

# Papeles de Trabajo

N.I.P.O.: 634-12-009-X

**PERMISOS POR NACIMIENTO E IGUALDAD DE GÉNERO:  
¿CÓMO DISEÑAR LOS PERMISOS DE MATERNIDAD,  
PATERNIDAD Y PARENTALES PARA CONSEGUIR  
UN COMPORTAMIENTO CORRESPONSABLE?**

Autoras: *Carmen Castro García*  
*María Pazos Morán*  
Instituto de Estudios Fiscales

P.T. n.º 9/2012



INSTITUTO DE  
ESTUDIOS  
FISCALES

N. B.: Las opiniones expresadas en este documento son de la exclusiva responsabilidad de los autores, pudiendo no coincidir con las del Instituto de Estudios Fiscales.

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

1. CONFIGURACIÓN DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO EN EUROPA
  - 1.1. Transferibilidad
  - 1.2. Duración
  - 1.3. Remuneración
2. USO DE LOS PERMISOS: PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DIFERENCIADAS POR SEXO
  - 2.1. ¿Para quién son los permisos intransferibles?
  - 2.2. ¿Para quién son los permisos transferibles?
  - 2.3. La “norma social” en el uso de los permisos
3. INDICADOR DE LA DESIGUALDAD EN EL SISTEMA DE PERMISOS
4. CONCLUSIONES

### BIBLIOGRAFÍA



## RESUMEN

Analizamos la configuración del sistema de permisos por nacimiento en Europa (21 países); dedicando especial atención a las características que determinan su uso por parte de los hombres, y, por tanto, que contribuyen a mitigar la división sexual del trabajo: la existencia de un permiso propio para ellos, duración, remuneración, obligatoriedad y transferibilidad.

El diseño del sistema de permisos está directamente relacionado con la norma social sobre su uso (por parte de hombres y de mujeres) imperante en cada país; lo que nos permite construir un indicador del grado de (des)igualdad de los permisos como una simple función de las características del sistema. Los valores de este indicador nos llevan a clasificar los países en tres grandes grupos atendiendo al mayor o menor impulso de la corresponsabilidad en el cuidado infantil. Islandia es el país que más ha avanzado, pero ninguno llega a tener permisos iguales, intransferibles y pagados al 100 por 100 para cada progenitor; único diseño que pondría las bases para una participación equilibrada.

## ABSTRACT

In this article we analyze the design of parental leave systems in Europe (21 countries); and how this design influences men behavior. We describe the most relevant elements of the leaves configuration regarding male take up: the existence of a non transferable leave for men, duration, payment, and other features as the existence of a compulsory period.

The particular combination of these features of the leave system determines the proportion taken up by men out of the total leave period: in all countries, the huge majority of men takes the leaves which are non transferable and well paid; and only a scarce minority of them takes the rest of the leaves. These evidences on the invariability of the 'social norm' about the behavior of fathers allow us to develop an indicator of (un)equality of the leave system in each country, as a function of its relevant features. The values of this indicator categorizes three models of countries taking into account if the parental leave systems favor diminishing gender division of labor or, on the contrary, increases gender inequality.

*Key words:* childcare, fatherhood, family policy, gender equality, gender roles, parental leave, public policies.

*JEL Classification:* H31, I38, J13, J16, J18, J38.



## INTRODUCCIÓN

Este artículo trata de contribuir a la evaluación del impacto de género de los permisos laborales remunerados disponibles para los progenitores con ocasión del nacimiento o adopción de una criatura (genéricamente llamados parentales, término que engloba tanto a los que adoptan esa denominación específica como a los de maternidad, paternidad, etc.). Partiendo de que la implicación de los hombres en el cuidado infantil es crucial para diluir los roles de género diferenciados, y de que esa implicación no puede darse sin un uso igualitario de los permisos parentales, se trata de evaluar los efectos que la configuración de los permisos por nacimiento tiene sobre esa deseable corresponsabilidad. En particular, nos formulamos la siguiente pregunta: ¿cuál es el diseño de los permisos por nacimiento que se traduciría en un uso igualitario? Evidentemente, ya que el déficit está en la parte masculina, la gran cuestión es cómo se puede incrementar el uso de los permisos por parte de los hombres hasta llegar al equilibrio.

La literatura económica feminista concede una atención creciente a la importancia del reparto igualitario de los permisos parentales para la participación equilibrada de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, para el reparto de tiempo y de atención a las responsabilidades de cuidado infantil, para la creación del vínculo afectivo de la criatura con ambos progenitores; en definitiva, para el bienestar de las personas en general y para la igualdad de género en particular (Folbre, 1994). En Eydal y Gislason 2008 se relaciona muy estrechamente la influencia que la configuración del sistema de permisos ha tenido, especialmente en Islandia, en la promoción de familias (biparentales) en las que las personas sean al mismo tiempo receptoras de ingresos y proveedoras de cuidados, y por tanto en la disminución de la dependencia económica de las mujeres.

Algunas investigaciones muestran que el nacimiento de una criatura es un momento crucial en el que se instalan (o no) los roles de género en el seno de una pareja (Sundström y Duvander, 2002); se establecen (o no) las relaciones de apego con la criatura; y se ofrece un determinado modelo de comportamiento y de reparto de papeles al resto de las personas que integran el núcleo de convivencia y el entorno más próximo. En algunos países se ha iniciado un tenue cambio de pautas culturales a través de la implicación de los hombres en el cuidado infantil (Smith y Williams, 2007; Gutiérrez, 2007), lo que, efectivamente, se refleja en un reparto más equitativo del tiempo que mujeres y hombres dedican al cuidado (Meil, 2011); conviene matizar que la ausencia de especificidad de género se da realmente en el uso del 'tiempo de calidad' mientras que se mantiene el esquema de reparto, algo diluido, en los cuidados de intensidad y supervisión (González, Domínguez y Baizán, 2010).

La mayor evidencia de la interrelación entre el uso que realizan los hombres de su permiso y el reparto de roles en la pareja proviene de Suecia y de Islandia. En Duvander y Andersson (2006) se incide en que cuanto más equitativa es la distribución del permiso parental en la pareja, existe más igualdad de género en la toma de decisiones. Los padres que han usado su permiso por nacimiento dedican menos horas a la semana al trabajo remunerado (Duvander y Jans, 2009), lo que se relaciona también con el hecho de que a mayor número de días utilizados en su permiso, mayor es la implicación en el cuidado de sus hijas/os (Haas y Hwang, 2008). Algunas estimaciones anticipan que este aumento en la dedicación masculina llegaría hasta un 10 por 100 más de tiempo (Meil, 2011). Si bien puede considerarse insuficiente, este dato muestra que es posible un cambio hacia una distribución menos desigual del tiempo dedicado a las responsabilidades de cuidado (Chronholm, 2007; 2009).

El uso del permiso parental puede tener un impacto negativo sobre el nivel de salarios (Albrecht, Albrecht, Edin, Sundström y Vroman, 1999) y sobre el nivel de ingresos reales (por el efecto combinado en horas trabajadas y salario percibido). Johansson (2010) constata que, durante la primera reforma de Suecia, por cada mes que se utilizó el permiso por nacimiento se redujeron los ingresos de las mujeres en un 4,5 por 100 y los de los hombres en un 7,5 por 100. Este fenómeno guarda relación con la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, al ser éstas quienes se ausentan en mayor medida de su puesto de trabajo para atender las necesidades de cuidado ante un nacimiento (Gupta y Smith, 2002; Ruhm, 1998). Algunos autores niegan que haya una relación causal entre las orientaciones de las políticas familiares para una mayor implicación de los hombres y la reducción efectiva de las diferencias salariales (Cools, Fiva y Johannssen, 2011). Ahora bien, existe una mayor diversidad de estudios, con un enfoque más orientado a la igualdad de género, que muestran que

cuando la configuración de los permisos fomenta la desigualdad en el uso de los mismos, se produce un efecto negativo sobre el salario de todas las mujeres, no solamente sobre el de las madres (Datta Gupta y Smith, 2002; Thoursie, 2008). Respecto a la penalización sobre el salario de los hombres, es importante destacar que ésta es menor en aquellos países en los que se da un amplio porcentaje de hombres usando su permiso y éste existe en condiciones de 'generosidad' (Datta Gupta, Smith y Verner, 2008).

Resulta especialmente interesante la relación existente entre el uso del permiso que realiza el/la otro/a cónyuge y el nivel de salarios propio. Según las evidencias empíricas encontradas después de la introducción del primer 'mes del papá' en Suecia (Johansson, 2010), el uso del permiso por parte de las mujeres no tiene efecto sobre el salario de los hombres; sin embargo, por cada mes adicional que el padre permanece fuera de su puesto de trabajo haciendo uso del permiso por nacimiento, el salario de las madres aumenta en un 6,7 por 100.

En definitiva, el uso igualitario de los permisos parentales es decisivo para el avance hacia la igualdad de género. Con esta perspectiva, realizaremos un análisis comparativo de los permisos de maternidad, paternidad y parentales en 21 países europeos, poniendo el foco de atención en los elementos que inciden en su utilización por parte de los hombres. La singularidad de nuestro trabajo es que se centra en evidenciar la interrelación entre la configuración del sistema de permisos por nacimiento y la existencia de una "norma social" (pauta de uso mayoritaria) que define, especialmente, el comportamiento de los hombres.

La aportación que realizamos es la elaboración de un indicador del grado de desigualdad del sistema de permisos de cada país. Este indicador se construirá simplemente aplicando la evidencia existente sobre el comportamiento masculino y femenino al diseño de los sistemas. La invariabilidad de estas pautas de comportamiento nos permitirá establecer un indicador de la proporción de permisos que previsiblemente utilizarán los hombres y las mujeres en cada uno de los 21 países analizados. Este indicador, que solo depende del grado y combinación de los elementos relevantes en cada sistema, nos permite ordenar los países según la mayor o menor igualdad/desigualdad de género de su sistema de permisos.

En cuanto a su parte descriptiva, este trabajo se añade a otras sistematizaciones estadísticas que intentan aclarar el enrevesado panorama de regulaciones (ver, singularmente, Moss et al, 2011; 2010; 2009; 2008; Moss y Wall, 2007; Ray, 2008; Wall y Deven, 2009).

En cuanto a la evaluación del grado de (des)igualdad de género de los sistemas de permisos, el presente artículo viene a resolver una carencia que, a nuestro juicio, existe. Porque es abundante la literatura dedicada a estudiar las pautas de comportamiento sistemáticamente observadas en hombres y en mujeres acerca del uso de los permisos; pero estas evidencias encontradas no se han aplicado aún con todas sus consecuencias a la hora de evaluar el impacto de género que la configuración de los permisos puede provocar en cada país.

En efecto, frecuentemente se atribuye a los permisos un efecto positivo sobre la igualdad, independientemente de si sus características van enfocadas a su disfrute también por parte de los hombres o, como es el caso general, son en la práctica para las mujeres. Algunos autores clasifican los países en función de la combinación entre remuneración y duración total, sin diferenciar si los permisos están destinados (en la práctica) a las madres o a los padres (Wall y Deven, 2009). Otros incluyen los permisos parentales en general en la categoría de 'políticas que ayudan a las familias a combinar trabajo con niños' (vease, por ejemplo, Björklund, 2006). Otros sostienen que tienen un efecto positivo sobre el empleo femenino (Rhum, 1998); y se ha llegado a sostener que fomentan el modelo de familia de dos perceptores de ingresos (Ferraniny, 2006). Todos estos análisis tienen como telón de fondo la comparación de la situación actual con la (pasada) inexistencia de permisos parentales; pero no con un (posible) diseño de los permisos parentales que fomentara la igualdad efectiva de su uso por parte de hombres y mujeres.

Evidentemente, el desarrollo histórico de los permisos de maternidad/parentales está asociado a la incorporación de las mujeres al empleo. Sin embargo, esta simple correlación no demuestra causalidad: en los países en los que se dan permisos más amplios para las mujeres también hay más cobertura de la educación infantil pública y horarios de trabajo más cortos, como señala Thoursie (2008).



Nyberg (2008 y 2004) sostiene que la incorporación de las mujeres al empleo no es consecuencia de las políticas públicas sino un fenómeno previo. Según esa interpretación, la correlación positiva entre la duración de los permisos (de las mujeres) y las tasas de empleo femenino, en cada país, no se produciría porque los permisos incrementarían el empleo sino al revés: las políticas para que las mujeres no abandonen totalmente el hogar vienen después. De hecho, también en países donde los permisos y prestaciones para el cuidado son escasos (como EEUU o muchos países emergentes), las tasas de actividad de mujeres son elevadas (para una discusión más detallada, ver Castro y Pazos, 2008). Así pues, la comparación no debe hacerse con las épocas pasadas en las que ni había permisos ni las mujeres tenían acceso al empleo, sino con el objetivo ya ampliamente asumido de que hombres y mujeres compartan igualmente el empleo y el cuidado.

Por tanto, cabe sostener que los permisos solamente tendrían un efecto positivo sobre la igualdad si verdaderamente tuvieran las características que aumentarían el equilibrio en el uso por parte de ambos sexos. Y, al contrario, un aumento de los permisos que se toman las mujeres tendría un impacto de género negativo, en la medida en que incrementarían la división sexual del trabajo. Ray, Gornick y Schmitt (2008) ponen el acento en estas características y elaboran un índice de igualdad de género de los sistemas de permisos, que nos ha servido de precedente e inspiración para elaborar el que aquí presentamos con el ánimo de dar un paso más. Hemos observado que los resultados de este índice de Ray, Gornick y Schmitt, siendo un gran avance, no acaban de corresponderse con la realidad de la distribución del uso en los distintos países, y creemos que esto se puede conseguir poniendo el acento en la norma social de comportamiento mayoritario en lugar de puntuar las diferentes características en una escala continua.

Nuestro enfoque es, pues, computar positivamente únicamente las características que potencian el uso por parte de los hombres; y computarlas en la medida de la proporción del permiso que potencien que los hombres usen. Por ejemplo, a diferencia de otros trabajos, no computaremos positivamente los permisos transferibles disponibles para uso de los padres pues, como veremos, se constata que ellos no se los toman si no son intransferibles. Además, situaremos la máxima puntuación en la igualdad total. Es cierto que lo más lejos que se ha llegado es al modelo islandés, y por eso es comprensible que Ray, Gornick y Schmitt adjudiquen la máxima puntuación de intransferibilidad a *un país que reservara al menos un tercio del total exclusivamente para los padres*, pero según todas las evidencias, que presentaremos, eso significaría (en caso de que ese permiso intransferible estuviera bien pagado) que el padre utilizaría generalmente 1/3 y la madre 2/3 (norma social islandesa), una situación muy lejana aún de la distribución equilibrada. El otro aspecto que nos parece crucial es la particular interrelación entre duración y nivel de remuneración, que se oscurece si se computa el pago al permiso de los padres en términos de “100 por 100 equivalente de media” (como en Ray, Gornick y Schmitt, 2008). Con ese método, computaría igual dos meses pagados al 100 por 100 del salario que cuatro al 50 por 100 o que uno al 100 por 100 y el otro no pagado. Sin embargo, según todos los indicios, en el primer caso la inmensa mayoría de los padres se tomarían dos meses; en el segundo caso la mayoría no se tomaría nada (aunque una minoría más o menos importante sí se tomaría algo), y en el tercer caso la inmensa mayoría se tomaría un mes.

El indicador que ofrecemos tiene la ventaja de que es simple y ‘comprobable’: es simple porque aplica el criterio elemental de que un sistema totalmente igualitario sería el que, en la práctica, resultara en un uso de los permisos al 50 por 100 para cada uno de los progenitores/as; y un sistema totalmente desigual sería el que resultara en un uso prácticamente nulo por parte de los hombres. Es ‘comprobable’ porque, calculado según reglas que solo dependen de la regulación de los permisos de cada país, puede contrastarse con las estadísticas existentes para ver si la predicción que contiene se ajusta a la realidad. Su utilidad radica en que sirve para demostrar que la utilización es consecuencia directa del diseño; y para mostrar el déficit que presenta cada país respecto a la configuración igualitaria.

El artículo se estructura en base al siguiente esquema: en primer lugar describiremos los sistemas de permisos según los elementos normativos que se demuestran relevantes para su uso por parte de los hombres: existencia (para los hombres), duración, remuneración, obligatoriedad e intransferibilidad. En el segundo apartado se muestra el uso que hacen hombres y mujeres de los distintos tipos de permisos en función de sus características; este análisis nos permite identificar la ‘norma social’ que se establece mayoritariamente como patrón de comportamiento, prestando especial atención al com-

portamiento masculino. El tercer apartado se dedica a la construcción del indicador sobre la (des)igualdad del sistema de permisos; y el cuarto a las conclusiones.

## 1. CONFIGURACIÓN DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO EN EUROPA

Cada país tiene su propia regulación sobre los permisos por nacimiento, y también criterios particulares sobre la denominación. Esto hace que el intento de analizar la situación global resulte una tarea compleja. Ahora bien, independientemente de los nombres que adopten los permisos, es importante estudiar las características que determinan su utilidad real; y qué mecanismos se establecen para favorecer el uso efectivo por parte de quién. La tabla 1 ofrece un panorama general de los permisos existentes en la mayoría de los países europeos.

**Tabla 1**  
**DEFINICIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS PERMISOS PARENTALES REMUNERADOS**

TIPO DE PERMISOS	QUIÉN PUEDE TOMARLO	CUÁNDO	DURACIÓN	REMUNERACIÓN	PARA QUÉ
P. Maternidad	Las madres (en algunos países pueden ceder una parte al otro/a progenitor/a)	A continuación del parto (puede iniciarse antes)	Media europea: 20,5 semanas	Generalmente entre el 75 y 100% del salario	Recuperación del parto y cuidado de la criatura
P. Paternidad	Exclusivamente los padres	A continuación del parto	Media europea: 2,5 semanas	Generalmente igual que el de maternidad	Ayuda durante la recuperación del parto
P. Parental	Generalmente transferible entre ambos progenitores/as (en algunos países, con cuotas intransferibles)	A partir del P. Maternidad y antes de una cierta edad de la criatura	Entre 3 meses y 2 años y medio	Generalmente mal pagados (excepciones notables: países nórdicos y Eslovenia)	Cuidado de la criatura

Fuente: Elaboración propia.

Si, como es nuestro caso, queremos investigar quiénes son sus destinatarios en la práctica, debemos dirigir la atención a las características determinantes para el uso: la duración, la intransferibilidad<sup>1</sup> y la remuneración.

En algunos países, hay partes del permiso que tienen carácter *obligatorio*, como una garantía para el ejercicio efectivo del derecho. En el caso de las primeras semanas de los permisos de maternidad, tradicionalmente se ha considerado este rasgo como parte de la conquista sindical en la protección de la maternidad. Así, es fundamentalmente en estos permisos donde se ubican los días obligatorios que existen en casi todos los países, como en España, Portugal, Polonia (14 semanas), Austria, Estonia, Islandia, Alemania o en Eslovenia. En cambio, apenas se da esta característica en los permisos destinados a los hombres; las únicas excepciones las representan de menor a mayor importancia, Bélgica, Portugal y Eslovenia.

En la tabla 2 se recogen los datos básicos de cómo se configuran los permisos por nacimiento en cada país. La observación de los mismos facilita un panorama sobre a quién se dirigen y cuál es su remuneración. La tabla muestra la evidencia de qué países todavía no consideran a los hombres como titulares del derecho; la diferente duración entre los permisos dirigidos a los hombres (cuando existen) respecto a los de las mujeres; y el menor criterio de remuneración de los permisos conjuntos o transferibles, que en algunos países ni siquiera establecen un porcentaje del salario sino a través de un importe fijo que suele ser de poca cuantía.

<sup>1</sup> La intransferibilidad significa que si la persona titular del derecho no hace uso de él, nadie más puede hacerlo.– take it or loose it–. Suecia estableció por primera vez, en 1974, permisos transferibles entre progenitores. Desde entonces, este recurso a la transferibilidad de los permisos se ha extendido, bien en forma de posibilidad de ceder un permiso propio al otro progenitor o en forma de titularidad compartida que cada pareja decide cómo repartirse.

El gráfico 1 es simplemente una traslación de la tabla 2 para su mejor visualización. Islandia aparece como el país más representativo del cambio de modelo hacia la igualdad. En el mismo gráfico también destacan países como Suecia, Eslovenia Noruega e incluso Portugal, que podrían protagonizar la tendencia hacia la equiparación de las partes intransferibles que corresponden a hombres y a mujeres. Sin embargo, la preeminencia de la parte transferible del permiso en estos países pone en cuestión la 'benevolencia' de su modelo.

**Tabla 2**  
**PERMISOS POR NACIMIENTO EN EUROPA, 2010**

	HOMBRES INTRANSFERIBLES		MUJERES INTRANSFERIBLES		CONJUNTO O TRANSFERIBLE	
	Duración: sem.	REMUNERACIÓN (mes)	Duración: sem.	REMUNERACIÓN (mes)	Duración: sem.	REMUNERACIÓN (mes)
ALEMANIA <sup>(1)</sup>	8,6	67%	14	100%	43	67%
AUSTRIA <sup>(2)</sup>	—	—	16	100%	87,2	624,00 € (62% salario mín.)
BÉLGICA <sup>(3)</sup>	1,6	100% 3 días + 82% 7 días	15	82% 1 mes + 75% resto	25,8	653,22 € (46 salario mín.)
DINAMARCA <sup>(4)</sup>	2	100%	18	100%	32	100%
ESLOVENIA	13	2 s al 100% + 11 s a 162€/mes (29% salario mínimo)	15	100%	37	100%
ESPAÑA <sup>(5)</sup>	2	100%	6	100%	14	100%
ESTONIA <sup>(6)</sup>	—	—	20	100%	139	100% para 62 semanas 40 €/mes 77 sema- nas (14% salario mínimo)
FINLANDIA <sup>(7)</sup>	7	70%	17,5	90% los prime- ros 56 días 70% 46 días	26,3	75% para los 30 días 70% 128 días res- tantes
FRANCIA <sup>(8)</sup>	2	100%	16	100%	138,8	553,00 € 790,00 € (40% y 55% salario mínimo)
GRECIA	0,3	100%	17	100%	—	—
HOLANDA <sup>(9)</sup>	0,3	100%	16	100%	26	704,00 € (50% salario mín.)
HUNGRÍA	0,8	100%	24	70%	79,2	70%
IRLANDA <sup>(10)</sup>	—	—	26	80%	—	—
ISLANDIA	12,9	75%	12,9	75%	12,9	75%
ITALIA	—	—	20	80%	25,8	30%
NORUEGA <sup>(11)</sup>	10	80%	9	80%	37	80%
POLONIA <sup>(12)</sup>	1	100%	22	100%	103,2	100,00 € (29% salario mín.)
PORTUGAL	20	100% 7,1 s + 25% 12,9 s.	19,3	100% 6,4 s. + 25% 12,9 s.	10,7	100%

(Sigue)

(Continuación)

	HOMBRES INTRANSFERIBLES		MUJERES INTRANSFERIBLES		CONJUNTO O TRANSFERIBLE	
	Duración: sem.	REMUNERACIÓN (mes)	Duración: sem.	REMUNERACIÓN (mes)	Duración: sem.	REMUNERACIÓN (mes)
REINO UNIDO <sup>(13)</sup>	2	150 €/semana (58% salario mínimo)	33	90%	—	—
REP. CHECA <sup>(14)</sup>	—	—	28	60%	126,8	300,00 € (92% salario min.)
SUECIA <sup>(15)</sup>	10	77,6%	8,6	77,6%	51,4	77,6% para 38,6 semanas 571,9 € para 12,8 s (19€/día)

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Moss (2009; 2010): International Review of Leave Policies and Related Research, 2009 y 2010.

(1) Alemania: La extensión total del permiso parental es de 12 meses, entre los que se incluyen los 2 intransferibles para las madres; este periodo se incrementa en 2 meses más cuando los padres hacen uso de 2 meses. La remuneración durante todo el periodo transferible y también durante los meses del padre es al 67 por 100 con el límite de 1.800 € por mes.

(2) Austria: El permiso puede durar hasta que la criatura cumpla 2 años, pero el pago puede tener mayor duración. Las familia pueden optar por 4 modelos de pago, según prefieran más importe durante menos tiempo o más tiempo con menor pago; en esta tabla se considera el que se ajusta con la duración del permiso: de 20 a 24 meses a razón de 624 € cada mes.

(3) Bélgica: El permiso intransferible de los hombres es de 10 días, de los cuales 3 son obligatorios. El permiso parental es de 3 meses a tiempo completo por cada progenitor/a, o 6 meses a media jornada por cada quien o incluso 15 meses a 1/5 parte del tiempo. Además, existe en el sector privado un 'sistema de crédito de tiempo' que es una especie de excedencia remunerada durante un año.

(4) Dinamarca: El pago es del 100 por 100 del salario con un techo de 100€ por día laboral; el mismo techo opera como límite en el pago de permiso de paternidad y para el parental.

(5) España: Las 14 semanas de permiso transferible incluyen 10 que integran el permiso de maternidad y el máximo tiempo que se podría acumular por el permiso de lactancia (de 2 a 4 semanas, según el convenio colectivo). Además existe la posibilidad de un sistema de excedencia (permiso individual) que se puede alargar hasta que la criatura cumple 3 años (max. 132 semanas) cuya remuneración depende de los gobiernos regionales y que en este trabajo no hemos considerado. Para un análisis detallado del sistema de excedencias en España, ver Irene Lapuerta 2012.

(6) Estonia: El permiso parental puede alcanzar hasta que el hijo/a cumple los 3 años. Hay 2 sistema de pago: a) 62 semanas al 100 por 100 con un límite de 2.260 € al mes; y b) el resto hasta el tercer cumpleaños, se remunera a un importe fijo de 40 € por mes a ambos progenitores/as.

(7) Finlandia: El permiso de maternidad son 105 días laborales. El permiso de paternidad son 18 días laborales y además 24 días 'bonus' para aquellos padres que se hayan tomado las últimas 2 semanas del permiso parental. Límites que operan en la remuneración de los permisos: la parte de Maternidad que se paga al 90 por 100 tiene un techo de 50.606€, las partes que se remuneran al 70 por 100 tienen de techo 32.892€.

(8) Francia: El importe básico es el CLCA de 553€ en el caso de familias con 1 hijo/a dura 6 meses, para familias con 2 hijos/as o más dura hasta que cumpla los 3 años. Para familias con 3 o más hijos/as existe un complemento adicional, el COLCA, de 790€/mes hasta el tercer año de la criatura; este COLCA es a condición de dejar de trabajar durante el tiempo que dure la prestación.

(9) Holanda: En el pago del permiso intransferible de las mujeres opera como límite el importe máximo del subsidio por enfermedad: 186,65 € diarios. El pago del permiso parental se realiza a través de una reducción de impuestos.

(10) Irlanda: La duración del permiso de maternidad son 42 semanas, de las cuales solo se remuneran 26 al 80 por 100, con un techo de 270€ por semana. Además, existen como permiso parental 14 semanas, por progenitor/a e hijo/a que no están remuneradas.

(11) Noruega: Actualmente, el permiso intransferible de los hombres está integrado por 2 semanas ('días del papá) cuyo pago depende de los convenios colectivos y 10 semanas que son la cuota intransferible del padre en el permiso parental remunerado. La remuneración del permiso parental puede ser del 100 por 100 o del 80 por 100; no obstante, si se opta por el 100 por 100, su duración se reduce en 10 semanas. El techo del pago es de 54.230 €.

(12) Polonia: El permiso de paternidad de 1 semana se creó en 2010 y se ha previsto incrementarlo a 2 semanas en 2012. El permiso de maternidad es de 22 semanas, de las cuales 14 son obligatorias, y está previsto aumentarlo hasta 26 semanas entre el 2012 y 2014. El permiso parental es de 36 meses, aunque la remuneración se limita a 24 meses con la condición de que los ingresos *per cápita* no superen los 125 € mensuales.

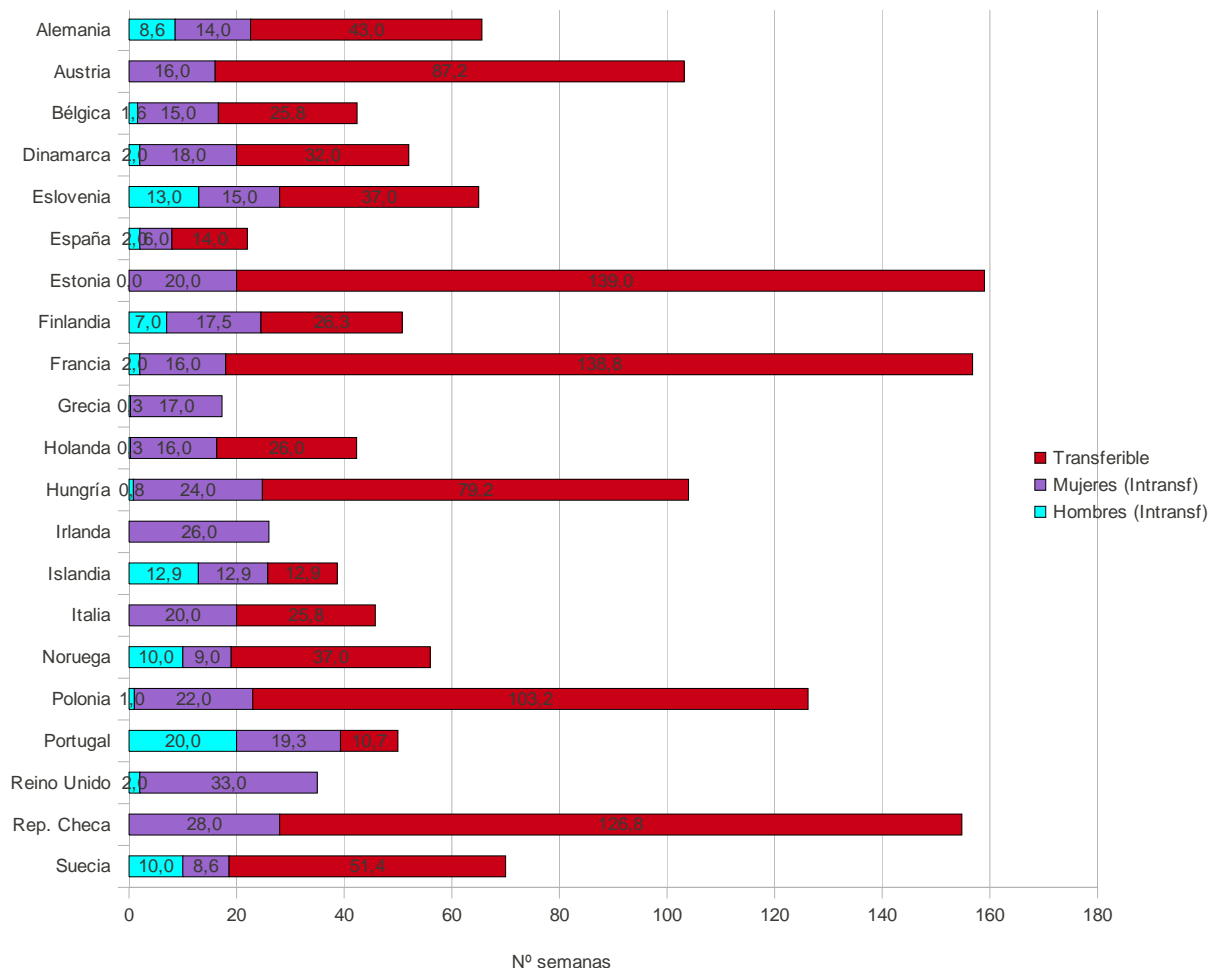
(13) Reino Unido: El permiso de maternidad es de 52 semanas, aunque sólo 33 semanas están remuneradas al 90 por 100, el resto no se pagan. Existe un permiso parental del 13 semanas por progenitor/a e hijo/a, pero no está remunerado.

(14) Rep. Checa: Pueden elegir entre 3 opciones de 'prestación del p. parental' 1) larga, hasta que la criatura tenga 21 meses, al importe básico de 300 €/mes o bien hasta que la criatura tenga 48 meses a 150 €/mes; 2) intermedia, hasta que la criatura tenga 36 meses, a 600 €/mes; y 3) corta, sólo para familias con el permiso de maternidad mínimo (15 €/día natural), que pueden optar, hasta que la criatura tenga 24 meses por 445 €/mes.

(15) Suecia: En total tienen 480 días de permiso parental, de los cuales 60 días son intransferibles para los hombres y otros 60 días intransferibles para las mujeres. Además, los hombres tienen 10 días de permiso de paternidad. Se remunera todo al 77,6 por 100 salvo los últimos 90 días del permiso transferible que lo están aun importe fijo de 19 € al día.

Gráfico 1

PERMISOS REMUNERADOS POR NACIMIENTO EN EUROPA, 2010



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de "International Review of Leave Policies and Related Research", 2010 y 2009.

1.1. Transferibilidad

La característica de individualidad e intransferibilidad, (ver nota al pie anterior) no existe con carácter general. En la mayoría de los países existe la posibilidad de transferir al otro/a progenitor/a al menos una parte. Este hecho significativo constituye una excepcionalidad en la normativa laboral y de Seguridad Social existente a nivel europeo y tiene un efecto determinante sobre el mantenimiento de la desigualdad en la distribución del tiempo al cuidado dedicado por hombres y mujeres.

Los permisos transferibles ofrecen la apariencia de igualitarios y equitativos, ya que aparentemente no adjudicarían la tarea del cuidado a las mujeres sino que, además, permitirían el ejercicio de la llamada 'elección familiar'. Sin embargo, el problema en la práctica es que, curiosamente, el ejercicio de esa supuesta 'libre elección' suele tener como resultado que cuando un permiso es transferible lo usan las mujeres y, por tanto, funciona como una ampliación del permiso de maternidad; es decir, son las mujeres mayoritariamente quienes decidirían 'libremente' utilizar la casi totalidad de los permisos sujetos a la negociación familiar; lo que provoca que sean ellas quienes se ausenten más tiempo de su puesto de trabajo, interrumpiendo el desarrollo de sus carreras y expectativas laborales. A la vista de esta experiencia, los países que antes inventaron los permisos transferibles, como Suecia, han ido estableciendo posteriormente cuotas reservadas a los padres, como única manera de que ellos participen en la práctica (Noruega, Suecia, Islandia).

El permiso transferible se puede tomar, en general, a continuación del permiso exclusivo de las madres. En algunos países se trata del permiso parental, de titularidad familiar; en otros, como en España, se trata de una parte (10 semanas) del permiso de maternidad que, aunque es 'en principio' titularidad de la madre, esta puede cedérselo al otro progenitor/a, en el caso en que esté dispuesto a aceptarlo.

## 1.2. Duración

La duración del permiso por nacimiento es un elemento relevante, porque establece el tiempo de cuidado directo que las personas progenitoras podrán dedicar, y al mismo tiempo significa el tiempo que padres y madres estarán ausentes de su puesto de trabajo. Pues bien, en la mayor parte de los países que contemplan tanto a las mujeres como a los hombres como titulares de un permiso individual y privativo (no transferible), los permisos de las mujeres tienen mayor duración que los de los hombres. Aunque esa es la situación generalizada, en Noruega y Suecia ocurre que el tiempo destinado como permiso exclusivo de los hombres supera al propio de las mujeres. Esta es una situación excepcional que se explica por la coexistencia de unos días especiales (días del padre) que funcionan a modo de un permiso de paternidad para uso simultáneo al de maternidad; además de la parte intransferible del permiso parental destinada a implicar a los hombres en las tareas de cuidado de la criatura. Sólo hay un país en el que hombres y mujeres tienen reconocida la misma duración de su permiso exclusivo: Islandia.

El gráfico 1 muestra claramente que, en general, la *duración* de los permisos de las mujeres es mayor que la de los hombres. Por ejemplo, Reino Unido (52 semanas y 2 semanas respectivamente, aunque de las 52 sólo se remuneran 33), Dinamarca (18 y 2), Finlandia (17,5 y 7), Francia (16 y 2) o incluso España (6 y 2). Los permisos conjuntos o transferibles (frecuentemente llamados parentales) tienen en muchos países una duración mayor que los de maternidad y, por supuesto, que los de paternidad.

## 1.3. Remuneración

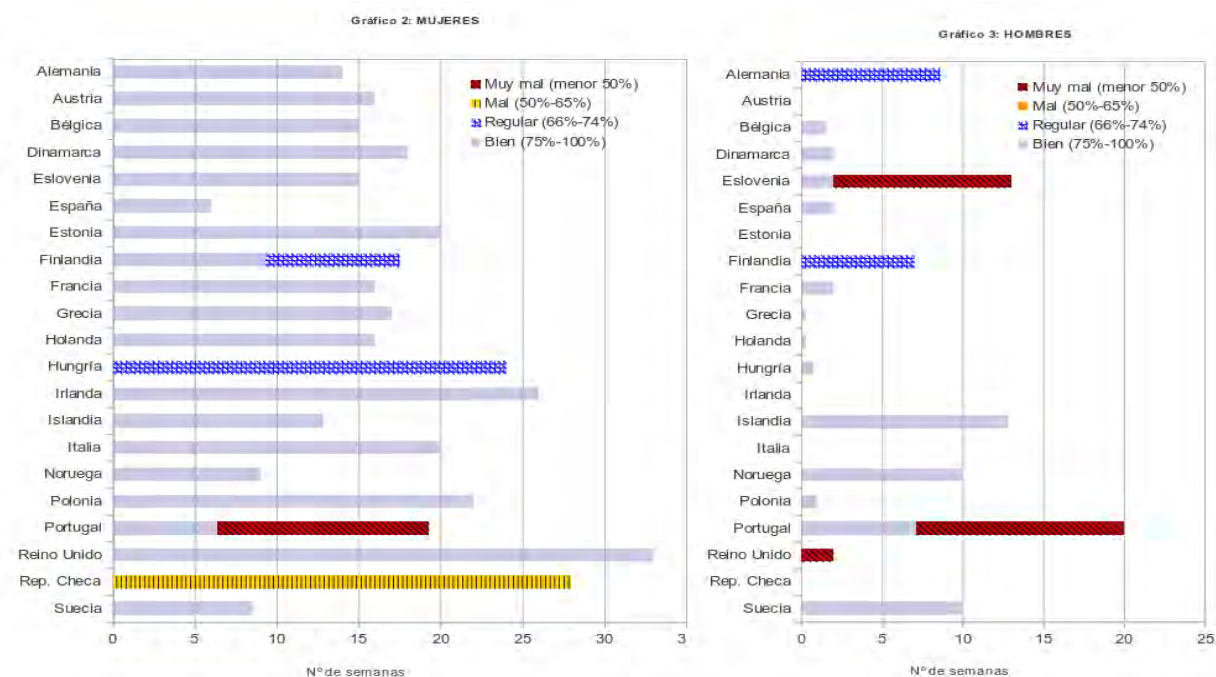
Por último, otra característica relevante es el criterio de remuneración de los permisos, ya que, según como sea ésta, la decisión de utilizar el permiso por nacimiento tiene consecuencias directas sobre el nivel de ingresos de padres y madres, y esto condiciona el uso (decisivamente por parte de los hombres). En general, los permisos de maternidad están remunerados a una tasa de reemplazo del salario cercana al 100 por 100 (Austria, Francia, Alemania, Dinamarca, España, Eslovenia, Estonia, Grecia y Holanda). En Finlandia y Reino Unido lo están al 90 por 100 (los primeros 56 días en el caso de Finlandia); en Italia, Irlanda y Noruega al 80 por 100. En unos pocos países la remuneración se sitúa entre el 70 por 100 y el 80 por 100, como en Suecia (al 77,6 por 100 desde el 2008) e Islandia (al 75 por 100 desde 2010); en Hungría (al 70 por 100) y parte en Finlandia (al 70 por 100 los últimos 48 días) o en la Rep. Checa (al 60 por 100). En la mayoría de los países, los permisos destinados exclusivamente a los hombres (generalmente llamados de paternidad) suelen tener la misma remuneración que los de maternidad. Sin embargo, en algunos países es menor, como Finlandia con un 70 por 100 (90 por 100 de las mujeres para los primeros 56 días y el resto también al 70 por 100); Alemania con un 67 por 100 (100 por 100 para las mujeres); o Reino Unido con un pago para los hombres de un importe fijo de 150€ cada semana de permiso, mientras que el permiso exclusivo de las mujeres se remunera al 90 por 100 del salario. El caso más pintoresco lo representa Estonia, en donde desde 2009 ya no se remunera el permiso de 2 semanas de paternidad, frente al 100 por 100 del salario que perciben las mujeres.

Las partes transferibles remuneradas suelen estarlo a menor importe e incluso en una cuantía mínima fija y no relacionada con el nivel de salario que se deja de percibir. Excepción notable la constituyen los países escandinavos y Eslovenia, donde los permisos transferibles están igualmente remunerados, y el nivel de remuneración es comparativamente alto. Portugal y España tienen una parte transferible corta y remunerada al 100 por 100, que surge de la posibilidad que se estableció en un momento dado de ceder parte del permiso de maternidad.

Es importante diferenciar el *grado de remuneración* que se establece, con el objeto de valorar sus posibles efectos sobre las pautas de comportamiento de los hombres y de las mujeres.

En base a este criterio, diferenciaremos cuatro tipos de países, según los permisos estén *bien remunerados* (del 75 al 100 por 100 del salario), *regular remunerados* (del 60 al 74 por 100 del salario), *mal remunerados* (del 50 al 59 por 100) o *muy mal remunerados* (por debajo del 50 por 100 o a cuantía fija de bajo importe). En los gráficos 2 y 3 se muestran las duraciones de los permisos intransferibles de hombres y mujeres según el tipo de remuneración. Una rápida lectura visual a ambos gráficos muestra que existe una mayor incidencia de permisos *bien remunerados* entre los permisos intransferibles de las mujeres que entre los permisos intransferibles de los hombres. Los permisos *regular remunerados* (entre el 60 y el 74 por 100 del salario) están presentes tanto en los permisos de las mujeres como en los de los hombres; ahora bien, estos últimos tienen menor duración.

**Gráficos 2 y 3**  
**PERMISOS INTRANSFERIBLES SEGÚN GRADO DE REMUNERACIÓN EN EUROPA, 2010**



Fuente: Elaboración propia, a partir de "International Review of Leave Policies and Related Research", 2010, 2009.

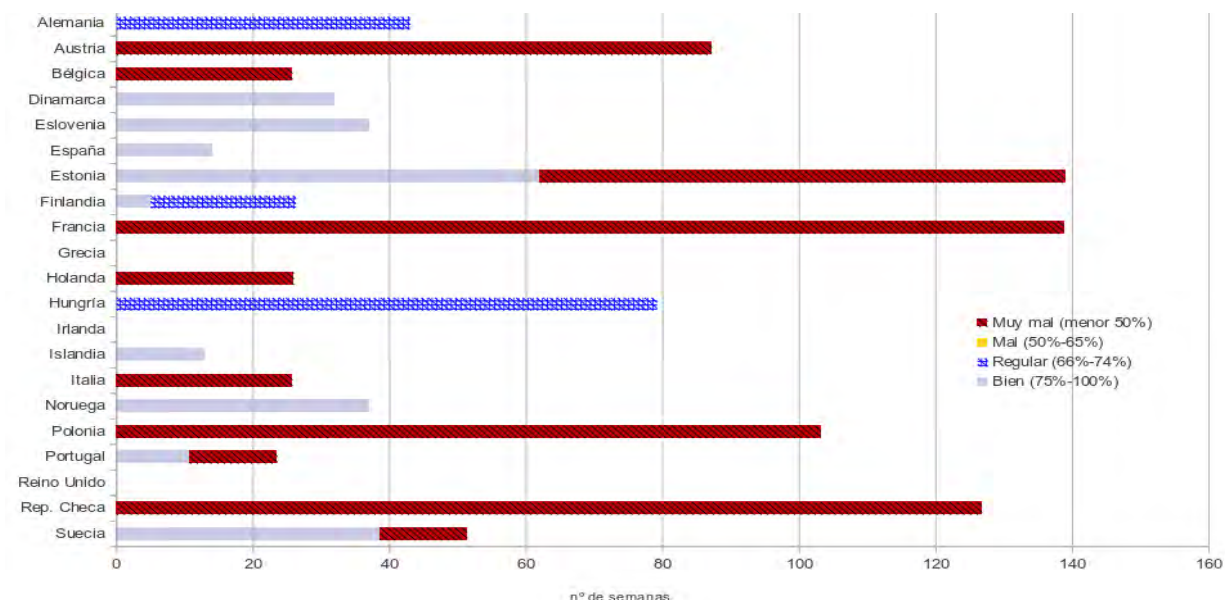
El caso de Portugal, tras la última reforma del 2009, provoca interpretaciones no exentas de confusión. Por una parte parece vislumbrarse un intento de ruptura con la denominación tradicional de los permisos (eliminando los viejos términos de 'maternidad' y 'paternidad' por el de 'Permiso parental inicial'). Por otra parte, incluye entre los 20 días de 'permiso exclusivo para los padres' remunerados al 100 por 100, 10 días obligatorios y otros 10 voluntarios, a tomar durante el primer mes tras el nacimiento. Esta obligatoriedad sirve de garantía al ejercicio efectivo del permiso por parte de los hombres, acelerando el cambio de la 'norma social'. Otra novedad, también notable, es la posibilidad que tienen los padres de disfrutar otro mes más intransferible y bien remunerado. Pero el cambio de la realidad no es tan radical como parecía prometer el de las denominaciones. Gran parte del permiso intransferible se remunera sólo al 25 por 100 (tres meses para cada progenitor/a, que constituyen el llamado 'permiso parental adicional'); esta baja remuneración lo invalida a efectos de la utilización generalizada por parte de los hombres.

En el gráfico 4 se percibe la menor remuneración, y la mayor duración, que tienen los permisos conjuntos o transferibles, respecto a los intransferibles. La excepción: en algunos países, como España, la parte transferible forma parte del permiso de maternidad (bien remunerado).

En resumen, se puede decir que el mensaje que trasladan los países europeos a su población, a través de la configuración de los permisos por nacimiento, es que la responsabilidad del cuidado ante un nacimiento corresponde fundamentalmente a las mujeres. A ellas está destinado el mayor tiempo

y la mejor remuneración de los permisos intransferibles. La parte intransferible de los hombres es corta y/o mal remunerada. Finalmente, los permisos transferibles son cada vez más largos.

**Gráfico 4**  
**PERMISOS TRANSFERIBLES SEGÚN GRADO DE REMUNERACIÓN EN EUROPA, 2010**



Fuente: Elaboración propia, a partir de "International Review of Leave Policies and Related Research", 2010, 2009.

## 2. USO DE LOS PERMISOS: PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DIFERENCIADAS POR SEXO

No siempre es fácil conseguir estadísticas sobre el uso que hacen hombres y mujeres de los permisos. De hecho, hay una carencia generalizada de indicadores consistentes que permitan comparar su tiempo de dedicación efectiva. Muchos países ofrecen desagregados por sexo los datos sobre el número de personas que ejercen los distintos tipos de permisos (número de 'procesos', es decir, de permisos concedidos), pero casi ninguno ofrece la duración media. Sin embargo, estos datos son imprescindibles para valorar la desigualdad real en el uso, que es mucho mayor de la que sugiere la simple diferencia en el número de procesos. En España, por ejemplo, según los datos publicados regularmente, en 2010 el 98,3 por 100 del total de procesos de maternidad (que incluye una parte transferible) corresponde a mujeres y el 1,7 por 100 restante a hombres. Sin embargo, la duración media de los procesos de maternidad femeninos es de 16 semanas, mientras que la duración media de la parte transferible que utilizan los hombres es mucho menor (inferior a una semana)<sup>2</sup>. Como resultado de combinar estas informaciones se obtiene que, del tiempo total dedicado a permisos de maternidad, corresponde un 99,5 por 100 a las mujeres y un 0,5 por 100 a los hombres. Aún así, para llegar a obtener el indicador del tiempo total dedicado a permisos en un determinado año por parte de hombres y de mujeres en España, habría que combinar estos últimos datos con los correspondientes al permiso de paternidad. Pues bien, solamente los países nórdicos publican regularmente este indicador global del número total de días de permisos disfrutados por hombres y mujeres cada año en el país.

A pesar de esta penuria generalizada de información, tenemos evidencias suficientes que nos permiten conocer los patrones de comportamiento en cuanto al diferente tiempo de permiso que utilizan hombres y mujeres. Para ello, nos apoyaremos en las estadísticas y en la investigación disponible sobre los efectos de los cambios legislativos, muy abundante en los países nórdicos; así como en la

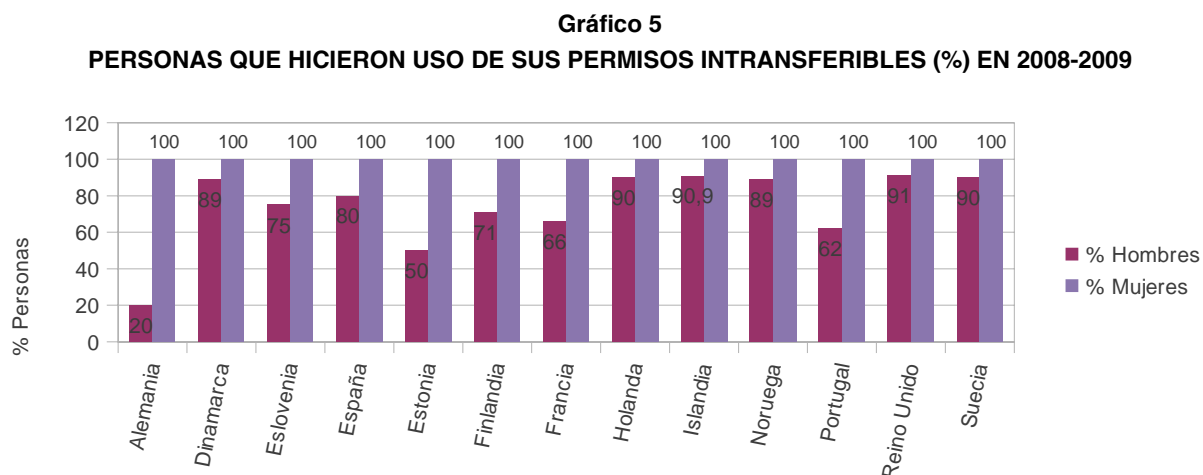
<sup>2</sup> Según datos proporcionados por la Secretaría General para la Seguridad Social a la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA).



fragmentaria información del resto de los países (Moss *et al.* 2011, 2010 y 2009). La dificultad originada por la insuficiencia de los datos disponibles, sin embargo, se compensa con la poca variabilidad que se observa en las respuestas mayoritarias por parte de cada sexo ante las diferentes regulaciones: como veremos, las pautas se repiten, conformando normas sociales a las que se adaptan respectivamente la mayoría de los hombres y la mayoría de las mujeres de cada país. Además, estas normas sociales de cada sexo se imponen con relativa inmediatez a partir de las reformas. Por ejemplo, en España el permiso de paternidad (intransferible y pagado al 100 por 100) ha pasado a constituirse en norma, con una tasa de participación de los padres por encima del 80 por 100 desde el primer año de implantación. Igualmente, en Islandia, los 3 meses intransferibles y bien pagados de permiso para los hombres se han convertido en norma social, a pesar de que su gran duración (la mayor hasta ahora) hubiera hecho concebir dudas previas sobre lo masiva que iría a ser su utilización; y los padres que no se lo toman son considerados malos padres (Gislason, 2007). Hay que señalar que los hombres son más selectivos en el uso de los permisos (solo se toman los intransferibles y bien pagados); mientras que las mujeres tienden a tomarse mayoritariamente todos los permisos que se les ofrecen a menos que no estén pagados en absoluto o que, a partir de una determinada edad de la criatura, exista como alternativa un sistema de educación infantil accesible (Francia). A continuación detallaremos estas tendencias, dibujando las pautas de comportamiento diferenciado en el uso de los distintos tipos de permisos por parte de hombres y de mujeres.

## 2.1. ¿Para quién son los permisos intransferibles?

En el gráfico 5 se muestra el porcentaje de mujeres y de hombres empleadas/os beneficiarias de prestaciones asociadas a un permiso intransferible en cada país. Es prácticamente nulo el número de mujeres que no se toman su derecho intransferible y bien pagado, como es generalmente el de maternidad.



Fuente: Elaboración propia, a partir de "International Review of Leave Policies and Related Research", 2009, 2010 y 2011.

El comportamiento de los hombres, en cambio, está más relacionado con otros factores que intervienen en la configuración de los permisos. De hecho, los porcentajes de hombres haciendo uso de su permiso *intransferible* no alcanzan el 100 por 100, aunque en muchos países se sitúan entre el 80 por 100 y 90 por 100. España (80 por 100), Dinamarca (89 por 100), Noruega (89 por 100), Suecia (90 por 100), Islandia y Reino Unido (91 por 100) son los países con más alta proporción en la utilización masculina de este permiso intransferible, y también (con la excepción del Reino Unido) son los que mayor remuneración ofrecen del mismo, del 80 por 100 en Islandia, Noruega y Suecia (hasta el 2008, cuando por ajuste presupuestario se redujo al 77,6 por 100 en Suecia y al 75 por 100 en Islandia), del 90 por 100 en Dinamarca y del 100 por 100 en España.

En otros países la respuesta de los hombres con derecho al permiso intransferible resulta algo más tímida; entre el 50 por 100 y el 75 por 100 se encuentran Estonia (50 por 100) en 2008, único año en

el que estuvo en vigor un permiso de paternidad de 2 semanas pagado. En 2009 se suprimió su remuneración como parte de las políticas de ajuste ante la crisis económica; Portugal (62 por 100) con un permiso de paternidad de 10 días antes de la reforma aprobada en el 2009 de la que todavía no hay datos significativos, aunque se estima que en 2010 subió al 79 por 100 los padres que usaron los diez días obligatorios y al 66 por 100 quienes además usaron los 10 días opcionales; Francia (66 por 100) con un permiso de 2 semanas y Eslovenia (65 por 100) que con un permiso de 13 semanas sólo remuneraba de éstas 15 días al 100 por 100, y el resto, a una cuantía bajísima.

En el gráfico 5 se observa también que la menor respuesta en el uso por parte de los hombres de su permiso intransferible se da en Alemania, con apenas un 20 por 100 (2009); y este resulta ser uno de los países en los que la remuneración de este permiso, surgido de la reforma aprobada en 2007, es menor (67 por 100 del salario con un tope máximo de 1800 €/mes). En Reino Unido, el 91 por 100 de los padres empleados tomaron algún día libre alrededor del nacimiento de su criatura; entre éstos, se estima que el 50 por 100 utilizó los 10 días de su permiso de paternidad y un 31 por 100 menos de ese tiempo (Maternity Rights 2007 Survey).

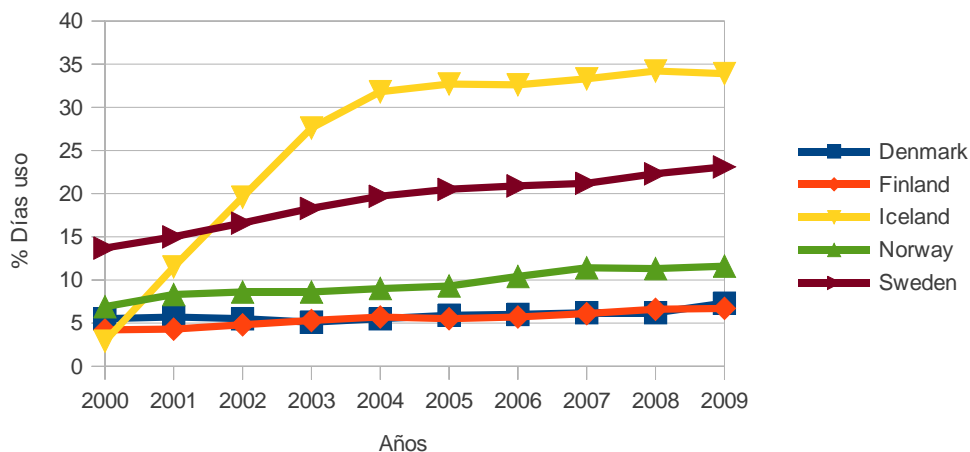
La observación de cuántos hombres y mujeres utilizan alguna parte de sus permisos intransferibles es importante; pero también es relevante el número de días utilizados y la evolución de ese dato en el tiempo, especialmente en países que han hecho reformas en su sistema de permisos. El gráfico 6 muestra el porcentaje de días de permiso que utilizan los hombres sobre el total de días utilizados por hombres y mujeres. En el gráfico figuran únicamente los países nórdicos porque son los únicos en los que se publica este indicador. Se percibe cómo en Islandia el número de días que se toman los padres va aumentando a medida que se implementa gradualmente la reforma de los permisos (de 2001 a 2003) que establece 9 meses de permiso bien pagado repartido en 3 meses intransferibles para los padres (1 desde 2001, 2 desde 2002 y 3 desde 2003); 3 meses de permiso intransferible para las madres; y otros 3 meses a dividir entre ambos de mutuo acuerdo (3/3/3). Curiosamente, el actual 33 por 100 del número total de días tomados por los hombres que se observa en el gráfico (el restante 67 por 100 corresponde al porcentaje de días tomados por las mujeres) se corresponde con el porcentaje que representan los 3 meses de los hombres respecto a los 9 meses en total. También el caso de Suecia resulta bastante evidente: los hombres se toman el 22,3 por 100 de la duración total en 2009, lo que viene a representar, respecto al total, algo más que la suma de sus 2 meses intransferibles de permiso parental y los 10 'días del papá'<sup>3</sup>. En los otros países nórdicos, Finlandia, Dinamarca y Noruega, en donde se da un menor uso respecto a Islandia y Suecia, también se repite el comportamiento, ya que lo que representa la duración del permiso que se toman los hombres se acerca al tiempo que tienen reconocido como intransferible respecto al total de permiso existente. La tendencia de Noruega apunta a un lento pero sostenido crecimiento en este sentido: hasta el 2005 los hombres tenían 5 semanas de permiso intransferible, lo que representaba un 7,7 por 100 sobre el total de permiso existente, y que era lo que se tomaban la gran mayoría de los hombres; en 2006 se aumentó hasta 6 semanas y las estadísticas de 2007 reflejaron que más del 70 por 100 de los padres utilizaban ya más de 5 semanas de permiso. Esta tendencia continúa con el efecto de la nueva subida a 10 semanas en el 2009, que se tradujo en un 18 por 100 de la duración total (56 semanas) en 2010.

Así pues, los datos recogidos en el gráfico 6 evidencian que los hombres no se muestran indiferentes ante la existencia de un permiso intransferible que les corresponde en exclusividad, si este está bien pagado. Y por otra parte, que una vez que éste existe y está bien remunerado, la duración del mismo será el referente en cuanto al tiempo que permanecen ausentes de su puesto de trabajo para ejercer el cuidado ante un nacimiento. Para otros niveles de remuneración, el comportamiento individual será el resultado de sopesar diversas variables, como la pérdida económica por ausentarse del puesto de trabajo, la influencia del patrón social existente respecto a los cuidados en su entorno y, según nos muestran las encuestas, la posición de la mujer en cuanto al empleo y a los ingresos.

---

<sup>3</sup> Esta parte de los padres representan el 17,5 por 100 del total de días bien remunerados. No consideramos aquí los 90 últimos días del permiso transferible, que están remunerados a solamente 19€/día. Esta mala remuneración con el derecho universal a la educación infantil pública desde 1 año de edad, hace que, como 'norma social', las madres no se tomen esta última parte masivamente.

**Gráfico 6**  
**% DÍAS DE PERMISO QUE USAN LOS HOMBRES**



Fuente: NOSOSKO, 2010.

En resumen, se puede concluir que los hombres se toman, en general, la duración de su permiso intransferible bien pagado; Estos datos coinciden con los indicios que tenemos sobre otros países. Por ejemplo, en Eslovenia, de las 13 semanas de permiso, el 75 por 100 utilizan sólo 15 días, que son los que están bien remunerados (al 100 por 100) y además son obligatorios. 15 días también es el promedio de lo que se toman en Finlandia, a pesar de tener disponible el 'mes del papá' (18 días laborales más 12 días de 'bonus', que se han convertido en 24 días en 2010), pero ese mes intransferible (del papá) está condicionado a la utilización de las últimas dos semanas de la parte transferible (permiso parental). Este dato es muy interesante por ser indicativo de otro comportamiento que se observa sistemáticamente (como en Alemania): si para obtener el derecho tienen que utilizar parte del permiso transferible, tampoco se lo toman masivamente. Así se refleja en las estadísticas de Alemania: en 2009, del 20 por 100 de los padres que tomaron algo de permiso, la gran mayoría de éstos (75,2 por 100) sólo usaron el tiempo de su permiso intransferible, es decir, apenas un 15 por 100 del total de los padres. Tampoco han funcionado medidas como el 'bonus de igualdad de género' introducido en Suecia en 2008, que consiste en una ayuda monetaria en efectivo condicionada a un uso más compartido del permiso entre ambos progenitores; esta medida no ha tenido impacto ni sobre el uso que hacen los padres ni sobre el uso de las madres (Duvander y Johansson, 2010; Eydal y Rostgaard, 2011; Gíslason, Eydal, Roostgard, Lammi-Taskua y Brandt, 2011). Es precisamente por estas evidencias que en este trabajo no consideramos las partes 'condicionadas' como 'intransferible'.

Existen otras evidencias de la casi nula utilización por parte de los hombres de los permisos no pagados o mal pagados, por mucho que sean intransferibles. Es el caso de las llamadas 'excedencias' en España (de hasta 3 años no pagados o con pagos de escasa cuantía en algunas regiones): solo un 5 por 100 del total son disfrutadas por los hombres. Se han intentado establecer incentivos para cambiar esta regla de oro, pero sin ningún éxito. Se ha llegado hasta el punto de establecer pagos ligeramente mayores para los hombres en los permisos mal pagados, pero ni así se ha incrementado su tasa de utilización (Lapuerta, 2012: 62).

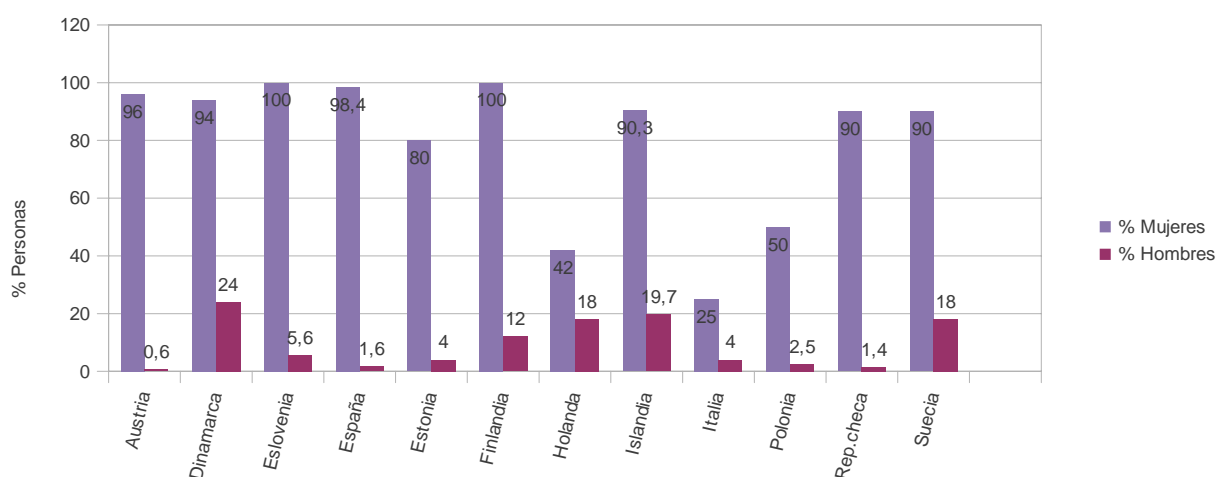
Estos datos han sido objeto de atención recurrente en la literatura. El análisis comparado de las tres reformas del permiso parental en Suecia y de la reforma de Islandia, por la que se estableció el sistema actual de permisos, permite establecer el efecto inmediato de un permiso intransferible y bien remunerado (80 por 100 del salario) para los padres sobre su uso efectivo, manifestada en la mayoría de hombres usando el permiso y también en el mayor tiempo usado durante el mismo. En Suecia, por ejemplo, tras la introducción del primer mes del papá en 1995 se pasó del 40 por 100 al 68,6 por 100 de padres haciendo uso del mismo (Ekberg, Eriksson y Freibel, 2005); y tras la aprobación del segundo mes del papá el porcentaje de padres aumentó hasta el 70,1 por 100 (Eriksson, 2005). Muchos autores destacan cómo en Suecia, Noruega e Islandia, el uso de los permisos por parte de los hombres se está generalizando, mediante reformas para atribuir a los padres periodos intransferibles y

bien pagados (Duvander, Lappegard y Andersson, 2010; Duvander y Johansson, 2010; Gíslason, 2007; Eydal y Gíslason, 2008).

## 2.2. ¿Para quién son los permisos transferibles?

Respecto a cómo se distribuye el uso de los permisos cuando son transferibles, las evidencias resultan aún más nítidas. En el gráfico 7 se ofrece el porcentaje de empleados y empleadas que utilizan en alguna medida los permisos de este tipo que les corresponden. Como se observa claramente, son mayoritariamente mujeres quienes utilizan los permisos transferibles, mientras que solo un porcentaje mínimo de los hombres hacen uso de alguna parte de ellos.

**Gráfico 7**  
**PERSONAS QUE USAN ALGUNA PARTE DE LOS PERMISOS TRANSFERIBLES PAGADOS**  
(% sobre el total de personas de su sexo con derecho) 2008-2009



Fuente: Elaboración propia, a partir de "International Review of Leave Policies and Related Research", 2009, 2010 y 2011.

Otros datos muestran que son ellas también quienes lo hacen durante más tiempo. Por ejemplo, en Finlandia, sólo hay un 1 por 100 de mujeres que no se tome el periodo completo (156 días) del permiso parental, que está remunerado al 75 por 100 los primeros 30 días y al 70 por 100 el resto. En Islandia, también son las mujeres quienes utilizan mayoritariamente este permiso, remunerado al 80 por 100 (un 90,3 por 100), y solamente un 19,7 por 100 de los hombres; y se reparten los 3 meses de permisos en base al siguiente ratio: 80 días de promedio las mujeres y 10 días el otro progenitor. En España, este permiso (remunerado al 100 por 100) se compone de la parte transferible del permiso de maternidad (10 semanas) y del llamado permiso de lactancia, que puede alcanzar hasta 4 semanas; el porcentaje de padres que utilizan algo del mismo no llega ni a un 2 por 100, frente al 98 por 100 de las mujeres que lo utilizan prácticamente en toda su duración (99,5 por 100 del total, respecto al 0,5 por 100 del tiempo que utilizan los padres u otro/a progenitor/a).

Cuando el permiso está mal remunerado desciende la proporción de mujeres que lo utilizan y también el tiempo que se toman, aunque puede ser importante en algunos países, según las condiciones y alternativas existentes. Para los hombres, sin embargo, no hay excepción: en todos los países son una exigua minoría. Es el caso de Italia, por ejemplo, donde el pago de este permiso es de un 30 por 100 del salario y que no puede superar los 10 meses entre lo que se tomen ambos progenitores; pues bien, apenas el 25 por 100 de las mujeres con hijos/as menores de 3 años utilizan parte del mismo, frente a un 4 por 100 de hombres que lo hacen. En España se observa la misma pauta de comportamiento con las llamadas 'excedencias, que están aún peor pagadas (o no pagadas según las regiones), y que registran aún menor utilización por las mujeres, e inferior al 1 por 100 por los hombres (Lapuerta, 2012).

Junto a estas casuísticas, en el gráfico 7 se recogen otras, que representan alguna variación respecto al comportamiento generalizado de las mujeres. Por ejemplo, en Polonia este permiso se remuneraba en 2009 a un importe fijo próximo a los 100 euros mensuales; y a pesar de ello lo utilizaban un 50 por 100, fundamentalmente mujeres con empleos muy mal remunerados y bajo nivel educativo (Kotowska y Baranowska, 2006). El caso de Holanda también merece atención; en este país, la duración de este permiso transferible es de 26 veces el nº de horas por semana trabajadas previamente; cada progenitor/a puede utilizarlo hasta que el hijo/a cumpla 8 años; y se remunera a un importe fijo a través de una reducción fiscal (690 euros por mes en 2009). Es utilizado por el 42 por 100 de las madres y el 18 por 100 de los padres; ellas lo utilizan más intensamente en un periodo más corto (8 meses a razón de 10 horas a la semana) y ellos utilizan menor dedicación semanal alargada en el tiempo (10 meses, a 8 horas semanales).

En resumen, las evidencias mostradas permiten asegurar que en la práctica existe un patrón o norma social muy simple que define el comportamiento de hombres y mujeres respecto al uso de los permisos transferibles: la mayoría de ellos no se los toman y ellas, por el contrario, se los toman generalmente salvo cuando están muy mal pagados o hay otros recursos.

### **2.3. La 'norma social' en el uso de los permisos**

En base a las evidencias expuestas sobre la utilización mayoritaria de los permisos, podemos concluir que las respuestas del comportamiento frente a las regulaciones de los permisos son esencialmente las mismas en todos los países y en todos los periodos; son sistemáticamente diferentes para hombres y para mujeres; y se producen 'de la noche a la mañana' con el cambio de las regulaciones (Gornick y Meyers, 2009). Estas pautas de comportamiento diferenciadas configuran, en cada país, una 'norma social' que se puede resumir de la siguiente forma:

A) Por una parte, las mujeres, consideradas tradicionalmente como responsables del cuidado, recurren a cualquier tipo de permiso, especialmente si esa es la única alternativa que se les ofrece para que su bebé esté atendido/a. La inmensa mayoría se toma todo el tiempo de permisos bien pagados a los que tienen acceso (ya sean estos de titularidad propia o transferidos por el otro progenitor). El uso que hagan de los permisos no pagados o mal pagados va a depender fundamentalmente de dos factores: de que los hombres las releven algún tiempo durante los primeros meses y, posteriormente, de la accesibilidad de los servicios de educación infantil.

B) Los hombres, en cambio, se ven (y son percibidos) como meros colaboradores para cubrir la parte que la mujer no pueda cubrir y siempre que ello no merme sus ingresos. Así, la gran mayoría se toman sus permisos cuando éstos son intransferibles y están bien remunerados (a tasas próximas al 100 por 100 del salario); y solamente una exigua minoría de los hombres de cada país se toma los permisos transferibles y los que no están bien pagados.

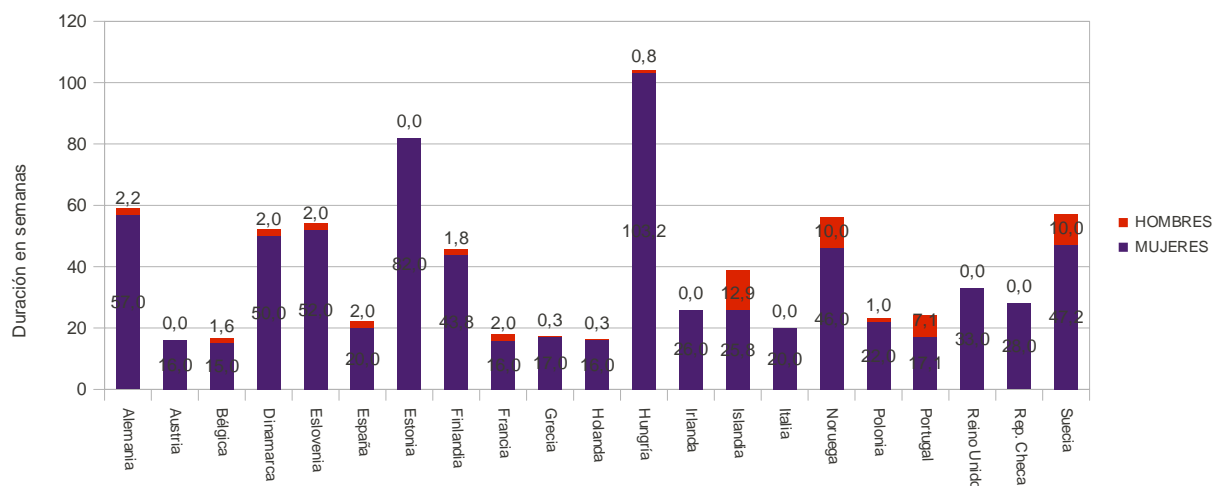
Algunos estudios señalan variaciones minoritarias respecto a este comportamiento tradicional sistemático, dependiendo de lo que se ha dado en llamar el 'poder de negociación' de la mujer en el seno de la pareja, y que no es ni más ni menos que la capacidad de convencer al hombre para que se tome algo más allá de su permiso intransferible y bien pagado. Las casi cuatro décadas de existencia de estos periodos transferibles (desde que Suecia los estableció por primera vez en 1974) han dado para análisis detallados de las múltiples circunstancias que influyen en dicho 'poder de negociación'. Entre ellas, la más determinante parece ser la situación laboral y el nivel de ingresos de la mujer, aún más si éste tiene una ideología de género más igualitaria (Taskula, 2008). A pesar de la importancia de estas observaciones sobre la exigua minoría de hombres que se toman algo de los permisos transferibles, lo que destaca en primerísimo plano es que son la excepción que confirma la regla de oro de los permisos: los hombres se los toman cuando: 1) son intransferibles, y 2) están bien pagados. Si alguna de estas dos condiciones no se cumple, en general no se los toman o se toman una parte mínima.

En el gráfico 8 hemos representado el estado de esa 'norma social' de cada país, atribuyendo a cada sexo el número de semanas que, según las pautas observadas universalmente, es previsible que se tome la mayoría: a las mujeres les hemos atribuido sus permisos intransferibles y los transferibles,

excepto cuando están muy mal remunerados (por debajo del 50 por 100 o a tasa fija inferior al salario mínimo); en cambio, a los hombres les hemos atribuido solamente sus permisos intrasferibles bien remunerados (más del 75 por 100 del salario) y un 25 por 100 de los 'regular remunerados' (entre el 60 y el 74 por 100 del salario).

**Gráfico 8**

**NORMA SOCIAL EN LOS PERMISOS POR NACIMIENTO REMUNERADOS EN EUROPA, 2010**



Fuente: Elaboración propia.

La falta de estadísticas públicas consistentes, sobre el uso y duración de los permisos, es algo que se destaca en numerosos estudios sobre el tema (Bruning y Plantenga, 1999; Moss y Deven, 1999; Fagan y Hebson, 2006; Castro y Pazos, 2008; Haataja, 2009); y en la práctica ha representado una de las mayores dificultades a las que hemos tenido que hacer frente para el estudio comparado sobre uso y efectos de los permisos. Hemos trabajado con la hipótesis de que lo comprobado para los países nórdicos sirve también para el resto de países; de hecho, en los países en los que hemos podido contar con datos suficientes, esta hipótesis se ha visto reflejada en la realidad, lo que nos ha permitido validar la misma y sintetizarla en esas simples reglas que determinan la 'norma social' en cada uno de los 21 países analizados, como función del diseño del sistema de permisos.

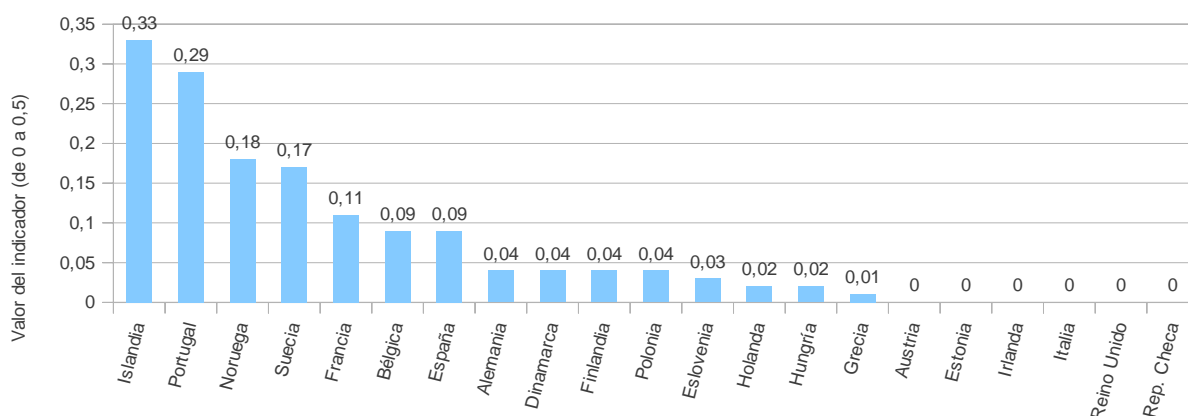
En definitiva, el gráfico 8 pretende representar una aproximación al tiempo de permisos que realmente es para los hombres y el que realmente es para las mujeres. El mayor permiso de los hombres está entre 2 y 3 meses, y son Islandia (12,9 semanas), Noruega y Suecia (10 semanas) y Portugal (7,1 semanas) los países que mejores condiciones ofrecen para este uso. La situación inversa, en la que los hombres no utilizan nada de tiempo, bien porque no tienen el derecho o bien porque la configuración del mismo no lo posibilita, se da en la República Checa, Irlanda Italia, Austria, Reino Unido y Estonia. Entre ambas situaciones se encuentra una variedad de países en los que el uso va desde apenas un par de días (Grecia y Holanda) a algo más como Bélgica. La situación más común se mueve en torno a las 2 semanas, como en Alemania, Dinamarca, Eslovenia, España y Francia.

En cuanto al uso del tiempo de permisos por parte de las mujeres (siempre mayor que el que hacen los hombres), la situación más extrema se da en Hungría, con 2 años, seguido de Estonia con año y medio; y tras ellos, Alemania, Eslovenia y Dinamarca, con 1 año (57, 52 y 50 semanas respectivamente). La situación inversa, en las que menor tiempo correspondería a las mujeres, afecta a países como Holanda, Bélgica Austria y Francia (16 semanas), Grecia y Portugal (17 semanas), España e Italia (20) y Polonia (22). La mayor incidencia se da en el uso intermedio, entre 6 meses y un año; a esta pauta de comportamiento corresponderían países con aproximadamente 6 meses de uso, como Islandia, Irlanda y Rep. Checa, países con menos de 9 meses como Reino Unido y países con más de 9 meses y hasta el año como Finlandia, Noruega y Suecia.

### 3. INDICADOR DE LA DESIGUALDAD EN EL SISTEMA DE PERMISOS

A partir de las pautas observadas, y una vez identificada la 'norma social' de cada país a este respecto (ver apartado anterior), en el gráfico 9 ofrecemos el indicador de la (des)igualdad de los sistemas de permisos. Este indicador se construye a partir del gráfico 8, calculando en cada país la proporción que representa la duración 'real' de los hombres respecto a la duración total (por ejemplo, en España el valor 0,09 es simplemente el resultado de dividir las 2 semanas de los hombres por las 22 de duración total). Así, varía en una escala de 0 a 0,5, siendo el 0 la menor puntuación (ausencia total de consideración masculina) y el 0,5 la situación de plena igualdad. Si comparamos este gráfico con el gráfico 6, para los países nórdicos, vemos que los datos reales de uso recogidos en el mismo se aproximan bastante a la 'predicción de uso' que ofrece este indicador en función de la configuración de cada sistema de permisos. Este hecho confirma las hipótesis de este trabajo. Precisamente las estadísticas de uso elaboradas sistemáticamente en los países nórdicos han sido una de las principales referencias en las que nos hemos basado para extraer pautas de comportamiento social aplicables a otros países.

**Gráfico 9**  
**INDICADOR DE (DES)IGUALDAD DE LOS SISTEMAS DE PERMISOS POR NACIMIENTO, 2010**



Fuente: Elaboración propia.

El indicador permite hacer una clasificación de los países atendiendo a sus respectivos resultados y aproximación a la igualdad, apareciendo tres modelos de países:

**A) Países que más impulsan la corresponsabilidad a través de la implicación de los hombres.** Islandia Noruega, Suecia y Portugal<sup>4</sup> responden a este primer grupo de países con los valores más altos del indicador. Todos ellos se caracterizan por haber realizado reformas conducentes a conseguir un mayor uso de los permisos por parte de los hombres, concediéndoles permisos intransferibles y bien pagados de duración significativa (mayor de un mes). Este periodo 'para uso masculino' favorece que el padre se quede al cargo de la criatura durante un periodo. En ninguno de ellos la equiparación es plena, ya que todos tienen una parte de permiso transferible que, como hemos demostrado, utilizan las madres prácticamente en su totalidad, lo que contrarresta el efecto de uso igualitario. Islandia es el país que consigue una distribución más igualitaria, porque registra la mayor duración de la parte intransferible y también porque, comparativamente con los otros países de este grupo, la parte transferible es menor. Estos países también ofrecen más recursos de atención a la infancia y para el mantenimiento de las mujeres en el empleo de calidad durante toda la vida (servicios públicos, horarios cortos y menor nivel de incentivos a las reducciones de jornada y retiradas del empleo).

**B) Países que consideran a los hombres como 'colaboradores eventuales' en el cuidado infantil.** Con los valores del indicador en la zona central, este grupo aglutina, por un lado, a los países con permisos intransferibles y bien remunerados de unas pocas semanas para los padres. Francia, Bélgica,

<sup>4</sup> Portugal es un caso singular: se sitúa en este grupo a partir de la reforma de 2009 (véase apartado I)

España y Dinamarca representan la cuota proporcional más alta del grupo, con 2 semanas, y les sigue Polonia con 1 semana. Por otro lado, también se encuentran Finlandia, Alemania y Eslovenia, que si bien reconocen más duración en las partes intransferibles para los padres, lo hacen con menor remuneración, lo que en la práctica pierde eficacia respecto al fomento de su uso mayoritario. En estos países, el modelo de conciliación está más ligado a la retirada (parcial o total) de las mujeres del empleo durante el tiempo de crianza. Los hombres generalmente participan en el cuidado durante la emergencia familiar posterior al parto; y en Finlandia, Alemania y Eslovenia también existe una minoría significativa que utiliza un periodo mayor.

C) *Países que más refuerzan la división sexual del trabajo.* A este grupo, con valores del indicador menores o iguales a 0,02, pertenecen los países que no consideran a los hombres como responsables del cuidado infantil ni siquiera marginalmente. En algunos de ellos, como Hungría, Holanda y Grecia, se les concede apenas unos días (entre 2 y 5) que más que para el cuidado se utilizan para acercarse a conocer a la nueva criatura y realizar las gestiones de inscripción del nacimiento que correspondan; en Austria, Italia, Irlanda, Rep. Checa y Estonia los hombres no son titulares de derecho, y éste corresponde exclusivamente a las madres.

#### 4. CONCLUSIONES

En este artículo hemos tratado de responder a la pregunta de si podría diseñarse un sistema de permisos parentales que fomentara su uso igualitario por parte de hombres y de mujeres. Para ello, hemos estudiado los sistemas de 21 países europeos, en primer lugar describiendo los tipos de permisos existentes y, en cada uno de ellos, los elementos relevantes: duración, remuneración, transferibilidad/intransferibilidad y obligatoriedad.

En segundo lugar, hemos analizado las pautas de comportamiento diferenciadas por sexo, con el fin de indagar específicamente cuál es la incidencia de los elementos relevantes, y de las combinaciones entre ellos, sobre el uso de los permisos por parte de las mujeres y de los hombres. El análisis comparado de los 21 países incluidos en nuestro estudio nos ha permitido identificar la existencia de una 'norma social' o pauta de uso mayoritario de los permisos parentales, que es invariable entre países: las mujeres utilizan prácticamente todo el tiempo de permiso que tienen a su alcance, como derecho propio individual y también como derecho conjunto; Solamente registran bajas tasas de utilización femenina los permisos muy mal remunerados, sobre todo en los países en los que hay otras alternativas. Los hombres, en cambio, únicamente utilizan de manera sistemática los permisos que son intransferibles si, a la vez, están remunerados a tasas cercanas al 100 por 100 del salario; y una minoría significativa utiliza los intransferibles 'regular pagados' (entre el 60 y el 74 por 100 del salario). Pero en ningún país se da un uso significativo por parte de los hombres de los permisos mal pagados ni de los transferibles.

La invariabilidad de estas pautas de comportamiento, detectada a través de datos de uso reales, permite predecir, en cada país, el comportamiento mayoritario de hombres y mujeres con solo observar el diseño de cada sistema; Como consecuencia, puede predecirse también la duración media de los permisos disfrutados por cada sexo. Esas duraciones medias son también en general modales, y reflejan la norma social que se establece indefectiblemente en cada país sobre qué permisos se deben tomar los padres y las madres. Todo ello nos ha permitido elaborar un indicador de la (des)igualdad en los sistemas de permisos. Este indicador es función exclusivamente de los elementos normativos de cada sistema y constituye una predicción de la proporción de permisos que se tomarán los hombres, en cada país, respecto al tiempo total usado por hombres y mujeres. Su valor oscila de 0 a 0,5, siendo el 0 la desigualdad total y el 0,5 la situación de plena igualdad.

Una vez calculado el indicador, se comprueba la coincidencia de sus valores con las estadísticas (completas o fragmentarias) existentes en los países sobre el uso de los permisos, confirmándose hasta qué punto el comportamiento masculino está inducido directamente por el diseño de los sistemas.

Ordenando los países según los valores del indicador calculado, aparecen claramente tres categorías de países. Cada una de las categorías se caracteriza por un tipo de diseño de los permisos parentales, por una determinada orientación del resto de las políticas públicas y, en definitiva, con una concepción del papel social de hombres y mujeres. Así, en el grupo de países con valores más altos del



indicador (*países que más impulsan la corresponsabilidad a través de la implicación de los hombres*) encontramos a los países con permisos para los padres intransferibles y bien pagados de más de un mes, que son también los que más se acercan al modelo de *personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad*. En el segundo grupo (*países que consideran a los hombres como colaboradores eventuales en el cuidado infantil*) encontramos a los países que proveen un permiso corto para los padres, o mayor pero no muy bien pagado; lo que es consistente con un modelo de *sustentador masculino/esposa dependiente modificado*. Por último, los países con valores del indicador iguales o menores a 0,02 son los *países que más refuerzan la división sexual del trabajo*: no reconocen a los hombres como titulares del derecho o se limitan a unos días (menos de 5) de acompañamiento. Este grupo refuerza más el mensaje de que la responsabilidad del cuidado es de las mujeres.

Si bien ningún país se aproxima a la situación de plena igualdad, Islandia destaca como el país que más se acerca, con 3 meses de permiso intransferible y bien remunerado para los padres, que es el que se toman masivamente. Resulta más que evidente, pues, el acierto de la reforma de Islandia, aprobada en el 2000. También la reforma de Portugal de 2009 parece mostrar efectos favorables para la igualdad, aunque aún resulte demasiado pronto para poder contrastar la durabilidad en el tiempo de los resultados conseguidos. Ambos países, Islandia y Portugal, representan en este momento el uso más igualitario de los permisos por nacimiento, seguidos de Noruega y Suecia, donde, a pesar de los progresos realizados, la extensión de sus largos permisos transferibles dificulta un mayor avance en igualdad.

España, Francia y Bélgica son países con potencialidad de transitar hacia una situación de mayor equilibrio. El hecho de que aún tengan permisos relativamente cortos para las mujeres facilitaría la equiparación: pero esto dependerá del rumbo que tomen en la reforma de sus respectivos sistemas de permisos, y particularmente de que no se establezcan permisos transferibles largos.

En resumen, la experiencia internacional y el análisis comparado del sistema de permisos por nacimiento nos ofrecen una vía realista para la implicación de los hombres en el cuidado infantil al 50 por 100. Si los permisos intransferibles y bien pagados son los únicos que utilizan los hombres, la conclusión evidente es que se conseguirá la participación igualitaria con *permisos iguales, intransferibles y pagados al 100 por 100*. Aunque no es la única reforma necesaria, esta tendría el éxito asegurado y supondría un paso importante hacia un cambio estructural a una sociedad en la que las personas seamos proveedoras de cuidados y sustentadoras económicas en condiciones de igualdad.



## REFERENCIAS

- ALBRECHT, J. W.; EDIN, P. A.; SUNDSTRÖM, M. y VROMAN, S. B. (1999): "Career interruptions and subsequent earnings". En *Journal of Human Resources*, 34.
- BJÖRKLUND, ANDERS (2006): "Does family policies affect fertility?" En *Journal of Population Economics*.
- BRUNING, G. y PLANTENGA, J. (1999): "Parental Leave and equal opportunities: Experiences in eight european countries". *Journal of European Social Policy*, vol 9, n.º 3.
- CASTRO GARCÍA, C. y PAZOS MORÁN, M. (2008): "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual". En María Pazos-Morán (ed.): *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid.
- CHRONHOLM, ANDERS (2007): "Father experience of share parental leave in Sweden". *Recherches sociologiques et anthropologiques* 38-2.
- (2009): "Sweden: individualization or free choice in parental leave?" En Kamerman, S. y Moss, P.: *The politics of parental leave policies. Children, Parenting and the labour market*. Policy Press. Bristol.
- COOLS, S.; FIVA JON H. y JOHANNESSEN, L. (2011): "Causal effects of paternity leave on children parents". *Discussion papers*, n.º 657. Statistic Norway. Research Department.
- DATTA GUPTA, NABANITA. y SMITH, NINA. (2002): "Children and career interruptions: The family gap in Denmark". En IZA, *discussion paper*, n.º 263. *Economica*, 69.
- DATTA GUPTA, NABANITA.; SMITH, NINA. y VERNER, METTE. (2008): "The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children". En *Rev Econ Household*.
- DUVANDER, A-Z. y ANDERSSON, G. (2006): "Gender equality and fertility in Sweden: A study on the impact of the father's uptake of parental leave on continued childbearing". En *Marriage and Family Review* 39.
- DUVANDER, A-Z. y JANS, A. (2009): "Consequences of father's parental leave use: Evidence from Sweden". En *Finnish Yearbook of Population Research. Special issue of the 16th Nordic Demographic Symposium*, junio 2008.
- DUVANDER, A-Z. y JOHANSSON, M. (2010): "What are the effects of reforms promoting father's parental leave use?".
- DUVANDER, A-Z; LAPPEGARD, T. y ANDERSSON, G. (2010): "Family policy and fertility: father's and mother's use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden". En *Journal of European Social Policy* 20.
- EKBERG, J.; ERIKSSON, R. y FRIEBEL, G. (2005): "Parental leave- A policy evaluation of the Swedish "daddy-month" reform". En IZA *discussion paper*, n.º 1617.
- ERIKSSON, R. (2005): "Parental Leave in Sweden: The effects of the second daddy month". Working paper 9/2005. Swedish Institute for Social Research.
- EYDAL, GUNDÝ BJÖRK y GÍSLASON, INGÓLFUR (2008): *Equal Rights to Earn and Care. Parental Leave in Iceland*. Reikjavik.

- EYDAL, GUNDÝ BJÖRK y ROSTGAARD, TINE (2011): "Gender Equality Revised. Changes in Nordic Child-care Policies in the 2000s". En *Social Policy & Administration*, vol 45, n.º 2.
- FAGAN, C. and HEBSON, G. (2006): " 'Making work pay' debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries." European Commission.
- FERRANINY, TOMMY (2006): *Families, States and Labour Markets. Institutions, causes and consequences of family policy in post-war welfare states*.
- FOLBRE, NANCY (1994): *Who pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. Routledge. New York.
- GÍSLASON, INGÓLFUR V. (2007): "Parental Leave in Iceland. Bringing the fathers in. Developments in the wake of new legislation in 2000". Centre for Gender Equality.
- GÍSLASON, INGÓLFUR; EYDAL GUNDÝ BJÖRK; ROSTGARD, TINE; LAMMI-TASKULA, J. Y BRANDTH, BERIT (2011): *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Norden. Copenhagen.
- GONZÁLEZ, MARIA JOSÉ; DOMÍNGUEZ, MARTA y BAIZÁN, PAU (2010). "Cuidado Parental en la infancia y desigualdad social: un estudio sobre la Encuesta de Empleo del Tiempo en España". Documento de trabajo 158/2010. Fundación Alternativas.
- GORNICK, J. C. and MEYERS, M. K. (eds), (2009): *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor* (The Real Utopias Project), Verso, London.
- GUTIÉRREZ DOMENECH, MARÍA (2007): "El tiempo con los hijos y actividad laboral de los padres". En *Documentos de Economía 'La Caixa'* n.º 6/2007.
- HAAS, L. y HWANG, P. (2008): "The impact of taking parental leave on fathers participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden". En *Community, Work and Family*, 11.
- HAATAJA, A. (2009): "Fathers use of paternity and parental leave in the Nordic countries". En Online working papers 2/2009. The Social Insurance Institution, Research Department, Finland.
- JOHANSSON, E-A. (2010): "The effect of own and spousal parental leave on earnings". Working Paper 2010:4. Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- KOTOWSKA I. E. and BARANOWSKA, A. (2006): *Work and family in 2005, Information and Statistical Analyses*. Central Statistical Office. Warsaw.
- LAMMI-TASKULA, J. (2008): "Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland". En *Fathering*, 6.
- LAPUERTA, IRENE (2012): *Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain*. Tesis doctorales UPF (mimeo).
- MEIL, GERARDO (2011): "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa". En *Revista Latina de Sociología*, n.º 1.
- MOSS, PETER (ed) (2011): *International Review of Leave Policies and Related Research 2011*. Institute of Education University of London.
- (ed) (2010): *International Review of Leave Policies and Related Research 2010*. Institute of Education University of London.
- (ed) (2009): *International Review of Leave Policies and Related Research 2009*. Institute of Education University of London.
- MOSS, PETER y KORINTUS, MARTA (eds) (2008): *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*. Institute of Education University of London.
- MOSS, PETER y WALL, KAREN (eds) (2007): *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*. Institute of Education University of London.
- MOSS, PETER y DEVEN. FRED (eds) (1999): 'Parental Leave: Progress or pitfall?'. NIDI/CBGS Publications.

- NYBERG, ANITA (2004): "Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner/Dual Carer Model in Sweden". Discussion paper en el National Institute for Working Life- Suecia.
- (2008): "Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de educación infantil y de los permisos parentales". En Pazos-Morán, María (ed) (2008): *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales.
- RAY, REBECCA (2008): "A detailed look at Parental Leave Policies in 21 OECD countries". Center for Economic and Policy Research. Washington.
- RAY, REBECCA; GORNICK, JANET C. y SCHMITT, JOHN (2008). "Parental Leave Policies in 21 Countries. Assesing Generosity and Gender Equality". Center for Economic and Policy Research. Washington.
- RUHM, C. (1998): "The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe". En *Quarterly Journal of Economics*, 113.
- SMITH, ALISON J y DONALD R. WILLIAMS (2007): "Father – friendly legislation and paternal time across Western Europe". En *Journal of Comaprative Policy Analysis* Vol 9, n.º 2, 175-197.
- SUNDSTRÖM, M. y DUVANDER, A-Z. (2002): "Gender division of childcare and thesharing of parental leave among new parents in Sweden". En *European Sociological Review*, 18.
- THOURSIE, ANNA (2008): "El modelo de familia de dos sustentadores con un permiso parental prolongado: lecciones de Suecia". En Pazos-Morán, María (ed): *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid.
- WALL, KARIN (2007): "Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: a comparative perspective". En Moss, Peter y Wall, Karin (eds). *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*.
- WALL, KARIN y DEVEN. FRED (2009): *Family Policy in Council of Europe Member States*. Council of Europe. Estrasburgo.