

La equiparación de permisos de paternidad y maternidad y su impacto en la desigualdad de género en el empleo en España

La política de igualación de permisos que tuvo lugar en enero de 2021 —situando a España como pionera a nivel mundial— ha reducido levemente la brecha de género en el empleo: tras el periodo de baja, los padres trabajan menos días y las madres reducen en menor medida su jornada laboral. Su efecto en la probabilidad de continuar empleado es más matizado, reduciéndose esta tanto entre hombres como mujeres un año tras la reforma.

Este estudio mide el impacto causal de dicha reforma en cuatro dimensiones: (i) la probabilidad de estar empleada/o tras 6 y 12 meses del nacimiento; (ii) la probabilidad de reducir la jornada laboral (para los mismos periodos); (iii) los días trabajados tras un año y (iv) la probabilidad de coger una excedencia por cuidados, para madres y padres en España. Para ello se aplica una metodología de Diseño de Discontinuidad en la Regresión (RDD), que compara las trayectorias de familias de similares características cuya única diferencia estriba en el mes de nacimiento del bebé (pre y post reforma). Para ello, se utilizan los últimos datos disponibles de la Muestra Continua de Vidas Laborales, con información hasta diciembre de 2022.

Destacados

- La política de igualación fomenta que, para los hombres, se reduzca la probabilidad de estar empleado a los 6 y 12 meses de la paternidad.
- Para las mujeres, la probabilidad de empleo a los 12 meses del nacimiento se reduce, incluso en mayor medida que para los hombres. Por tanto, la brecha de género en participación laboral no se cierra con la reforma.
- Aquellas mujeres que permanecen en el empleo reducen menos su jornada laboral gracias a la igualación de permisos. Esto disminuye levemente la brecha de género en horas trabajadas.
- Más allá del periodo de baja, el número de días trabajados al cabo de un año se reduce para los hombres, pero no para las mujeres, lo que también ayuda a cerrar la brecha de género. Este resultado, sin embargo, no se relaciona con un cambio en el uso de las excedencias, que siguen recayendo casi en exclusiva sobre las mujeres.

Propuestas ISEAK

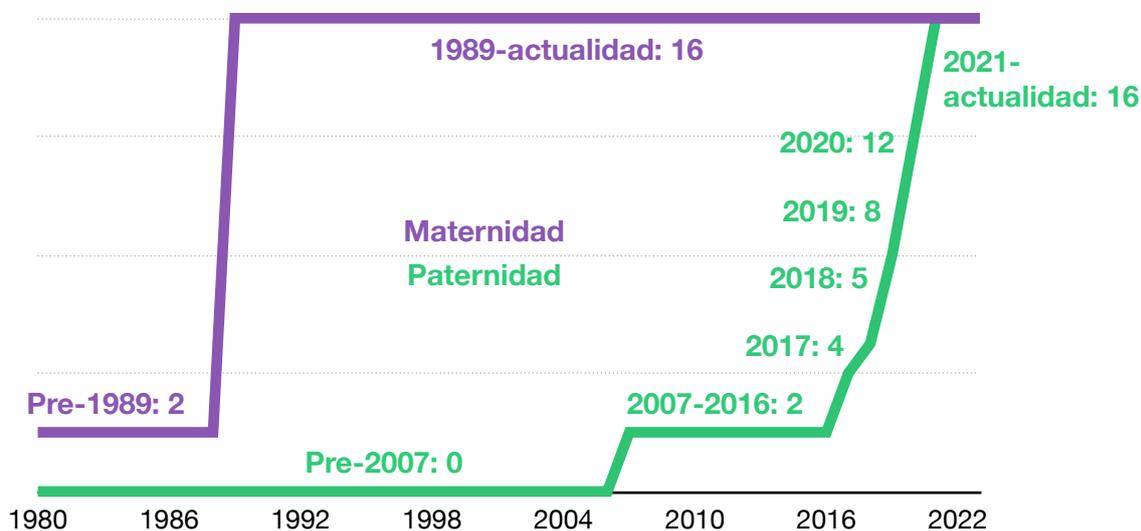
- Si se desea avanzar hacia una mayor extensión de los permisos, debería incentivarse que ambos progenitores hicieran uso de los mismos, siempre de forma no simultánea e igualitaria.
- Dados los limitados resultados de esta necesaria —pero no suficiente— reforma, otras medidas, como la escolarización pre-infantil gratuita y una prestación universal por hija/o a cargo, pueden ayudar a cerrar la brecha de género en el empleo en el medio plazo.

¿Por qué es tan relevante la igualación de permisos en España?

Existe abundante evidencia sobre el papel central de la maternidad en la brecha de género en el mercado laboral de nuestro país (De la Rica, Gorjón y Quesada, 2021). En el ámbito de las políticas públicas, los permisos de maternidad y paternidad se han popularizado como herramienta para repartir las responsabilidades familiares e igualar las oportunidades profesionales de ambos progenitores. No obstante, un excesivo foco en las mujeres y la existencia de permisos asimétricos ha podido actuar en detrimento de los esfuerzos por cerrar la brecha de género (Lalive y Zweimüller, 2009).

Con un acercamiento progresivo de la duración de los permisos de paternidad y maternidad desde 2016, es en enero de 2021 cuando España se sitúa como el primer país en ofrecer permisos igualitarios, de 16 semanas de duración. Se trata de 6 semanas obligatorias para ambos progenitores de forma simultánea tras el nacimiento y 10 semanas adicionales, intransferibles y de libre disposición hasta el primer año del menor. Estas 10 semanas se pueden utilizar tanto de forma simultánea como por separado.

FIGURA 1. Evolución de la duración de las bajas por maternidad y paternidad en España, 1980-2023



Si bien este estudio se centra en variables laborales, existe aún un amplio espacio para el análisis de los permisos parentales en cuanto a su efecto en el reparto de responsabilidades familiares, la fertilidad o el bienestar de las familias.¹

¹ Este Policy Brief se basa en el Documento de Trabajo ISEAK (2024) *Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain*, de Lucía Gorjón e Imanol Lizarraga, donde se pueden consultar los detalles sobre la metodología, el análisis y los resultados.

El punto de partida: ¿qué diferencias de género existen en el mercado laboral español en relación con la tenencia de hijas/os?

Si bien en las últimas décadas se han dado mejoras sustanciales en cuanto a la igualdad de género en el mercado laboral, se aprecian aún diferencias entre mujeres y hombres, que se acentúan además con la llegada de hijas/os. Como muestra la **FIGURA 2**, hasta un cuarto de las mujeres —que antes del nacimiento trabajaban— se encuentran fuera del mercado laboral 6 meses tras la maternidad, cuando casi 9 de cada 10 hombres permanecen en el mismo. Si bien esta brecha se atenúa tras 12 meses, no desaparece. A través de la **FIGURA 3**, se encuentra asimismo que la reducción de las horas trabajadas recae mayoritariamente sobre las mujeres. 12 meses tras la tenencia de hijas/os, un 7% de las mujeres reducen su jornada, tres veces más que entre hombres.

FIGURA 2. Proporción de mujeres y hombres con empleo asalariado 6 y 12 meses tras la tenencia de hijos (t), t-1 = 100%

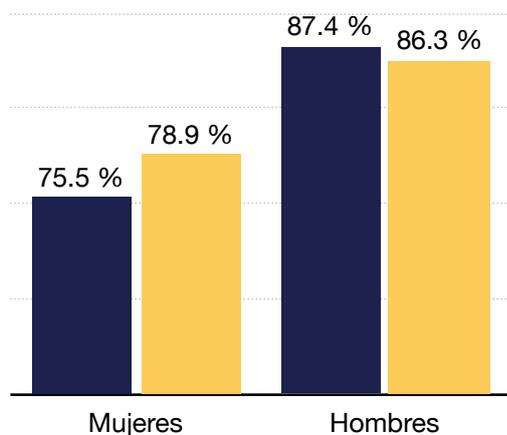


FIGURA 3. Proporción de mujeres y hombres que reducen sus horas 6 y 12 meses tras la tenencia de hijos (t), t-1 = 0%

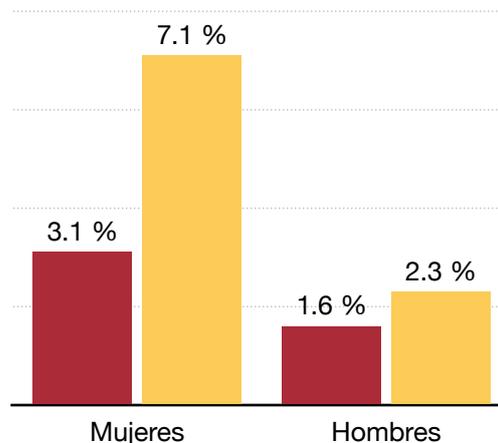
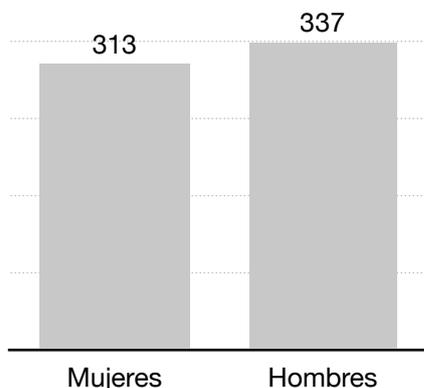


FIGURA 4. Días trabajados de mujeres y hombres 1 año tras la tenencia de hijos



Fuente: MCVL, elaboración de ISEAK.

La menor interrupción de la carrera profesional para los padres lleva a un mayor número de días trabajados tras la paternidad. Así, como se aprecia en la **FIGURA 4**, más allá del periodo de baja, los hombres trabajan hasta casi un mes más que las mujeres en el año siguiente a ser padres.

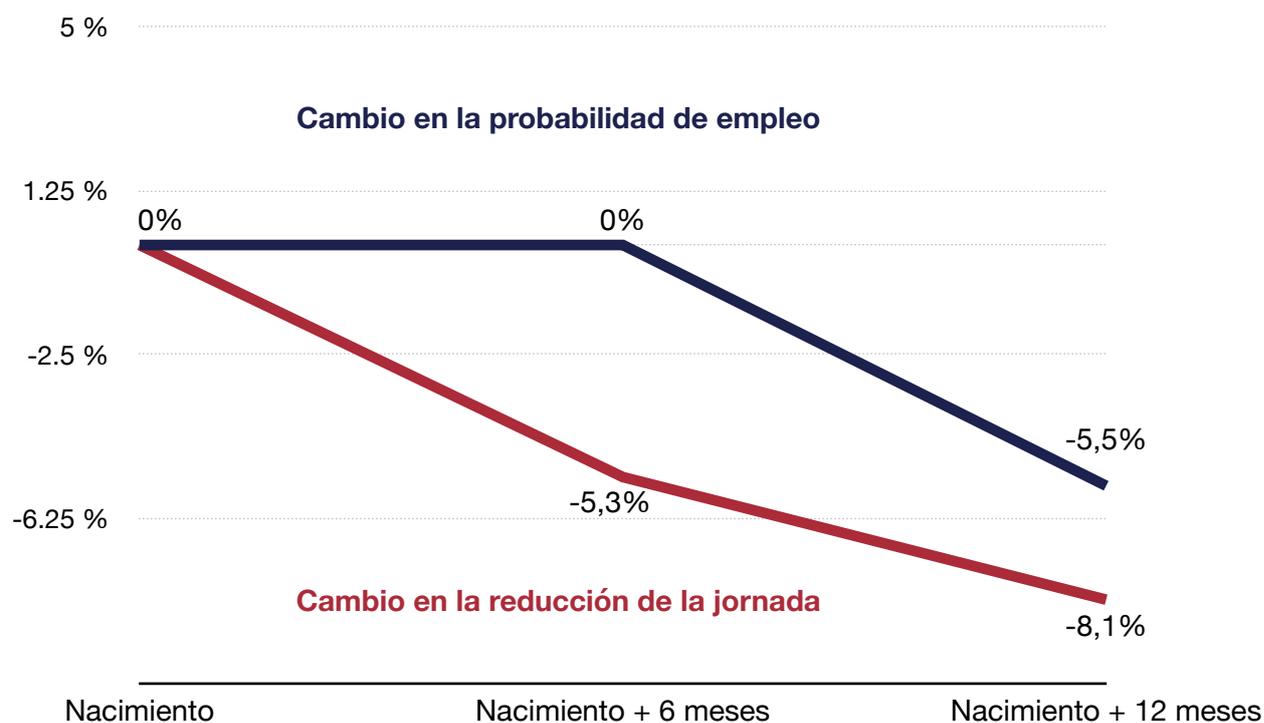
En definitiva, la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad trata de reducir estas brechas y alcanzar un equilibrio más igualitario.

Entre mujeres se encuentra un efecto dispar: a consecuencia de la reforma se reduce su probabilidad de empleo pero, para las que permanecen en él, se incrementan sus horas trabajadas

En particular, la probabilidad de permanecer en el empleo 6 meses tras el nacimiento del bebé no varía, pero sí lo hace a los 12 meses, con una reducción de 5,5 puntos porcentuales (p.p.). Es decir, al cabo de un año, la probabilidad de las mujeres de tener un empleo ha disminuido como consecuencia de la igualdad de permisos, pudiendo reflejar un mayor vínculo familiar.

En cuanto a la probabilidad de reducir la jornada para compatibilizar la vida familiar y laboral, la igualdad de permisos consigue una menor reducción para las mujeres que permanecen en el empleo. Esta menor reducción se observa tanto a los 6 como a los 12 meses, siendo 5,3 p.p. menor en el primer caso y 8,1 p.p. en el segundo. En este sentido, la igualdad de permisos de maternidad y paternidad ayuda a cerrar la brecha de género en intensidad laboral, permitiendo que las mujeres trabajen más horas.

FIGURA 5. Impacto de la igualdad de permisos en la probabilidad de empleo y en la probabilidad de reducción de la jornada laboral de las **madres**



Fuente: MCVL, elaboración de la Fundación ISEAK.

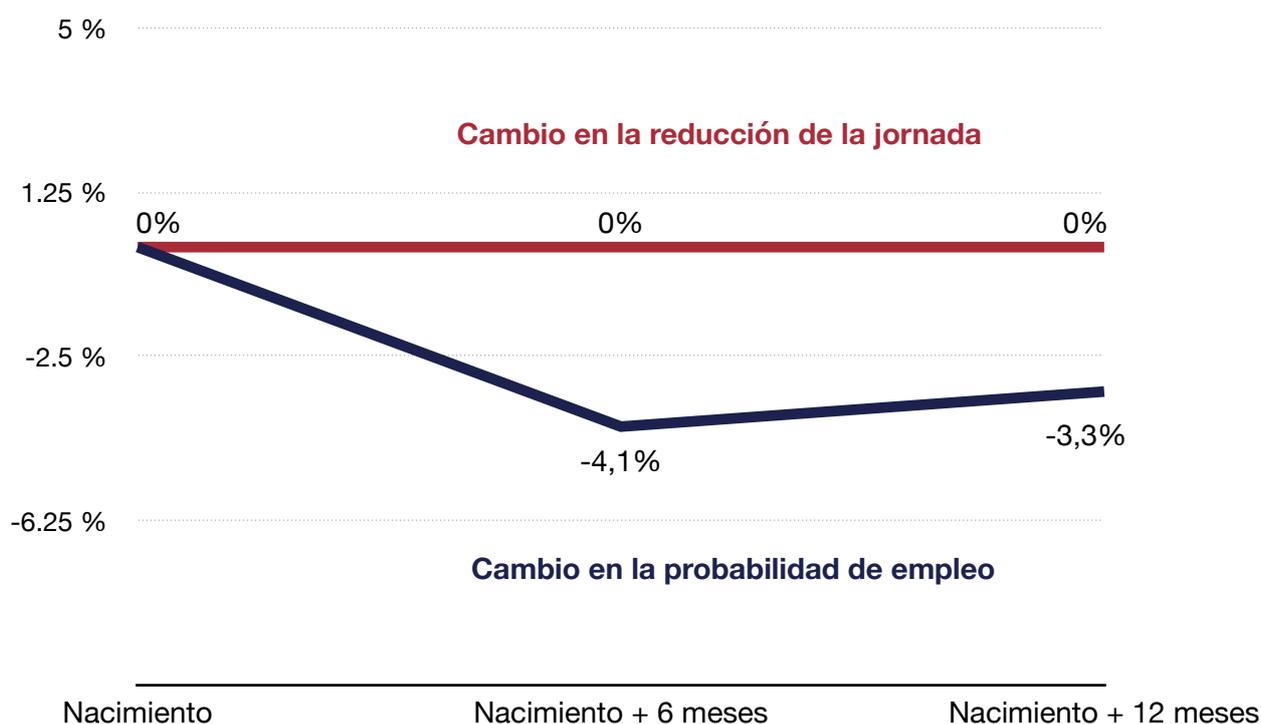
Los padres reaccionan ante la equiparación: reducen tanto su probabilidad de empleo como los días trabajados al cabo de un año

Con la extensión de los permisos de paternidad de 12 a 16 semanas, la probabilidad de empleo de los padres se reduce tanto al cabo de 6 como de 12 meses tras el nacimiento del bebé. Esta reducción es de 4,1 puntos porcentuales en el primer caso y de 3,3 puntos un año tras la paternidad. Sin embargo, los efectos sobre la brecha de género no son positivos, puesto que la reforma supuso una reducción mayor entre las mujeres (de 5,5).

En cambio, si se atiende al efecto de la igualdad de permisos sobre el número de días totales trabajados al cabo de un año tras el nacimiento del bebé (más allá del periodo de baja), se observa una ligera reducción de la brecha de género. Esta viene provocada por una disminución en el número de días trabajados por los padres (aproximadamente 9 días menos), no encontrándose efecto alguno para las madres.

En lo relativo a la reducción de la jornada para compatibilizar la vida familiar y laboral, la igualdad de permisos no tiene un efecto en el caso de los hombres, que siguen sin utilizar dicho instrumento incluso tras la reforma.

FIGURA 6. Impacto de la igualdad de permisos en la probabilidad de empleo y en la probabilidad de reducción de la jornada laboral de los **padres**

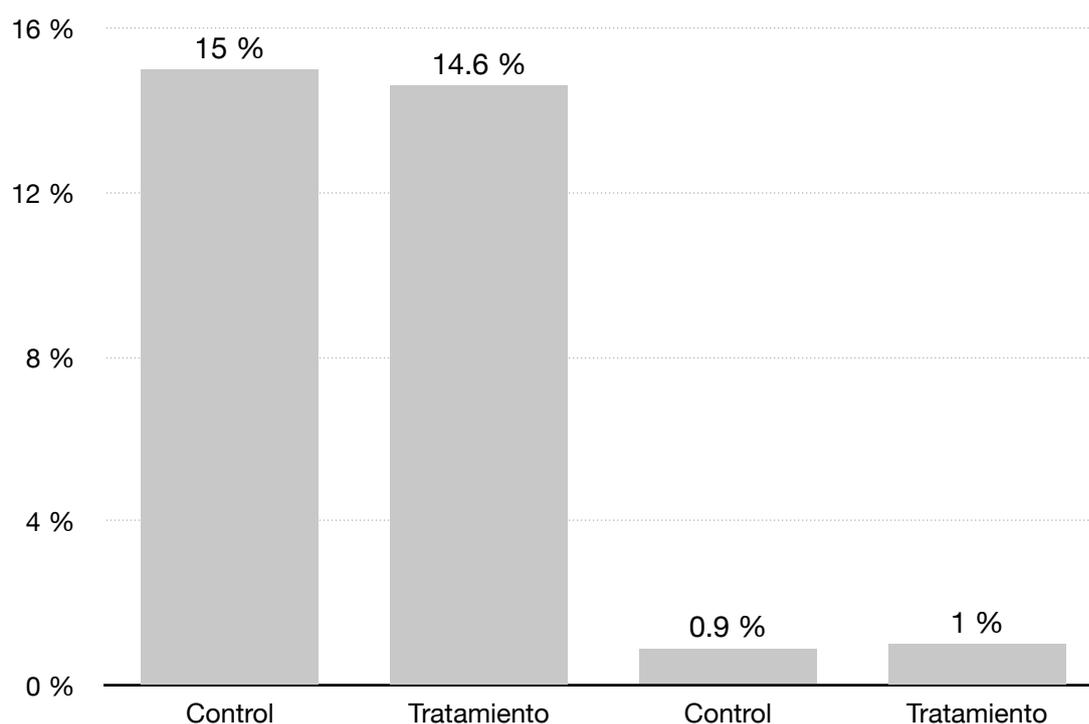


Las excedencias por cuidados siguen recayendo sobre las madres, sin efecto sobre los padres

Más allá de los permisos de maternidad y paternidad remunerados, la legislación española contempla la posibilidad de que madres o padres utilicen un periodo de excedencia por cuidados hasta tres años tras el nacimiento del bebé. Si ambos progenitores trabajan, tan solo uno de ellos podrá hacer uso del mismo. Este periodo no está remunerado pero sí se garantiza la vuelta al mismo puesto de trabajo —si esta excedencia es de menos de un año— o a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente —si es superior a un año—.

Con la igualdad de permisos de maternidad y paternidad podría haber ocurrido que un mayor número de padres lo utilizaran, con un menor uso por parte de las madres. Sin embargo, este no es el caso. No se encuentran resultados estadísticamente significativos al respecto. De hecho, a nivel descriptivo se observa una enorme brecha de género muy persistente: aproximadamente un 15% de las madres hacen uso de este derecho, frente a sólo un 1% de los padres. La reforma no ha alterado esta desigualdad.

FIGURA 7. Porcentaje de padres y madres en grupos de tratamiento y control que toman una excedencia por cuidado de menor en cualquier momento tras el nacimiento



Discusión de resultados y propuestas para las políticas públicas

Los resultados de evaluar el impacto causal de la extensión de los permisos de paternidad hasta igualarlos a los de maternidad muestran un **efecto modesto en la reducción de las brechas de género en el mercado laboral**. Si bien se trata de una medida necesaria para cerrar la brecha de género en el empleo (por definición), no parece suficiente —al menos por ahora— para lograr una equiparación efectiva. Incluso tras la reforma, las madres abandonan en mayor medida el empleo para cuidar de sus hijas/os y, aunque ahora lo hacen menos, también siguen siendo ellas las que reducen su jornada para poder compatibilizar la vida laboral y familiar. Asimismo, las excedencias por cuidados continúan recayendo casi en su totalidad sobre las mujeres.

A la vista de estos resultados y la evidencia de otros países (Kluve y Tamm, 2012), si se pretende avanzar en una nueva extensión de los permisos de maternidad y paternidad debería hacerse **permitiendo únicamente la simultaneidad de las bajas en las primeras 6 semanas, pero no más adelante** como ahora ocurre. Esto fomentaría una mayor implicación por parte de los padres en los cuidados del recién nacido. Por supuesto, **la extensión debería ser equivalente para madres y padres**.

Cabe destacar que la evidencia internacional (Akgunduz y Plantenga, 2013) alerta de que una mayor extensión de los permisos puede provocar una mayor desvinculación de la mujer con el empleo. En este sentido una posibilidad sería **extender los permisos, pero remunerando una proporción decreciente de los mismos, cuantía que debería ser mayor si ambos progenitores hacen uso en la misma medida** (y siempre de manera consecutiva) para incentivar un uso simétrico por parte de padres y madres.

Asimismo, de cara a fomentar un menor abandono del empleo por parte de las mujeres tras la llegada de las/os hijas/os, la **educación gratuita y universal de 0 a 2 años**, además de fomentar la igualdad de oportunidades y la adquisición de competencias para las niñas y los niños, permitiría que ambos progenitores pudieran incorporarse al mercado laboral en la misma medida tras la finalización de los permisos. La **prestación universal por hija/o a cargo**, si bien ya existe en la mayoría de países del entorno y en algunas regiones como Euskadi, sería otra medida que, además de reducir la pobreza infantil, desincentivaría el abandono laboral (total o parcial) femenino.

Bibliografía

Policy brief basado en los resultados de:

- 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. Disponible en: <https://iseak.eu/publicacion/family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity-and-paternity-leave-equalization-in-spain>

Referencias adicionales de interés:

- Akgunduz, Y. y Plantenga, J. (2013). *Labour market effects of parental leave in Europe*. Cambridge Journal of Economics, Vol. 37, p.p. 845-862.
- De la Rica, S., Gorjón, L. y Quesada, O. (2021). *Mujer y madre: la doble penalización laboral*. Informe ISEAK 2021/2. Disponible en: <https://iseak.eu/publicacion/mujer-y-madre-la-doble-penalizacion-laboral>
- Farré, L. y González, L. (2018). *Does paternity leave reduce fertility?* Journal of Public Economics, 2018, vol. 172, pp. 52–66.
- Kluge, J. y Tamm, M. (2012). *Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment*. J. Popul. Econ. (2013), Vol. 26, p.p. 983-1005.
- Lalive, R. y Zweimüller, J. (2009). *How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments*. The Quarterly Journal of Economics, 2009, vol. 124 (3), pp. 1363-1402.