

---

# PERMISO DE MATERNIDAD, DE PATERNIDAD Y PARENTALES EN EUROPA: ALGUNOS ELEMENTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

---

**Carmen Castro García**

SinGENEROdeDUDAS

**María Pazos Morán**

Instituto de Estudios Fiscales

SUMARIO: 1. Introducción.– 2. Características y pautas de las últimas reformas.– 2.1. Características de los permisos y prestaciones en Europa.– 2.2. Tendencias de reforma.– 3. Uso diferencial de los permisos por parte de mujeres y hombres.– 3.1. El problema de las estadísticas públicas y la falta de datos adecuados.– 3.2. Datos del uso diferencial.– 3.3. Factores determinantes del uso diferencial de los permisos.– 4. Efectos sobre la división sexual del trabajo.– 4.1. Una consideración metodológica previa: correlación no es causalidad.– 4.2. Efectos sobre la participación laboral, los salarios y la segregación del mercado de trabajo.– 4.3. Incentivos y desincentivos al trabajo: ¿se pueden permitir trabajar las madres?.– 5. Resumen y Conclusiones.– Bibliografía.– ANEXO: Resumen de las últimas reformas en España, Francia y Alemania.

## 1. INTRODUCCIÓN

Europa se enfrenta actualmente a una situación que ya se ha catalogado como de “crisis de cuidados”. Con una población envejecida, cada vez hay más necesidades de cuidado de mayores y personas dependientes; y menos personas en edad de cuidar. El problema tiene todos los visos de agudizarse en el futuro por la persistente crisis demográfica. Para recuperar las tasas de fecundidad a niveles aceptables, se necesitaría que muchas mujeres tomaran la decisión de tener hijos/as. Pero las mujeres ya no deciden ser madres cuando la alternativa que se les ofrece es convertirse en amas de casa en exclusividad. En este contexto, las llamadas políticas de conciliación han intentado, hasta ahora, que las mujeres pudieran compatibilizar su trabajo asalariado con la maternidad y el cuidado, pero sin abordar el punto fundamental: que la gravedad del problema exige la movilización de todos los recursos de cuidado existentes en la sociedad, y singularmente el potencial cuidador de los hombres, ahora casi íntegramente desaprove-

vechado. Este objetivo está ya reconocido en el discurso de las autoridades europeas pero aún no se ha concretado en las políticas correspondientes. Los permisos parentales son un ejemplo de las políticas que reconocen la necesidad de implicar a hombres y mujeres, pero que no responden a la evidencia empírica acumulada de cómo se consigue dicha implicación. Al contrario, los permisos parentales conjuntos son una pieza clave en este nuevo enfoque que, bajo la apariencia de neutralidad, potencia que las mujeres sigan asumiendo el cuidado infantil.

La estrategia de compensación por los cuidados (*caregiver-parity strategy*, Sainsbury, 1999) consiste en establecer medidas dirigidas a contrarrestar la falta de ingresos y de derechos sociales que les acarrea a las mujeres el alejamiento del mercado de trabajo por dedicarse al cuidado durante ciertos periodos de su vida. Las medidas consisten principalmente en prestaciones económicas y desgravaciones para las cuidadoras, por un lado, y por otro la atribución de derechos de Seguridad Social (limitados) por los periodos dedicados al cuidado. El objetivo de compensar a las mujeres es loable, pero la experiencia demuestra que es imposible compensar la desigualdad producida en cuanto a derechos económicos y sociales a causa de la desigual asunción del cuidado.

Estas políticas merecen atención especial por varias razones: en primer lugar, se registra actualmente una tendencia a su crecimiento y extensión, incluso en países donde anteriormente no existían o que las habían eliminado. En segundo lugar, han cambiado parcialmente su configuración. A diferencia de las antiguas prestaciones familiares, muchas de las nuevas prestaciones y medidas son formalmente individuales pero “conjuntas” o “transferibles”, dejando a la “libertad de elección familiar” el reparto de los periodos de disfrute entre los miembros de la pareja o de la familia, y en general se dirigen formalmente a las “personas”, aunque en la práctica la población afectada sigue siendo de mujeres. Por último, estas tendencias interactúan con la actual configuración de los mercados de trabajo desregularizados y con las tendencias a la reducción del gasto en servicios públicos y a la limitación del acceso a las prestaciones sociales. La diferenciación por sexos en cuanto al acceso a la protección social aumentará si, por un lado, cada vez se exigen mayores periodos de cotización y se liga más estrechamente la cuantía de las prestaciones a las cotizaciones y, por otro, las mujeres cada vez tienen más posibilidades, y necesidad, de alargar sus ausencias del trabajo. En este contexto de inestabilidad general en el empleo, el intento de compensar a las mujeres por estas ausencias (con medidas de protección del puesto de trabajo) nunca podrá igualarlas con los hombres a menos que ellos también participen de la misma manera en el cuidado y en las correspondientes prestaciones, pero para ello es necesario ajustar su diseño y establecer otras medidas pertinentes.

En este capítulo analizaremos las prestaciones para el cuidado de niños/as en casa (incompatibles con el trabajo asalariado), particularmente los permisos de maternidad, de paternidad y parentales. En el siguiente apartado abordaremos las tendencias actuales de reforma en Europa. El apartado 3 se centrará en la medi-

ción del uso diferencial de los permisos por parte de hombres y mujeres. En este apartado se señala la falta de indicadores y estadísticas que permitan hacer un seguimiento adecuado de estas diferencias. En el apartado 4 discutiremos sus efectos a corto, medio y largo plazo, tanto sobre las afectadas como sobre la configuración del mercado de trabajo. También se hace una consideración metodológica sobre cómo el análisis de los efectos también está condicionado por las alternativas que se imaginen; y cómo muchos trabajos sobre este tema siguen sin imaginarse la posibilidad de que los hombres se integren al trabajo doméstico. El apartado 5 contiene el resumen y las conclusiones.

## 2. CARACTERÍSTICAS Y PAUTAS DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS

Bajo el concepto de “licencias – o permisos- por razones familiares” se engloba toda una tipología que atiende a finalidades específicas de apoyo a las familias con hijos/as fundamentalmente menores de 3 años:

- Permiso por maternidad: generalmente se trata de un permiso remunerado que suele compensar casi la totalidad del nivel salarial que tiene la madre en su empleo. Puede empezar a disfrutarse un poco antes del nacimiento del hijo/a.
- Permiso por paternidad: se trata de un permiso remunerado reservado a los padres que comenzará después del nacimiento del hijo/a. Va de unos días a unas semanas según los países y generalmente puede disfrutarse durante los primeros meses y simultanearse con el permiso de maternidad
- Licencia o permiso parental o por cuidado infantil: se trata de un permiso que se suele disfrutar a continuación del permiso por maternidad y que contempla diferentes posibilidades entre los países de la UE. Generalmente es un derecho conjunto o transferible entre los dos progenitores aunque algunos países han ido estableciendo cuotas intransferibles para ambos.
- Licencia o permiso para cuidar de un hijo/a en situación de enfermedad, incapacidad o causas excepcionales

Todos estos permisos y licencias se regulan en cada estado miembro de la UE como partes complementarias de un mismo engranaje; en la práctica, la variedad de permisos se encadenan y prolongan en el tiempo de manera que las limitaciones o diferenciaciones entre unos y otros pueden llegar a difuminarse.

Ya la Directiva del Consejo de Europa 96/34/CE relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental establecía que éste debería configurarse como un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo/a, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años; es decir, que *la licencia o permiso parental se configuraba en la directiva europea*

*como un derecho individual y no transferible entre padres y madres*; sin embargo, las reformas legislativas que se han ido sucediendo a lo largo de estos últimos diez años en ocasiones representan una contradicción con el espíritu de la normativa europea, ya que si bien el permiso parental existe en todos los países de la UE, no se dan de manera conjunta su carácter de derecho individual e intransferible.

En este tema incide también el último Informe de la Comisión sobre la Igualdad entre mujeres y hombres (CE,2007) al incluir una serie de consideraciones que los Estados miembros deberían tener en cuenta:

- Que es importante garantizar que los permisos parentales se concedan tanto a los hombres como a las mujeres y, sobre todo, que sean individuales y no transferibles.
- Que es importante que los permisos parentales sean remunerados y que su duración no resulte excesiva, a fin de que no representen un obstáculo en la reincorporación al puesto de trabajo.
- Que es importante que existan márgenes de flexibilidad en el disfrute de los permisos parentales, por ejemplo permitiendo que sean fraccionables y se puedan tomar a tiempo parcial.
- Que es importante promover los permisos de paternidad para “animar” a los padres a que se impliquen en la asunción de las responsabilidades domésticas y familiares desde el nacimiento del bebé.
- Que es importante preservar la empleabilidad de las personas trabajadoras en permiso parental mediante medidas de acompañamiento durante el permiso y en la vuelta al trabajo.

Ahora bien, haciendo un repaso a cómo cada Estado miembro ha adaptado estas directrices europeas, se observan situaciones diferenciadas entre unos países y otros. En la práctica, cada Estado europeo ha optado por los criterios más acordes con sus respectivas políticas nacionales y su posicionamiento ante la división sexual del trabajo.

En algunos países, sobre todo del norte de Europa, ha estado presente en el debate político la necesidad de que las reformas tuvieran en cuenta la premisa de que, para resolver el conflicto entre el trabajo “productivo” (remunerado) y el trabajo “reproductivo” (no remunerado), es necesario incluir el reconocimiento del rol paterno en la política de atención y cuidado a la infancia, como derecho individualizado *per se*. Y así, ya que una de las asignaturas pendientes para la mayoría de los estados miembros sigue siendo la de conseguir que los hombres hagan un mayor uso de las licencias y permisos por razones familiares, se han iniciado tímidos avances que han abierto el debate sobre la conveniencia de considerarlos derechos intransferibles. Otras reformas, sin embargo, han obviado el problema de que los permisos conjuntos son en la práctica disfrutados por las mujeres casi en exclusividad.

## 2.1. Características de los permisos y prestaciones en Europa

La regulación de los permisos y prestaciones por cuidado de niños/as en casa (child-rearing benefits) en la Unión Europea es diferente, tanto en lo que a las compensaciones o prestaciones económicas se refiere como al resto de sus elementos (Moss *et al.*, 2006). Existen grandes divergencias por países sobre la duración, el carácter remunerado o no, la titularidad del derecho, según el objeto al que atiendan, etc.

La comparación internacional presenta enormes dificultades, en primer lugar porque las denominaciones no son homogéneas. En casi todos los países, bajo este concepto se incluyen los tres permisos ya mencionados, maternidad, paternidad y parental, aunque también hay permisos denominados por nacimiento de hijo y algunos con denominaciones más excepcionales como el “complemento de libre elección de actividad” de Francia o el “permiso de lactancia” de España (llamado así porque surge de la acumulación en jornadas completas de un antiguo permiso de una hora diaria para la lactancia materna). Estas denominaciones se han ido construyendo en la práctica según la historia particular de cada país y no se identifican necesariamente en cada uno de ellos con las mismas características en cuanto a titularidad del derecho, remuneración, agente remunerador, grado de individualidad, obligatoriedad, duración, derechos sociales asociados, flexibilidad en el uso, etc.

Para cualquiera de las denominaciones de los permisos, se pueden encontrar distintas acepciones, a veces contradictorias entre sí incluso dentro de un mismo país. En España, por ejemplo, el permiso de maternidad es titularidad de la madre, pero ésta le puede transferir al padre hasta 10 semanas (y lo que es más sorprendente, se las puede “transferir” aunque ella no tuviera las cotizaciones necesarias para desencadenar el derecho). El padre es titular del permiso de maternidad en el caso de que la madre fallezca en el parto y (conjuntamente con la madre) en el caso de adopción. El permiso de paternidad, recientemente diseñado en la Ley de Igualdad española en 2007, es titularidad del padre excepto en casos de adopción, en los que es titularidad del “otro progenitor”, elegido de común acuerdo entre los dos adoptantes y que puede ser el hombre, la mujer o uno de los dos adoptantes del mismo sexo. El llamado “permiso de lactancia” en España es un derecho originalmente de la madre pero a disfrutar por cualquiera de los dos progenitores de mutuo acuerdo. La excedencia por cuidado de hijos/as menores de tres años en España es equivalente a lo que se llama permiso parental no pagado en otros países.

Hablar de individualidad también es un terreno resbaladizo: En algunos países los permisos parentales son individuales en cuanto a la titularidad del derecho pero solamente tienen una parte intransferible para cada progenitor (Suecia). En la misma Suecia existe un permiso llamado de paternidad (10 días) que se distingue difícilmente de la parte intransferible del padre en el permiso parental.

El permiso parental de Suecia (dos meses intransferibles para cada progenitor y el resto individual a partes iguales para cada progenitor pero transferibles firmando un documento) es, en la práctica, equivalente al conjunto formado por los llamados permisos de maternidad, de paternidad y parental en Islandia. Así, podríamos seguir enumerando otros muchos ejemplos ilustrativos de la confusión que se origina cuando intentamos atenernos principalmente a las denominaciones en el análisis de los permisos por cuidados de niños/as en casa.

En las tablas siguientes se recoge una panorámica de los permisos de maternidad, paternidad y parentales respetando los términos usados por los países y las fuentes consultadas, pero hay que destacar que estas denominaciones originan una clasificación que no responde a la realidad económica y social de los permisos. La confusión aumenta por la circunstancia de que muchas fuentes no conceden importancia a una característica de la configuración de los permisos que, sin embargo, es el determinante fundamental del uso diferencial por hombres y mujeres: la transferibilidad (o no) del permiso en la práctica. Esta falta de atención se deriva en parte de que las reformas que han ido introduciendo permisos intransferibles para los padres son relativamente recientes. Hasta hace unos años, solamente existían los permisos de maternidad. Después se fueron creando permisos parentales conjuntos, pero esa característica no tenía relevancia en la práctica, ya que aunque conjuntos sobre el papel, los usaban (y usan) casi exclusivamente las mujeres. Solo muy recientemente se han introducido los permisos de paternidad intransferibles (de alcance limitado debido a su corta duración) y la parte intransferible de los permisos parentales (fundamentalmente en los países nórdicos). Aún así, quizás por la falta de la asunción del objetivo de igualdad en el uso, por parte de hombres y mujeres, ni los analistas ni las estadísticas públicas de la mayoría de los países han concedido la relevancia que tiene al uso diferencial, como se destaca en el apartado 3.1.

Los permisos de maternidad son los más extendidos y los que presentan una mayor similitud por países. Suecia es el único país de la Unión Europea que no dispone de un permiso de maternidad propiamente dicho, aunque existe dentro del permiso parental un periodo exclusivo de la madre; y también se contempla un periodo específico para el padre además del permiso de paternidad. Es curioso que precisamente siendo Suecia el primer país europeo en incorporar el permiso de maternidad (en 1901 de forma no remunerada y en 1955 se establece un permiso remunerado de 3 meses), haya sido también el primero en dar el paso en la eliminación de éste como algo específico de su ordenamiento jurídico, como indicando que la orientación de este permiso debería encaminarse hacia el permiso de cuidado por razón de nacimiento en el que también los padres han de participar en condiciones de igualdad. Es interesante el caso de Islandia, donde tras la profunda reforma realizada en el 2000 se han introducido criterios de distribución igualitarios de los permisos, y que hace que en la práctica se mantengan la variedad de permisos (maternidad, paternidad y parental).

TABLA 1

**Comparativa entre el Permiso de Maternidad y el Permiso de Paternidad**

<i>Países</i>		<i>Duración</i>			<i>Remuneración</i>
	Permisos	Menos de 10 semanas	De 10 a 16 semanas	De 16 a 24 semanas	Del 80% al 100%
<b>Alemania</b>	Maternidad		14		100%
	Paternidad				
<b>Bélgica</b>	Maternidad		15		82% <sup>b</sup>
	Paternidad	1,4 (10 días <sup>a</sup> )			82% <sup>c</sup>
<b>Dinamarca</b>	Maternidad			18	100%
	Paternidad	2 (15 días)			100%
<b>España</b>	Maternidad			16	100%
	Paternidad	2 (15 días)			100%
<b>Francia</b>	Maternidad			16	100%
	Paternidad	2			100%
<b>Holanda</b>	Maternidad			16	100%
	Paternidad	0,3 (2 días)			100%
<b>Islandia</b>	Maternidad		12		80%
	Paternidad		12		80%
<b>Noruega</b>	Maternidad	9			80%
	Paternidad	6			100%
<b>Portugal</b>	Maternidad			17 (120 días)	100%
	Paternidad	0,7 (5 días)			100%
<b>R. Unido</b>	Maternidad			18	90%
	Paternidad	2			165 €/semana
<b>Suecia</b>	Maternidad	8,6 (60días)			80%
	Paternidad		10 (70 días)		80%

a) De los cuales 3 días son obligatorios.

b) En la empresa privada, el primer mes se remunera al 82%, y el resto del tiempo de permiso al 75%.  
En el sector público, la remuneración del permiso es del 100%.

c) Los tres primeros días de permiso se remuneran al 100% y el resto de días al 82%.

Como se aprecia en la tabla 1, los permisos de maternidad y paternidad se encuentran retribuidos en prácticamente todos los países, llegando en ocasiones a significar la compensación del 100 % del salario de la persona titular del derecho de dicho permiso.

Los datos mostrados también evidencian la desigualdad que existe entre los permisos de maternidad y paternidad en cuanto a su duración. La duración más frecuente del permiso de maternidad se sitúa entre las 16 y 24 semanas, con posibilidad de iniciarse antes del nacimiento y extenderse después del nacimiento y con una compensación económica que va del 80% al 100% del salario. Sin embargo, la duración más frecuente en los países que tienen permiso de paternidad es la de menos de 10 semanas, y mayoritariamente se sitúa en torno a los 15 días, aunque con notables excepciones (Moss *et al.*, 2006).

En los países en los que existe el permiso de paternidad, y también en aquellos en donde tienen la “father’s quota”, su corta duración sugiere que éste se considera como un tiempo reservado para que los padres puedan estar en casa con los hijos y atenderles mientras la madre se recupera del parto y/o permanece en el hospital, y no un verdadero instrumento para compartir el cuidado del hijo/a.

En la siguiente tabla, la nº 2, se hace una aproximación al estado de los permisos parentales en un sentido amplio, es decir, tanto los remunerados como los no remunerados, que sirve para constatar una vez más no sólo los diferentes criterios utilizados para definir los elementos de los permisos parentales, sino también la preeminencia que tiene el mayor límite temporal de disfrute de los mismos y el peso excesivo que todavía persiste en el carácter de *transferibilidad* que tienen estos permisos entre ambos progenitores.

No hay unanimidad tampoco en cuanto a la remuneración del permiso parental, ya que ni todos los países lo consideran un permiso que ha de ser pagado (a diferencia de los permisos de maternidad y paternidad que sí lo están) ni entre aquellos que sí lo establecen existen criterios similares para determinar el pago. España, Portugal y Reino Unido representan, de entre los países observados en este trabajo, el bloque de los que, si bien contemplan el permiso parental como derecho, no incluyen remuneración económica alguna durante el mismo. Entre los países que sí contemplan la necesidad de su remuneración, las diferentes situaciones van desde la cobertura total de Dinamarca y Noruega, que llega al 100% del salario percibido, al establecimiento de un importe fijo mensual no proporcional al salario que se deja de percibir durante la ausencia del puesto de trabajo por este motivo, como es el caso de Francia o Bélgica. En otro nivel se situarían países como Suecia e Islandia que mantienen el mismo criterio de remuneración utilizado para los de maternidad y paternidad.

TABLA 2

**Permiso Parental en sentido amplio (remunerado o no)**

<i>Países</i>	<i>Característica</i>	<i>Límite de su disfrute</i>	<i>Remunerado</i>	<i>Opción tiempo parcial</i>
<b>Alemania</b>	Intransferible 2 meses c/u. resto a compartir	Hasta los 3 años del hijo/a	Sí	Más 30 horas/semana
<b>Bélgica</b>	Intransferible	Hasta los 6 años del hijo/a	Sí	6 meses
<b>Dinamarca</b>	Transferible	Hasta 48 semanas del hijo/a	Sí	Sí
<b>España</b>	Transferible	Hasta los 3 años del hijo/a	No	Derecho a reducción de jornada por hijo/a menor de 8 años con disminución proporcional del salario, mínimo 1/8 y máximo 1/2 de la jornada.
<b>Francia</b>	Transferible	Hasta los 3 años del hijo/a	Sí	Sí
<b>Holanda</b>	Transferible	Hasta los 8 años del hijo/a	Sí	Sí
<b>Islandia</b>	Transferible <sup>1</sup> , 3 meses; además cada progenitor puede tomarse 13 semanas no pagadas	Hasta los 8 años del hijo/a	Sí, 3 meses No, resto	Sí
<b>Noruega</b>	Intransferible 9 semanas para la madre y 6 semanas para el padre; 39 transferibles	Hasta los 3 años	Sí, 54 semanas No, 1 año cada progenitor	Sí
<b>Portugal</b>	Intransferible	Hasta los 6 años del hijo/a	No	Sí
<b>Reino Unido</b>	Intransferible	Hasta los 5 años (18 en caso de discapacidad)	No	Derecho a solicitar flexibilización en el trabajo
<b>Suecia</b>	Intransferible 60 días cada progenitor; resto transferible	Hasta los 8 años del hijo/a	Sí	Sí

Fuente: Moss *et al.*, 2006.

<sup>1</sup> No están incluidos en esta tabla los permisos intransferibles de maternidad y paternidad de 3 meses c/u.

En la Tabla 3 se ofrece una panorámica más completa sobre la totalidad de permisos existentes, así como los criterios de remuneración de los mismos. En este caso, hemos utilizado como unidad de medida de la duración la de semanas, incluyendo la suma total de la duración de los permisos, lo que facilita la aproximación comparativa entre países y la visualización de la disparidad de criterios a la que ya se ha hecho referencia en este mismo epígrafe.

TABLA 3

**Duración (semanas) de permiso y criterios de remuneración (meses)**

	<i>Maternidad</i>	<i>Remunerac.</i>	<i>Paternidad</i>	<i>Remunerac.</i>	<i>Parental</i>	<i>Remunerac.</i>
Alemania	14	100%	–	–	56 <sup>a</sup>	67%
Bélgica	15	80%	1,4	80%	24 <sup>b</sup>	685 €
Dinamarca	18	100%	2	100%	32	100%
España	16*	100%	2	100%	32	0
Francia <sup>2</sup>	16	100%	2	100%	128	530 €
Holanda	16	100%	0,3	100%	13	650 €
Islandia	12	80%	12	80%	12	80%
Noruega	9	100%	6	100%	39 <sup>c</sup>	80%
Portugal	17	100%	0,7	100%	24 <sup>d</sup>	0
Reino Unido	26	90% <sup>e</sup>	2	165 € semana	26 <sup>f</sup>	0
Suecia	8,6	100%	10	100%	51,4 <sup>g</sup>	80%

*a* de las que 8 semanas (2 meses) corresponden a cada progenitor/a

*b* de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a

*c* posibilidad de 39 semanas al 80% o de menos tiempo mejor remunerado, 29 semanas al 100%

*d* de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a (parte intransferible)

*e* las primeras 6 semanas al 90% y el resto, hasta 20 semanas se remunera con tasa fija de 156 aprox.

*f* de las que 13 semanas corresponden a cada progenitor/a

*g* corresponde el 50% a cada progenitor/a, de los cuales 8,6 semanas son intransferibles para c/u.

\* en la práctica, puede ampliarse entre 2 y 4 semanas con el permiso de lactancia.

El gráfico 1 muestra lo que, según el criterio de las autoras de este capítulo, sería el hecho de mayor relevancia para analizar algunos de los aspectos comunes y diferenciales que influyen mayormente en el esquema de comportamiento de mujeres y hombres en este tema. Nos hemos concentrado en los permisos remunerados y los hemos clasificado atendiendo precisamente a quiénes son, en la práctica, los/las destinatarios/as de los permisos, al margen de las denominaciones formales. En diferentes colores se muestran los periodos disponibles exclusivamente para la madre, exclusivamente para el padre y conjuntos. Entendemos por permisos conjuntos aquellos que pueden usarse por la madre o por el padre, independientemente de la forma legal que adquiera ésta transferibilidad: bien sea en

<sup>2</sup> Ver en Anexo resumen de aspectos más representativos de la última reforma en Francia.

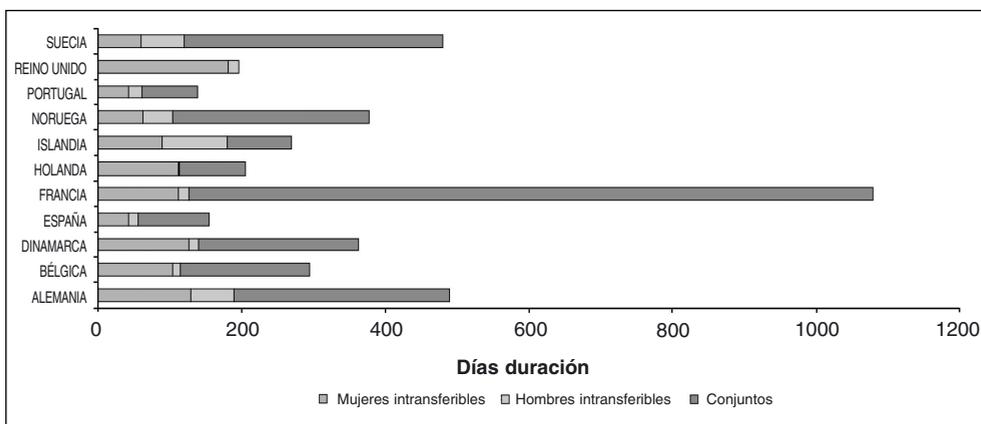
la forma de un permiso de titularidad conjunta a repartir entre los progenitores de mutuo acuerdo (parte transferible del permiso parental en Alemania y en Finlandia), en la forma de un permiso individual pero transferible firmando un documento (parte transferible del permiso parental en Suecia) o en la de un permiso cuya titularidad sea de la madre pero que ésta, a decisión propia, pueda pasárselo al padre (las 10 últimas semanas del permiso de maternidad en España).

Esta clasificación permite aproximarse a la distribución real de los permisos entre hombres y mujeres. Como se verá en el apartado 3.1, solamente Suecia e Islandia utilizan regularmente el indicador del porcentaje de horas de permisos remunerados disfrutados por los hombres sobre el total de horas disfrutadas de permisos remunerados al año. En estos países se demuestra que este porcentaje es ligeramente inferior al porcentaje que la parte intransferible representa sobre el total. Teniendo en cuenta que tal avance en el uso de los permisos por parte de los padres en estos países no se ha alcanzado sino solamente después de transcurrido algún tiempo desde el establecimiento de la parte intransferible, y acompañándola con otras medidas complementarias de promoción, preocupación y vigilancia de su uso por parte de las autoridades (como denota la propia existencia del indicador), podemos tomar la parte intransferible de los hombres como una cota máxima de la realidad del uso por parte de los hombres. Como aproximación al uso por parte de las mujeres podemos tomar la suma de los periodos intransferibles de ellas y casi toda la parte conjunta.

Esta aproximación al uso proporcionada por el gráfico 1 debe ser matizada también por la distinta remuneración de los permisos según países ya que, como también se verá en el apartado siguiente, las pocas estadísticas existentes demuestran también que los hombres se toman los permisos con más facilidad cuanto mayor es la remuneración, y se toman más la parte remunerada en función del salario que la parte remunerada a tasa fija.

GRÁFICO 1

### Permisos remunerados



El gráfico demuestra una vez más que no existe un único modelo de actuación entre los países nórdicos: sólo Suecia e Islandia tienen la misma parte intransferible para madres y padres.

Resulta llamativo el mayor peso que se da en general al permiso conjunto –transferible– y la mayor duración del mismo respecto a las partes consideradas como intransferibles, como son los casos de Francia, Alemania, Suecia, Noruega o Dinamarca.

Si bien podría considerarse que España y Portugal tienen situaciones similares, lo cierto es que, salvo la parte intransferible que se contempla para las madres, el resto de las opciones sigue una regla diferente. Portugal ha reforzado el carácter intransferible del permiso dirigido a los padres, incluyendo además una parte obligatoria –único país en la UE que contempla esta obligatoriedad–, mientras que en España resulta más tenue este aspecto, y al revés sería el refuerzo de cada país respecto al permiso conjunto. La excepción la representa Reino Unido al ser el único país de la muestra que sólo remunera las partes intransferibles de los permisos.

## 2.2. Tendencias de reforma

En resumen, la **tendencia general de las últimas reformas** va en la línea de:

- Mantenimiento de la duración del permiso de maternidad y ampliación del alcance del derecho, abarcando a colectivos de trabajadoras antes no cubiertos (España).
- Establecimiento de permisos de paternidad, de corta duración en comparación con la duración de los de maternidad y conjuntos (Francia, Portugal, España).
- En algunos países, aumento de la duración de los permisos conjuntos pagados (Suecia, Francia, España). En otros, aumento de la remuneración (Francia, Alemania, Dinamarca).
- En algunos países, establecimiento de periodos intransferibles en los permisos conjuntos, de corta duración respecto a la duración total (Alemania: dos meses de un total de 14).
- Mayor flexibilidad para el disfrute de los permisos de paternidad y conjuntos: posibilidad de utilizar todo o parte del tiempo de permiso hasta que el hijo o hija alcance determinada edad (en algunos países hasta que cumple 3 años y en otros es posible hasta los 8), en cuanto a la posibilidad de tomarse el permiso todo seguido o fraccionando su uso y también en cuanto a la posibilidad de tomar el permiso sobre la jornada completa o parcial.
- En algunos países, ampliación de los permisos conjuntos no remunerados (España) y también de los remunerados a cuantía fija (Francia).

- Mantenimiento durante el periodo del permiso la cotización a la seguridad social, aunque en los no pagados frecuentemente sólo a efectos de jubilación (España).

### **3. USO DIFERENCIAL DE LOS PERMISOS POR PARTE DE MUJERES Y HOMBRES**

#### **3.1. El problema de las estadísticas públicas y la falta de datos adecuados**

A la hora de establecer comparaciones internacionales sobre el uso y los efectos de los permisos disponibles, lo primero que llama la atención es la escasez de estadísticas públicas rigurosas al respecto. Esto se destaca en todos los estudios sobre el tema: Bruning y Plantenga, 1999; Moss y Deven, 1999; Fagan y Hebson, 2006; Plantenga y Remery, 2005, Anxo, Fagan *et al.*, 2007, Consejo de Europa, 2005. En muchos países no hay datos y en otros los indicadores no son adecuados.

Respecto a las consecuencias que tiene la desigualdad en los permisos, actualmente no existen estimaciones estadísticas oficiales (ni siquiera puntuales) que puedan indicarnos el porcentaje de mujeres y hombres que no se reintegran a su trabajo después de una baja por maternidad ni la trayectoria posterior de las que se reintegran. Tenemos datos aislados y estimaciones de algunos aspectos del problema.

Muchos países simplemente no realizan un seguimiento sobre el uso diferencial de los permisos parentales por parte de hombres y mujeres. Otros ponen el acento en el número de padres que hacen uso de algún permiso, sin tener en cuenta la duración.

En España, en cuanto al disfrute diferencial por parte de hombres y mujeres de los permisos de maternidad (hasta ahora lo único disponible para los padres era la parte que la madre les cediese de su permiso), el indicador que la Seguridad Social ofrece es el número de “procesos”, es decir, el número de hombres y el número de mujeres que utilizan alguna parte de los permisos de maternidad. Evidentemente estas cifras están muy lejos de indicarnos las diferencias en dedicación al cuidado de hijos recién nacidos (y en ausencia del trabajo remunerado por esa causa), pues sabemos que la diferencia entre la duración media de los permisos efectivamente disfrutados por hombres y mujeres es muy grande. Sin embargo, no se considera como problema a estudiar el de la diferente duración, a pesar de que este problema ha sido repetidamente señalado por los investigadores (Bruning y Plantenga, 1999; Consejo de Europa, 2005). Sin embargo, la obtención de datos sería fácil. En efecto, la Seguridad Social ofrece ya en su página web la duración media de los procesos de incapacidad transitoria, información de similar dificultad, así que solamente se trata de aplicar la misma metodología a los permisos de maternidad y paternidad.

España no es el único país que carece del indicador del número de días de permiso tomados por hombres y por mujeres en cada año (o lo que es lo mismo, del número y la duración media por sexos). Según una reciente compilación sobre la regulación y el uso de los permisos que abarca a 22 países (Moss y O'Brien, 2006), solamente Suecia e Islandia publican regularmente este indicador. El resto de los países ofrecen información incompleta o nula sobre el uso diferencial de los permisos parentales por sexo.

En los estudios y encuestas específicas nos encontramos con el mismo problema de falta de indicadores adecuados. Por ejemplo, en la encuesta a las empresas con 10 o más trabajadores sobre el tiempo de trabajo y conciliación 2004-2005 (Establishment Survey on Working Time 2004-2005, ESWT), realizada por la Fundación Europea, solamente se pregunta si al menos algún empleado/a ha tomado permiso parental en los últimos 3 años; no se recoge información alguna sobre la proporción de empleados/as que han hecho uso de permisos parentales, ni la duración media de estos permisos u otros detalles sobre el uso como si fue a tiempo parcial, etc. (Anxo *et al.*, 2007).

La diferencia de indicadores responde a la diferencia de objetivos políticos. Los países que "olvidan" incluir la duración son aquellos que responden a la concepción implícita de que los permisos parentales son en la práctica para la madre, si bien sería bueno que los padres se tomaran una parte de ellos (y/o de los permisos de paternidad) para ayudar a la madre, ser amables con ella y disfrutar del evento en familia, dejándole luego el grueso del cuidado. Estadísticamente, en consecuencia con este modelo, interesaría saber principalmente cuántos padres se toman alguna parte de su permiso de paternidad y/o del permiso de maternidad. Si, en cambio, el modelo fuera la corresponsabilidad total, el objetivo sería un permiso de paternidad de la misma duración y en las mismas condiciones que el de la madre. Y, consecuentemente, no solamente nos interesaría saber el número de padres implicados sino también, y en primer plano, su grado de implicación en comparación con la implicación de las madres.

La historia de Suecia es ilustrativa. Este país puso en pie el indicador del número de días tomados por hombres y mujeres con el propósito de hacer un seguimiento de la desigualdad una vez adoptado el objetivo de igualdad total entre los permisos de maternidad y paternidad con la reforma de 1974. La cuestión de la desigualdad en el uso del permiso y cómo fomentar un uso más equilibrado ha sido desde entonces la mayor preocupación de los/as analistas y un asunto central en el debate político, como explican Nyberg y Thoursie en sendos capítulos de este mismo libro. Para este análisis, ha sido crucial un intenso seguimiento del comportamiento diferencial de hombres y mujeres a través del indicador del número de días tomados por unos y otras. Este indicador tan simple (porcentaje de las horas totales tomado por cada sexo) es pues un indicador adecuado para un objetivo adecuado: la igualdad en la asunción del cuidado de

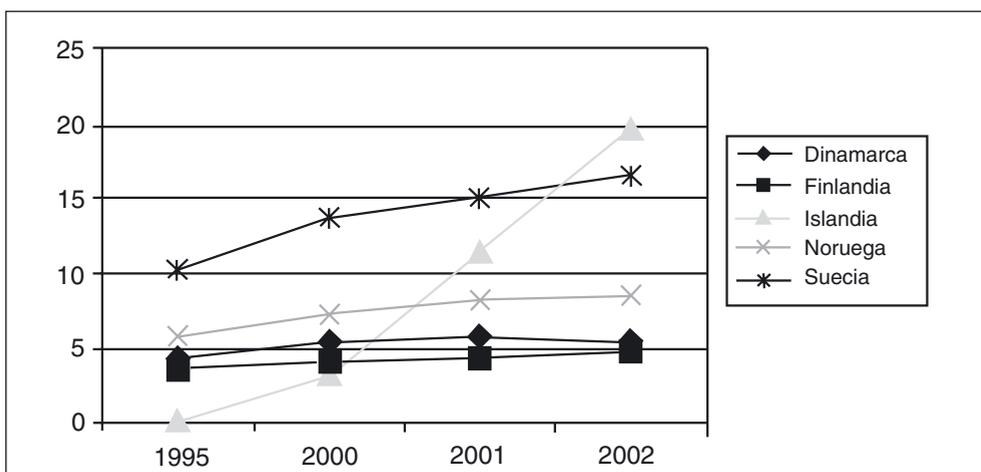
los hijos por parte de hombres y mujeres. Y su existencia o no por países está asociada a la asunción o no del objetivo.

### 3.2. Datos del uso diferencial

Como se detalla en el apartado anterior, el elemento relevante es la parte de los permisos que realmente se toman los padres. Los países nórdicos son los únicos para los que hemos podido encontrar este indicador (aunque no demasiado actualizado para Dinamarca, Finlandia y Noruega). El gráfico 2 recoge su evolución en estos países

GRÁFICO 2

#### Días de permiso remunerado usados por hombres (% sobre el total)



Fuente: Frida Rós Valdimarsdóttir, 2006.

Los casos de Suecia e Islandia, [con una parte intransferible] son llamativos por la tendencia de crecimiento en los días de permiso remunerado que se toman los hombres. La evolución de Islandia refleja el acierto de la reforma radical acometida en el 2000, por la que se establecieron 3 meses de permiso intransferible para las madres, 3 meses intransferibles también para los padres y otros tres meses a dividir entre ambos de mutuo acuerdo. Ahora bien, a pesar de la perspectiva favorable que marcan las tendencias de estos dos países, los hombres aún utilizan tan sólo entre el 16% y el 20% del total de los días del permiso parental remunerado, el resto de días se lo toman las mujeres; con lo que cabría deducir que si bien el camino iniciado por Islandia y Suecia pudiese parecer el indicado, aún no es suficiente.

En el resto de los países, la única información disponible es sobre el número de casos, es decir, el número de hombres y de mujeres que se toman los permisos, independientemente de la duración de cada uno. Según estos datos, se podría hacer dos grandes grupos de países; por una parte estarían los únicos países en los que el porcentaje de hombres que usan el permiso parental supera el 10% y que son Suecia, Islandia, Holanda y Noruega y en el otro grupo estarían el resto de países, con tasas de participación inferiores al 10%, como son Dinamarca, Alemania o Francia (Plantenga *et al.*, 2005).

### 3.3. Factores determinantes del uso diferencial de los permisos

La regulación de los permisos influye en las pautas de comportamiento de los hombres en cuanto a su uso. El factor más importante es la intransferibilidad: los hombres se toman, como regla general, si acaso la parte intransferible de los permisos, pero prácticamente nada de la parte transferible (Moss y O'Brien, 2006), (Moss y Wall, 2007). Este es un hecho comprobado en todos los países. Sin embargo, los análisis de este fenómeno se concentran sobre todo en los países nórdicos, ya que estos fueron los primeros en introducir los permisos parentales conjuntos y los que más atención han prestado a la desigualdad en su uso, así como al efecto de las reformas que han ido introduciendo y aumentando la parte intransferible. Ekberg *et al.*, (2003) encuentran un gran efecto a corto plazo de la reforma sueca que introdujo en 1995 el primer mes intransferible sobre el aumento de la proporción de días que se toman los padres. Eriksson, (2005) analiza el efecto de la instauración en Suecia del segundo mes intransferible en 2002. Esta reforma incrementó la proporción del permiso tomada por los padres, pero también el tiempo total tomado por las madres porque la reforma coincidió con el aumento de la duración total del permiso en un mes.

El segundo factor decisivo es el del nivel de la prestación: Los hombres se lo toman más cuanto mayor es el ratio de reemplazo del salario. Los padres se toman más la parte pagada en función de sus ingresos que la pagada a tasa fija. Por último, hacen uso prácticamente nulo de las licencias no pagadas; y existen indicios serios de que entre el pequeño porcentaje de padres que se toman algún periodo de estos permisos no pagados, una parte de ellos lo utiliza para otros menesteres.

Otros factores determinantes del uso de los permisos parentales por parte de los hombres son los siguientes:<sup>3</sup>

- Factores de flexibilidad: los hombres se lo toman más cuanto mayor es la facilidad para tomárselo a tiempo parcial, cuanto mayor es la posibilidad

---

<sup>3</sup> Para una revisión de los estudios sobre los factores determinantes del uso de los permisos parentales por parte de los padres, véase Sundström y Duvander, 2000.

de fraccionamiento en diferentes periodos y cuanto mayor es el espacio de tiempo a partir del nacimiento durante el cual pueden disfrutarlo.

- **Cualificación y actividad laboral de la madre:** Los padres se lo toman más cuanto mayor es el número de horas de trabajo asalariado de la madre. Cuando los dos están empleados, el padre se lo toma más si la madre tiene nivel de educación superior y si está más cualificada.
- **Ideología del padre y roles:** Los hombres con actitudes igualitarias se toman más permisos y disminuyen la jornada de trabajo cuando tienen niños, mientras que los que tienen ideología tradicional la aumentan (Kaufman y Uhlenberg, 2000). Los padres se toman más proporción del permiso parental para su primer hijo que para el segundo y sucesivos, probablemente porque la división del trabajo se agudiza con el segundo hijo y con la carga global de trabajo doméstico.
- **Cualificación y situación en el mercado de trabajo del padre:** Los padres se lo toman más cuanto mayor es su nivel de educación, cuanto mayor es su salario (hasta un determinado tope) y cuanto mayor es su estabilidad en el empleo (los padres que trabajan en el sector público se lo toman más). Al mismo número de horas trabajadas, el salario relativo de la mujer en comparación con el del hombre no influye significativamente según algunos autores (Aldous, Mulligan y Fjarnason, 1998) o incluso influye negativamente según otras (Sundström y Duvander, 2000). Estas autoras explican este hecho con la hipótesis de que para los padres el factor determinante es su situación en el trabajo más que la de la madre: si están más afianzados (lo que suele traducirse en un mayor salario) son más proclives a usar los permisos
- **Nivel de ingresos familiares:** los padres se lo toman menos si ambos tienen salarios bajos. La probabilidad de que los padres se lo tomen (y la parte que se toman) es mayor para las familias de altos ingresos. Sin embargo, los padres con ingresos superiores al tope y los padres con jornadas muy largas hacen menor uso.

#### **4. EFECTOS SOBRE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**

En este apartado repasaremos los efectos de las prestaciones por cuidado de niños/as condicionadas a la no actividad laboral sobre la situación relativa de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en la asunción del trabajo doméstico por parte de los hombres. Estas prestaciones, como se ha visto en el anterior apartado, se presentan cada vez más como derechos familiares conjuntos (o transferibles). Sin embargo, aunque las prestaciones estén disponibles para cualquier persona, la experiencia nos muestra que son las mujeres las que hacen uso de ellas, como se recoge en el apartado anterior. Esto, en la práctica, se

añade a las asunciones tradicionales sobre los roles de hombres y mujeres, acentuando la tendencia a la super-especialización de las mujeres en el trabajo doméstico y de los hombres en el trabajo asalariado. A su vez, el uso diferencial acentúa las diferencias ya existentes en cuanto a inserción laboral de hombres y mujeres.

Los derechos conjuntos, además, no son una pieza aislada en un entorno de regulación por lo demás igualitario. Por el contrario, en la mayoría de los países interactúan con otros elementos de la organización del sistema de impuestos y prestaciones que redundan en la diferenciación entre hombres y mujeres respecto a las tareas de cuidado. Una muy importante es la desigualdad formal entre permisos de maternidad y paternidad. La tributación conjunta en los impuestos sobre la renta personal proporciona también importantes desincentivos al trabajo de las mujeres casadas. Otro elemento clave es la carencia de servicios de educación infantil con horarios suficientes y tarifas asequibles. La combinación de todos estos factores da como resultado un alto coste de oportunidad del trabajo asalariado de las mujeres y refuerza su concentración en el trabajo doméstico. Por todo ello, la estimación de los efectos debe necesariamente considerar estas interacciones y la dificultad de atribuir causalidad a cada uno de los componentes en particular. Con todo, la comparación internacional resulta ilustrativa, como también lo es la evaluación del impacto de variaciones legislativas concretas. Estas experiencias han permitido observar el efecto de las medidas adoptadas sobre la situación relativa de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

#### **4.1. Una consideración metodológica previa: correlación no es causalidad**

A la hora de medir los efectos de una determinada medida, se adopta siempre un punto de referencia para la comparación, aunque este permanezca implícito. En el caso del cuidado, el escenario alternativo que se considera generalmente cuando se analizan medidas de conciliación es el de que dichas medidas no existieran y que, además, las mujeres siguieran asumiendo las tareas de cuidado en solitario y sin esa determinada ayuda del sector público. Así se explica que muchos trabajos consideren los servicios públicos de educación infantil y las prestaciones para cuidar en casa como dos medidas que, ambas, favorecen el mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo. En la literatura sobre políticas familiares se habla de “políticas que ayudan a las familias a combinar trabajo con niños”, y se incluyen en el mismo saco guarderías, permisos parentales y permisos por enfermedad de hijos (ver, por ejemplo, Björklund, 2006).

Sin embargo, estas dos medidas son de distinto carácter. Mientras que los servicios de educación infantil indiscutiblemente van en el sentido de sustituir a las mujeres en el cuidado, las prestaciones para cuidar en casa tienden a

perpetuarlas en el rol de cuidadoras. A menos que estas prestaciones fueran para los hombres al 50%, y ese es el otro escenario alternativo que hasta ahora solamente algunos/as analistas feministas han imaginado<sup>4</sup>. Este escenario es la consideración de toda la fuerza (potencial) de trabajo de cuidados existente en la sociedad.

La consideración de todo el potencial social de cuidado, hombres y mujeres, permite comparar las medidas existentes, no solamente con la inexistencia de estas medidas, sino con otras que favorezcan un mayor aprovechamiento del potencial de los hombres ahora despilfarrado y una correspondiente liberación de las mujeres para el trabajo asalariado.

Esta perspectiva es, además, la única realista en este momento por otra razón importante: la incorporación de las mujeres al trabajo no es un producto de las políticas públicas sino algo previo que hay que tomar como un hecho irreversible (Nyberg, 2004; Sommestad, 2002). La correlación positiva entre las prestaciones para cuidar en casa y las tasas de empleo femenino no se produce porque las facilidades para cuidar en casa aumenten las tasas de empleo femenino sino al revés: en todos los países occidentales las mujeres se han incorporado al empleo antes de que dichas facilidades existieran. De hecho, también en países donde las prestaciones son escasas, las tasas de actividad de mujeres y hombres jóvenes sin hijos son ya prácticamente iguales.

La afirmación de que los permisos parentales incentivan a las mujeres a afianzarse en el empleo antes de tener hijos es fruto de un hecho observado (las mujeres con empleo estable deciden tener hijos en mayor proporción que las mujeres con empleos precarios) y de una suposición (la estabilidad de esas mujeres en el empleo es fruto de su voluntad de situarse para después poder tener hijos). Esta suposición no está avalada por los hechos. Lo que es seguro, sin embargo, es que las mujeres europeas jóvenes ya están incentivadas a afianzarse en el empleo de todas maneras, pues tienen el mismo nivel de educación que los hombres y las mismas expectativas profesionales de partida. A estas mujeres se les pueden ofrecer medidas para retirarse temporalmente del trabajo asalariado o medidas para compatibilizar dicho trabajo con la maternidad. Los servicios públicos de educación infantil y los permisos y prestaciones que funcionan también para los hombres (intransferibles y bien remunerados; en algunos casos obligatorios) aumentan la disponibilidad de las mujeres para el trabajo asalariado y disminuyen la discriminación estadística. Es de esperar, pues, que sean estos recursos los que mejoren su situación relativa.

---

<sup>4</sup> Se ha llegado a atribuir el permiso parental al tipo de medidas que fomentan el modelo de familia de dos perceptores de ingresos al margen de la intransferibilidad o no (véase, por ejemplo, Ferraniny, 1006).

#### **4.2. Efectos sobre la participación laboral, los salarios y la segregación del mercado de trabajo**

Si los permisos parentales se los toman casi exclusivamente las mujeres, como es el caso hasta ahora, pueden tener el efecto de reforzar la división sexual del trabajo (Nyberg, 2004). Esta preocupación se muestra por ejemplo en el ilustrativo título de la monografía “Permisos parentales: ¿progreso o trampa?” (Deven y Moss, 1999). Los informes de la Comisión Europea reconocen el problema y recomiendan que los permisos parentales sean intransferibles (CE, 2007). Por otro lado, numerosos estudios indican que los permisos parentales tienen efectos más negativos sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo cuanto más largos son, cuanto menor es el nivel de la prestación y cuanto menor es la implicación de los hombres (implicación que a su vez también está determinada por las demás variables.- ver apartado 3.3).

A continuación se resumen y se discuten algunos de los efectos encontrados a distintos niveles.

##### **Sobre la participación laboral:**

En la mayoría de los estudios acerca de los efectos de los permisos parentales sobre la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo se concluye que la existencia de los permisos parentales refuerza la inserción laboral de las mujeres cuando la alternativa es su retirada del mercado de trabajo (Rubery et al, 1999). Sin embargo, como se señala más arriba, esta afirmación está basada en una correlación que no tiene por qué implicar causalidad. Es cierto que la existencia de permisos parentales está asociada a mayores tasas de empleo de mujeres con hijos/as. Sin embargo, no está demostrado que los permisos parentales aumenten la tasa de empleo femenino, pues lo que es seguro es que se da la implicación en sentido contrario: los países han ido estableciendo y alargando estos permisos a medida que ha aumentado la tasa de empleo femenina de tal manera que, aunque estén empleadas, las mujeres puedan seguir cuidando a los/as niños/as (Nyberg, 2004).

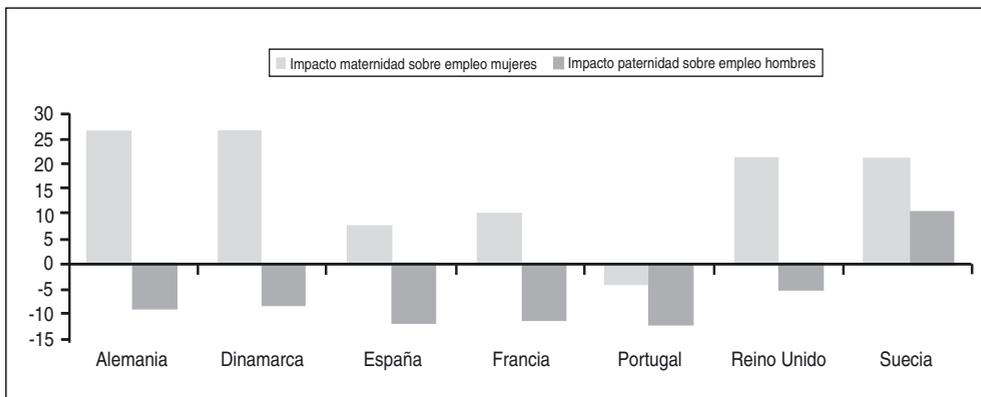
En los países donde se les ofrece a las mujeres una retirada temporal para cuidar a los niños o niñas, algunas se retiran (o son expulsadas) del mercado de trabajo y muchas otras no, con el resultado de un descenso de las tasas de empleo para mujeres con hijos/as. Esto se comprueba cada vez que hay una reforma legislativa que aumenta las facilidades para cuidar en casa. Un ejemplo nos lo ofrece la reforma que se realizó en Francia en 1995, consistente en la introducción de un subsidio destinado a las mujeres que dejaran su puesto de trabajo para dedicarse al cuidado de su segundo hijo (anteriormente dicha prestación solo estaba disponible en el caso del tercer hijo y desde 2004 también lo está

para el primero). Esta reforma provocó que la tasa de actividad de las mujeres con dos o tres hijos cayera del 74% en 1994 al 56% en 1998 (Afsa, 1999). Schöne (2002) analiza una nueva prestación para cuidar a los niños en casa en Noruega, y su efecto negativo sobre la actividad laboral de las mujeres con niños. Por su parte, en un informe del Consejo de Europa (2005) se señalan las consecuencias negativas que pueden tener sobre el empleo femenino las sucesivas extensiones de los permisos parentales como las que está habiendo en Francia y en Finlandia. En los 90 hubo un crecimiento en el número de mujeres de 20 a 30 años que se definía como ama de casa, probablemente debido a estos aumentos en un periodo de malas perspectivas para el empleo.

Lo que está claro es que la maternidad supone un alejamiento de las mujeres del empleo, mientras que los hombres se afianzan en el empleo con la paternidad, como se refleja en el gráfico 3. En países como España, donde las tasas de empleo femeninas son menores, también hay menos diferencias entre empleo de mujeres con y sin niños/as, probablemente porque la estructura del empleo femenino es diferente por niveles de cualificación y las mujeres con educación superior se retiran del empleo en menor medida, pero también porque las facilidades para la retirada son menores. En países con mayores tasas de empleo femenino, el efecto depende del modelo de sociedad que inspira las políticas públicas. En Alemania, a falta de servicios de educación infantil y con incentivos a la permanencia en el hogar como la declaración conjunta, las mujeres se retiran del mercado de trabajo en mucha mayor medida que en Suecia (y a este efecto hay que añadir las mucho mayores tasas de empleo a tiempo parcial en este país).

GRÁFICO 3

**Impacto de la Maternidad/Paternidad sobre el empleo, 2003**  
**Diferencia entre tasas de empleo de mujeres y hombres**  
**sin y con hijos/as menores de 6 años**



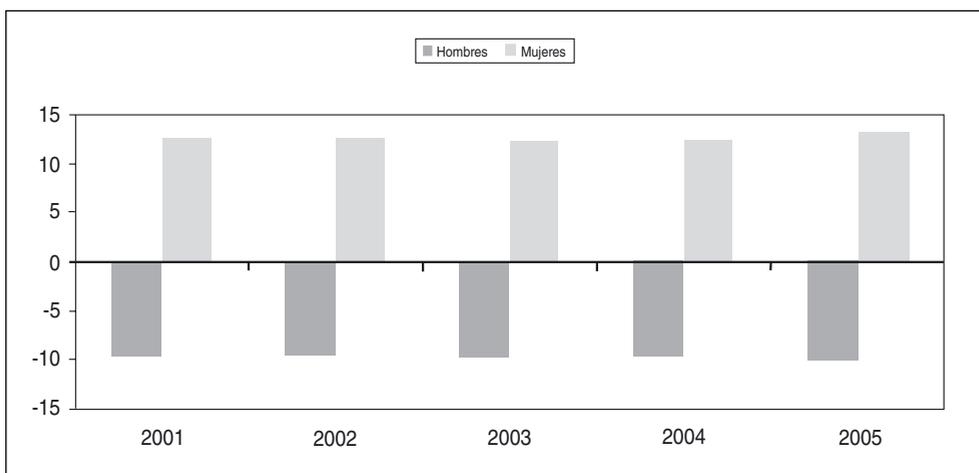
Fuente: Eurostat, 2005. Plantenga y Remery, 2005.

Las condiciones del nuevo mercado de trabajo proporcionan factores que acrecientan la influencia negativa de la maternidad en el empleo de las mujeres: nuevas tecnologías, pautas de trabajo, flexibilidad e inseguridad, nuevas oportunidades pero también aumento de la desigualdad (Moss y Deven, 1999). Las personas trabajadoras se ven confrontadas frecuentemente a largas jornadas y a una cultura del trabajo que impide la conciliación.

El gráfico 4 refleja la persistencia del efecto desigual que tiene la existencia de un/a hijo/a menor de 6 años sobre el empleo de mujeres y hombres, para el conjunto de la UE15. La lectura de dicho gráfico activa una vez más la alarma al constatar que el impacto diferencial se acentúa ligeramente en el tiempo, con la creciente penalización sobre el empleo de las mujeres y el mayor favorecimiento sobre el de los hombres durante el periodo 2000-2005.

GRÁFICO 4

**Evolución tasa de impacto maternidad/paternidad en la UE15**



Fuente: Eurostat, 2005.

**Sobre la trayectoria laboral posterior:**

En una encuesta a las empresas con más de 10 trabajadores en países de la UE (Anxo *et al.*, 2007), se preguntaba a los empleadores cuál es la situación posterior al permiso parental de la mayoría de las mujeres que lo tomaron. Solamente el 44% de las empresas que tenían al menos un trabajador/a en permiso parental en los últimos tres años declara que la mayoría de las mujeres volvieron a su puesto de trabajo con la misma jornada que antes del permiso. El 34% declara que la mayoría de las mujeres redujeron sus horas de trabajo poste-

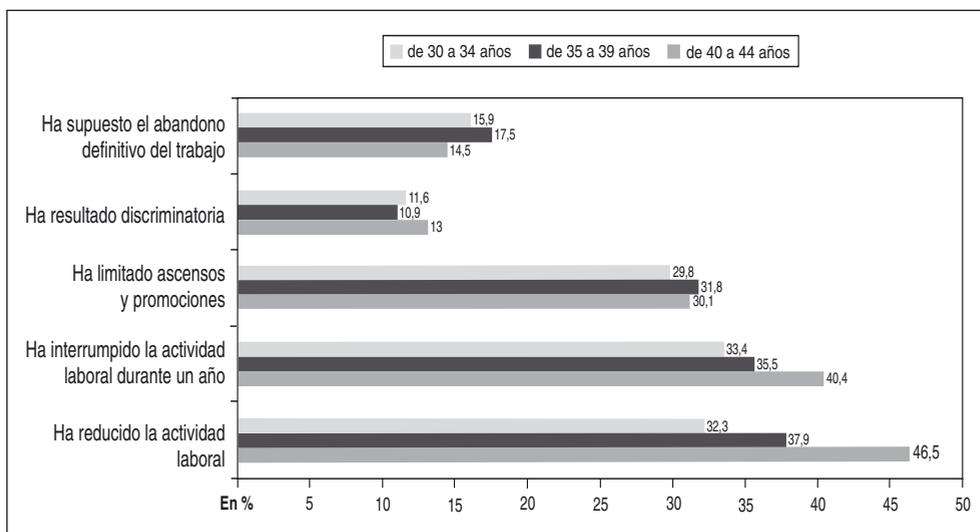
riormente y el 10% declara que la mayoría de las mujeres no volvieron a su trabajo. Por países hay diferencias que deben ser matizadas por el tipo de permiso parental disponible, por la proporción de trabajadoras que lo usan y por otras variables asociadas con la estructura de participación laboral femenina. La probabilidad de que las madres vuelvan a su trabajo en las mismas condiciones es mayor en los países del sur y el este de Europa, mientras que es menor en Austria y Alemania (Anxo *et al.*, 2007). A este resultado pueden colaborar dos fenómenos muy diferentes: en los países del sur de Europa, la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado es aún muy escasa y concentrada en los niveles altos de cualificación, que son los que menos interrumpen su carrera cuando tienen niños/as (aunque también registran tasas más bajas de fertilidad). Además, en estos países hay menos facilidades para tomarse excedencias largas y/o pasar a tiempo parcial, y sin embargo estas mujeres recurren con mayor frecuencia a la mano de obra barata de las mujeres migrantes. En el otro extremo, Austria y Alemania han incorporado a las mujeres al trabajo asalariado según un modelo de incorporación parcial, con un sistema impositivo que proporciona altos incentivos a la retirada del mercado de trabajo de las mujeres casadas y al tiempo parcial con salarios muy bajos. En Alemania, desde abril de 1999, los salarios menores de 630 marcos mensuales y de 15 horas semanales están exentos en el impuesto sobre la renta personal y sometidos a cotizaciones reducidas, lo que ha creado un mercado de los llamados coloquialmente “pequeños trabajillos para mamás” (Hoffman y Walwei, 3003 y Gustafsson, 2005). Estas medidas se complementan con permisos parentales pagados para el cuidado de niños/as en casa, compatibles con ingresos del trabajo muy reducidos. La falta de servicios de cuidado infantil y una fuerte carga ideológica, que condena socialmente a las madres que trabajan fuera de casa, completan el panorama que condiciona a las mujeres con hijos/as a dejar por un tiempo el mercado de trabajo y a retomarlo en precariedad más adelante.

En Suecia, según datos de 2004, tres de cada diez mujeres profesionales declaran que sus salarios han disminuido a causa del permiso parental y una de cada diez declara que ha perdido alguna oportunidad de promocionarse (Nyberg, 2004)

El gráfico 5 muestra las respuestas de las mujeres españolas a una encuesta reciente. Una vez más, se comprueban las consecuencias de la maternidad sobre la situación en el empleo de las mujeres.

GRÁFICO 5

### Maternidad y actividad laboral (2006). ¿En qué ha alterado su actividad laboral el hecho de ser madre?



Fuente: Encuesta del CSIC sobre fecundidad y valores en la España del siglo XXI.

### Sobre la segregación del mercado de trabajo:

En lo que se refiere al mercado de trabajo, estudios centrados en la experiencia en los países nórdicos coinciden en atribuir la gran segregación del mercado de trabajo en esos países (la mayor en Europa) a la gran duración de los permisos parentales tomados por las mujeres. En estos países se ha creado de hecho un mercado específico para mujeres, con muchas empresas intensivas en mano de obra femenina organizadas en torno a turnos basados en el particular tiempo parcial femenino de alrededor de 30 horas semanales y donde, por tanto, las mujeres no pueden elegir aumentar el tiempo trabajado (Nyberg, 2004, Thoursie, 2006).

En los países de la OCDE existe una correlación entre la generosidad de los permisos parentales y la segregación del mercado de trabajo, según un estudio promovido por el Ministerio de Hacienda sueco (Nyberg, 2004). Esto hace que se produzca un resultado paradójico: los países con mayores tasas de empleo femenino son también los que registran mayor segregación laboral. En efecto, se podría esperar que un aumento del empleo femenino disminuyera la segregación, ya que las mujeres entrarían también en empleos tradicionalmente masculinos y las actitudes de los empleadores se volverían más positivas. Sin embargo, estos efectos no parecen ser suficientes para contrarrestar la llamada “discriminación estadística”, es decir, la consecuencia que tiene, a la hora de la contratación, el hecho de que las mujeres tengan la etiqueta de “menos disponibles” a

causa de la existencia de permisos parentales muy largos. En los países con bajas tasas de empleo femenino, las mujeres en el mercado de trabajo tienen mayor nivel educativo, más aspiraciones profesionales, menos niños y más posibilidades de pagar por cuidar a los niños. Las mujeres con menor nivel educativo tienen que dividir su tiempo e interés entre trabajo remunerado y doméstico de cuidado. Los empleadores tienden a excluirlas de los empleos en los que serían más difíciles de sustituir. Así es como se explica que en Suecia, según el Ministerio de Hacienda, las mujeres estén empleadas sobre todo en empleos tradicionalmente femeninos, en posiciones bajas y en el sector público. Esta es una preocupación recurrente para los analistas de mercado de trabajo en los países nórdicos (Nyberg, 2004).

### **Sobre la brecha salarial:**

Ruhm (1998) encuentra, con datos de 16 países europeos entre 1969 y 1988, que las mujeres pagan por los permisos largos una penalización en términos de descenso de sus salarios relativos. En los países nórdicos, según Data Gupta *et al.*, (2006), se ha producido un efecto boomerang en forma de un “techo de cristal propio del sistema”, es decir, un techo salarial para las mujeres que se explica porque ellas siguen haciendo el trabajo doméstico y se toman casi todo el permiso parental, lo que está asociado a una segregación del mercado de trabajo sobre todo por sectores, con una concentración de las mujeres en el sector público.

Las mujeres todavía ganan un 15% menos que los hombres, en promedio y en el conjunto de la UE 25; si bien un alto número de países superan este promedio de brecha salarial (en España llega al 17%) y en algunos países como Finlandia, Reino Unido, Alemania, Eslovaquia, Estonia y Chipre supera el 20%.

Las estadísticas más recientes de Eurostat constatan por una parte que la brecha salarial no se minorará, a pesar del alto nivel de educación y competencia profesional de las mujeres e incluso en algunos países se observa una tendencia alcista, sobre todo en aquellos en los que se da una alta proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

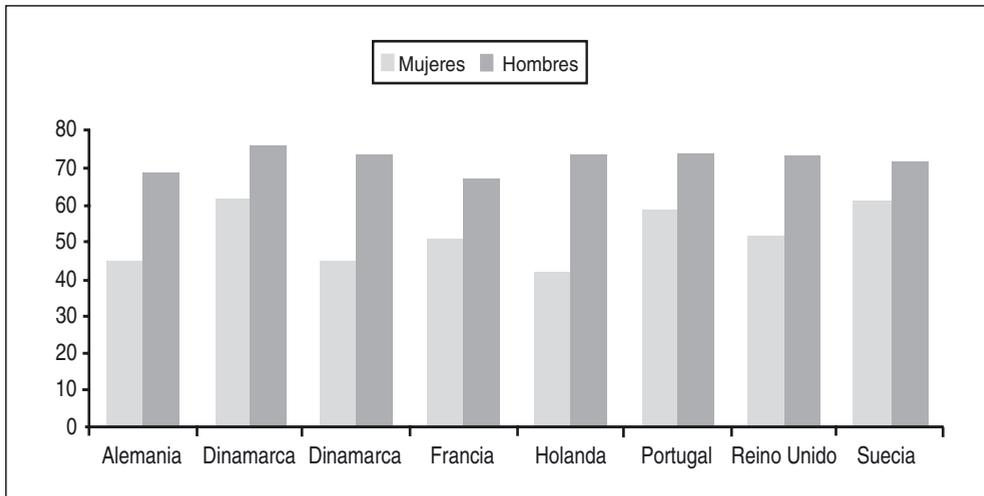
### **4.3. Incentivos y desincentivos al trabajo: ¿se pueden permitir las madres trabajar fuera de casa?**

Los efectos de los permisos parentales no se pueden medir aisladamente, sin considerar otros elementos del sistema de impuestos, prestaciones y servicios públicos de cada país. Es todo un conjunto de medidas el que se conjuga para configurar, en una determinada situación, los incentivos a unos u otros comportamientos relacionados con dedicación a la actividad laboral y el cuidado; así como su distribución entre hombres y mujeres.

Un elemento muy importante del sistema es la regulación y los incentivos al tiempo parcial, muy variables de unos países a otros. En el gráfico 6 se muestran las tasas de empleo a tiempo completo equivalente. Una vez ajustadas por la incidencia del trabajo a tiempo parcial, las diferencias entre las tasas de empleo entre los países ya no son las mismas, pues en algunos las madres se han incorporado y mantenido en el empleo a base de una enorme extensión del trabajo a tiempo parcial en pocos años (el caso más llamativo sería el de Países Bajos).

GRÁFICO 6

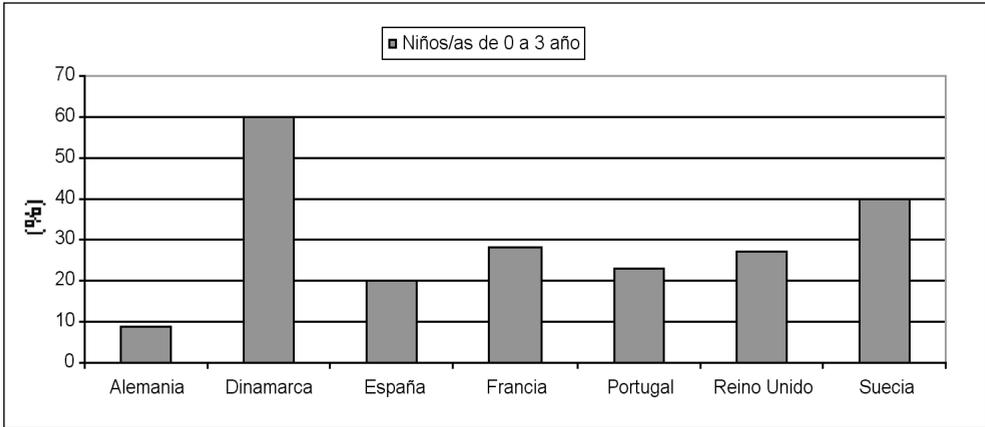
**Tasas de empleo a tiempo completo equivalente, 2003**



Fuente: Eurostat, 2005.

Otra de las variables de relevancia es la existencia de una red de servicios públicos suficiente para dar cobertura a las necesidades de cuidado infantil fuera de casa, ya que esto permitirá aligerar en gran medida el peso adicional que recae sobre las mujeres y que las induce a hacer malabarismos para compatibilizar todos los aspectos de su vida. En el gráfico 7 se muestra lo lejos que queda el objetivo de la UE definido por la UE: *que para 2010 se presten servicios de guardería al 33 % de los niños menores de 3 años y al 90 % de los niños de edad comprendida entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria*. De los países del gráfico, sólo Suecia y Dinamarca han llegado ya a la primera parte de este objetivo y Francia está a punto; en cambio tanto Alemania como España tendrán que realizar grandes esfuerzos para resolver esta carencia.

GRÁFICO 7

**Cobertura de servicios para cuidado de menores**

Fuente: Plantenga y Remery, 2005.

Finalmente, a este panorama se añaden los desincentivos al trabajo de las mujeres casadas producidos por la tributación conjunta en países como España y Alemania. Los altos tipos impositivos efectivos sobre los ingresos de estas mujeres (medida usual de los desincentivos al trabajo asalariado) se analizan, por ejemplo, en Pazos, 2005; 2006; Villota, 2004; y los efectos sobre la actividad de las mujeres en Gustafsson, 2006.

## 5. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Se han analizado las características de las prestaciones y los permisos de maternidad, paternidad y parentales (conjuntos) en Europa, su configuración y su evolución reciente. En casi todos los países (con excepción de Suecia) se ha mantenido el permiso de maternidad; en algunos se ha ido alargando con el tiempo y extendiendo a colectivos de trabajadoras antes no cubiertos. Algunos países (España, Portugal) han establecido e ido ampliando la posibilidad de que la madre ceda una parte de su permiso de maternidad al padre. En muchos se ha instaurado un permiso de paternidad intransferible, que puede ir de varios días a varias semanas y que en líneas generales está concebido para que el padre cuide de la madre y la sustituya en el periodo de recuperación del parto. Los permisos parentales se establecieron por primera vez en Suecia en 1974 y están concebidos, en principio, como derechos personales pero transferibles, es decir que son de disfrute individual pero es la pareja conjuntamente la que decide cómo se reparte su uso entre los dos miembros. La comprobación de que son las mujeres las que hacen uso casi en exclusiva de estos derechos de cuidado conjuntos

(o transferibles) ha conducido a algunos países nórdicos a ir introduciendo cuotas de intransferibilidad para cada uno de los cónyuges (por ejemplo, dos meses en Suecia, tres en Islandia).

La tendencia que se observa en Europa continental es la de aumentar la duración de los permisos parentales en algunos países (Francia, España), y en algunos casos su remuneración (Francia, Alemania). En algunos países se está poniendo una parte intransferible. Por ejemplo, en Alemania, la reciente reforma de los permisos parentales establece un permiso conjunto de un año, que se aumentará a catorce meses si cada uno de los progenitores se toma al menos dos meses.

Actualmente existe ya amplia evidencia acumulada sobre el funcionamiento de los permisos parentales, su uso diferencial por parte de hombres y mujeres y sus efectos sobre la división del trabajo, sobre todo en base al análisis de la ya larga experiencia de los países nórdicos. En estos países los permisos parentales se instauraron con vocación igualitaria, pero treinta años de aplicación han proporcionado numerosos argumentos para cuestionarse su diseño, sobre todo por la cláusula de transferibilidad entre progenitores que se estableció desde el principio y que ahora se está matizando con una cuota intransferible cada vez mayor.

Todos los indicios apuntan a que los permisos parentales conjuntos (hasta ahora disfrutados por parte de las mujeres en su inmensa mayor parte) tienen un efecto negativo sobre la división sexual del trabajo en la medida en que alejan a las mujeres del mercado de trabajo y aumentan la segregación y la brecha salarial. El efecto es mayor cuanto mayor es la diferencia de dedicación entre mujeres y hombres.

Expertos/as y autoridades europeas coinciden en afirmar que la primera característica que deberían tener los permisos parentales para que su uso fuera más igualitario y no incrementaran la división sexual del trabajo es la de la intransferibilidad, pues los hombres tienden a tomarse solamente la parte intransferible. En segundo lugar, deben ser pagados a una tasa de reemplazo del salario cercana al 100% y, por último, no deben ser largos.

A pesar de estas evidencias, sigue existiendo la idea de que los permisos parentales son, en general, positivos para mantener a las mujeres en el empleo, aún con su diseño actual y su uso casi exclusivo por parte de las mujeres. Esta afirmación, que se repite reiteradamente, responde a una visión de la sociedad en la que no se concibe una dedicación de los hombres al trabajo doméstico ni a la dedicación a los cuidados personales. Consecuentemente con esa visión, las dos únicas alternativas que se imaginan son que las mujeres sean amas de casa a tiempo completo o que compatibilicen las tareas domésticas y de cuidado familiar con el trabajo asalariado. En cambio, la consideración de una tercera alternativa, la de una distribución igualitaria del trabajo doméstico y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, permite establecer esta referencia de comparación e interpretar la experiencia para diseñar reformas que permitan su consecución.

Bajo una óptica verdaderamente igualitaria, son cuestionables algunas interpretaciones que integran en el mismo tipo de medidas favorecedoras del empleo de las mujeres tanto los servicios de educación infantil como los permisos parentales, tanto si son conjuntos como si son individuales; o la definición de generosidad de los permisos parentales que se utiliza frecuentemente (por ejemplo, en un estudio promovido por el Ministerio de Hacienda sueco.–Nyberg, 2004) calculada como el producto de la duración por el nivel de la prestación, a pesar de que éstas son variables que influyen en sentidos contrarios. La misma “generosidad” así definida tendrían los permisos cortos y bien pagados, que sabemos que son los que se toman los hombres, que los largos y mal pagados, que casi solamente se toman las mujeres).

Los permisos parentales no son una pieza aislada. Para explicar las tendencias observadas en muchos países, y los efectos sobre la división sexual del trabajo, es necesario considerar el entorno regulatorio en el que se inscriben y el modelo de sociedad que inspira el resto de las políticas públicas. Por encima de una retórica igualitaria, las reformas que se están llevando a cabo van, en mayor o menor medida, en la dirección de implicar a los hombres en el cuidado en cierto modo (no al 50%), pero también en la dirección de dar a las mujeres mayores facilidades para que carguen con la mayor parte y mantengan su inserción en el empleo en la medida en la que puedan compatibilizarlo. Las facilidades e incentivos al tiempo parcial son un elemento importante en este conjunto de medidas. Así, se puede ver que la integración de las mujeres europeas al empleo no ha sido ni mucho menos completa. Hasta el punto de que, si en lugar de comparar las tasas de empleo comparamos las tasas de empleo a tiempo completo equivalente (donde, por ejemplo, dos empleos a media jornada contarían como uno solo a jornada completa), la diferencia entre España y otros países es menos apreciable (véase gráfico 10). Y es que la integración de las mujeres al empleo de calidad solo podrá hacerse con una red de servicios públicos adecuada y con medidas que impliquen a los hombres al 50% en el cuidado.

Por todo lo anterior, cobra fuerza la necesidad de considerar los permisos parentales como un elemento más y junto con las demás medidas debe insertarse en todo el conjunto del resto de las políticas. Para esta comparación, lo determinante no es tanto el nivel de prestaciones, ni siquiera el nivel de gasto público (Alemania tiene el mismo gasto social en política familiar que Suecia en términos del PIB), sino en qué sentido se utiliza ese gasto público y qué impacto tiene sobre la igualdad de género.

Los permisos parentales son una de las medidas que, con una apariencia igualitaria, puede ser un mecanismo importante para mantener la desigualdad sexual de dedicación al cuidado, a menos que evolucionen hacia la intransferibilidad y se acompañen de otras medidas que realmente consigan un uso igual por parte de hombres y de mujeres y permitan avanzar en la corresponsabilidad.

## Bibliografía

- Afsa, D. (1999): *“L’allocation parentale d’éducation: entre politique familiale et politique de l’emploi”*. En *Données sociales*. La société française. INSEE, París.
- Aldous, Joan; Gail M. Mulligan, and Bjarnason, Thoroddur. 1998: *“Fathering over Time: What Makes the Difference?”*. *Journal of Marriage and the Family* 60:809-820.
- Anxo, Dominique; Colette Fagan; Mark Smith; Marie-Thérèse Letablier; Corinne Perraudin (2007): *Parental leave in European Companies*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.  
En <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf>.
- Björklund, Anders (2006): *Does family policy affect fertility?* *Journal of Population Economics* <http://www.springerlink.com/content/yv4050266812j27n/fulltext.pdf>.
- Blundell, R. y T. MaCurdy (1998): *Labour Supply: A review of alternative approaches*. Institute for Fiscal Studies Working paper series, nº W98/18.
- Bruning, G. and Plantenga, J. (1999): *“Parental leave and equal opportunities: Experiences in eight European countries”*, *Journal of European Social Policy*, vol. 9, nº 3, pp. 195-209.
- Comisión Europea (2003): INFORME DE LA COMISIÓN sobre la aplicación de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. [COM(2003) 358 final]. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2003/com2003\\_0358es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2003/com2003_0358es01.pdf).
- (2007): Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Consejo de Europa (2005): *Parental leave in Council of Europe member States*. En [http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/PDF\\_CDEG\(2004\)14%20FINAL\\_E.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG(2004)14%20FINAL_E.pdf).
- Datta Gupta, Nabanita; Nina Smith and Mette Verner (2006): *Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?* IZA DP nº 2014. <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp2014.pdf>
- Ekberg, John; Rickard Eriksson y Guido Friebel (2003): *“Sharing Responsibility? Short- and Long-term Effects of Sweden’s ‘Daddy-Month’ Reform”*. WP SOFI. <http://www.sofi.su.se/wp/WP04-3.pdf>
- Eriksson, Rickard (2005): *Parental Leave in Sweden: The Effects of the Second Daddy Month*. [http://swopec.hhs.se/sofiwp/abs/sofiwp2005\\_009.htm](http://swopec.hhs.se/sofiwp/abs/sofiwp2005_009.htm).
- Fagan, C. and Hebson, G.; European Commission, (2006): *“Making work pay” debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Ferraniny, Tommy (2006): *Families, States and Labour Markets. Institutions, causes and consequences of family policy in post-war welfare states*.
- Gornick, Janet C. y Meyers, Marcia K. (2006): *Institutions that Support Gender Egalitarianism in Parenthood and Employment*. Real Utopias Project.

- [http://www.havenscenter.org/real\\_utopias/2006documents/Gornick\\_Meyers\\_2006\\_Institutions\\_Gender\\_Egalitarianism.pdf](http://www.havenscenter.org/real_utopias/2006documents/Gornick_Meyers_2006_Institutions_Gender_Egalitarianism.pdf).
- Gustafsson (2005): *Impacto de género de los impuestos sobre la renta. Desincentivos al trabajo de las mujeres casadas producidos por la tributación conjunta*. En Pazos (ed): Política Fiscal y Género. Instituto de Estudios Fiscales.
- Hoffmann, Edeltraud y Ulrich Walwei, (2003): “*The Change in Work Arrangements in Denmark and Germany. Erosion or Renaissance of Standards?*”, en Houseman, Susan y Osawa, Machiko (eds.) *Nonstandard Work in Developed Economics, Causes and Consequences*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, EEUU.
- Kaufman, Gayle and Peter Uhlenberg (2000): “*The Influence of Parenthood on the Work Effort of Married Men and Women*”. *Social Forces* 78:931-949.
- Moss, P. and Deven, F. (eds.) (1999): *Parental leave: Progress or pitfall?*, Brussels, NIDI/CBGS Publications.
- Moss, Peter y O'Brien (2006): Margaret. *International Review of Leave Policies and Related Research*.
- Moss, Peter y Wall, Karin (2007): *International review of Leave Policies and Related Research 2007*.
- 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.  
<http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/sweden04/disspapSWE04.pdf>
- OCDE, 2002: *benefits and wages*
- 2004: *idem*
- OCDE, Comisión Europea (2003): *Indicators of unemployment and low wage traps (marginal effective tax rates on labour)*.- Aino Salomaki *et al.*
- Pazos-Morán, María (2005): “*Género e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Propuestas de reforma*”. En María Pazos-Morán (ed): *Política fiscal y género*. Publicado por el Instituto de Estudios Fiscales.
- (2006): “*Impuestos y Prestaciones: ¿Cómo tener en cuenta a las mujeres?*” en María Jesús Vara (ed): *Estudios de Género y Economía*. Editorial Akal, 2006.
- Plantenga, J. and Remery, C. (2005): *European Commission, Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2005/ke6905828\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf)
- Rós Valdimarsdóttir, Fríða (2006): *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*.
- Rubery, J.; Smith, M. y Fagan, C. (1999): *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*, Routledge, London.
- Ruhm, C. (1998): “*The Economic Consequences of Parental Leaves Mandates: Lessons From Europe*”. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, nº. 1  
<http://www.mitpressjournals.org/doi/abs/10.1162/003355398555586>

- Sainsbury, Diane (ed) (1999): *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford University Press.
- Schöne, Pål (2002): *Labour supply response to a cash-for-care subsidy*.  
[http://www.samfunnsforskning.no/files/P\\_2002\\_8.pdf](http://www.samfunnsforskning.no/files/P_2002_8.pdf)
- Sommestad, Lena (2002): *Gender Equality - A key to our future?* Discurso.
- Spiess, C. Katharina y Wrohlich, Katharina (2006): *The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving towards the Scandinavian Model*. DIW Berlín.
- Sundström y Duvander (2000): *Family division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden*.  
<http://cent.hgus.gu.se/~econhohl/socialforces2ny.pdf>
- Thoursie, Anna (2006): *The parental insurance's effects on employment and salaries different for women and men?*
- Villota, Paloma e Ignacio Ferrari (2004): *“Reflexiones sobre el IRPF desde la perspectiva de género: la discriminación fiscal del/de la segundo/a perceptor/a”*. Colección *Investigaciones*, nº 9/2004. Instituto de Estudios Fiscales

## ANEXO

### RESUMEN DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS EN ESPAÑA, FRANCIA Y ALEMANIA

#### ESPAÑA

#### 1. Descripción de la última reforma

Fecha	Contenido
24 de marzo de 2007	<p data-bbox="358 524 1146 587">En la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</p> <ul data-bbox="358 609 1146 1579" style="list-style-type: none"><li data-bbox="358 609 1146 711">– Se disminuyen los periodos necesarios de cotización para la prestación de maternidad y se instaura un subsidio de maternidad para las trabajadoras que no lleguen a esos periodos</li><li data-bbox="358 733 1146 970">– Se permite acumular en jornadas completas la reducción de jornada por lactancia de una hora al día durante nueve meses. Este permiso sigue pudiendo “ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”, pero aparece como un derecho de “la trabajadora”; y la nueva posibilidad de acumulación en jornadas completas también es un derecho de “la mujer, por su propia voluntad”.</li><li data-bbox="358 991 1146 1161">– Se establece el permiso de paternidad intransferible de 13 días pagados por la Seguridad Social al 100%, a disfrutar por el “otro progenitor” (el padre en nacimientos de parejas heterosexuales) durante o inmediatamente después del permiso de maternidad.</li><li data-bbox="358 1183 1146 1352">– Se aumenta de uno a dos años la reserva del puesto de trabajo y el periodo considerado como cotizado de la excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años (estas cotizaciones son únicamente a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad).</li><li data-bbox="358 1374 1146 1579">– Se aumentan las facilidades para la reducción de jornada: ahora por hijo menor de 8 años (antes 6) con disminución proporcional del salario, mínimo 1/8 (antes 1/3) y máximo 1/2 de la jornada. Por primera vez se consideran como cotizados los periodos de reducción de jornada durante los dos primeros años (a los mismos efectos que en el caso de las excedencias).</li></ul>

**2. Situación de permisos y prestaciones para el cuidado de niños/as en casa en 2007 (después de la Ley de Igualdad):**

<b>Para la mujer</b>	<b>Para el hombre</b>	<b>Conjunto</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antes del parto: nada obligatorio</li> <li>- Después del parto: 6 semanas obligatorias, pagadas al 100% del salario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 13 días intransferibles pagados por la Seguridad Social al 100% del salario.</li> <li>- 2 días de permiso a cargo de la empresa sin variación en el salario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 semanas transferibles del permiso de maternidad (aunque son titularidad de la madre), pagadas al 100%.</li> <li>- Excedencia por cuidado de hijo/a menor de 3 años (puede ser fraccionada, pueden ser los dos a la vez salvo que estén en la misma empresa y el empresario ponga inconvenientes):               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computable a efectos de antigüedad.</li> <li>• Derecho a asistencia a cursos de FP.</li> <li>• Conservación del puesto de trabajo durante el primer año.</li> <li>• Derecho a reducción de jornada por hijo menor de 8 años con disminución proporcional del salario, mínimo 1/8 y máximo 1/2 de la jornada.</li> </ul> </li> </ul>

Nota: Estas prestaciones y permisos son para todos los trabajadores/as, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, de todos los regímenes de la Seguridad Social

## 1. Descripción de la última reforma

Fecha	Contenido
1 de enero de 2004	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="358 405 1146 542">– Una nueva prestación llamada “complemento de libre elección de actividad” (complément de libre choix d’activité.-CLCA) sustituye a la anterior llamada “prestación parental de educación” (allocation parentale d’éducation.- APE).</li> <li data-bbox="358 560 1146 697">– La APE era una prestación sustitutiva de las rentas del trabajo para el progenitor que redujese o cesase su actividad profesional para cuidar al menos a dos hijos/as hasta que el más pequeño/a cumpliera 3 años.</li> <li data-bbox="358 715 1146 815">– La CLCA extiende a las personas que cesen o reduzcan su actividad profesional para cuidar al menos a un hijo/a menor de 3 años.</li> <li data-bbox="358 833 1146 1006">– Las personas elegibles para ser beneficiarias de la CLCA son aquellas que hayan acumulado dos años de cotizaciones (durante los dos años anteriores al nacimiento para el primer hijo/a, durante los cuatro años para el segundo y durante los 5 años para el tercero).</li> <li data-bbox="358 1024 1146 1124">– Importes en 2007: 530,72 euros a tiempo completo; 403,56 euros con una actividad máxima del 50%; 305,17 euros en el caso de una actividad entre el 50% y el 80%.</li> </ul>

Nota: La CLCA no está sujeta a comprobación de rentas familiares, al contrario que la prestación básica por hijo (allocation de base), que solamente se paga por debajo de un cierto nivel de ingresos familiares).

## 2. Situación de permisos y prestaciones para el cuidado de niños/as en casa en 2007:

Para la mujer	Para el hombre	Conjunto
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antes del parto: Dos semanas obligatorias (pero en caso de nacimientos prematuros las dos semanas de antes se añaden al periodo posterior al parto).</li> <li>- Después del parto:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 semanas obligatorias, pagadas al 100%.</li> <li>- 10 semanas intransferibles, pagadas al 100%.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 13 días intransferibles pagados por la Seguridad Social al 100%.</li> <li>- 2 días pagados a cargo de la empresa sin variación en el salario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CLCA: hasta que el hijo/a cumpla 3 años. 530,72 euros mensuales a tiempo completo.</li> </ul>

**1. Descripción de la última reforma**

Fecha	Contenido
1 de enero de 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="358 407 1146 505">– La Ley de la prestación y el permiso parental.–Gesetz zur Einführung des Elterngeldes. Sustituye a la anterior regulación del permiso parental.</li> <li data-bbox="358 529 1146 1112">– Anteriormente había un permiso conjunto para ambos progenitores (simultáneamente o sucesivamente) de hasta un máximo total de 3 años entre los dos. Durante los dos primeros años, el progenitor que no trabajaba a tiempo completo (30 o más horas a la semana) tenía derecho a una prestación, independientemente de la historia laboral anterior. El importe de esta prestación dependía de los ingresos familiares: durante los seis primeros meses ascendía a 300 euros mensuales para familias con ingresos menores de 30.000 euros anuales (23.000 euros anuales en el caso de familias monoparentales). Durante los 18 meses restantes la prestación era variable, alcanzando el importe máximo de 300 euros por mes para familias con ingresos menores de 16.500 euros (13.500 euros en el caso de familias monoparentales) y disminuyendo a una tasa del 62,4% de los ingresos por encima de ese umbral. Esta prestación estaba libre de impuestos y era compatible con las ayudas de asistencia social.</li> <li data-bbox="358 1135 1146 1443">– La reforma sustituye el permiso anterior por uno de una duración máxima equivalente a catorce meses a tiempo completo, a repartir entre los dos progenitores y con una cuota de dos meses intransferibles para cada uno. Puede disfrutarse simultánea o sucesivamente, a tiempo parcial o a tiempo completo. La prestación asciende al 67% de los ingresos medios de los últimos doce meses anteriores al parto, con un máximo de 1.800 euros mensuales y un mínimo de 300 euros mensuales, aún en el caso de que los ingresos previos fueran nulos.</li> </ul>

## 2. Situación de permisos y prestaciones para el cuidado de niños/as en casa en 2007

Para la mujer	Para el hombre	Conjunto
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antes del parto: nada obligatorio (puede tomárselo todo después del parto si declara explícitamente que es su decisión personal, aunque en principio son seis semanas antes y ocho semanas después).</li> <li>- Después del parto:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 semanas obligatorias pagadas al 100%;</li> <li>- Seis semanas intransferibles al 100%.</li> <li>- Dos meses intransferibles correspondientes a la cuota del nuevo permiso parental, pagados al 67%.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos meses intransferibles correspondientes a la cuota del nuevo permiso parental, pagados al 67%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 meses del nuevo permiso parental, pagados al 67%.</li> </ul>