esade

EsadeEcPol - Center for Economic Policy

¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad en España?

AUTORES

Lidia Farré
(IAE-CSIC & BSE)

Libertad González
(UPF & BSE)

Claudia Hupkau
(CUNEF & CEP, LSE)

Jenifer Ruiz-Valenzuela
(UB, IEB & CEP, LSE)

Apoyo en la visualización:
Carlos Isla, EsadeEcPol

Agradecimientos:
Las autoras agradecen a la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y la Oficina del Dato de la Seguridad Social su ayuda con la obtención de los datos. Jenifer Ruiz-Valenzuela y Claudia Hupkau agradecen el apoyo de la Fundación Ramón Areces mediante la ayuda concedida en el marco del XXII Concurso Nacional para la Adjudicación de Ayudas a la Investigación en Ciencias Sociales. Lídia Farré, Claudia Hupkau y Jenifer Ruiz-Valenzuela agradecen la ayuda del Ministerio de Ciencia e Innovación, PID2022-140206OB-I00.

Línea de investigación:

Género y Desigualdad

Dirigida por
Jenifer Ruiz-Valenzuela

EsadeEcPol Brief #46 Marzo 2024

RESUMEN EJECUTIVO

Durante los últimos años, los permisos de paternidad en España se han ido ampliando progresivamente hasta convertirse en los más generosos de la OCDE. Desde 2021, el permiso de paternidad en España es de 16 semanas, igualando su duración a la del permiso de maternidad. Este nivel se ha alcanzado a través de sucesivas reformas que han incrementado la duración del permiso pasando de 2 semanas antes de 2017 hasta las 16 semanas actuales. Además, desde 2021, el permiso de paternidad es intransferible y las primeras seis semanas son obligatorias. A partir de la séptima semana, el permiso puede fraccionarse, alternándose con períodos de reincorporación al trabajo, durante el primer año de vida del menor.

El objetivo principal de estas reformas es el de promover la igualdad de género en el mercado de trabajo y en los cuidados a menores. Para evaluar hasta qué punto se han conseguido estos objetivos analizamos cómo ha cambiado el comportamiento de los padres y madres tras las diferentes extensiones de permisos.

Este estudio ha sido posible gracias a los datos administrativos de todos los procesos de permisos por maternidad y paternidad disfrutados entre enero de 2016 y marzo de 2019, y del subsidio por Nacimiento y Cuidado de Menor desde abril de 2019 y hasta enero de 2022, facilitados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

En el presente análisis encontramos que:

- → Conforme se ha extendido la generosidad del permiso de paternidad, los hombres han reaccionado disfrutando de casi la totalidad de las semanas disponibles.
- → Durante los años en que los padres podían transferir semanas de su permiso a las madres (hasta 4 semanas en 2019 y hasta 2 en 2020), la duración promedio del permiso materno se mantuvo en 16 semanas, sugiriendo que los padres disfrutaron de casi la totalidad de sus semanas de permiso.

esade

EsadeEcPol - Center for Economic Policy

La introducción de la opción de fraccionar el permiso en varios periodos está causando importantes cambios en el comportamiento:

- Antes de introducir la posibilidad de fraccionar el permiso, los padres disfrutaban del 100% de su permiso a la vez que la madre. Hoy, solo el 50% de los padres disfruta de la totalidad de su permiso simultáneamente con la madre.
- Actualmente, en promedio, 12 de las 16 semanas de permiso – el 75% - que disfrutan los padres de menores nacidos desde enero 2021 se están tomando simultáneamente con la madre.
- En abril 2019, poco más del 20% de los padres fraccionaba el permiso. Entre los hombres que fueron padres desde enero de 2021, más del 50% lo hace, y suelen optar por un periodo inicial de unas siete semanas junto a la madre, y periodos sucesivos que acostumbran a disfrutar una vez finalizado el permiso de maternidad. Esto resulta en un aumento del tiempo total que los menores pueden estar a cargo de alguno de sus progenitores.
- Hay variaciones significativas en el porcentaje de padres que decide fraccionar el permiso en función de su comunidad autónoma de residencia o sector económico de trabajo:
    - Por comunidades autónomas: en Canarias, Andalucía y Extremadura solo el 35-45% de los padres divide el permiso, frente al 70% de Navarra, La Rioja y el País Vasco.
    - Por sectores económicos: la hostelería y la agricultura son los que presentan menores tasas de fraccionamiento, mientras que, en el sector de la información y comunicación, así como en el de las actividades financieras y profesionales, más del 70% de los padres optan por fraccionar el permiso. Esto sugiere que el fraccionamiento del permiso es una práctica más habitual en los sectores más competitivos y con trabajadores con más nivel de formación.
- Estos patrones sugieren que la distribución del tiempo de permiso está influida por factores como el nivel educativo o ingreso de los padres, o las características del empleo, como la aceptación o facilidad para dividir el permiso.
- Las diferencias en la duración media de los permisos de paternidad entre sectores o CCAA, generalmente son inferiores a una semana. Los sectores que concentran un mayor porcentaje de ocupaciones con bajo nivel educativo (por ejemplo, agricultura, industria, construcción, transporte, o comercio) tienen una duración media algo menor que aquellos sectores con un mayor porcentaje de ocupaciones de mayor nivel educativo (como educación o sanidad).
- En la actualidad, solo el 4,5% de los padres elige disfrutar de las semanas no obligatorias del permiso de paternidad a tiempo parcial, es decir combinadas con empleo.
- Pensamos que el hecho de que en España los padres estén disfrutando en media de casi todas las semanas disponibles (algo que no es necesariamente la norma en los países de nuestro entorno) se debe a la combinación de tres factores: el hecho de que no sean transferibles al otro progenitor; la generosidad de su retribución (100% del salario); y la obligatoriedad de las seis primeras semanas tras el nacimiento del menor.
- Todavía el 75% (en promedio, 12 de 16 semanas) del permiso por paternidad se disfruta mientras la madre también está en casa. Aunque existe evidencia que la presencia del padre en casa en los primeros meses después del parto puede tener efectos positivos para la salud de la madre, esta tendencia también puede limitar el efecto positivo de la política en aumentar la involucración del padre en el cuidado de los menores.

Concluimos que más investigación es necesaria para evaluar el impacto de estas reformas sobre la promoción de la igualdad de género. La evidencia existente apunta a resultados contradictorios en cuanto al impacto sobre la brecha de género en el mercado laboral, y varios estudios encuentran un aumento en la participación de los padres en los cuidados de los menores. También es importante destacar que, como sugieren otros estudios, algunos efectos asociados a estos efectos pueden manifestarse en el más largo plazo o entre las generaciones venideras.

1. Introducción

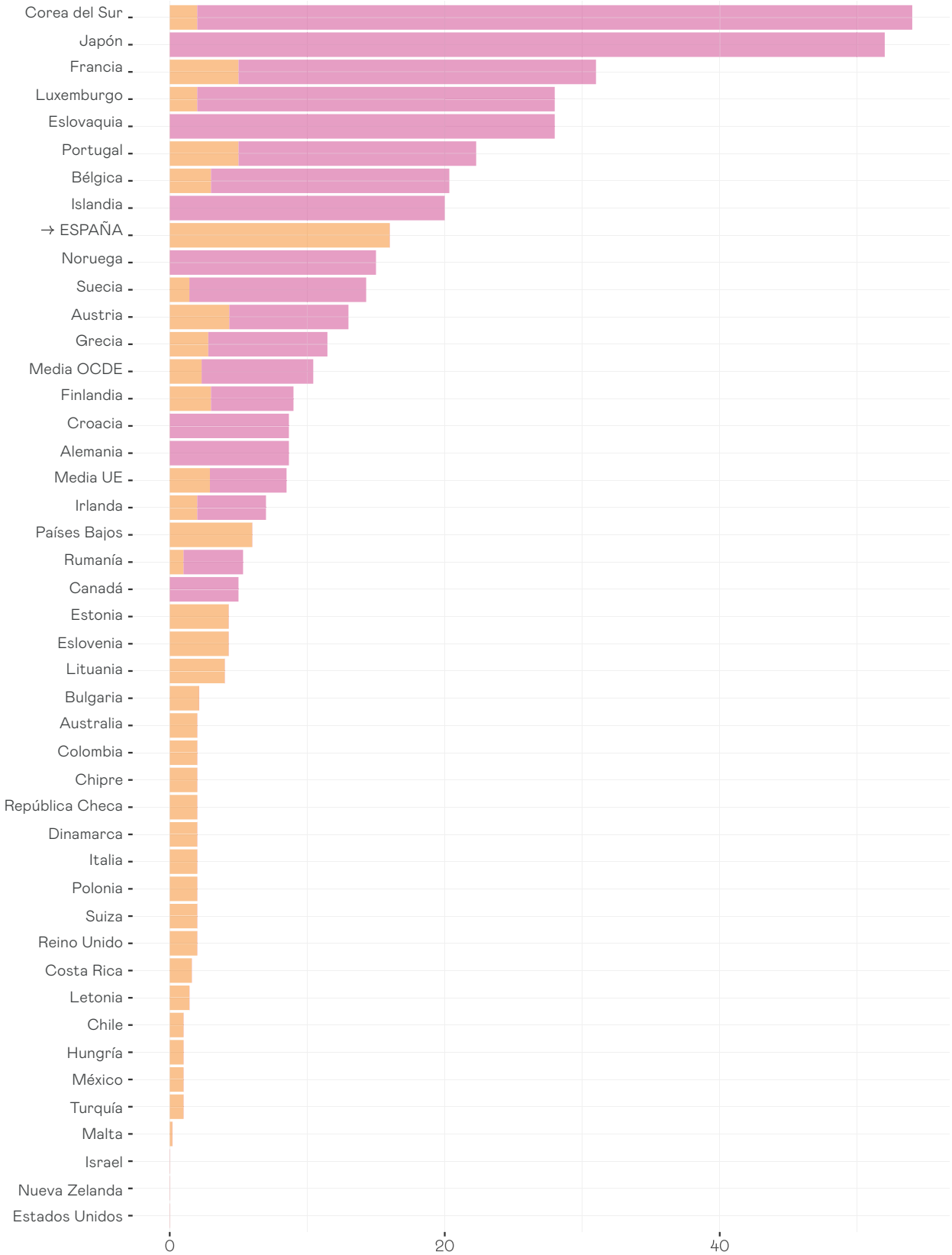
En la mayoría de las economías avanzadas, las políticas familiares diseñadas para apoyar a madres y mujeres embarazadas llevan en vigor desde principios del siglo XX (Wikander et al., 1995). En sus inicios, estas medidas estaban pensadas para proteger tanto la salud de las madres como la de los hijos. Con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, los permisos por maternidad se convirtieron en una herramienta importante para conciliar trabajo y vida familiar. Durante las últimas décadas y con el objetivo de promover la igualdad de género en el mercado de trabajo y en los cuidados a menores, algunos países empezaron a introducir los permisos de paternidad no transferibles (es decir, semanas adicionales de permiso reservadas exclusivamente para los hombres). El objetivo de estas políticas es aumentar la participación de los padres en el cuidado de los niños desde edades tempranas, reduciendo así la penalización salarial asociada a la maternidad (Farré y González, 2019; Kleven et al., 2019; Hupkau y Ruiz-Valenzuela, 2022), y fomentar la igualdad de género tanto en el hogar como en el mercado laboral.

Así, llegamos al año 2022 con la mayoría de los países de la OCDE ofreciendo algunas semanas de permiso remunerado reservado para los padres (OCDE, 2022). En promedio, los padres en los países de la OCDE tienen derecho a poco más de 10 semanas de permiso remunerado. España introdujo dos semanas de permiso por paternidad remunerado en 2007. Entre 2017 y 2021, una serie de cinco reformas han extendido el número de semanas de permiso con protección del empleo y con sustitución total del salario a 16, igualando su duración a la del permiso por maternidad[1]. Como muestra el Gráfico 1, para los países de la OCDE, las 16 semanas actualmente disponibles para los padres en España sitúan al país en primer lugar en cuanto a la generosidad del permiso exclusivamente reservado a los padres, y en noveno lugar si tenemos en cuenta el número total de semanas de permiso retribuido para que los hombres puedan estar a cargo de sus hijos. Además, y a diferencia de otros países, en España, las primeras seis semanas de permiso tras el nacimiento de un hijo son obligatorias para los padres (igual que lo son para las madres), lo que significa que su uso debería ser universal.

1 El nombre del subsidio cambió en 2019, cuando se suprimieron las prestaciones por maternidad y paternidad, y se introdujo el subsidio por Nacimiento y Cuidado de Menor. Para simplificar, seguiremos refiriéndonos a los permisos disfrutados por los padres como "permisos de paternidad", en consonancia con el término inglés generalmente utilizado en la literatura ("paternity leave").

Gráfico 1. Permisos remunerados existentes para los padres

Permisos de paternidad y permisos adicionales para ambos progenitores



Fuente: Disponible en: OECD Family Database, Tabla PF2.1. [https://www.oecd.org/els/family/database.htm] | EsadeEcPol

Utilizando los datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) del universo de permisos de paternidad y maternidad, en este *policy brief* describimos el uso que se ha hecho del permiso de paternidad desde 2017, cuando entró en vigor la primera de las cinco extensiones. Nuestro análisis muestra que a medida que las distintas reformas han extendido la generosidad del permiso de paternidad, los hombres han reaccionado disfrutando de casi la totalidad de semanas disponibles.

Además, con el tiempo, vemos un incremento sostenido en el número de padres que deciden fraccionar el permiso de paternidad, una opción que está disponible desde julio de 2018. En enero de 2022, más de la mitad de los padres hacen un uso fraccionado del permiso de paternidad. Entre los hombres que fraccionan su permiso, inicialmente disfrutan de un permiso de duración similar al del número de semanas obligatorias, y posteriormente al permiso de la madre, agotan prácticamente todas las semanas restantes. De esa manera, ha ido aumentando el tiempo que el menor está cuidado por uno de sus padres en los primeros meses de su vida.

A parte de la posibilidad de fraccionar el permiso, en 2018 también se introdujo la opción de disfrutar de las semanas no obligatorias del permiso a tiempo parcial. Los datos administrativos indican que, para nacimientos en enero de 2022, sólo el 4.5% hacía uso de esa posibilidad, aunque la tendencia está en alza.

Mientras que no vemos diferencias notables en la duración del permiso de paternidad entre Comunidades Autónomas o sectores económicos, sí observamos importantes diferencias en el porcentaje de padres que decide fraccionar el permiso de acuerdo a estas dos dimensiones. Esta variación tanto territorial como sectorial sugiere que ciertos aspectos del uso de los permisos siguen estando determinados, o bien por características de los padres (por ejemplo, nivel educativo o renta), o bien por características de los empleos que ocupan, donde puede variar la aceptación o facilidad de fraccionar el permiso.

Nuestro análisis detallado de los microdatos sobre el uso de los permisos de paternidad y maternidad nos permite avanzar en el conocimiento de los cambios en la distribución de las responsabilidades familiares dentro de los hogares españoles. El incremento en el porcentaje de hombres que fraccionan el permiso de paternidad, y que por tanto estarían a cargo del menor mientras las madres se reincorporan al mercado de trabajo, podría alterar las dinámicas familiares, las normas sociales sobre los roles de género y, por último, pero no por ello menos importante, la evolución de las brechas de género en el mercado de trabajo.

2. Las reformas del permiso de paternidad

En 2007, España introdujo trece días de permiso remunerado de paternidad. La duración de dicho permiso permaneció sin cambios hasta 2017. Desde entonces, se han introducido cinco extensiones. El permiso pasó de dos a cuatro semanas en enero de 2017, a cinco semanas en julio de 2018, a ocho semanas en abril de 2019, a 12 semanas en enero de 2020 y a 16 semanas en enero de 2021. Esta última extensión equipara la duración del permiso de paternidad al de maternidad. Durante este mismo período, la legislación sobre el permiso de maternidad no ha sufrido cambios significativos. Desde 1989, las madres tienen disponibles 16 semanas de permiso por ley, con seis de esas semanas, las que siguen al nacimiento del bebé, de naturaleza obligatoria. Las otras diez semanas restantes podían ser compartidas con el padre. En la práctica, muy pocas madres compartían su permiso con los padres (Farré y González, 2019), y esta posibilidad fue eliminada en 2019.

Existen otras políticas que ayudan a la conciliación de la vida laboral y familiar en España. Por ejemplo, desde 2013, después del período por permiso remunerado, cualquiera de los progenitores puede disfrutar de un permiso parental no remunerado (o excedencia) de hasta tres años, con derecho a incorporarse al mismo puesto de trabajo. Además, desde 1999, uno de los progenitores puede reducir su jornada laboral hasta un 50% (con una reducción proporcional de salario) hasta que el descendiente cumpla 12 años[2]. En la práctica, muy pocos padres hacen uso del permiso no remunerado o de la reducción de horas, siendo las madres las que se acogen en mayor proporción a estas políticas. Por ejemplo, en 2010, casi el 20% de las mujeres menores de 45 años elegible para la reducción de jornada por cuidado de menores hacía uso de ella, mientras que el porcentaje entre hombres con las mismas características era casi nulo (Fernandez-Kranz y Rodríguez-Planas, 2021). La desigual aceptación de las políticas de conciliación por sexos también se ve reflejada en el hecho de que, en 2019, las mujeres con hijos entre 0 y 15 años tenían una probabilidad más de 7 veces mayor de estar trabajando a tiempo parcial que hombres con hijos de la misma edad. Dicha probabilidad casi no varía entre hombres y mujeres sin hijos (Hupkau y Ruiz-Valenzuela, 2022).

La primera extensión del permiso de paternidad, de dos a cuatro semanas, entró en vigor el 1 de enero de 2017 (Ley 9/2009, de 6 de octubre). Esta extensión estaba reservada a los padres y no podía ser compartida ni transferida a la madre. Además, las cuatro semanas completas debían tomarse de una vez, comenzando el día del nacimiento del menor.

2 Esta política fue introducida en 1999 e inicialmente eran elegibles los padres de menores de 6 años. El límite de edad fue incrementado a 8 años en 2007 y a 12 años en 2013.

La extensión de 2018 (Ley 6/2018 de 3 de julio), de cuatro a cinco semanas, entró en vigor el 5 de julio de 2018 e introdujo por primera vez la posibilidad de dividir el permiso de paternidad en diferentes períodos. Las primeras cuatro semanas debían tomarse justo después del nacimiento, mientras que la quinta semana podía tomarse en cualquier momento antes de que el menor cumpliera nueve meses, ya fuese a tiempo completo o parcial. Estas dos primeras extensiones las llevó a cabo el gobierno del Partido Popular.

El 1 de marzo de 2019, el gobierno socialista aprobó la "Ley de Medidas Urgentes para Garantizar la Igualdad entre Hombres y Mujeres", pero no entró en vigor hasta el 1 de abril de 2019. Esta ley suprimió los permisos por maternidad y paternidad e introdujo el nuevo subsidio por Nacimiento y Cuidado del Menor y anunció el aumento escalonado del número de semanas reservadas para los padres de cinco a ocho semanas para todos los menores nacidos a partir del 1 de abril de 2019, a 12 semanas para los nacidos a partir del 1 de enero de 2020, y a 16 semanas para los nacidos a partir del 1 de enero de 2021.

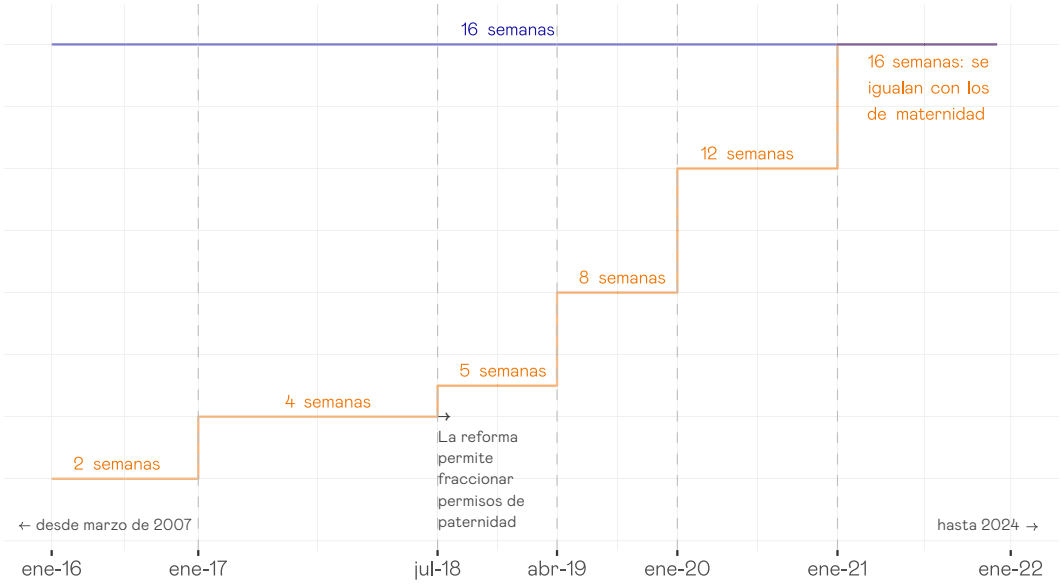
Además del aumento en la generosidad de la duración del permiso de paternidad, la ley de 2019 introdujo la obligatoriedad de la parte inicial de estos permisos. La duración de la parte obligatoria del permiso ha ido aumentando gradualmente a medida que también aumentaba el número de semanas totales. Así, se pasó de dos semanas obligatorias en 2019, a cuatro semanas en 2020, y a seis semanas en 2021. Otra novedad de la ley de 2019 fue que, de las ocho semanas otorgadas, cuatro podían transferirse a la madre. En 2020, sólo dos semanas podían transferirse a la madre, y finalmente, en 2021 dejaron de permitirse transferencias de semanas de padres a madres. También a partir de 2018, una parte del permiso de paternidad puede tomarse a tiempo parcial o completo y en cualquier momento antes de que el menor cumpla 12 meses. La Tabla 1 sintetiza las características de las distintas reformas y el Gráfico 1 muestra la evolución de los permisos a lo largo del tiempo.

Tabla 1. Cambios en las normas de permisos por maternidad y paternidad en España

Período	Permiso de maternidad	Permiso de paternidad	Pago
Antes de marzo 2007	16 semanas, las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto, las 10 semanas restantes pueden compartirse con el padre.	No había permiso de paternidad	100% del salario de la madre hasta 2.996,10€
Desde marzo 2007	16 semanas, las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto, las 10 semanas restantes pueden compartirse con el padre.	2 semanas (no obligatorias), deben tomarse de una vez, no se pueden compartir con la madre, se deben tomar antes de los 12 meses del niño.	100% del salario hasta 3.642€
Desde el 1 de enero de 2017	16 semanas, las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto, las 10 semanas restantes pueden compartirse con el padre.	4 semanas (no obligatorias), deben tomarse de una vez, no se pueden compartir con la madre, se deben tomar antes de que el menor cumpla 12 meses.	100% del salario hasta 3.751,20€
Desde el 5 de julio de 2018	16 semanas, las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto, las 10 semanas restantes pueden compartirse con el padre.	5 semanas (no obligatorias), las primeras 4 semanas deben tomarse de una vez inmediatamente tras el nacimiento, la última puede ser a tiempo completo o parcial, y se debe tomar antes de que el menor cumpla 9 meses, no se puede compartir.	100% del salario hasta 3.803,70€
Desde el 1 de abril de 2019	16 semanas, las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto, y 4 semanas pueden compartirse con el padre.	8 semanas, 2 semanas obligatorias inmediatamente tras el nacimiento, y las restantes 6 semanas pueden tomarse en cualquier momento antes de que el menor cumpla 12 meses. Estas últimas pueden ser a tiempo completo o parcial. 4 sem. pueden compartirse.	100% del salario hasta 4.070,10€
Desde el 1 de enero de 2020	16 semanas, las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto, 2 semanas pueden compartirse con el padre.	12 semanas, 4 semanas obligatorias inmediatamente tras el nacimiento, y las restantes 8 semanas pueden tomarse en cualquier momento antes de que el menor cumpla 12 meses. Estas últimas pueden ser a tiempo completo o parcial. 2 sem. pueden compartirse.	100% del salario hasta 4.070,10€
Desde el 1 de enero de 2021	16 semanas, las primeras 6 semanas obligatorias inmediatamente después del parto, las 10 semanas restantes pueden tomarse inmediatamente después del parto o más tarde. No se pueden compartir con el padre.	16 semanas, 6 semanas obligatorias inmediatamente tras el nacimiento, y las restantes 10 semanas pueden tomarse en cualquier momento antes de que el menor cumpla 12 meses. Estas últimas pueden ser a tiempo completo o parcial. No se pueden compartir.	100% del salario hasta 4.070,10€

Fuente: Elaboración propia de los autores en base a Boletín Oficial del Estado (2007, 2009, 2018, 2019).

Gráfico 2. Cambios en las normas de permisos por paternidad y maternidad en España

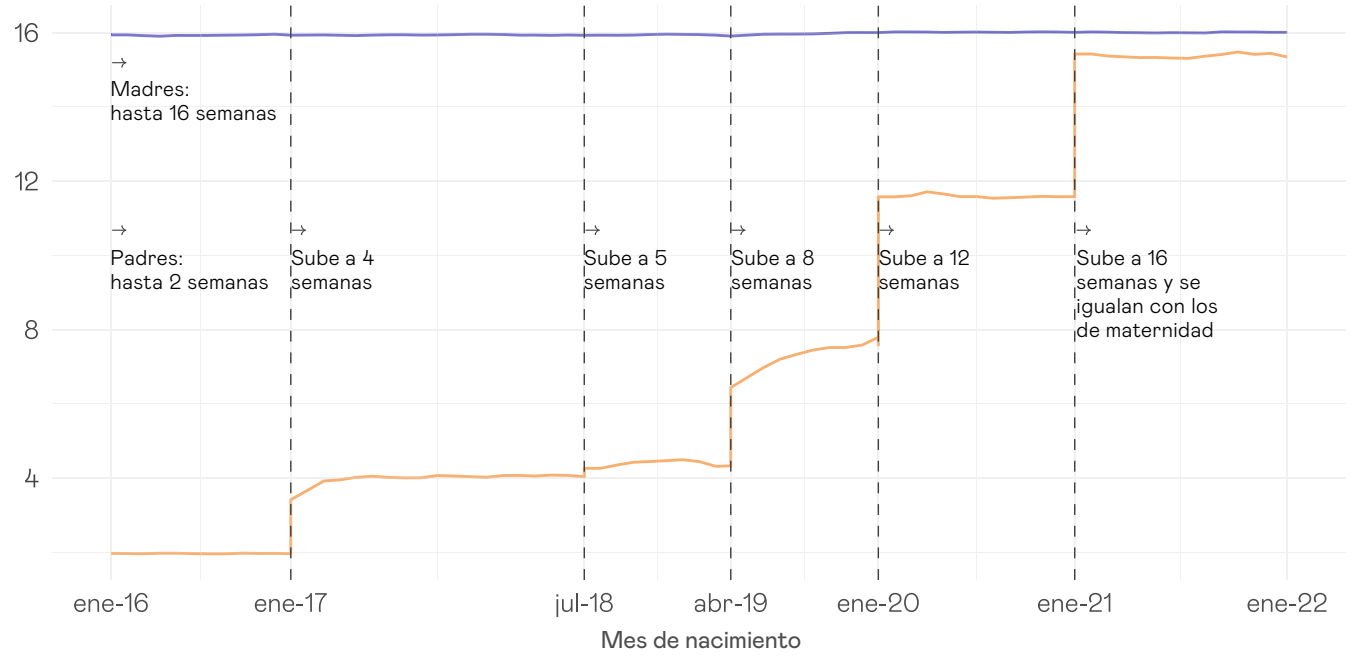


Nota: Elaboración propia a partir de los cambios legislativos recogidos en el Boletín Oficial del Estado (2007, 2009, 2018, 2019) | EsadeEcPol

3. ¿Cómo ha evolucionado el uso de los permisos de paternidad?

Con el fin de analizar cómo ha evolucionado el uso de los permisos de paternidad con las reformas introducidas en la última década, utilizaremos datos administrativos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), proporcionados por la Oficina del Dato de la Seguridad Social. En particular, tenemos datos disponibles para todos los procesos de permiso por maternidad y paternidad de nacimientos desde enero de 2016 hasta enero de 2022. Para este *policy brief*, nos centraremos en los nacimientos de aquellos progenitores que trabajan por cuenta ajena[3]. Esto incluye casi 1.3 millones de procesos iniciados por madres y casi 1.4 millones de procesos iniciados por padres. Descartamos para este análisis los datos asociados a partos múltiples, correspondiendo a aproximadamente el 2% de todos los procesos por maternidad/paternidad en el periodo de análisis.

Gráfico 3. Cambios en la duración media de los permisos de maternidad y paternidad · en semanas



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Oficina del Dato de la Seguridad Social | EsadeEcPol

Nota: Cálculos propios utilizando los datos administrativos del INSS y de la TGSS. Los datos son para trabajadores por cuenta ajena (régimen general) y excluyen aquellos progenitores con partos múltiples. Las líneas punteadas verticales indican la entrada en vigor de las diferentes extensiones del permiso de paternidad.

3 También excluimos observaciones con valores de las duraciones de los permisos que parecen no factibles, que se deben a errores en las fechas de inicio o fin de los permisos registrados en los datos administrativos. Las conclusiones no cambian mucho si incluimos los nacimientos de trabajadores por cuenta ajena o en otros regímenes especiales de la seguridad social.

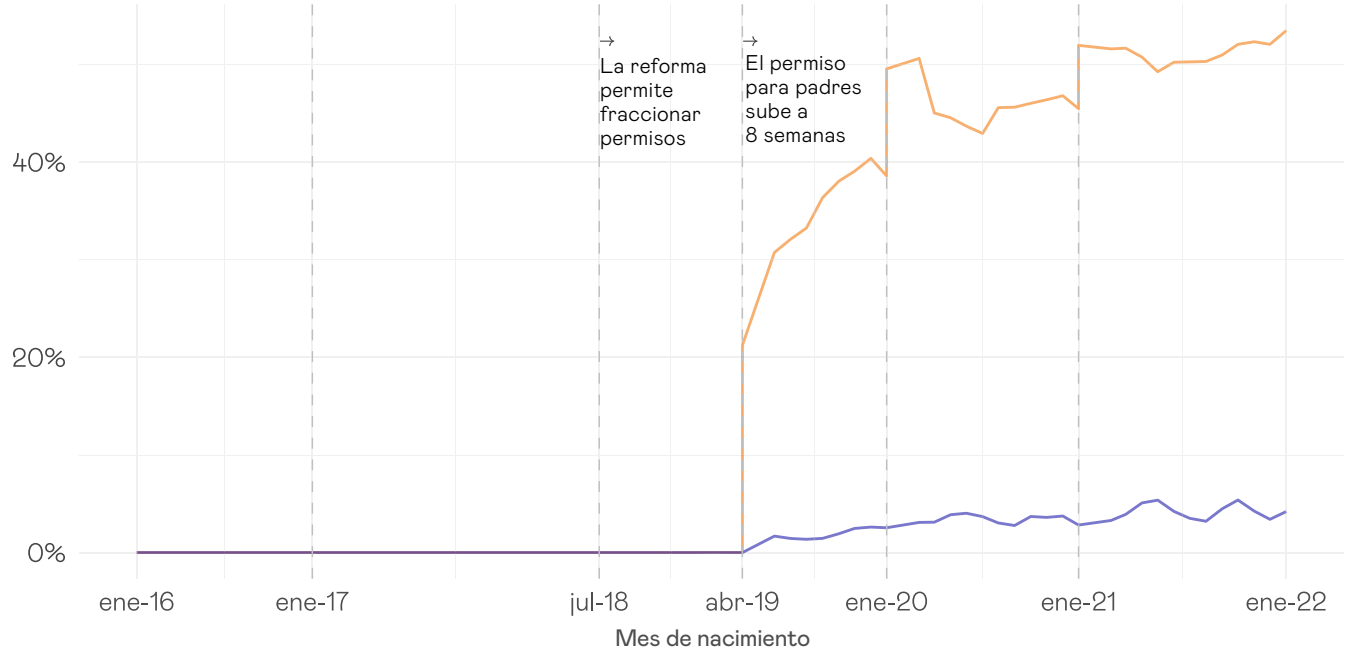
El Gráfico 3 muestra la duración media de todos los permisos de maternidad y paternidad en la muestra analizada. Las líneas punteadas verticales indican el inicio de cada una de las cinco extensiones. En primer lugar, podemos ver como la duración del permiso de maternidad se ha mantenido estable en 16 semanas. Esto nos indica que incluso en los periodos en los que los padres podrían ceder a las madres algunas de sus semanas de permiso, esta opción no habría sido utilizada. Sin embargo, la duración en semanas del permiso de paternidad se ha ido incrementando a medida que entraban en vigor las distintas reformas. El incremento, además, es sólo ligeramente inferior al máximo de semanas disponibles por ley. Cabe recordar que no tendría por qué haber sido así. La obligatoriedad del permiso de paternidad sólo entra en vigor a partir de la tercera reforma en 2019, y, además, el número de semanas obligatorias para cada una de las sucesivas reformas es muy inferior al máximo. Por lo tanto, la evidencia en el Gráfico 2 pone de manifiesto que los trabajadores por cuenta ajena que han sido padres en este periodo, en media, han casi agotado la duración máxima permitida por ley.

Uno de los principales cambios que se produjeron en el permiso de paternidad fue que (al menos una parte) se hizo obligatorio con la aprobación de la ley de 2019. Una cuestión importante es, por tanto, si la obligatoriedad aumentó la fracción de padres que se tomaron al menos un día de permiso de paternidad. Es posible, por ejemplo, que incluso antes de que fuera obligatorio, la gran mayoría de los padres se tomaran al menos parte del permiso al que tenían derecho. Aunque no disponemos de datos sobre el número de padres con derecho al permiso a lo largo del tiempo, podemos calcular la fracción de nacimientos que tuvieron un proceso de permiso por paternidad asociado. Para ello, combinamos los datos sobre el número de procesos iniciados por los padres y madres con los datos sobre el número total de nacimientos por mes del INE (2024). En el caso de las madres, donde una parte del permiso siempre ha sido obligatorio, no observamos cambios en la fracción de nacimientos con un proceso asociado. Se mantiene estable en torno al 65% entre 2016 y 2022. En el caso de los padres, la fracción se situó en torno al 63% entre 2016 y marzo de 2019, y aumentó hasta algo más del 71% de media entre abril de 2019 y enero de 2022. Para los nacimientos en enero de 2022, la fracción alcanzó el 73%. Aunque estos cálculos son muy aproximados, los datos sugieren que la introducción de la obligatoriedad tuvo un efecto significativo en la utilización de los permisos por parte de los padres. Serán necesarias nuevas investigaciones que utilicen simulaciones basadas en microdatos procedentes de los registros de la seguridad social para analizar plenamente el efecto de la introducción de la obligatoriedad sobre la adopción en el margen extensivo.

Otro aspecto interesante de estas reformas es que a partir de 2018 se les permite a los padres fraccionar el periodo de permiso de paternidad. Es decir, se les permite disfrutar de un periodo inicial y de posteriores períodos durante los primeros nueve meses de vida del menor (a partir de 2019, este periodo se extendió hasta el primer año de vida del menor). En el Gráfico 4 podemos observar qué porcentaje de padres y madres decide dividir el permiso de paternidad y maternidad, respectivamente, desde 2016. Aunque la reforma de 2018, que extendió el permiso de cuatro a cinco semanas, fue la primera en introducir la opción de fraccionar a partir de la cuarta semana, los datos indican que en su mayoría los padres no se acogieron a esa posibilidad.

Es a partir de la tercera reforma de 2019, la que extiende el permiso de paternidad de cinco a ocho semanas, cuando el porcentaje de padres que decide fraccionar el permiso empieza a aumentar. Es interesante resaltar que desde que existe esta opción, la tendencia es claramente al alza, pasando de alrededor de un 30% de los padres en abril de 2019, a más de la mitad (un 52%) en enero de 2022. Este comportamiento difiere del de las madres, ya que un porcentaje muy bajo (inferior al 5% durante todo el periodo) decide fraccionar su permiso. Estos datos sugieren que, a medida que los permisos de paternidad se van popularizando y las familias entienden su funcionamiento, más hogares se acogen a la posibilidad de fraccionar el permiso de paternidad para alargar así el número total de semanas que alguno de los progenitores puede estar en casa con el menor.

Gráfico 4. Cambios en el porcentaje de madres y padres que fraccionan el permiso en distintos periodos



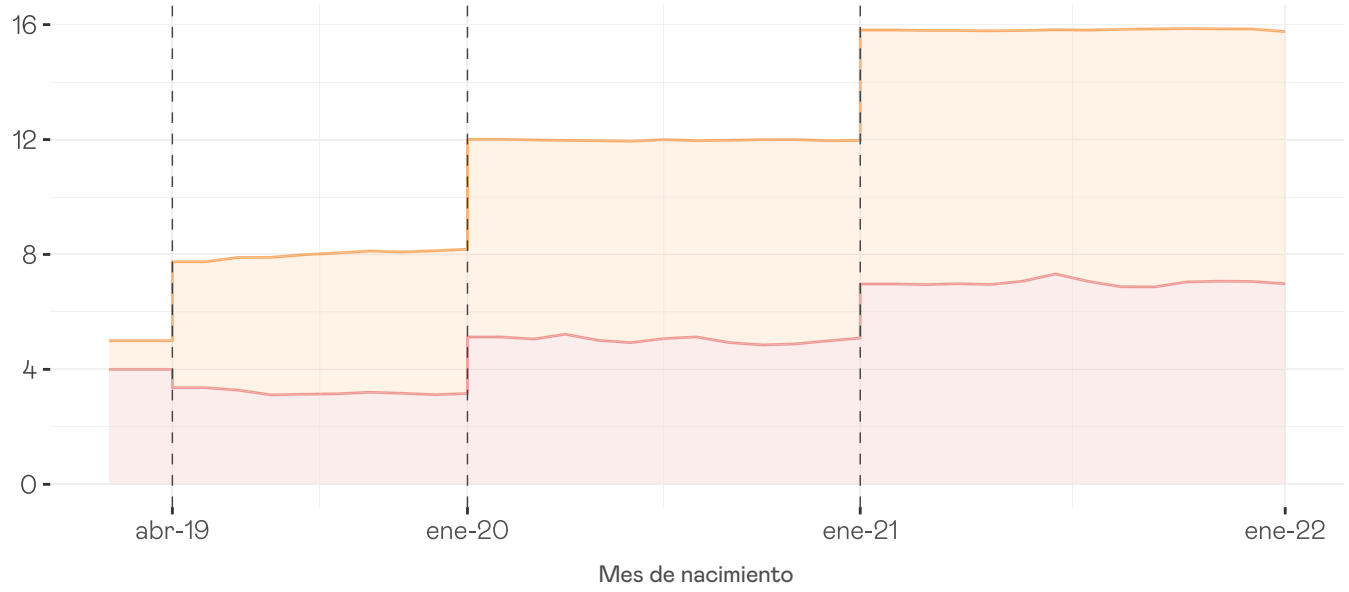
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Oficina del Dato de la Seguridad Social | EsadeEcPol

Nota: Cálculos propios utilizando los datos administrativos del INSS y de la TGSS. Los datos son para trabajadores por cuenta ajena (régimen general) y excluyen aquellos progenitores con partos múltiples. Las líneas punteadas verticales indican la entrada en vigor de las diferentes extensiones del permiso de paternidad.

Existen otros datos que parecen apoyar esta posibilidad. Analizando la submuestra de padres que han disfrutado del permiso de paternidad de forma fraccionada, podemos ver cuántas semanas han disfrutado en el periodo inicial, y cuántas semanas han disfrutado en períodos sucesivos. Esto es lo que mostramos en el Gráfico 5. Para cada una de las tres reformas a partir de la tercera (abril de 2019), vemos que el periodo inicial disfrutado por los padres es ligeramente superior al número de semanas obligatorias establecidas por ley. Es decir, los padres disfrutan de un periodo inicial de unas cinco, seis y siete semanas, respectivamente. Es interesante observar que, con el paso del tiempo, el número medio de semanas disfrutadas en el periodo inicial se va acercando al número de semanas obligatorias por ley. Al final del periodo de nuestro análisis, una vez ya entrada en vigor la quinta y última de las reformas, observamos un periodo inicial medio de unas siete semanas, y un periodo posterior de unas nueve semanas. Si los padres que observamos que fraccionan el permiso lo hiciesen atendiendo al número de semanas inicialmente obligatorias, tendríamos una división muy parecida, de seis semanas obligatorias al inicio, y 10 semanas disfrutadas de forma posterior. Los datos resumidos en los gráficos 4 y 5 parecen apuntar a que se estaría dando un cierto aprendizaje. A medida que transcurre el tiempo desde que se han introducido las extensiones de los permisos de paternidad, y se entiende que existe la posibilidad de fraccionarlos, más padres hacen uso de esta opción, de manera que alargan el periodo total de permiso disponible entre los dos progenitores. Además, es muy posible que a medida que aumenta el porcentaje de padres que fraccionan el permiso, esta opción se haga más popular, genere menos rechazo en las empresas, y los trabajadores se sientan más cómodos optando por un período inicial de permiso y otros posteriores.

Gráfico 5. Cambios en la duración media del permiso de paternidad para aquellos padres que lo fraccionan · en semanas

Periodo inicial y periodos sucesivos



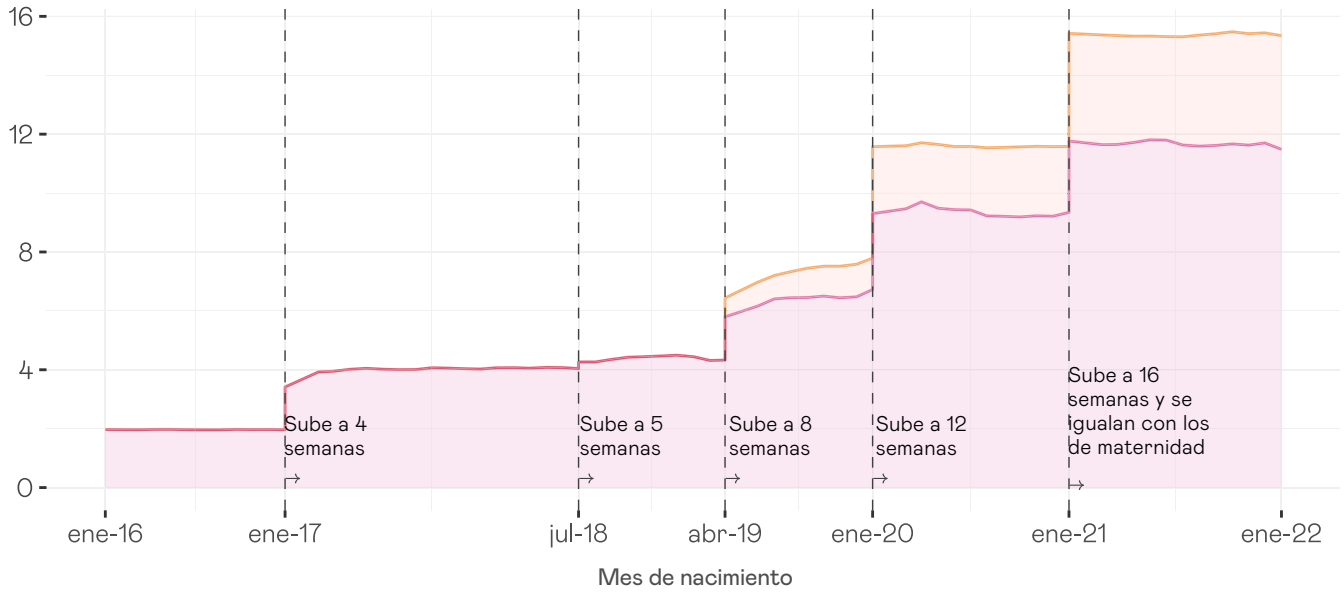
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Oficina del Dato de la Seguridad Social | EsadeEcPol

Nota: Cálculos propios utilizando los datos administrativos del INSS y de la TGSS. Los datos son para trabajadores por cuenta ajena (régimen general) y excluyen aquellos progenitores con partos múltiples. También se excluyen de este gráfico todos aquellos padres que utilizan el permiso sin fracciones de diferentes períodos. Las líneas punteadas verticales indican la entrada en vigor de las diferentes extensiones del permiso de paternidad.

Estos datos parecen apuntar que, para aquellos padres que deciden dividir las semanas de permiso, el número de semanas que comparten de forma simultánea con la madre cada vez debe parecerse más al número de semanas iniciales obligatorias por ley. Esto es lo que analizamos en los Gráficos 6 y 7. Por un lado, cuando tenemos en cuenta toda la muestra (Gráfico 6), vemos que la duración del permiso que los padres toman de forma simultánea con la madre es bastante superior al número de semanas iniciales obligatorias establecidas por ley. Pero también observamos que a medida que va aumentando la parte de permiso que puede disfrutarse en cualquier momento antes de que el menor cumpla el año, también va creciendo la cantidad de semanas que no se toma juntamente con la madre. Sin embargo, el Gráfico 6 ofrece la media entre todos los padres, y no solo aquellos que deciden fraccionar el permiso. Cuando restringimos la muestra a aquellos padres que fraccionan el permiso (Gráfico 7), vemos que el número de semanas de permiso que disfrutan de forma simultánea con la madre se va igualando al número de semanas iniciales obligatorias por ley. De hecho, con la reforma que entró en vigor en enero de 2021 vemos una duración de permiso simultánea con la madre de unas ocho semanas, dos semanas por encima de las seis semanas de duración inicial obligatoria por ley.

Gráfico 6. Cambios en la duración media del permiso de paternidad y la parte del mismo disfrutada simultáneamente con el permiso de maternidad · en semanas

La muestra incluye los padres que fraccionan y que no fraccionan el permiso

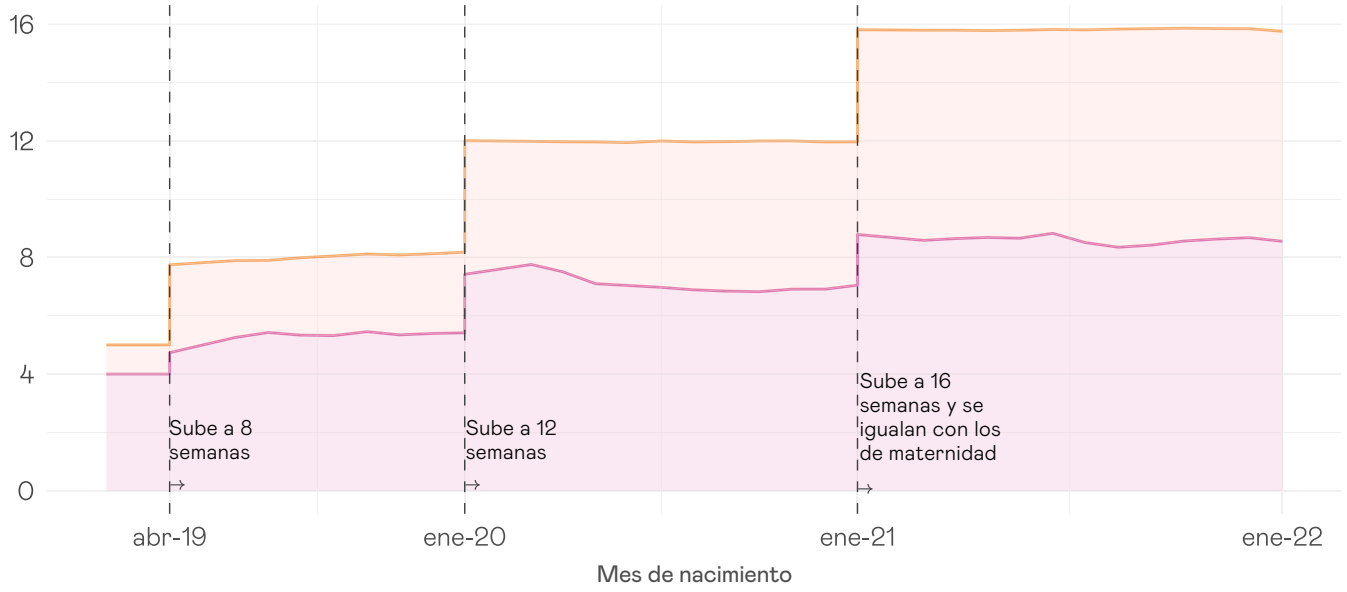


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Oficina del Dato de la Seguridad Social | EsadeEcPol

Nota: Cálculos propios utilizando los datos administrativos del INSS y de la TGSS. Los datos son para trabajadores por cuenta ajena (régimen general) y excluyen aquellos progenitores con partos múltiples. Las líneas punteadas verticales indican la entrada en vigor de las diferentes extensiones del permiso de paternidad.

Gráfico 7. Cambios en la duración media del permiso de paternidad y la parte del mismo disfrutada simultáneamente con el permiso de maternidad · en semanas

La muestra incluye solo a los padres que fraccionan el permiso



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Oficina del Dato de la Seguridad Social | EsadeEcPol

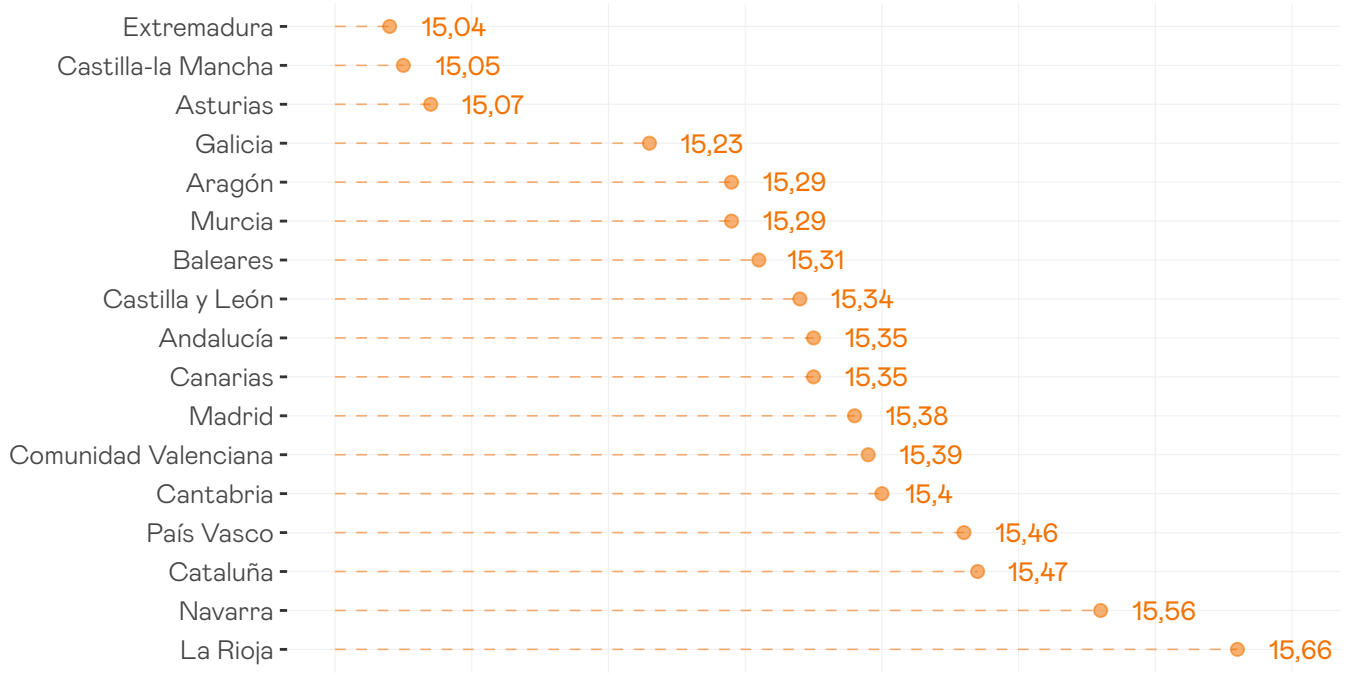
Nota: Cálculos propios utilizando los datos administrativos del INSS y de la TGSS. Los datos son para trabajadores por cuenta ajena (régimen general) y excluyen aquellos progenitores con partos múltiples. También se excluyen de este gráfico todos aquellos padres que utilizan el permiso sin fraccionarlo en diferentes periodos. Las líneas punteadas verticales indican la entrada en vigor de las diferentes extensiones del permiso de paternidad.

Aparte de la posibilidad de fraccionar el permiso, en 2018 también se introdujo la posibilidad de disfrutar a tiempo parcial de las semanas que no necesariamente se tenían que tomar directamente después del nacimiento del menor. Los datos administrativos indican que, para nacimientos en enero de 2022, sólo el 4,5% hacía uso de esa posibilidad, si bien la tendencia es al alza.

4. Variaciones por sector y comunidad autónoma

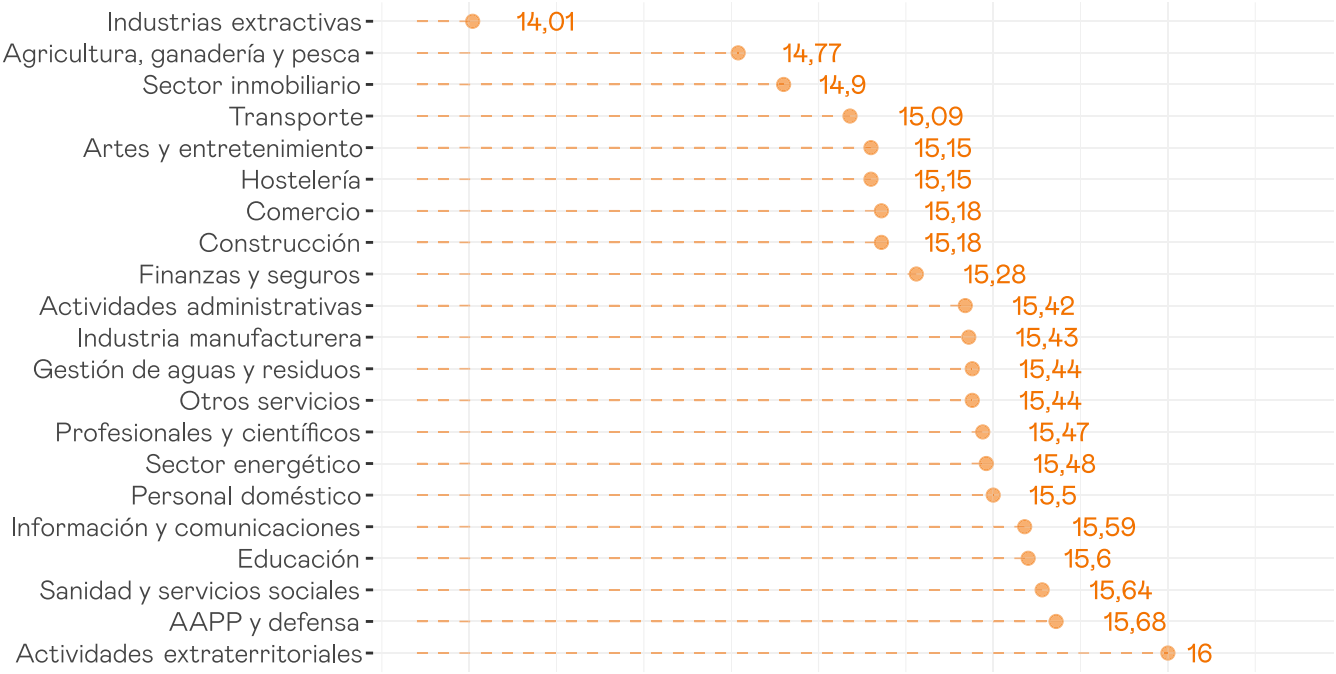
Los datos administrativos nos permiten entender también el grado de heterogeneidad en el uso de los permisos de paternidad entre Comunidades Autónomas (CCAA) y por sector de actividad. El Gráfico 8 muestra la duración media del permiso de paternidad para padres cuyos hijos nacieron al final del periodo analizado; es decir, en enero de 2022. La diferencia entre la autonomía con una duración menor de los permisos (Extremadura, 15 semanas) y mayor (La Rioja, 15,7 semanas) es muy pequeña, de menos de una semana. Esto ya se podía intuir en el Gráfico 3, dónde se apreciaba que la duración media después de la última reforma se había estabilizado cerca del máximo número de 16 semanas disponibles por ley. La variación es algo mayor cuando calculamos la duración media del permiso de paternidad por sectores de actividad (usando los grupos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, Gráfico 9). El sector con una duración menor, el de industrias extractivas, muestra una duración media del permiso de paternidad de 14 semanas. El de mayor duración, el que concentra las actividades de las organizaciones y organismos extraterritoriales, tiene una duración media coincidente con la máxima de 16 semanas. En general, se puede observar que aquellos sectores que concentran un mayor porcentaje de ocupaciones con bajo nivel educativo (por ejemplo, agricultura, industria, construcción, transporte, o comercio) tienen una duración media algo menor que aquellos sectores que concentran un mayor porcentaje de ocupaciones con mayor nivel educativo (como educación o sanidad). De todas maneras, la variación observada en la mayoría de los sectores arroja a lo sumo una semana de diferencia.

Gráfico 8. Duración promedio del permiso de paternidad por CCAA en enero de 2022 · en semanas



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Oficina del Dato de la Seguridad Social | EsadeEcPol
Nota: Cálculos propios utilizando los datos administrativos del INSS y de la TGSS. Los datos excluyen aquellos progenitores con partos múltiples.

Gráfico 9. Duración promedio del permiso de paternidad por sector de actividad en enero de 2022
· en semanas

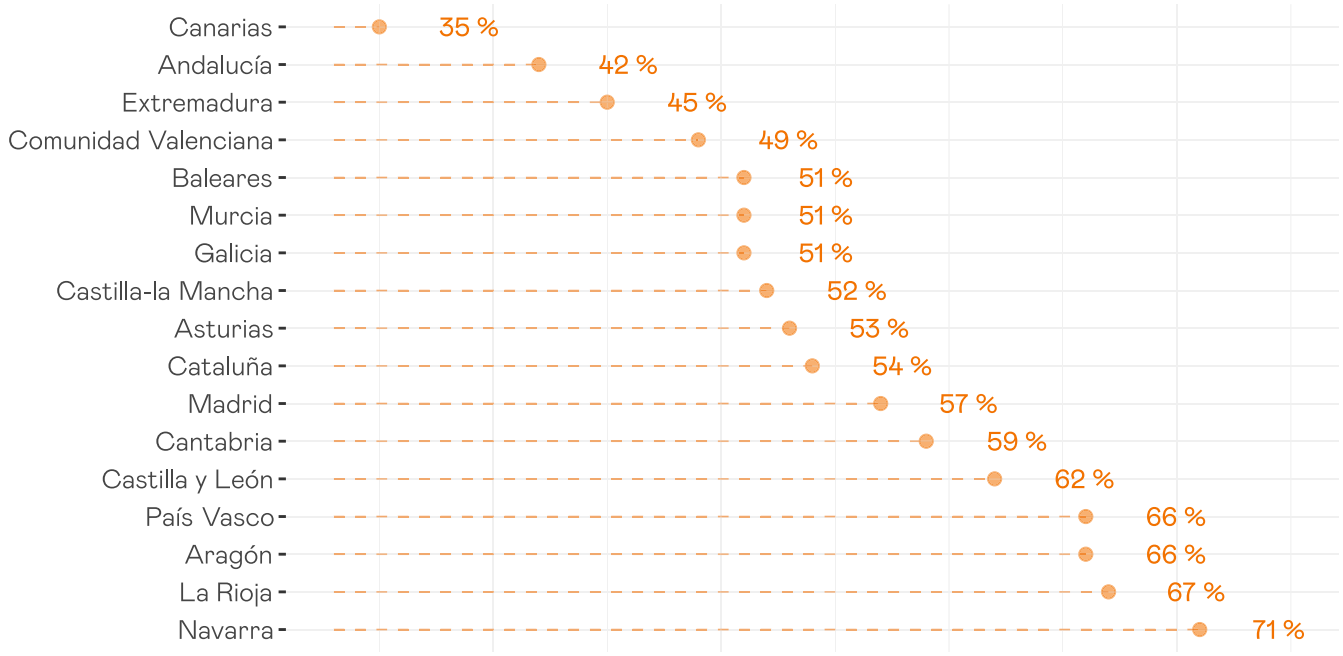


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Oficina del Dato de la Seguridad Social | EsadeEcPol
Nota: Cálculos propios utilizando los datos administrativos del INSS y de la TGSS. Los datos excluyen aquellos progenitores con partos múltiples.

Aunque observamos poca variación en las duraciones de los permisos entre CCAA o sectores económicos, sí observamos diferencias destacables en el porcentaje de padres que decide fraccionar el permiso. Analizamos el porcentaje de padres que dividen el permiso en un periodo inicial y periodos sucesivos, según Comunidad Autónoma (Gráfico 10) y sector de actividad (Gráfico 11). A la cola se encuentran Canarias, Andalucía y Extremadura, con porcentajes de entre el 35% y el 45%. Los padres con una mayor probabilidad de fraccionar el permiso de paternidad se encuentran en Navarra, La Rioja y el País Vasco, dónde más de un 70% de los padres está fraccionando su permiso en enero de 2022. ¿A qué pueden deberse estas diferencias geográficas? Un análisis de las variaciones por sectores (Gráfico 11) sugiere que el tipo de empleo de los padres podría desempeñar un papel importante. Los sectores con menor nivel de fraccionamiento de permisos de paternidad son la hostelería y la agricultura, sectores que tienen un peso importante en Andalucía o Canarias. Los líderes en cuanto al uso del fraccionamiento del permiso son la información y la comunicación, las actividades profesionales y científicas, y las actividades financieras, con más del 70% de los padres fraccionando el permiso.

Esta variación territorial y sectorial sugiere que ciertos aspectos del uso de los permisos siguen estando determinados o bien por características de los padres (por ejemplo, nivel educativo o renta) o bien por características de los empleos que ocupan y donde puede variar la aceptación o facilidad de fraccionar el permiso en varios periodos.

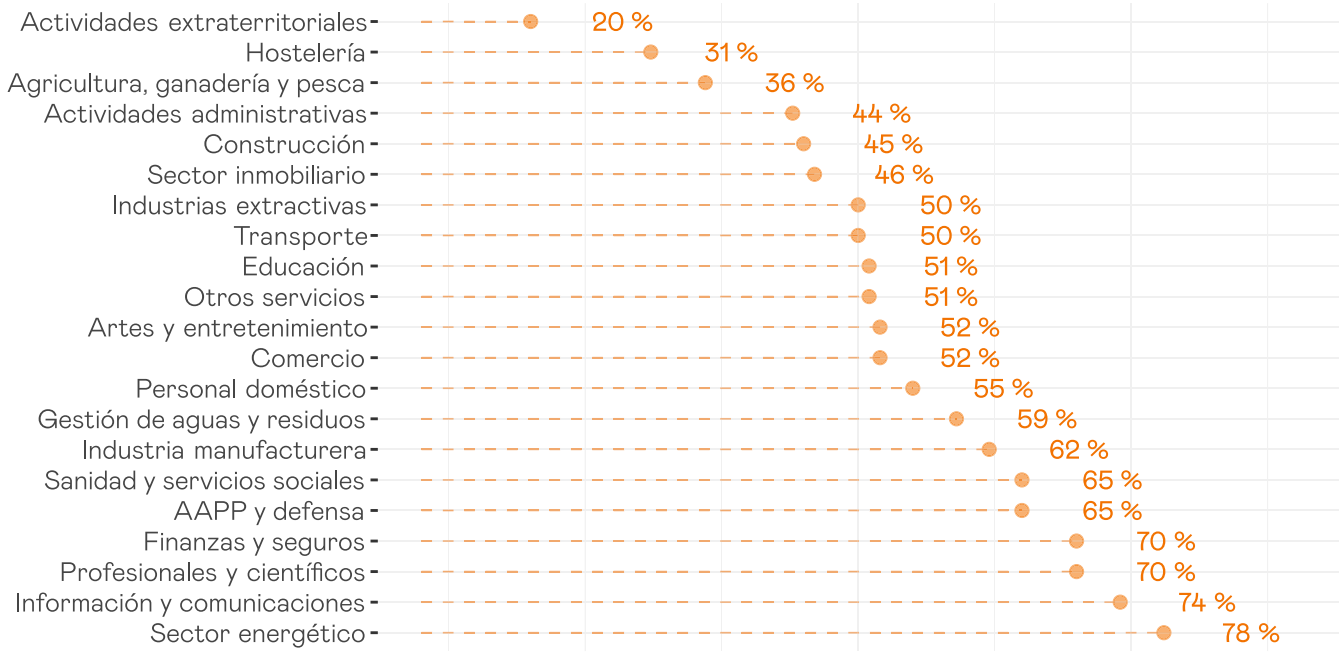
Gráfico 10. Porcentaje de padres que fraccionan el permiso de paternidad por CCAA en enero de 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Oficina del Dato de la Seguridad Social | EsadeEcPol

Nota: Cálculos propios utilizando los datos administrativos del INSS y de la TGSS. Los datos excluyen aquellos progenitores con partos múltiples.

Gráfico 11. Porcentaje de padres que fraccionan el permiso de paternidad por sector de activiad en enero de 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Oficina del Dato de la Seguridad Social | EsadeEcPol

Nota: Cálculos propios utilizando los datos administrativos del INSS y de la TGSS. Los datos excluyen aquellos progenitores con partos múltiples.

5. ¿Qué podría estar explicando el alto nivel de utilización de los permisos de paternidad en España?

Los datos analizados en este *policy brief* indican que, a medida que las diferentes extensiones del permiso de paternidad incrementaron el número de semanas disponibles por ley, los padres reaccionaron cogiéndose no sólo el número de semanas obligatorias, sino casi la totalidad de semanas disponibles. Además, con el tiempo, vemos un incremento sostenido en el número de padres que deciden fraccionar el permiso de paternidad en un periodo inicial muy similar al número de semanas obligatorias, y un periodo posterior, de duración casi igual al número de semanas restantes. De esta manera, se estaría alargando el número de semanas que alguno de los progenitores está a cargo del menor. A enero de 2022, más de la mitad de los padres hacen un uso fraccionado del permiso de paternidad.

Una revisión de la literatura de Canaan y co-autores (2022) nos hace ver que, por lo general, la introducción de permisos de paternidad en otras economías avanzadas ha tenido un éxito dispar en cuanto a su utilización. El caso más exitoso de entre los que analizan es el de Islandia, dónde Olafsson y Steingrimsdottir (2020) encuentran que la introducción de tres meses de permiso parental **reservados exclusivamente** para los padres, incrementa el uso que hacen los padres de dicho permiso en algo más de un 80%. En cuanto a duración, y a pesar de que el permiso total de nueve meses se puede dividir entre el padre y la madre, los padres en media se cogen un permiso de duración sólo ligeramente por encima de los tres meses reservados exclusivamente para ellos. Es decir, los padres hacen uso de la parte del permiso que de otra manera el otro progenitor no podría disfrutar, pero no se cogen permiso más allá de los meses reservados para ellos.

El caso de Suecia es otro ejemplo. Desde 1974, padres y madres podían disfrutar de un permiso de paternidad remunerado (de casi el 100% del ingreso neto), pero el uso de ese permiso por parte de los padres ha permanecido muy bajo. En 1995, los padres utilizaban solo el 10% de los días disponibles para ambos progenitores (Campa, 2024). Para aumentar la utilización de los permisos de los padres, Suecia introdujo 30 días **reservados exclusivamente para los padres**, y eso incrementó el disfrute por parte de los padres en una media de 15 días, representando un aumento del 50% del disfrute comparado con el periodo anterior a la reforma (Ekberg et al., 2013). Este aumento venía de padres que antes de la reforma no cogían ningún día de permiso. Reformas sucesivas en 2002 y 2016 aumentaron aún más la parte no transferible a las madres, a 60 y 90 días respectivamente. Analizando la reforma de 2002, Avdic y Karimi (2018) muestran que aumentó aún más la utilización de los permisos por parte de los padres, pero este efecto venía de los padres que ya eran propensos a acogerse al permiso, aumentando así la duración media de alrededor de 30 días a más de 50. Como señala Campa (2024), los padres con peores

condiciones laborales e ingresos inferiores a los de las madres suelen resistirse sistemáticamente a coger el permiso parental, a pesar de los fuertes incentivos (por ejemplo, los permisos están remunerados casi al 100% del salario neto y, además, como están reservados para los padres, se pierden si no se usan). Aldén y co-autores (2023) analizan este patrón a lo largo del tiempo y concluyen que las reformas que introducen una parte intransferible para cada progenitor tendrán un impacto limitado en los padres que no se toman ningún permiso parental. Sugieren que las políticas tienen que centrarse en la falta de recursos económicos o en cambios en las normas sociales de género.

Los casos destacados de Islandia y Suecia son de los más exitosos. Sin embargo, Canaan y co-autores (2022) resaltan que, dentro de Europa, la introducción de permisos exclusivos para los padres en Alemania y Dinamarca han sido de los menos efectivos en incrementar el número de días por permiso de paternidad que termina usándose. A la luz de la evidencia internacional, ¿qué hay de diferente en el caso español, para que los padres, tras la introducción de las sucesivas extensiones, respondan disfrutando, en media, de casi todas las semanas disponibles por ley?

El primer factor viene dado por el hecho de que las 16 semanas son **exclusivas** (es decir, no transferibles) para el disfrute del padre. En el caso de que éste no las utilice, la madre no las puede disfrutar. En un contexto donde el permiso de maternidad es de una duración relativamente corta en comparación con otras economías avanzadas (16 semanas comparado con 51 semanas de media en los países de la OCDE (OECD, 2022)), el incremento del permiso de paternidad a 16 semanas (con 6 semanas iniciales tomadas simultáneamente con la madre de forma obligatoria), implica un aumento del total de semanas de permiso (si se coge de forma no simultánea por ambos progenitores) de casi un 40%. Los datos para España indican que una fracción cada vez mayor de los padres decide hacer un uso fraccionado de su permiso (algo más del 50% entre aquellos con menores nacidos en enero de 2022), alargando así el periodo en el que uno de los dos progenitores puede estar a cargo del menor. Sin embargo, como se ha mostrado para el caso de Suecia, Alemania o Dinamarca, la no-transferibilidad del permiso por paternidad probablemente no explica todo el aumento en la duración media de los permisos observada en España.

Otro aspecto por el que el permiso de paternidad español destaca es su **generosidad.** Como apuntábamos en la Tabla 1, el trabajador recibe el 100% de su salario. Sólo los trabajadores con un sueldo superior a 4.070 euros mensuales[4] tienen un tope en la prestación, que en muchos casos se ve complementado por la empresa para llegar al sueldo neto habitual. Además, el subsidio está exento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas desde el momento de su cobro, con lo que durante las semanas de permiso, la mayoría de trabajadores estarían recibiendo un salario neto mayor[5]. Dicho esto, el caso de Suecia muestra que aunque los permisos reservados para los padres están remunerados al 100% del salario neto, en 2016 todavía un porcentaje importante - el 30% de los padres - no cogía ningún día de permiso en el primer año de vida del niño (Aldén y co-autores, 2023). Por tanto, la generosidad en sí probablemente no puede explicar todo el éxito de los permisos en España.

Un factor importante a destacar, desde la extensión de abril de 2019, es la **obligatoriedad** de las semanas iniciales de permiso. El hecho de que las semanas de permiso de paternidad posteriores al parto sean de obligatorio cumplimiento podría estar facilitando el disfrute del total del mismo, tanto a nivel administrativo (las empresas están obligadas a aceptar y tramitar los permisos) como a nivel de normas sociales (cada vez hay más compañeros o amigos que han sido padres y que han disfrutado de la totalidad de su permiso de paternidad). Hay evidencia de que la conducta de los compañeros de trabajo es importante para explicar la utilización de programas como los permisos por paternidad (Dahl y co-autores, 2014).

La limitada oferta de servicios educativos para la etapa de 0 a 3 años puede ser otro elemento importante. Según los datos recogidos en Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2023), en 2020, en España el gasto público en prestaciones familiares y por hijos en esa etapa era sólo del 1,6% del PIB, mientras que la media de la UE-27 era del 2,5%. Esto podría motivar que los hogares aprovechen las transferencias de tiempo por parte del gobierno para gestionar el cuidado de menores durante la primera infancia.

De todo esto concluimos que las extensiones de los permisos de paternidad han sido un éxito en cuanto a su aceptación por la amplia mayoría de la sociedad, como bien sugieren los datos de su utilización. Además, comparando la evidencia existente a nivel internacional, sugerimos que una parte importante de este éxito estaría vinculada al sistema de incentivos establecidos en la ley y que tienen que ver con su periodo inicial de obligatoriedad, la exclusividad de las semanas disponibles únicamente para el padre, y la generosa cuantía del subsidio.

4 Más concretamente, el permiso está remunerado al 100% de la base reguladora. La base reguladora es el resultado de dividir la base de cotización del mes anterior a la baja por 30 días en caso de que el trabajador tenga salario mensual. La base reguladora tiene un máximo que está determinado por el máximo de la base de cotización, que puede variar de un año a otro. Trabajadores que perciben un salario superior al máximo de la base reguladora perciben un pago igual a ese máximo. Como las prestaciones por paternidad y maternidad están exentas de IRPF, la prestación es casi igual al salario neto del trabajador. Aproximadamente el 5% de los trabajadores percibe la máxima prestación. La última columna de la Tabla 1 muestra la prestación máxima según el periodo.

5 La exención del IRPF se introdujo en 2018 y se aplicó retroactivamente a todos los permisos desde 2014.

A fecha de hoy, existe poca evidencia relativa al impacto de estas extensiones recientes sobre la igualdad de género en el mercado laboral y la corresponsabilidad en el cuidado de menores y las tareas domésticas. Gorjón y Lizarraga (2024) ofrecen un primer análisis de la equiparación de los permisos en 2021. Muestran que aquellos hombres que han tenido hijos después de la extensión del permiso a 16 semanas tienen una probabilidad menor de estar trabajando a los 12 meses del nacimiento del hijo que aquellos hombres no afectados por la extensión. También han visto una reducción en el número de días trabajados en los 12 meses después del nacimiento del hijo comparado con sus homólogos. Sin embargo, las madres que dieron a luz después del 1 de enero de 2021 también han reducido la probabilidad de estar trabajando a los 12 meses de nacer el hijo comparado con sus homólogas que fueron madres justo antes de la última extensión. Lo más importante que destacan es que las madres que han tenido hijos después de la extensión tienen una probabilidad de haber reducido su jornada laboral (por cuidado de menores) mucho menor que las madres cuyos hijos nacieron antes de la equiparación de los permisos. La reducción de la parcialidad puede ser muy relevante para reducir la brecha de género asociada con la llegada de los hijos.

Cabe destacar que la mayoría de estudios existentes detectan cambios contemporáneos en la conducta de los progenitores. Sin embargo, tendremos que esperar algún tiempo para poder investigar el impacto de estas medidas sobre la división del trabajo dentro y fuera del hogar a largo plazo. Existe alguna evidencia que sugiere que la introducción de los permisos de paternidad puede tener efectos en el largo plazo sobre la igualdad de género. Por ejemplo, Farré y co-autores (2023) y González y Fontenay (2024) muestran que reformas que aumentan la duración de los permisos por paternidad pueden provocar cambios en las normas de género. Usando datos para España y varios países, respectivamente, observan que los niños nacidos después de distintas reformas que aumentaron los permisos parentales reservados para los hombres muestran actitudes más igualitarias en materia de género y tienen normas sociales menos estereotipadas. También es más probable que adopten comportamientos cotidianos contrarios a los estereotipos de género y elijan carreras tradicionalmente femeninas, como la educación o la sanidad.

Por último, también se esperaría que la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad provoque cambios en las expectativas de las empresas sobre las diferencias entre padres y madres en términos de la duración de los permisos, la reducción de la jornada laboral o incluso el abandono del empleo después de dar a luz. Esto podría reducir la penalización de las madres en el mercado laboral (*child penalty*), reduciendo así la brecha de género asociada a la llegada de los hijos.

REFERENCIAS

Aldén, L., Boschini, A. and Tallås Ahlzen, M. (2023). Fathers but not Caregivers. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4405212.

Avdic, D. and Karimi, A., (2018). Modern family? Paternity leave and marital stability. American Economic Journal: Applied Economics, 10(4), pp. 283-307.

Boletín Oficial del Estado, "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres," BOE núm 71 de 23/03/2007 2007, Consultado el 31/1/2023.

–, "Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida," BOE núm 242 de 07/10/2009 de 07/10/2009 2009, Consultado el 31/1/2023.

–, "Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018," BOE núm 161 de 04/07/2018 de 04/07/2018 2018, Consultado el 31/1/2023.

–, "Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación," BOE núm 57 de 07/03/2019, de 07/03/2019 2019, Consulted on 31/1/2023.

Canaan, S. & Lassen, A.S. & Rosenbaum, P. & Steingrimsdottir, H. (2022). Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries. IZA DP No. 15129, March 2022.

Dahl, Gordon B., Katrine V. Løken, and Magne Mogstad (2014). "Peer Effects in Program Participation." American Economic Review, 104 (7): 2049-74.

Farré, L y L. González. (2019) "Does Paternity Leave Reduce Fertility?". Journal of Public Economics, Vol. 172: 52-66.

Farré, L., Felfe, C., González, L. & Schneider, P. (2023) "Changing Gender Norms Across Generations: Evidence from a Paternity Leave Reform". IZA DP No. 16341.

Gonzalez, L. and Fontenay, S. (2024). Can Public Policies Break the Gender Mold? Evidence from Paternity Leave Reforms in Six Countries. BSE, Working Paper 1422.

Gorjón, L. y Lizarraga I. (2024) "Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain", ISEAK Working paper 2024/3.

Ekberg, J., Eriksson, R., and Friebel, G. (2013). Parental leave—A policy evaluation of the Swedish "Daddy-Month" reform. Journal of Public Economics, 97, pp. 131-143.

Fernández-Kranz, Daniel, & Núria Rodríguez-Planas (2021). "Too family friendly? The consequences of parent part-time working rights." *Journal of Public Economics* 197: 104407.

Hupkau, C., & Ruiz-Valenzuela, J. (2022). Work and children in Spain: challenges and opportunities for equality between men and women. *SERIEs, 13*(1-2), 243-268.

Hupkau, C., & Ruiz-Valenzuela, J. (2023). ¿Qué más podemos hacer para reducir la brecha de género en el mercado laboral? En: Un país posible: Manual de reformas políticamente viables. Raigada, T., Gortazar, L., Galindo, J. & Roldán-Monés, A. (editores). Deusto.

INE (2024). Movimiento Natural de la Población: Nacimientos; Por lugar de residencia de la madre. (Serie desde 1975). Total, nacional y provincias. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6524.

Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics, 11 , 181-209. doi: 10 .1257/app.20180010.

Kluve, J., & Tamm, M. (2013). Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: Evidence from a natural experiment. Journal of Population Economics, 26 (3), 983-1005. doi: 10.1007/s00148-012-0404-1.

OECD (2022). OECD Family Database. PF2.1. Parental leave systems. Disponible en: https://www.oecd.org/els/family/database.htm.

Olafsson, A., & Steingrimsdottir, H. (2020). How does daddy at home affect marital stability? The Economic Journal, 130 (629), 1471-1500.

Wikander, U., Kessler-Harris, A., & Lewis, J. (1995). Protecting women labor legislation in Europe, the United States, and Australia, 1880-1920. University of Illinois Press.