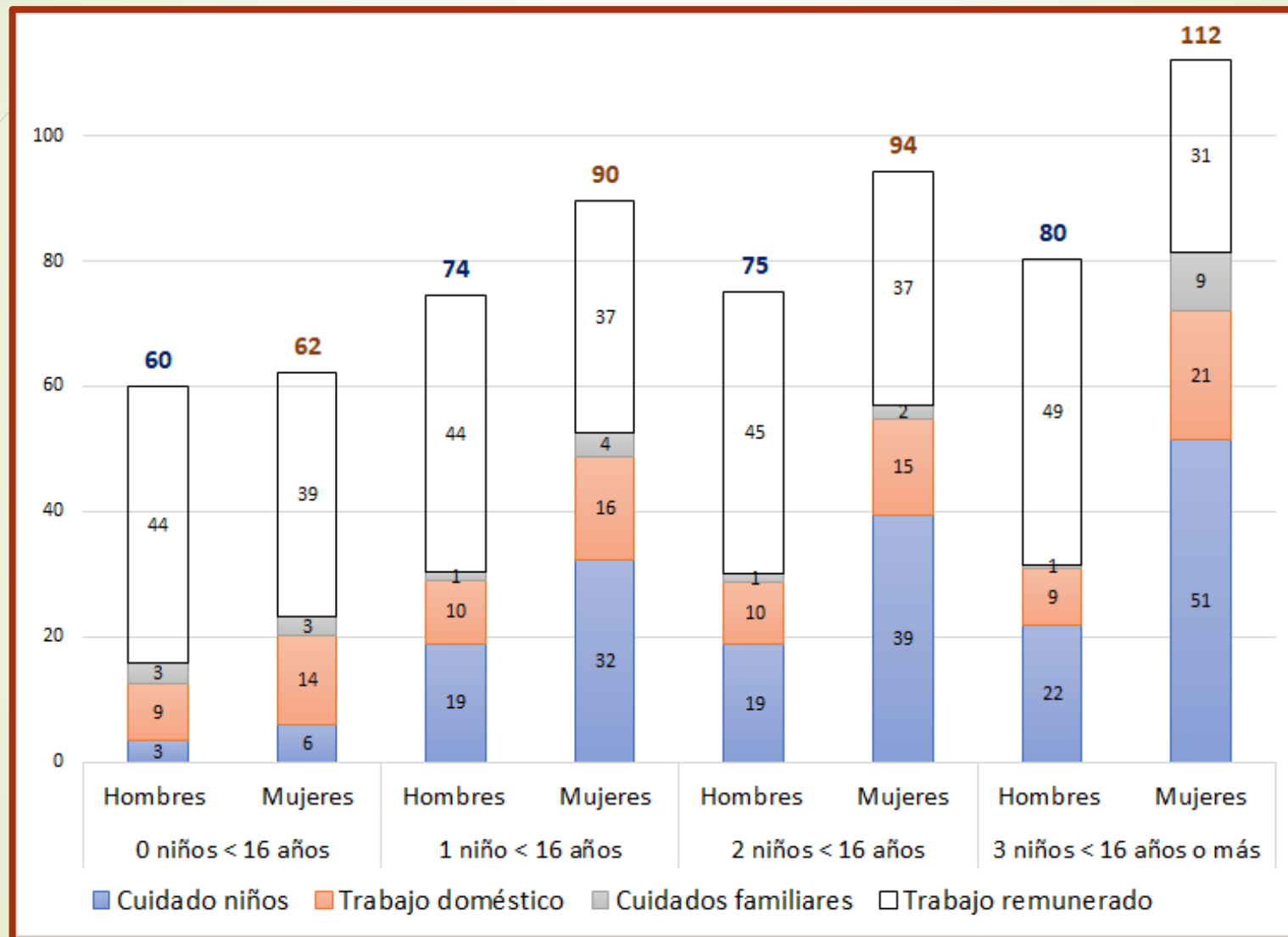
1. Empleo (actualizado 18 junio 2024)

- Empleo principal
- Trabajo no remunerado
- Otro empleo
- Desplazamientos

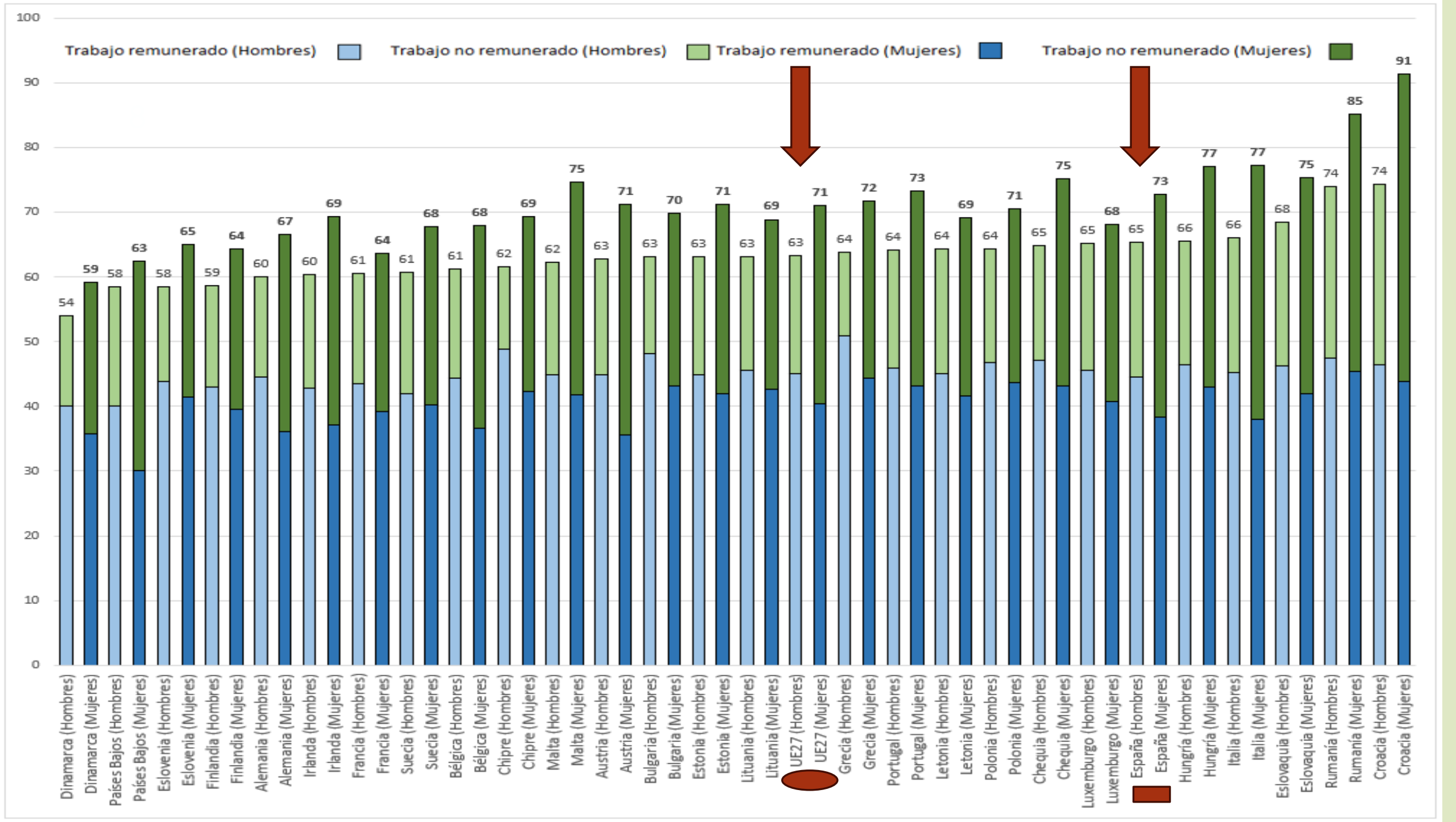
Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Año 2015. 6ª EWCS. España. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Horas semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo y número de niños en el hogar en España (2021)



Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021



¿Cuántos días de permiso parental usan los padres vs las madres?

9

¿Qué impactos produce?



LEGISLACIÓN

PERMISO DE MATERNIDAD

Desde 1989: 112 días (16 semanas)

PERMISO DE PATERNIDAD

Antes de 2007: 2 días

2007: 13 días

2017: 28 días (4 semanas)

2018: 35 días (5 semanas)

2019: 56 días (8 semanas)

2020: 84 días (12 semanas)

2021: 112 días (16 semanas)

GRUPOS Y REDES NACIONALES E INTERNACIONALES

10

Introducing the Network | News & Events | **Annual Review & Reports** | Annual Seminars | Membership | Resources

International Network on Leave Policies & Research

You are here: > Faculty of Social Sciences > International Network on Leave Policies & Research > Annual Review & Reports

Leave Policies & Research

The **International Network on Leave Policies and Research** has been producing an annual review of leave policies and related research since 2005 (for earlier reviews, go to [Archive 2005-2023](#)). The review covers Maternity, Paternity and Parental leaves; leave to care for sick children and other employment-related measures to support working parents; and early childhood education and care policy.

The international review provides comparable information on leave policies in participating countries, in the form of country notes. Each country note is organised in four sections: Current leave and other employment-related policies to support parents; Relationship between leave policy and early childhood education and care policy; Changes in policy since the preceding review (including those relating to [Covid-19 pandemic](#)); and [cross-country comparisons](#) between leave and ECEC. We also include a section on Research and [Covid-19 pandemic](#).

International Network on Leave Policies & Research
ip between leave and ECEC
w. We also include a



ustralia, Austria, Belgium, oatia, Cyprus, Czech

Annual Review & Reports

- Review 2024
- Defining Policies
- Country reports
- Cross-country comparisons
- Archive Reviews

Contact

International Network on Leave Policies & Research
[Contact Persons](#)

UNED

Presentación | Equipo | Publicaciones | Proyectos y Contratos | Docencia y divulgación

Economía Política Internacional y Española

Grupo de Investigación Consolidado del Departamento de Economía Aplicada de la UNED creado en 2007




ANÁLISIS DE DATOS EN ESTUDIOS SOCIALES, DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD (DATA ANALYSIS IN SOCIAL AND GENDER STUDIES AND EQUALITY POLICIES)

Grupos de investigación

Líneas de investigación (Research lines)

Proyectos (projects)

Miembros (members)

Cursos, publicaciones, congresos (courses, publications, conferences)

Tesis (PhD theses)

Links

Bhutan | Brasil | Croatia | Denmark | France | Germany | Iceland | Israel | Italy | Poland | Portugal | Spain | Sweden

PLENT

International Platform for Equal, Non-Transferable and 100% paid PARENTAL LEAVE

we are | What we want | What we do | PLENT News | Resources | Contact us

Quiénes somos

For Real Gender Equality

En un mundo en igualdad, los hombres CUIDAN tanto como las mujeres



y las mujeres GANAN tanto como los hombres

Dona



La políticas públicas son clave para conseguir la corresponsabilidad



Permisos de nacimiento y adopción realmente igualitarios

Para que los hombres cuiden corresponsablemente, dejando el rol de cuidador auxiliar, y alargar el tiempo de cuidado de las criaturas en casa.



Jornadas laborales más cortas sin reducción de sueldo

Para que, sin distinción de sexo, podamos conciliar la vida laboral del trabajo de cuidado sin renunciar a nuestros ingresos.



Educación universal de 0 a 3 de calidad

Para que todas las criaturas tengan acceso sin sesgo de clase y que las madres puedan reincorporarse al mercado laboral.

PROYECTOS INTERNACIONALES

11

- **Sustainability@Leave (2022-2026)** [Parental Leave Policies and Social Sustainability](#). European Cooperation in Science & Technology CA21150
IP: Thordis Reimer & Margaret O'Brien.

- **Men in Care: Workplace Support for Caring Masculinities (2019-2022)**

Partners

PROYECTOS NACIONALES

- **CLASSPARENT (2021-2025)** La división del trabajo remunerado y no remunerado de las parejas a lo largo de la vida según clase social

IP: Jurado, T (UNED) y Gonzalez, M.J. (UPF)

- **Equiparación gradual del permiso de paternidad con el de maternidad en España: evaluación, sesgos, perspectivas y políticas de igualdad.** (2019-2022) IP: Fernández-Cornejo, J.A y Escot, L. (UCM)

POLITICAL RECOMMENDATIONS

BRINGING MEN INTO CARE

- 1 All existing leaves must be of equal length for women and men, non-transferable, and fully paid. EU Directives and national laws should assure gender equality in entitlements.
- 2 A universal access to high quality, public-funded and full-day education and care (ECEC) services for the ages 0 to 3 should be provided to prevent a care gap between leaves and care services.
- 3 Fully paid work week (50-60%) for workers, men and women.
- 4 The universal provision of long-term and care services for elderly and people with disabilities is needed to guarantee work-life balance of carers.

Sustainability@Leave
CA21150

The Action aims to advance and disseminate research and knowledge about the significance of paid parental leave (PPL) for future sustainable societies. Our aim is to set the scene for coherent social sustainability research from the new perspective of social sustainability while making the field more coherent across disciplines and beyond academia.

In five Working Groups (WGs) the Action focuses on the following:

- WG1 | Development of social inequalities through PPL policies
- WG2 | Identification of a theoretical framework
- WG3 | The relevance of PPL for child development
- WG4 | Provision of a future-oriented PPL terminology
- WG5 | Expansion of PPL data

Funding opportunities within COST Action CA21150

Meetings, workshops and conferences
Meetings are organised by COST Action Management Committees (MC) in any COST Member State joining the network. They can be of different types, such as MC meetings, working group meetings, workshops and conferences. They may be open to the wider community and provide opportunities to enhance the COST Action's visibility. COST will contribute to the travel and subsistence costs of the invited participants, and to the cost of organising the meeting.

Short-term Scientific Missions (STSM)
Short-term Scientific Missions (STSMs) are exchange visits for researchers within their Action. This exchange programme facilitates individuals to spend up to six months at an institution based in a different country, which is also part of the Action. STSMs are great opportunities for researchers to share techniques and gain skills.

Training schools
Training schools are intensive coaching opportunities for Action participants that last for up to 15 days. Training is organised by each COST Action on a topic of their choice and held on the premises of a participating institution or organisation. Young researchers in particular typically benefit from the training. School initiatives, however, study opportunities can also be offered more widely within the Action and can be useful for participants wishing to learn new skills or retrain.

Conference grants
These grants are aimed at young researchers and PhD students from Inclusive Target Countries (ITC) and help individuals attend beneficial international conferences that are not organised by COST Actions.

What is a COST Action?
A COST Action is an interdisciplinary research network, funded by the EU that brings researchers and institutions together to investigate a topic of their choice for 4 years. COST Actions are publicly made-up of researchers from academia, SMEs, public institutions and other research organisations or interested parties. COST Actions offer an inclusive and transparent environment for individuals at all levels of seniority to grow their professional research networks and boost their careers.

COST
EUROPEAN COOPERATION IN SCIENCE & TECHNOLOGY

Funded by the European Union

Universität Hamburg
DEB FORSCHUNG | DER LEHRE | DER STUDIEN

Tabla 14.7. Duración media de días usados de los permisos parentales (todas las modalidades, excluidos días de vacaciones) antes y después de la reforma de 2007, según situación profesional de los progenitores

	Total		Antes de la ley		Después de la ley	
	N	días	N	días	N	días
Madres	1088	106,9	540	112,2	548	101,7
Ocupadas **	795	141,0	393	151,3	402	130,9
Asalariadas *	711	148,0	361	155,3	350	140,5
Asalariadas Sector Privado	533	144,0	267	150,0	266	138,0
Asalariadas Sector Público	178	159,4	94	170,5	84	146,9
Autónomas	49	85,6	27	78,6	22	94,2
Con asalariados	25	85,7	12	89,3	13	82,4
Sin asalariados	24	85,5	15	70,0	9	111,2
Desempleadas **	102	32,0	48	13,0	54	49,0
"Amas de casa"	153	2,5	81	2,1	72	2,9
Padres ***	1088	9,6	540	6,4	548	12,7
Ocupados ***	934	11,0	473	7,3	461	14,8
Asalariados ***	801	11,9	400	8,1	401	15,7
Asalariados Sector Privado ***	638	11,0	317	6,4	321	15,6
Asalariados Sector Público	163	15,3	83	14,6	80	16,1
Autónomos ***	107	5,1	59	2,0	48	8,9
Con asalariados ***	46	5,7	23	2,4	23	8,9
Sin asalariados ***	61	4,7	36	1,8	25	9,0
Desempleados	29	1,9	10	0,6	19	2,6

Fuente: Elaboración propia a partir de EUPPCL (2012)

Nota: Incluye en las medias los valores cero, es decir aquellas personas que no se han tomado ningún día. Los tiempos medios con diferencia estadísticamente significativa están coloreados: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

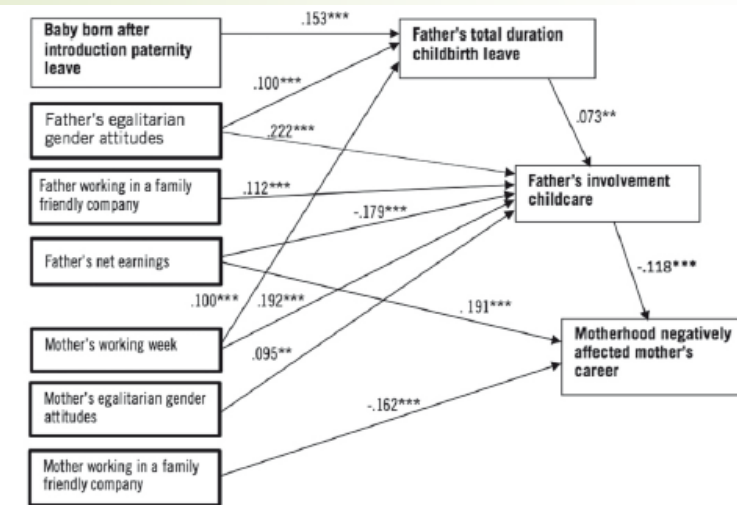
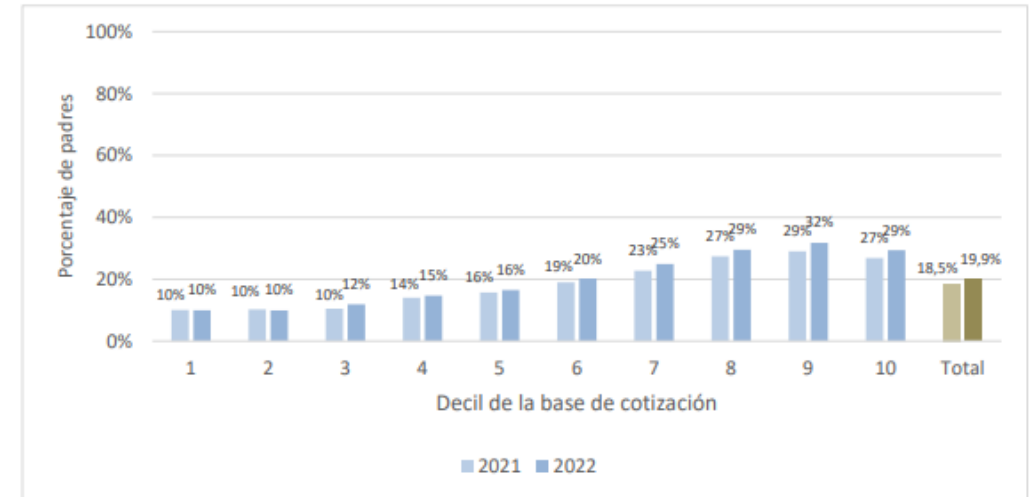


Figure 2. Path analysis for the determinants of motherhood labor penalty (final model)

Notes: N = 795; *p < .1; **p < .05; ***p < .01. Standardized coefficients are provided for each path in the model tested

PORCENTAJE DE PADRES DE CADA DECIL DE RENTA QUE USAN 10 SEMANAS O MÁS DESPUÉS DE LAS 16 PRIMERAS SEMANAS



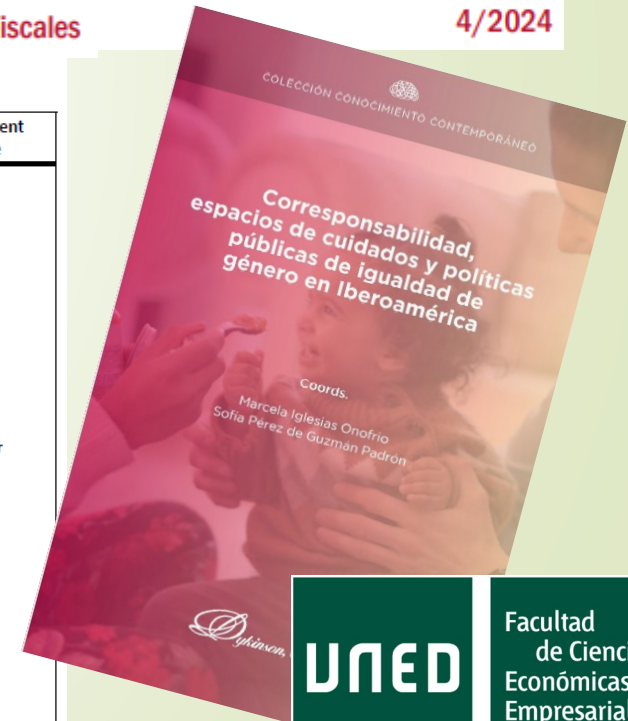
Fuente: elaboración propia a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM.

Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales

4/2024

Table 4. Main categories identified in our analysis

Initial coding (concepts)	Focused coding (categories)	Core category	Dependent variable
Gender attitudes	Social norm favorable to father involvement (feminist zeitgeist)	Greater legitimacy to provide primary care	Father caregiver identity
Attitudes toward fatherhood			
"I am entitled"	Social right (to use a long leave)		
Working in unionized sector/occupation			
Attitude of the media, etc.			
Interaction with co-workers			
Interaction with bosses	Support of the work environment		
Role model			
Corporate culture			
The ideal worker image			
Career and promotion	Support of the couple		
Helper father			
Caring alone			
Breastfeeding and biological essentialism			
Maternal gatekeeping	Personal life (beyond work and family)		
Division of labor			
Influence of relatives			
Influence of friends			



XL. O sea, que la única forma de acabar con la brecha es cambiar roles y que los hombres se involucren más en la crianza de los hijos...

C.G. Absolutamente, eso es lo que estoy diciendo.

Claudia Goldin gana el Nobel de Economía por sus estudios pioneros sobre la brecha de género

2023

XL. O sea, que la única forma de acabar con la brecha es cambiar roles y que los hombres se involucren más en la crianza de los hijos...

C.G. Absolutamente, eso es lo que estoy diciendo.

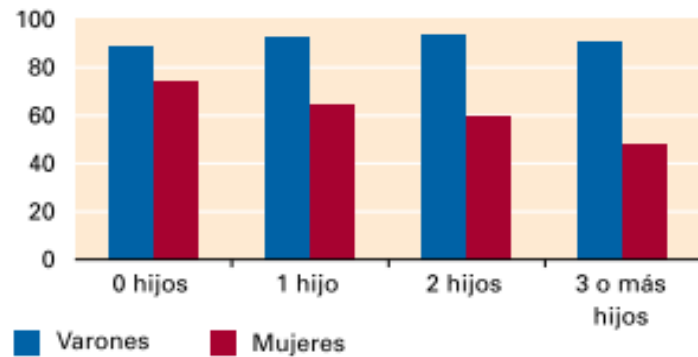
Cuadro 3.5 Parejas con edades comprendidas entre 25 y 49 años por tipo de jornada y por edad del hijo menor (%). 2007

	Todas las parejas	Parejas sin hijos	Parejas cuyo hijo pequeño es menor de 6 años	Parejas cuyo hijo pequeño es mayor de 6 años
Todas las parejas	100,0	100,0	100,0	100,0
Varón y mujer a tiempo completo	44,8	63,9	42,3	38,1
Varón tiempo completo/mujer tiempo parcial	14,6	9,3	14,9	16,8
Varón tiempo completo/mujer no trabaja	32,0	16,8	34,1	37,4
Varón tiempo parcial/mujer tiempo completo	0,7	1,2	0,6	0,6
Varón y mujer a tiempo parcial	0,4	0,5	0,3	0,5
Varón tiempo parcial/ mujer no trabaja	0,5	0,5	0,3	0,5
Varón no trabaja/mujer tiempo completo	3,1	4,7	3,0	3,0
Varón no trabaja/mujer tiempo parcial	0,9	0,9	1,0	1,0
Varón y mujer no trabajan	3,1	2,2	3,6	3,6

Fuente: elaboración a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE.

Mujeres y hombres en España 2009

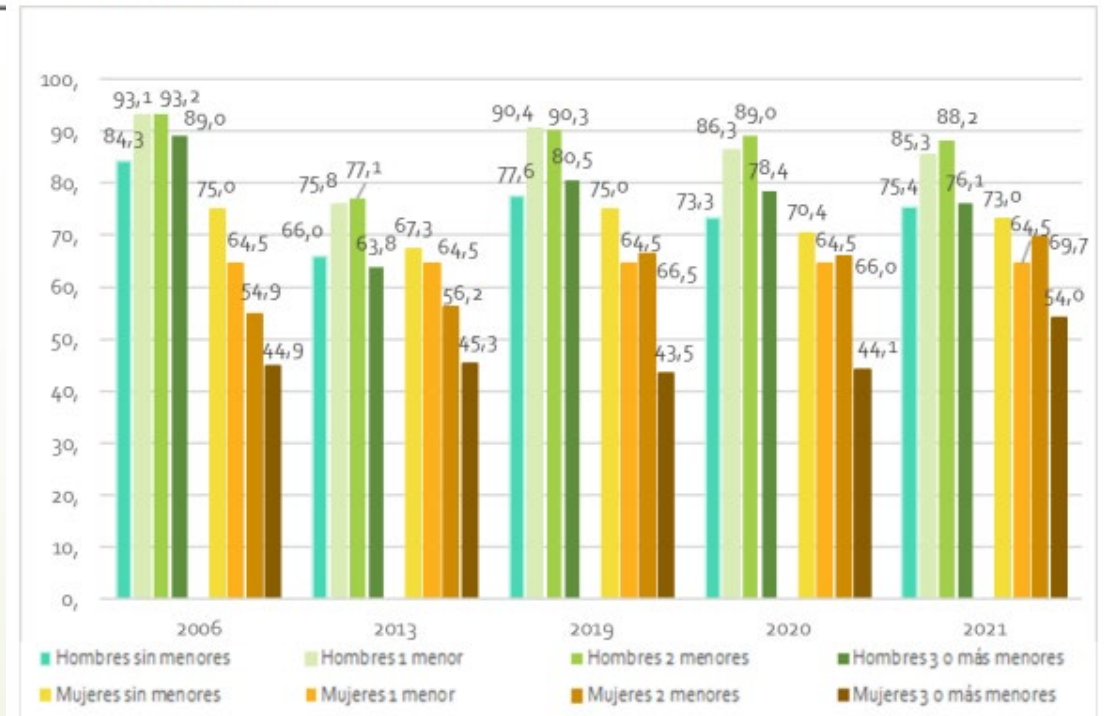
Gráfico 3.5 Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según número de hijos. 2007



Fuente: elaboración a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE.

POLÍTICAS Y EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL: ESPAÑA

Gráfico A2.1. Tasa de empleo de 25 a 49 años, según sexo y número de descendientes menores de 6 años (2006-2021)



Fuente: Castellanos Serrano (2023, p. 100)

16

RESULTADOS RECIENTES

UNED

Facultad
de Ciencias
Económicas y
Empresariales

Sistema de permisos parentales igualitario: apoya la reducción de la división sexual del trabajo

- ▶ Igualdad de oportunidades en el **trabajo productivo** o remunerado para las **mujeres**
- ▶ Que los **hombres** tiendan a asumir la mitad de los cuidados en el hogar o el **trabajo reproductivo**

Objetivo: apoyar una **estructura** socioeconómica que fomente que **todas las personas** sean:

- **económicamente independientes** durante toda su vida y
- **cuiden** de forma autónoma de menores, dependientes y de su propia persona

Características básicas de los **permisos parentales** para cambiar los **roles de género** según la evidencia :

- Iguales para cada progenitor
- Intransferibles (individuales)
- Pagados al 100%
- No simultáneos: «*solo care*»
- Hasta el primer año del menor
- Pagados por la Seguridad Social
- Para todo tipo de trabajadores

“Regla de oro”

Características principales para la corresponsabilidad	Suecia	Islandia	Alemania	España
Iguales	✓	✓	✗	✓
Intransferibles ⁽¹⁾	!	!	!	✓
Pagados al 100% ⁽²⁾	!	!	✗	✓
Uso no simultáneo	✓	✓	✓	✗
Otras características				
Semanas obligatorias posteriores al parto ⁽³⁾	- Madre: 2 - Padre: 0	- Madre: 2 - Padre: 0	- Madre: 8 - Padre: 0	- Madre: 6 - Padre: 6
Tiempo (en semanas) para cada progenitor	28(-34) ⁽⁴⁾	26	16+52+8 ⁽⁵⁾	16
Edad máxima	4 años ⁽⁶⁾	2 años	3 años	1 año
Posibilidad de uso a tiempo parcial	Sí	Sí	Sí	Sí
Intervalos/bloques para fraccionar garantizados	Máximo de 3 al año (por días) ⁽⁷⁾	No ⁽⁸⁾	Máximo de 3 ⁽⁷⁾	No ⁽⁹⁾
Denominación	Neutra	Neutra	Diferenciada por sexo	Neutra

Cuánto

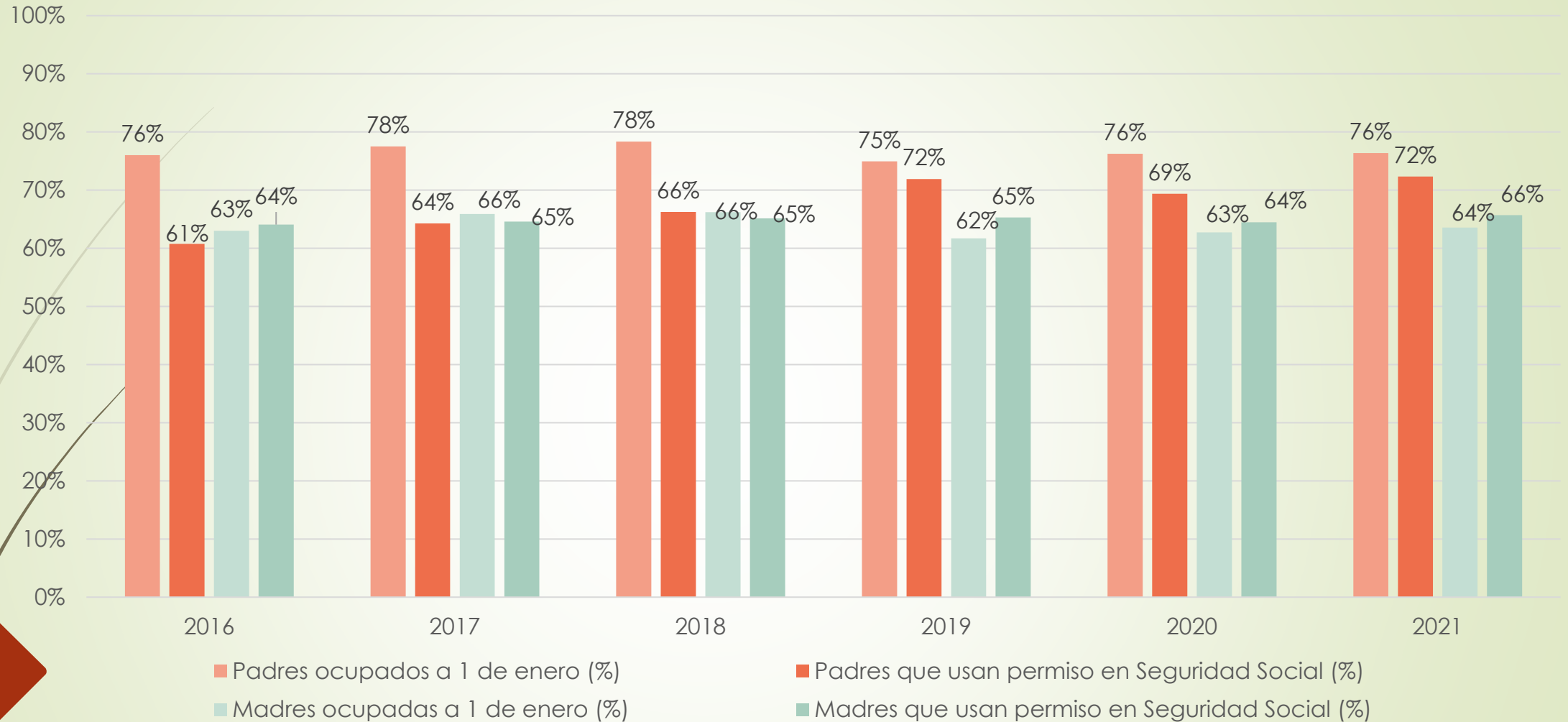
Cómo

Permisos de nacimiento y cuidado RDL 6/2019



CUÁNTO:

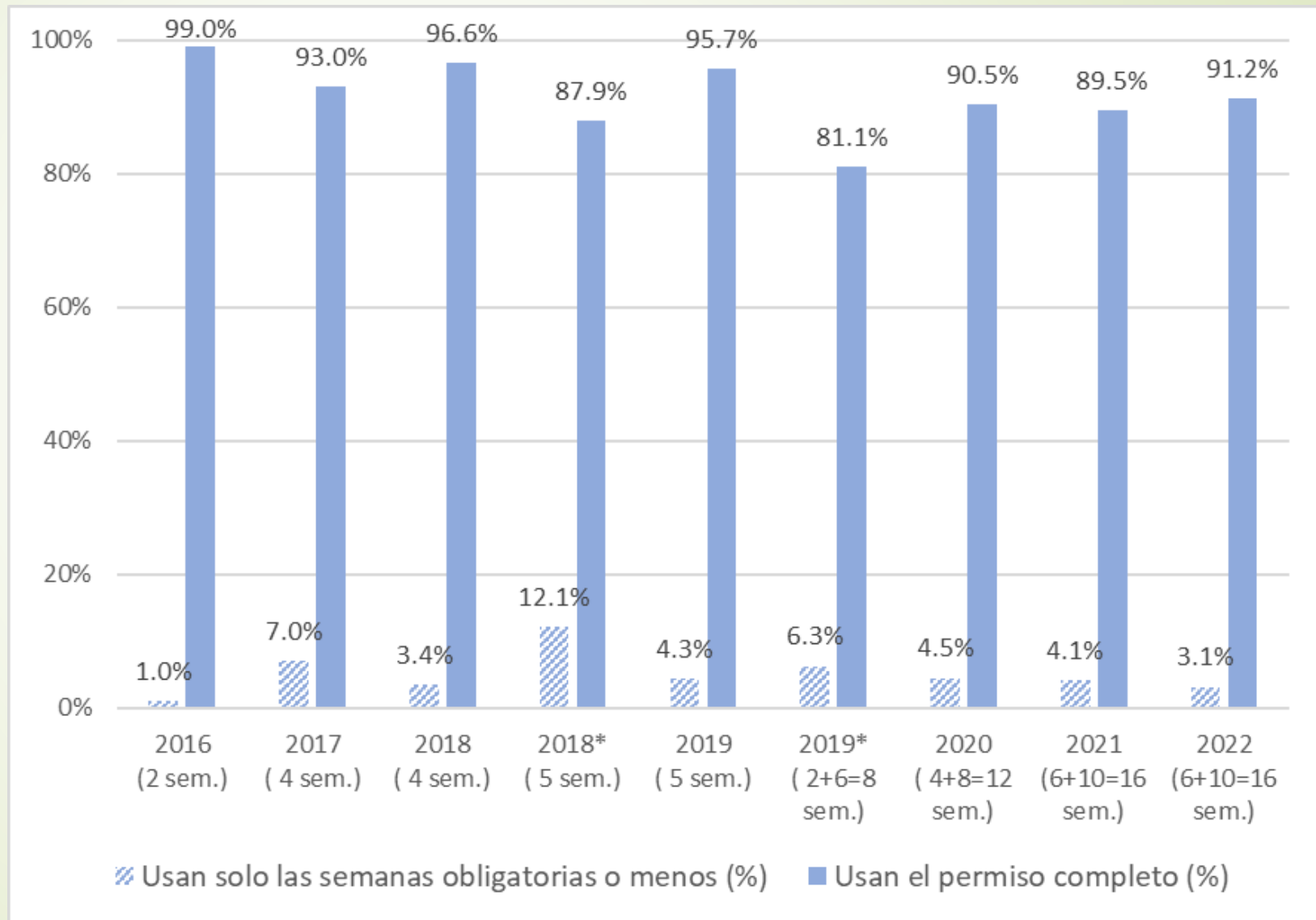
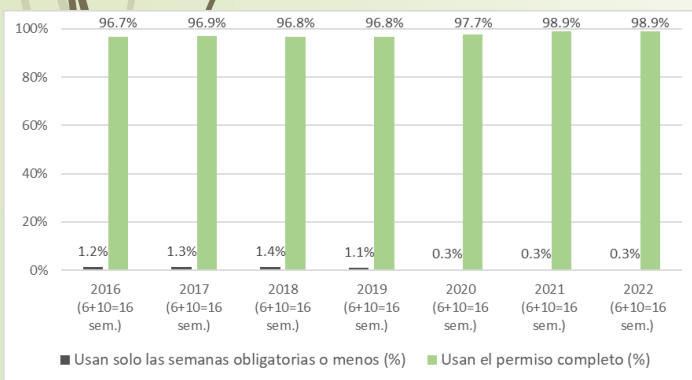
1. ¿Cuántos padres y cuántas madres usan el permiso?
2. ¿Cuántos días lo usan?
3. ¿Se ha conseguido **equiparar la cantidad de tiempo** que madres y padres usan para el cuidado?



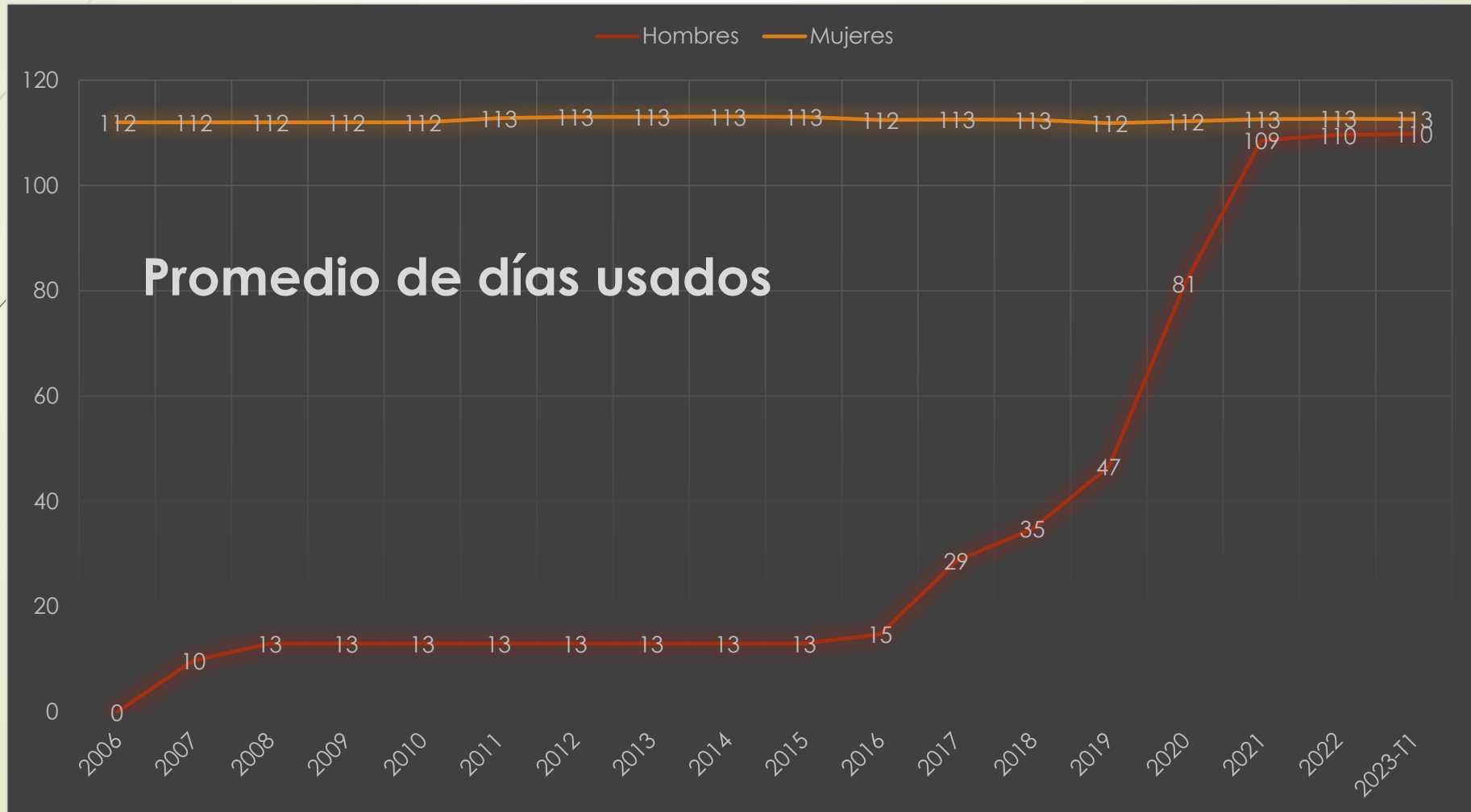
La diferencia (estimada) entre los padres que han generado el derecho a usar el permiso y los que efectivamente lo usan ha descendido en más de 10 puntos porcentuales entre 2016 y 2021.

Porcentaje de **padres** que utilizan **todos los días** que tienen disponibles de permiso para cuidar vs. los que solo usan la **parte obligatoria**

% Madres que usan todos los días vs. solo usan la parte obligatoria



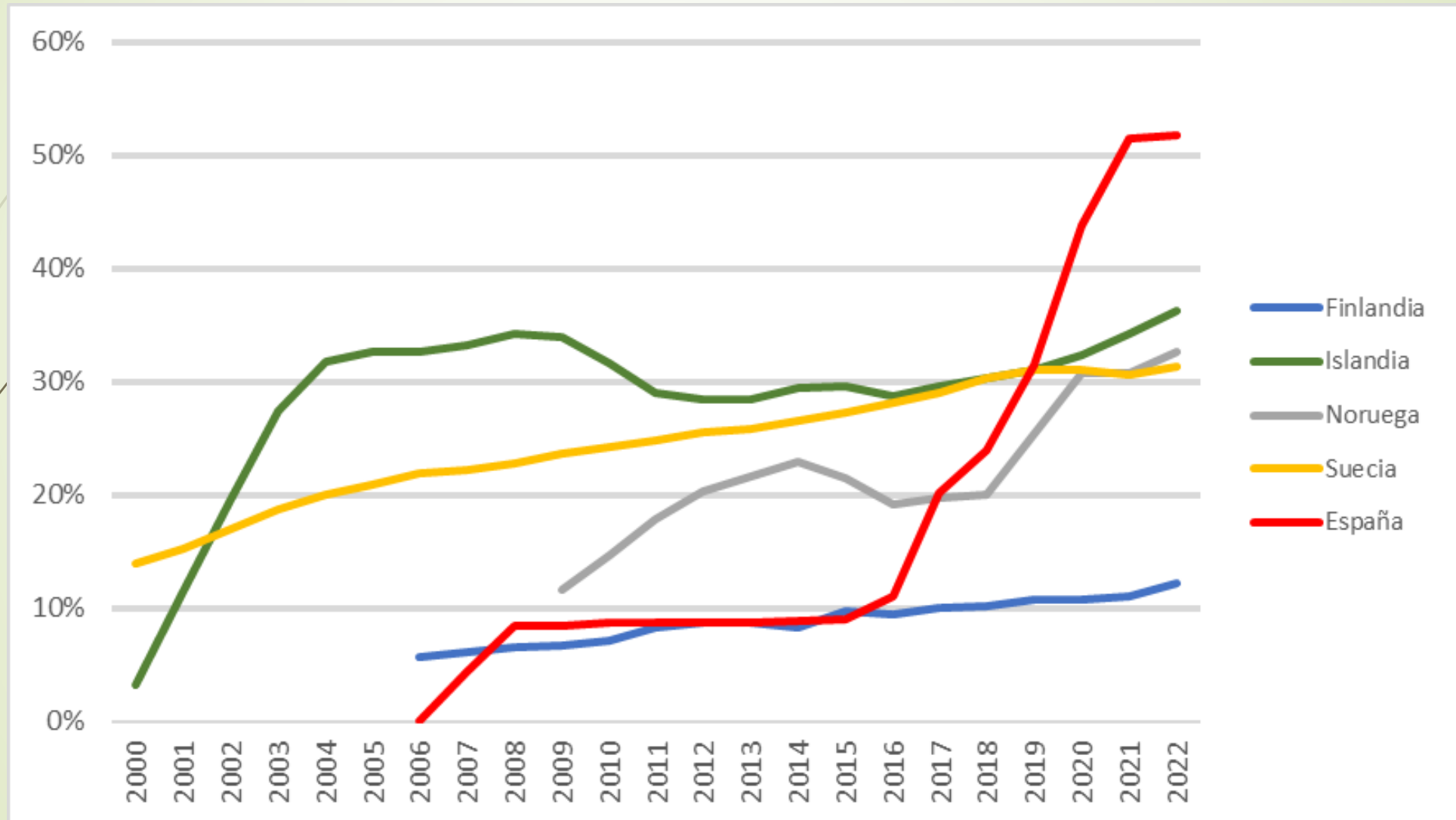
Número de días promedio utilizados por padres y madres, 2006-2023-T1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de registro de la SS

Porcentaje de días usados por padres-varones sobre el total de días de permiso usados por madres y padres por país y año

25



Implicaciones sobre el *cuánto*:

1. Más horas de **cuidado infantil de los padres**
2. Mayor apego padres-hijos
3. Mayor equilibrio en los cuidados infantiles
4. Menor **discriminación estadística** para las mujeres en la contratación
5. Menor discriminación estadística para las mujeres en la promoción
6. Menor **penalización por maternidad**
7. Un **cambio de cultura por cambio de prácticas**: se normaliza que padres y madres están ausentes del mercado de trabajo al menos durante 16 semanas para cuidar.
8. Cierta flexibilización de los **roles de género**

CÓMO:

1. ¿Cuándo lo usan las madres y los padres?
2. ¿Cuántos padres usan las 16 semanas a la vez que las madres?
3. ¿Cuántos padres fraccionan y se turnan?

¿Cómo se están utilizando los permisos de nacimiento?

Cuánto \ Cómo	Uso por turnos (6 + 10 +10)	Uso simultáneo (16 seguidas)
Todo (16 semanas)	Fomenta el rol de padre corresponsable	Fomenta el rol de padre ayudante
Parte (menos de 16 s.)	Fomenta el rol de padre proveedor y ausente de los cuidados	

¿Cómo se están utilizando los permisos de nacimiento?

- La madre se reincorpora al empleo mientras el padre cuida
- El padre asume el rol de cuidador principal
- Extiende al máximo el cuidado del bebé en casa (26 semanas)

Todo (16 semanas)

Parte (menos de 16 s.)

**Uso por turnos
(6 + 10 +10)**

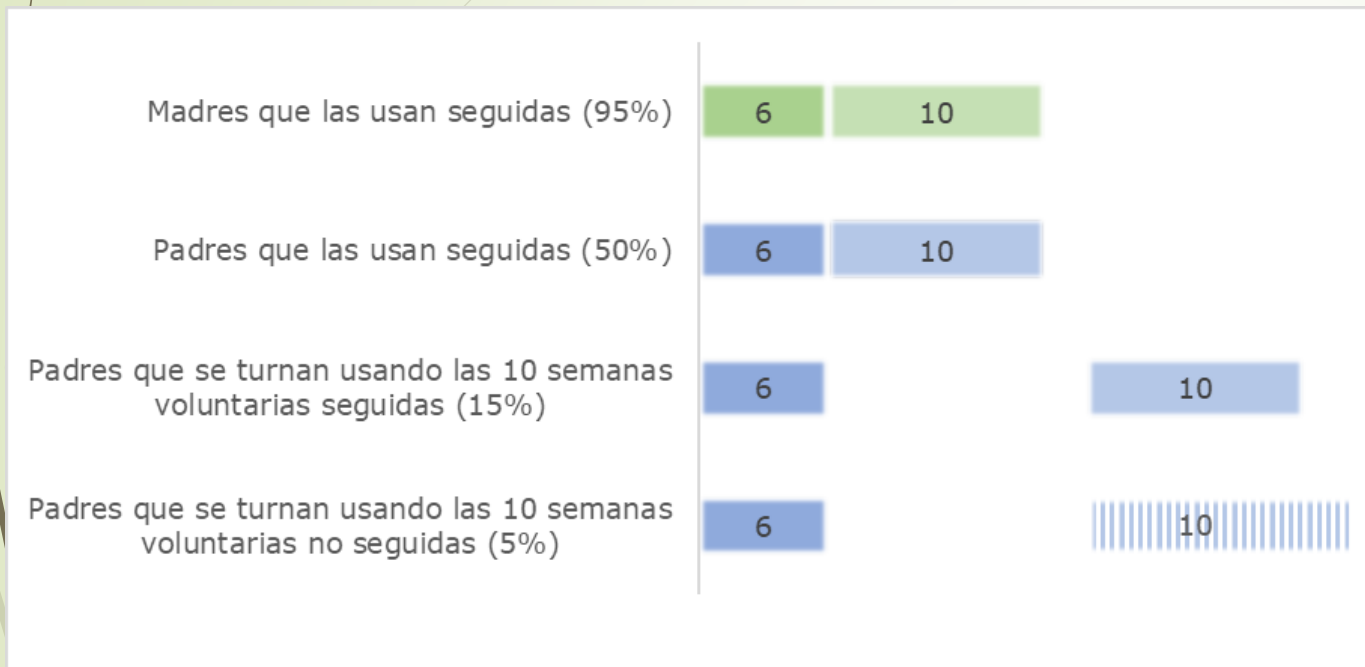
**Uso simultáneo
(16 seguidas)**

Fomenta el rol de padre **corresponsable**

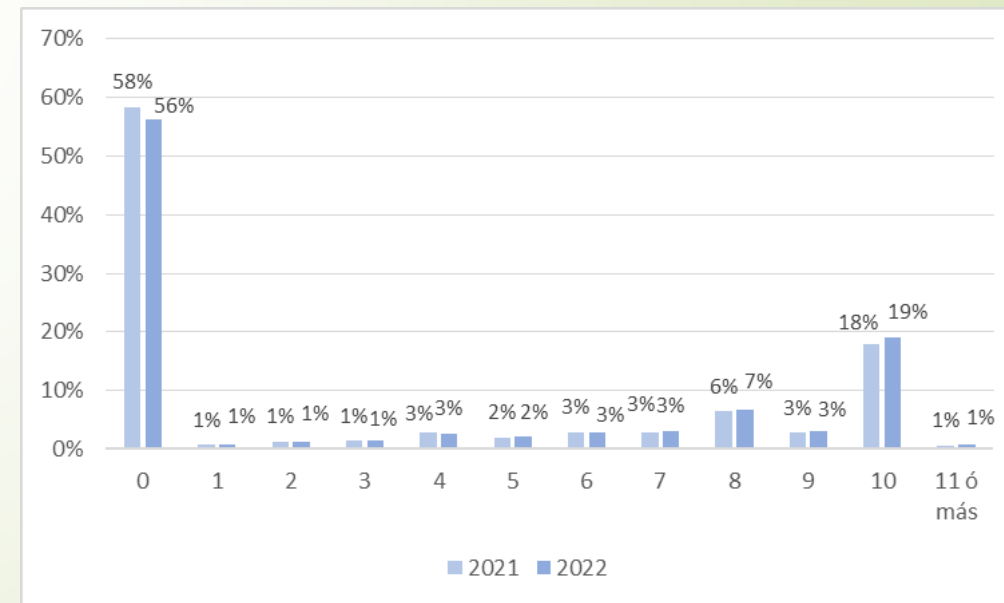
Fomenta el rol de padre **ayudante**

Fomenta el rol de padre **proveedor** y **ausente** de los cuidados

Usos mayoritarios de los permisos por nacimiento de progenitores que usan 16 semanas completas o más, 2021-2022



Porcentaje de padres según número de semanas de permiso utilizadas **después de la semana 16**, hayan utilizado el permiso entero o no, 2021 y 2022



Usos mayoritarios de los permisos de los padres en 2022.

31

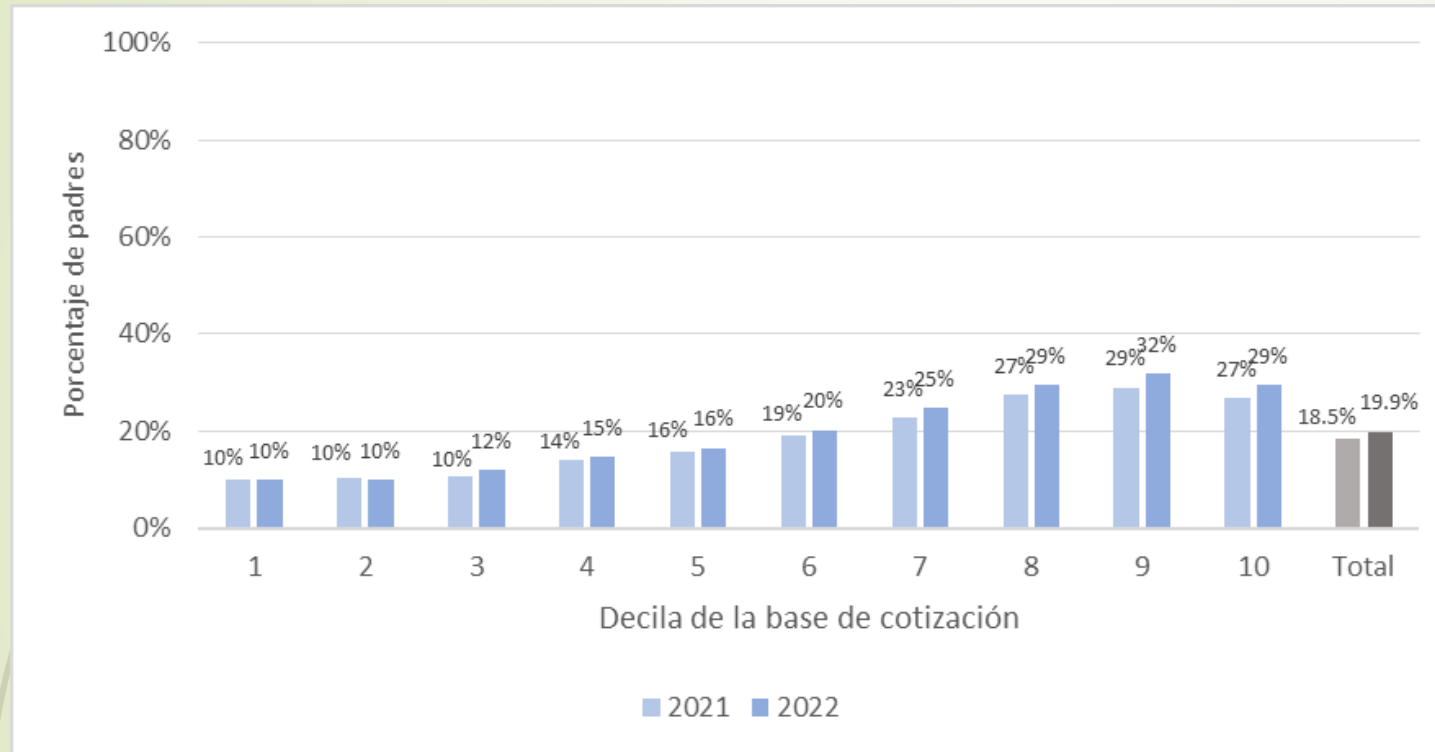
Cuánto \ Cómo	Uso por turnos (6 + 10 +10)	Uso simultáneo (16 seguidas)	Otras intermedias
Todo	20%	50%	21%
Parte	9%		

Sesgo de género en el uso causado por el diseño:
«solo care» minoritario (15 %- 20%)

Además, existe un **sesgo de rentas** entre los padres que usan el permiso por turnos:

1. Cuanta mayor renta, mayor proporción de padres que usan el permiso por turnos
2. Cuando el contrato es indefinido en lugar de temporal, mayor proporción de padres que usan el permiso por turnos
3. A mayor renta (y seguramente condiciones laborales y mayor capacidad de negociación con la empresa), mayor probabilidad de fraccionar el permiso.

Porcentaje de padres de cada decila de renta que usan 10 semanas o más después de las 16 primeras semanas



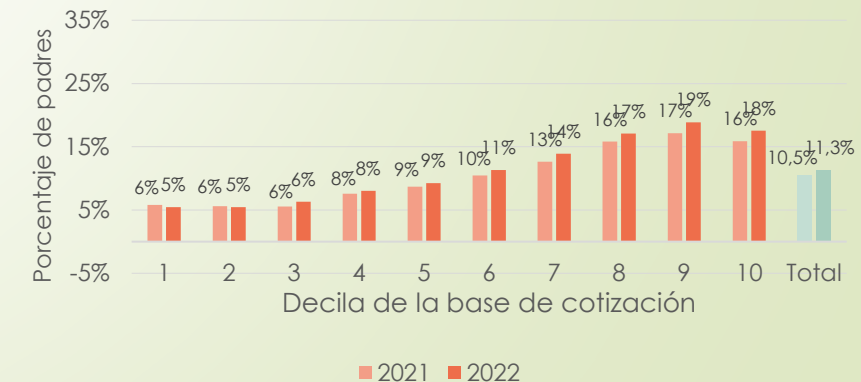
Los permisos por nacimiento se usan de forma mayoritaria totalmente, pero su uso por turnos es minoritario también **para todos los niveles de renta (2021-2022)**

Proporción de mujeres y hombres que han usado **recursos remunerados para cuidar** del bebé en el primer año de vida por tiempo total usado (2021 y 2022)

Tiempo para cuidado	MUJERES	VARONES	TOTAL
112 días (6-16 semanas)	14,4%	35,9%	24,6%
140 días (17-20 semanas)	36,8%	40,9%	38,7%
168 días (21-24 semanas)	41,1%	18,0%	30,2%
1 año (25-52 semanas)	7,6%	5,2%	6,5%
N total	513	460	973

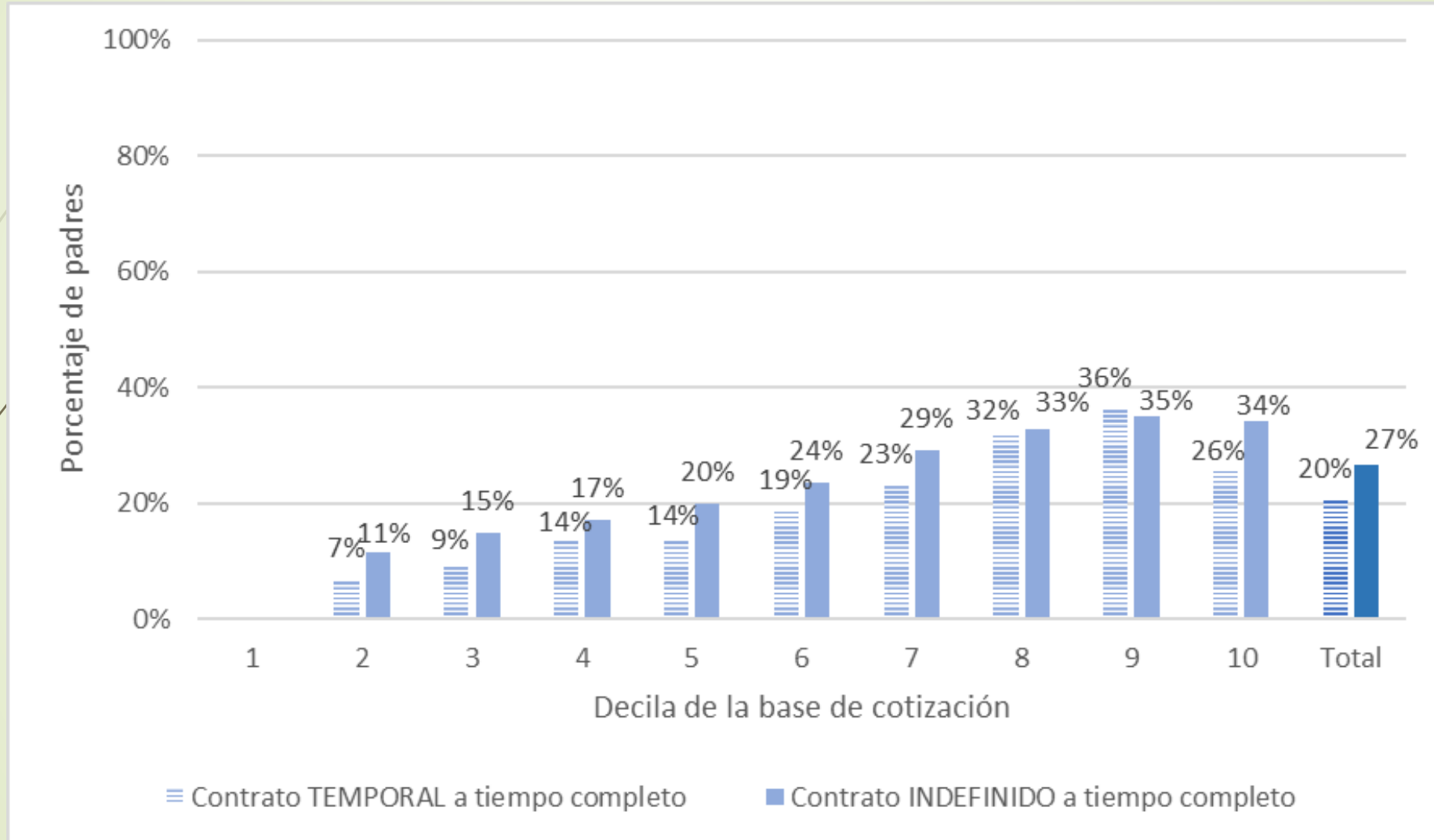
Fuente: elaboración propia a partir de la **Encuesta sobre el uso de los permisos parentales 2021-2022**

% de padres de cada decila de renta que usan 10 semanas o más **después de las 24 primeras semanas**



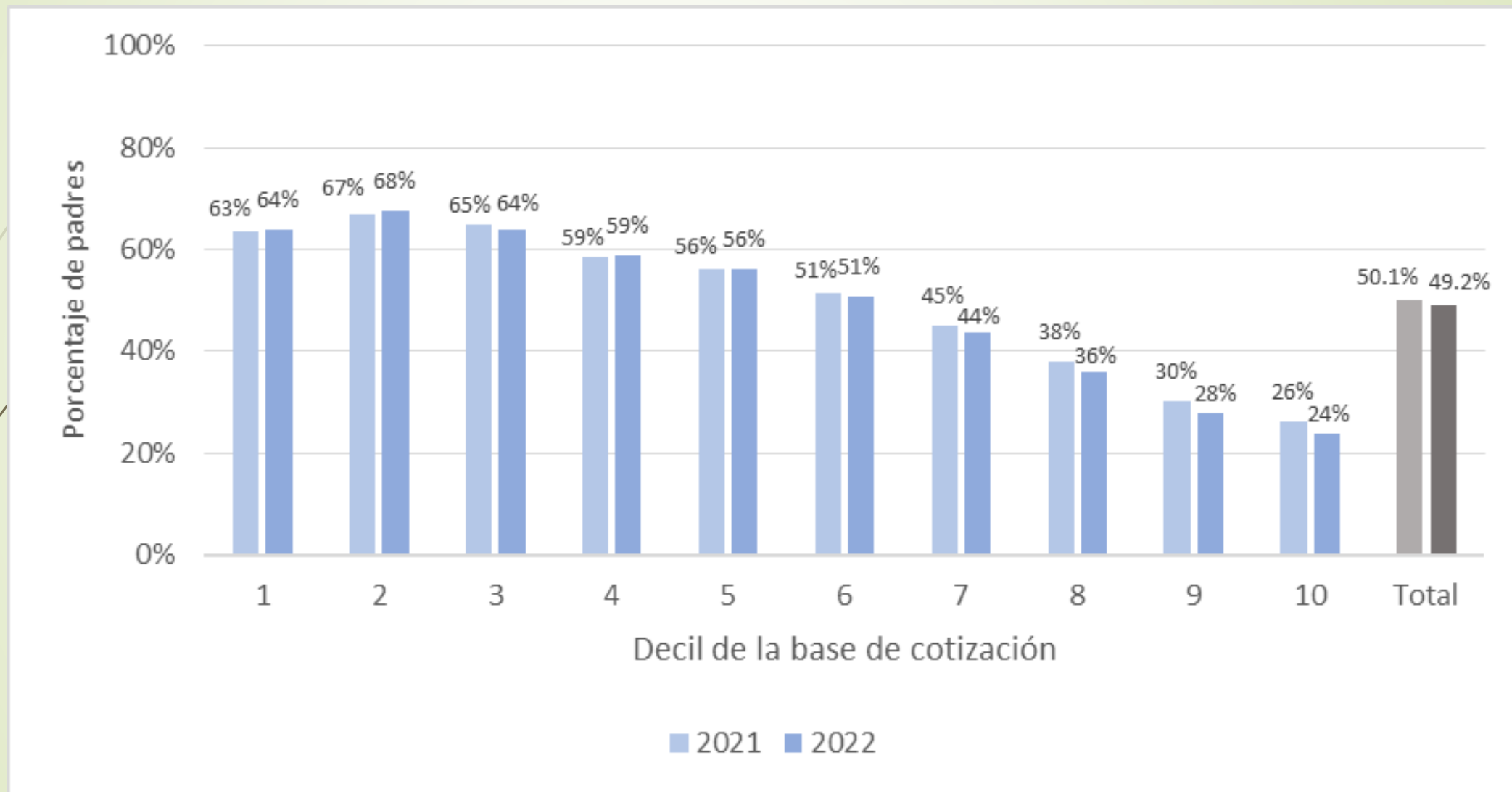
Porcentaje de padres de cada decila de renta y tipo de contrato que usan 10 semanas o más después de las 16 primeras semanas, 2022

34



Porcentaje de padres de cada decila de renta que usan 16 semanas seguidas, 2021-2022

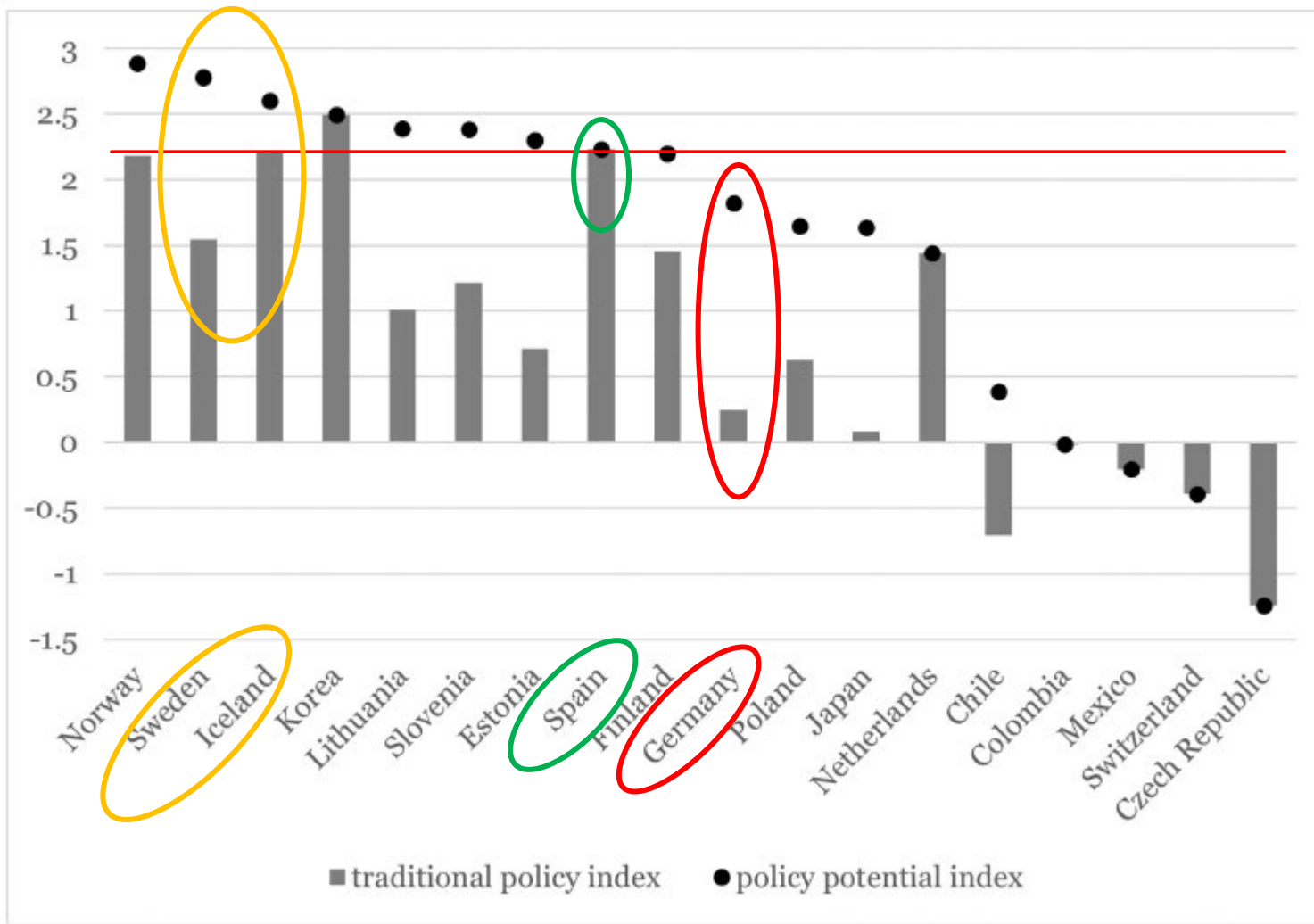
35



Características principales para la corresponsabilidad	Suecia	Islandia	Alemania	España
Iguales	✓	✓	✗	✓
Intransferibles ⁽¹⁾	!	!	!	✓
Pagados al 100% ⁽²⁾	!	!	✗	✓
Uso no simultáneo	✓	✓	✓	✗
Otras características				
Semanas obligatorias posteriores al parto ⁽³⁾	- Madre: 2 - Padre: 0	- Madre: 2 - Padre: 0	- Madre: 8 - Padre: 0	- Madre: 6 - Padre: 6
Tiempo (en semanas) para cada progenitor	28(-34) ⁽⁴⁾	26	16+52+8 ⁽⁵⁾	16
Edad máxima	4 años ⁽⁶⁾	2 años	3 años	1 año
Posibilidad de uso a tiempo parcial	Sí	Sí	Sí	Sí
Intervalos/bloques para fraccionar garantizados	Máximo de 3 al año (por días) ⁽⁷⁾	No ⁽⁸⁾	Máximo de 3 ⁽⁷⁾	No ⁽⁹⁾
Denominación	Neutra	Neutra	Diferenciada por sexo	Neutra

Cuánto

Cómo



- Duration
- Wage replacement (%)
- Full wage adjusted duration in months
- Gender quotient

IMPACTO EN EL EMPLEO

El diseño de los permisos parentales marca la pauta de uso en todos los países.

En España la **simultaneidad obligatoria (6 SEMANAS)** e **inducida (10 SEMANAS)** por el diseño nos aleja de la igualdad de género en el empleo y en la esfera doméstica.

EI DISEÑO FOMENTA EL USO SESGADO POR GENERO

Fuente: Lütolf, A. (2024) Caring breadwinners? A comparative analysis of parental leave policies to promote fathers' care work. Swiss Political Science Review, 2024;00:1–22.

Conclusiones:

1. El tiempo (*cuánto*) es ya equiparable. Fuerte **avance en términos de corresponsabilidad**.
2. El *cómo* se usan los permisos favorecen el rol de **padre ayudante en lugar de cuidador principal**:
 - i. Menos de un 20% se turna asumiendo el cuidado en solitario (*solo care*). Rol de cuidador principal
 - ii. Un 50% los usa simultáneamente. Rol de ayudante
3. Un **mínimo cambio en la ley** corregiría esto avanzando en la igualdad de género sin sesgo de renta: evitar fomentar el uso simultáneo en la ley

Propuestas de política económica: *diseño*

1. Se propone la posibilidad de:

- i. Obligar solo a **2 semanas** tras el parto, en lugar de las 6 actuales. Esto no impide usar más si se quiere.
- ii. **Garantizar** que se puedan **fraccionar** al menos en **dos ocasiones**, lo que garantizaría **2+14**, requiriendo únicamente el preaviso con dos semanas de antelación sin necesidad de acuerdo con la empresa.

39

2. Efectos esperados de pequeño cambio de política laboral:

- i. **Mayor eficiencia económica:** no supone coste presupuestario adicional.
- ii. **Mayor cobertura de necesidad socioeconómica:** mayoría de bebés podrían estar cuidados **en casa 30 semanas** (2+14+14) (frente a los 16 mayoritarias o potenciales: 6 +10).
- iii. **Avance en la igualdad de género y equidad social**, reduciendo la discriminación en el mercado laboral por **comportamientos más similares** (16 casi igual a 2+14) y en el hogar (cuidador principal si *solo care*, reduciendo sesgo de género y de renta

Modelo Uso Sucesivo



0 €

Permisos parentales
igualitarios
Modelo 2+14+14
(30 semanas)



800 €

Permisos parentales
igualitarios
Modelo 2+18+18
(48 semanas)



1000-3000 mil. €

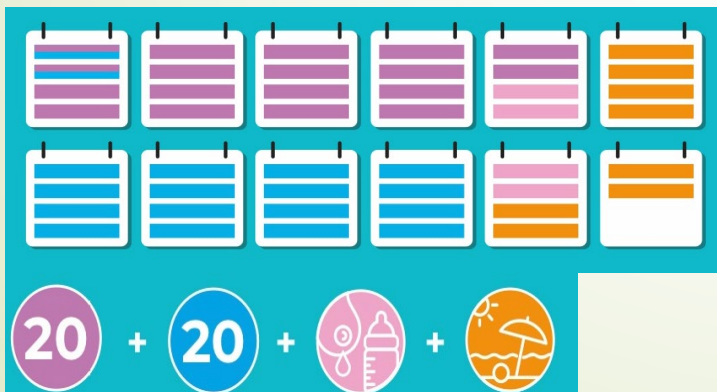
Permisos parentales:
4 semanas remuneradas
hasta 8 años



2.308 mil. €

Educación universal
0-3 años de calidad
gratuita para familias

Permisos por nacimiento y cuidado del menor



¿Cómo cumplir la Directiva Europea de Conciliación?

- Calidad y eficiencia del gasto público
- Priorización en la asignación del gasto público

Propuestas de política económica: *evaluación*

3. Para llevar a cabo una **evaluación** de los **impactos de género** de los permisos, es clave una variable, actualmente no disponible en los registros administrativos de la Seguridad Social a los que se puede tener acceso:

- La **variable** que permite identificar y **relacionar a los dos progenitores** de un mismo recién nacido.
- Esta variable permite analizar cuál es el efecto en un individuo de que el otro progenitor haya utilizado el permiso de las distintas formas posibles

Posibilidad de unir datos de registro anonimizados con encuestas laborales y sociales para avanzar con la evaluación de impactos

ARTÍCULOS ACADÉMICOS SOBRE PERMISOS

- Fernandez-Cornejo, J.A.; Castellanos-Serrano, C.; Del Pozo-García, E.; Escot, L.; Cáceres-Ruiz, J.I. y Palomo-Vadillo, M.T. (en prensa). Do I feel entitled to it? Caring dads after the equalization of parental leave in Spain. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Fernández-Cornejo, J. A., Castellanos-Serrano, C., Del Pozo-García, E., & Escot, L. (2024). Parent capability: A factorial survey experiment on the duration of parental leave. *Journal of European Social Policy*. <https://doi.org/10.1177/09589287241258598>
- Castellanos-Serrano, C., Escot, L. & Fernández-Cornejo, J.A., (2024), Parental Leave System Design Impacts on Its Gendered Use: Paternity Leave Introduction in Spain, *Family Relations* <https://doi.org/10.1111/fare.12875>
- Martínez-Pastor, J.I.; Fernández-Lozano, I.; Jurado-Guerrero, T.; Castellanos-Serrano, C. (2024), Caring Fathers in Europe: towards Universal Caregiver Families?, *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12948>
- Castellanos Serrano, C., & Rodríguez, C. (2023). [Política laboral y de igualdad de género: permisos parentales, lactancia y bienestar infantil](#). *International Review of Economic Policy: Revista Internacional de Política Económica*, 5(1), 89-116. <https://doi.org/10.7203/IREP.5.1.26980>
- 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. <https://doi.org/10.18042/cepc/lgdES.7.08>
- Castellanos-Serrano, C., & Perondi, A. C. (2022). Presupuestos y legislación con perspectiva de género: educación 0 a 3, permiso de nacimiento, jornadas y condiciones laborales *Papers*, 107 (3), e3064. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3064>
- Fernández-Cornejo, J. A., Del-Pozo, E. Escot, L. y Castellanos-Serrano, C. (2018) “Can an egalitarian reform in the parental leave system reduce the motherhood labor penalty? Some evidence from Spain”. *Revista Española de Sociología RES*, 27(3-Sup) 45-64 DOI:10.22325/FES/RES.2018.33. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/66445/41188>
- 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*, XLVII (2), pp. 169-191. <https://www.jstor.org/stable/44109618>

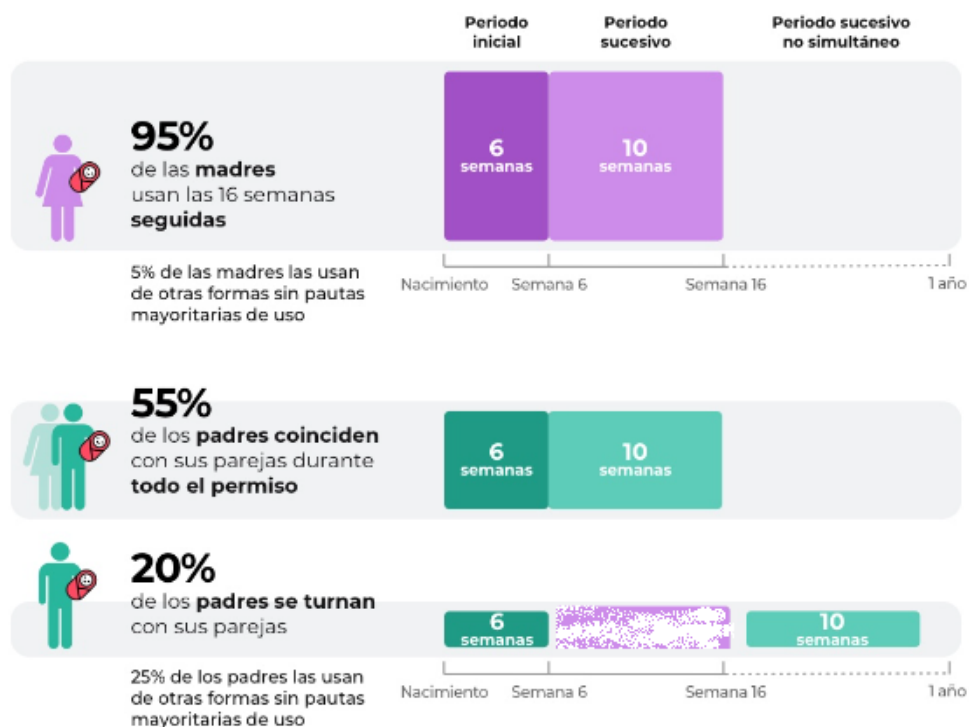
- Castellanos-Serrano, C. (2019). Una reforma del sistema de permisos parentales liderada por mujeres. En Calderón Patier, C. y Mateos de Cabo, R. Barreras e impulsores del desarrollo profesional de las mujeres. Tiempo de soluciones, (pp. 225-258). Valencia: Tirant Humanidades.
- Castellanos Serrano, C. (2023). Políticas de igualdad de género y laborales. En J. Casares Ripol y E. San Martín González (Eds.), Política Económica Española. Lecciones. Civitas.
- Castellanos Serrano, C. (2023). Políticas económicas para la igualdad de género en la Unión Europea. En M. R. Czubala Ostapiuk (Ed.), La Unión Europea en movimiento. Dimensiones de la gobernanza económica. Tirant lo Blanch.
- Castellanos Serrano, I. y Castellanos-Serrano, C. (2024). Fomento de las masculinidades cuidadoras, en Iglesias Onofrio, M. & Pérez de Guzmán Padrón, S. (Coord.) Corresponsabilidad, espacios de cuidados y políticas públicas de igualdad de género en Iberoamérica; (pp 599-620). Madrid: Dykinson.
- Castellanos-Serrano, C, Fernández-Lozano, I. y Lapuerta, I. (2024). Políticas de cuidado y educación infantil en España: propuestas de mejora sin olvidar la igualdad de género. En Corresponsabilidad, espacios de cuidados y políticas públicas de igualdad de género en Iberoamérica. Dyckinson.
- Castellanos-Serrano, C., Fernández-Cornejo, J.A., Recio Alcaide, A., Escot, L. y Andrés Jiménez, J. (en prensa). Uso sucesivo o simultáneo de los permisos parentales retribuidos: ¿qué diseño apuesta por los padres corresponsables? En La conciliación de la vida personal y laboral en el marco de la Unión Europea. Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales
- Fernández-Cornejo, J. A., Castellanos-Serrano, C., Del Pozo-García, E., & Escot, L. (en prensa). Apoyos de la empresa y de la pareja en el momento de ser padre. Efectos sobre la satisfacción y la implicación (cap. VII), en Puente Regidor, M., La conciliación de la vida personal y laboral en el marco de la Unión Europea. Madrid, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales.

INFORMES Y OTROS DOCUMENTOS SOBRE PERMISOS

- Recio Alcaide, A., Castellanos Serrano, C. y Andrés Jiménez, J. (2024) [Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad: Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023](#). Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía. Nº 4, 2024, págs. 1-90
- Castellanos Serrano, C., Recio Alcaide, A., Andrés Jiménez, J y Vega Martinez, C. (2024) [La reforma del sistema de permisos parentales: formas de uso y expectativas de influencia en la corresponsabilidad](#), UNED.
- Castellanos Serrano, C. (2023). [Permisos parentales igualitarios y educación infantil universal: políticas prioritarias para la igualdad de género](#). In_Mujeres: monografías feministas, 2, 36-43.
- Castellanos Serrano, C. y Jurado Guerrero, T. (Ed.)(2022) [Political Recommendations: Bringing Men into Careundefined](#) . Action grant VS-2018-0417. Disponible en: <https://www.men-in-care.eu/es/results>
- Fernández Corenejo, Escot Mangas, del Pozo, Belope Nguema, Castellanos Serrano, Martínez, Bernabeu, Fernández Franco, Medina Sánchez y Cáceres (2018). [Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres](#). Cuaderno de Trabajo 02/2018 Facultad de Estudios Estadísticos UCM.
- Castellanos Serrano, C. (2016) [Evaluación de políticas públicas: los regímenes económicos matrimoniales y los sistemas de permisos parentales. Efectos sobre el régimen de bienestar desde la perspectiva de género](#). Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid
- Stock, L., Corlyon, J., Castellanos, C. & M. Grieve (2014) “[Personal Relationships and Poverty: An Evidence and Policy Review](#)”, Joseph Rowntree Foundation & Tavistock Institute.
- Castellanos-Serrano, C. (2014) Reform of parental leave system: Equal Non-Transferable Fully Paid Parental Leave. A Case Study to Estimate the Overall Benefits of Specific Policy, Background Paper, European Institute for Gender Equality.
- Escot Mangas, L.; Fernandez Cornejo, J.A. (Coord.) (2013) [Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días: ¿ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?](#), Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

¿Cómo se usa el permiso de nacimiento por sexo en España?

(2021-2022)



Fuente: Elaboración de las autoras a partir de datos de registro de Seguridad Social- PNCM (2024)

¡Gracias por vuestra atención y participación!

ccastellanos@cee.uned.es

uned.es



UNED

Se adapta a ti