

López-Ibor, Rocío Albert; Escot Mangas, Lorenzo; Fernández Cornejo, José Andrés;
Poza Lara, Carlos

Working Paper

El permiso de paternidad y la desigualdad de género: Propuestas de reforma para el caso de España

Economic Analysis Working Papers, No. 2008,13

Provided in Cooperation with:

Economists Association of A Coruña

Suggested Citation: López-Ibor, Rocío Albert; Escot Mangas, Lorenzo; Fernández Cornejo, José Andrés; Poza Lara, Carlos (2008) : El permiso de paternidad y la desigualdad de género: Propuestas de reforma para el caso de España, Economic Analysis Working Papers, No. 2008,13, Colegio de Economistas de A Coruña, A Coruña

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/43390>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España.

Rocío Albert López-Ibor

Universidad Complutense de Madrid, Dpto. Economía Aplicada IV
lancero@der.ucm.es

Lorenzo Escot Mangas

Universidad Complutense de Madrid, Escuela Universitaria de Estadística
escot@ccee.ucm.es

José Andrés Fernández Cornejo

Universidad Complutense de Madrid, Dpto. Economía Aplicada III
jafercor@ccee.ucm.es

Carlos Poza Lara

Universidad Antonio de Nebrija
cpoza@nebrija.es

Resumen.

En el presente artículo se propone que se introduzcan en España reformas de cierto alcance en su sistema de permisos de maternidad y de paternidad, de manera que se consiga la plena igualdad entre ambos, como ya sucede en países como Alemania o Islandia. En concreto, se defiende un sistema de permisos que conste de permisos de maternidad y de paternidad no transferibles y de igual duración, complementados con un permiso parental también de la misma duración que los dos anteriores, con la máxima flexibilidad en la aplicación del sistema, y con una duración acumulada de todos los permisos no excesivamente larga. Con objeto de justificar esta propuesta, en este artículo se revisan los principales argumentos y la literatura empírica sobre estos temas; se muestra el grado de implantación del permiso de paternidad en España en comparación con otros países de la OCDE; y, finalmente, se plantean una serie de propuestas de reforma, incluyendo una consideración de sus posibles costes presupuestarios.

Abstract.

In the present paper it is proposed the introduction of a reform in the parental paid-leave system of Spain, so that the total equality between maternity and paternity leaves is obtained, as in the case of Germany or Iceland. In particular, it is supported a leave system that consists of non-transferable leaves of maternity and paternity of equal duration, complemented with a parental leave also of the same duration that both previous, with a high level of flexibility in the application of the system, and with an accumulated time-duration of all the leaves not too long. In order to justify this proposal, in this article the main arguments and empirical literature on these subjects are reviewed; it is show the degree of implantation of the paternity leave in Spain in comparison with other countries of the OECD; and, finally, a series of reform proposals are considered, including their possible budgetary costs.

1. Introducción

En los últimos años, de forma gradual, se viene observando que los hombres participan más en el cuidado de sus hijos pequeños, y parece que, en cierto sentido, para muchos hombres jóvenes, la experiencia “nueva” de la paternidad podría estar contribuyendo a que experimenten un cambio en sus actitudes de género hacia un modelo menos sexista, fomentando conductas más igualitarias en el hogar y en la pareja (Alberdi y Escario 2007).

Al mismo tiempo, y en coherencia con esta tendencia, en una serie de países, como Islandia, Alemania o Eslovenia, se vienen produciendo reformas en sus sistemas de permisos remunerados por nacimiento que pretenden hacer converger el derecho al permiso de paternidad con el derecho al permiso de maternidad, y que además tratan incentivar a los hombres para que utilicen efectivamente esos nuevos derechos.

La extensión de los permisos de paternidad, entre otras cosas, constituiría un instrumento para fomentar una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres en el cuidado de sus hijos y, en última instancia, en el reparto de las tareas del hogar. Y avanzar en este objetivo, simultáneamente al avance en otros, como el de la conciliación de la vida laboral y familiar de las madres/padres, o la atenuación de los estereotipos de género, puede resultar determinante para reducir las desigualdades de género en contra de las mujeres que todavía persisten en el mercado laboral así como para fomentar la natalidad en Europa. Así lo señalan, por ejemplo, la OCDE (2007) o la Comisión Europea (2006).

En España existe un permiso de paternidad de 13 días desde marzo de 2007 y se prevé incrementar su duración hasta llegar a un mes antes de que acabe la legislatura 2008-2012¹. En este sentido España forma parte de los países en donde se viene mostrando interés por ir reformando los sistemas de permisos por nacimiento en el sentido que se acaba de indicar. Aunque estas reformas pueden estar teniendo una gradualidad y un alcance menor que en otros países.

En el presente artículo se recomienda que estas reformas adquieran un mayor alcance en España, de manera que finalmente se consiga la plena igualdad formal entre los permisos de maternidad y paternidad. En concreto se defiende un sistema de permisos por nacimiento que conste de permisos de maternidad y de paternidad no transferibles y de igual duración, complementados con un permiso parental también de la misma duración que los dos anteriores, con la máxima flexibilidad en la aplicación del sistema, y con una duración acumulada de todos los permisos no excesivamente larga. Una duración mínima que aquí se considera plenamente asumible por la economía española sería la de 8 semanas de permiso de maternidad, 8 semanas de permiso de paternidad y 8 semanas de permiso parental (que se distribuyen como deseen la madre y el padre); es decir, 8/8/8. Un escenario algo más ambicioso consistiría en 12 semanas para cada uno de estos tres tipos de permisos, 12/12/12, con lo que se conseguiría un sistema muy similar al existente en la actualidad en Islandia.

Con el fin de fundamentar y justificar estas propuestas, este artículo se desarrolla como sigue: en primer lugar, en la **sección 2** se trata de aclarar brevemente qué se entiende por permiso de paternidad y qué relación existe entre éste y los permisos de maternidad y parentales. En la **sección 3** se revisan los principales argumentos esgrimidos en defensa de que los permisos de paternidad converjan con los de maternidad. En la **sección 4** se revisa la literatura empírica existente sobre estos temas, en donde, entre otras cosas, se analizan cuestiones como en qué medida la introducción de permisos de paternidad fomenta que los padres participen más en el cuidado de sus hijos pequeños, o cuál es el perfil del hombre que utiliza la baja por nacimiento. En la **sección 5** se muestra el grado de implantación del permiso de paternidad en España en comparación con otros países de la OCDE. En la **sección 6** se plantean las propuestas de reforma. Y finalmente, en la **sección 7** se hace una aproximación a cuál podría ser el esfuerzo financiero que comportaría la ampliación del permiso de paternidad en España hasta hacerlo converger con el permiso de maternidad. Y el artículo se cierra con un apartado dedicado a conclusiones.

¹ Según anunció el 9 de julio de 2008 la Ministra de Igualdad, Bibiana Aído (http://www.migualdad.es/noticias/090608_comparencia.htm).

2. Qué es el permiso de paternidad.

En España, las trabajadoras (que cumplan con los requisitos mínimos de cotización establecidos) disponen de un permiso de maternidad de 16 semanas, que pueden transferir al padre en parte, con la excepción de las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al parto que son obligatoriamente de ella. El subsidio por maternidad asciende al 100% de la base reguladora correspondiente. También existe desde marzo de 2007 un permiso de paternidad de 13 días ininterrumpidos con un subsidio por paternidad que asciende asimismo al 100% de la base reguladora (para un mayor grado de detalle, véase en el anexo sobre los sistemas de permisos parentales la parte correspondiente a España).

Hablando en términos generales, un permiso remunerado por nacimiento² es un permiso para ausentarse del trabajo durante un determinado período tras tener un hijo, en el que la ley garantiza la vuelta del trabajador al empleo que tenía inicialmente; y durante el cual, el estado, y no el empleador, paga la totalidad o parte del salario que percibía previamente el trabajador.

Este permiso remunerado por nacimiento puede ser para la madre, para el padre, o para los dos indistintamente. En función de ello se distinguen varias modalidades:

Permiso de maternidad no transferible: es un permiso remunerado por nacimiento exclusivo de la madre. Por ejemplo, en Turquía sólo existe un permiso de maternidad de 16 semanas que la madre no puede transferir al padre. Asimismo, las seis primeras semanas (obligatorias) del permiso de maternidad español son no transferibles al padre.

Permiso de maternidad transferible: es un permiso remunerado por nacimiento que la madre puede transferir al padre. Por ejemplo, en España, tras las seis semanas de baja obligatoria, la madre puede transferir la parte que desee de las otras 10 semanas al padre.

Permiso de paternidad: es un permiso remunerado por nacimiento exclusivo del padre. Éste no puede transferir esos días a la madre. Si el padre no utiliza su derecho al permiso de paternidad éste se pierde. Por ejemplo, en España existe el permiso de paternidad de 13 días ininterrumpidos, exclusivos del padre.

Permiso parental: es un permiso remunerado por nacimiento que pueden utilizar indistintamente la madre o el padre. La Directiva (96/34/EC) de la Unión Europea establece que deben existir permisos parentales de 14 semanas como mínimo.

Además en algunos casos existen cuotas en el permiso parental. Por ejemplo, en Noruega existe una cuota de seis semanas para el padre en el permiso parental, de manera que si éste no las usa se pierden. Y en Alemania, en donde sólo existe el permiso parental, la madre y el padre tienen reservados cada uno dos meses de cuota dentro del mismo.

Obsérvese que existe una cierta profusión de términos en este campo, a veces para referirse a lo mismo (véase el anexo sobre los sistemas de permisos por nacimiento de los diversos países). Ese es el caso, por ejemplo, del permiso de paternidad y de la cuota para el padre en el permiso parental. En ambos casos se trata de un tiempo de permiso por nacimiento (remunerado) reservado para el padre. Por esta razón, en este trabajo se utilizará preferentemente la expresión “permiso de paternidad” para hacer referencia a estos dos casos. Para otros ejemplos de la notable falta de homogeneidad existente entre las legislaciones de los diferentes países, véase Castro y Pazos (2008), y Ray *et al.* (2008).

² Aquí se emplea la expresión “por nacimiento”, pero se refiere también a las adopciones.

3. ¿Por qué es deseable introducir permisos de paternidad similares a los de maternidad?

La extensión del permiso por nacimiento al padre, en igualdad de condiciones que la madre, puede ser deseable por varias razones:

En primer lugar, es un instrumento relevante para intentar alcanzar el objetivo de igualdad de género en el mercado laboral. Recuérdese que la plena igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral (igualdad salarial, en promoción profesional, en condiciones de trabajo, la no existencia de segregación ocupacional, etc.) tiene como contrapartida lógica la plena igualdad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos. Los problemas que tienen muchas mujeres de enfrentarse a situaciones de doble jornada (trabajar en la empresa y responsabilizarse del hogar), de ser objeto de discriminación estadística (básicamente por la razón anterior) y, en definitiva, de experimentar una penalización salarial por maternidad (la maternidad muchas veces acarrea un parón o una ralentización en la carrera profesional...), se atenuarán en la medida en que los hombres vayan asumiendo un papel mayor en las tareas del hogar y, en particular, en el cuidado de sus hijos. En este sentido, la evidencia empírica pone de manifiesto que tras décadas de progresiva mejora en los indicadores de igualdad de género y, en particular, tras un descenso progresivo del gap salarial entre hombres y mujeres en la mayoría de países desarrollados, en los últimos lustros se observa un estancamiento en ese proceso de avance; y eso se atribuye, en gran medida, a la denominada “hipótesis del desfase” (Hook 2006), que indica que el proceso por el que el acceso de las mujeres al mercado laboral se corresponde con un progresivo acceso de los hombres al ámbito del hogar se viene realizando con un importante desfase por parte de este último (incluso no está claro que se esté tendiendo a la convergencia de los papeles de mujeres y hombres en el trabajo doméstico). Y una política pública que extienda en mayor medida los permisos por nacimiento a los hombres puede incidir directamente en que éstos se involucren más en el cuidado de sus hijos, favoreciendo así la convergencia en este ámbito (y en el trabajo doméstico en general) entre hombres y mujeres.

¿Y por qué este instrumento concreto, la extensión de los permisos por nacimiento a los padres, habría de ser tan importante para favorecer el objetivo de que éstos se involucren más en el cuidado de sus hijos? Principalmente porque los primeros meses y años de vida de los hijos son un momento fundamental en la creación de lazos afectivos entre padres/madres e hijos, en los que, además, las nuevas generaciones de padres (en España y en otros muchos países) están llevando a cabo hoy día un importante cambio de actitudes hacia un modelo de familia más igualitario (Devreux 2007; Alberdi y Escario 2007). Y en esos momentos clave, los sistemas de permisos por nacimiento que fomentan que éstos se disfruten exclusivamente por la madre están desplazando o dejando en un segundo plano el papel de los padres en relación con el de las madres; es decir, en un momento crítico como éste estarían reforzando la idea tradicional de la separación de roles en la pareja (la mujer debe dedicarse en esos momentos a cuidar del bebé y el hombre debe trabajar más).

En segundo lugar, el que los hombres se incorporen en mayor medida al trabajo doméstico y, en particular, el que participen plenamente en el desarrollo y el cuidado de sus hijos, es deseable en sí mismo: es bueno para los hombres en la medida en que enriquece la identidad masculina, es bueno para los niños ya que es muy positivo para ellos que sus padres les dediquen más tiempo; y probablemente es bueno para la estabilidad de las parejas (OCDE 2007, pág. 59).

Y en tercer lugar, en una serie de países el ámbito de los permisos remunerados constituye el único resto de legislaciones que discriminan por razón de sexo, en este caso en contra del hombre (véase Malmi 2006; y Ray *et al.* 2008). Por ejemplo, ante un mismo hecho, el nacimiento de un hijo y la correspondiente necesidad de disponer de tiempo para cuidar de él, en España la ley establece que la madre podrá disponer de 16 semanas de baja remunerada mientras que para el padre establece tan sólo 13 días³. En Islandia, en cambio, cada uno de

³ Aquí se está hablando del derecho a disponer de tiempo para cuidar a los hijos pequeños. Un tema diferente son los días de baja, normalmente obligatorios, que por razones de salud se tienen que tomar las madres en los días/semanas inmediatamente anteriores o posteriores al parto. En España se trata de seis semanas obligatorias.

ellos dispondrá de 3 meses de baja remunerada (más 3 meses a repartirse entre los progenitores como se desee). O en Alemania, la ley no distingue entre el sexo de los progenitores: se dispone de 12-14 meses de baja remunerada tras el nacimiento, que se distribuirán los padres como deseen (con la excepción de una cuota, que es igual para los dos progenitores).

4. Revisión de la literatura empírica sobre permisos de paternidad

Existe una creciente literatura empírica sobre el permiso de paternidad, en la que se intentan dilucidar cuestiones como las siguientes: ¿la introducción de permisos de paternidad fomenta que los padres participen más en el cuidado de sus hijos pequeños? ¿El que el padre disfrute de un permiso de baja por nacimiento fomenta que acabe teniendo un comportamiento más igualitario en el hogar y en el cuidado de los hijos? ¿Cuál es el perfil del hombre que utiliza la baja por nacimiento?

Hook (2005) obtiene una cierta evidencia a favor de la hipótesis de que el tiempo que los hombres dedican al trabajo doméstico se reduce cuando existen jornadas laborales extensas y permisos de maternidad largos, y aumenta ante la disponibilidad de permisos de paternidad para el hombre.

Seward et al. (2006), en un estudio realizado en Tejas con 38 parejas con hijos pequeños, a partir de las respuestas a un cuestionario auto-administrado, concluyen que los padres⁴ que se habían tomado la baja por nacimiento (16 padres, con un promedio de 12 días de uso del permiso) mostraban una mayor disposición a compartir con la madre algunas tareas del cuidado de los hijos que los padres que no se habían tomado la baja. Ahora bien, había tres variables que tenían más impacto que la baja del padre a la hora de explicar que éste se involucrara activamente en el cuidado de los hijos: sus creencias igualitarias, ingresos y nivel de educación.

Nepomnyaschy y Waldfogel (2007), a partir de una muestra representativa, aportan una evidencia más sólida de que en Estados Unidos los padres que se toman la baja se involucran más, posteriormente, en el cuidado de los hijos. Utilizan los datos de la Early Childhood Longitudinal Study-Birth Cohort (ECLS-B), que es un panel de datos que estudia una muestra representativa de 10.000 niños nacidos en 2001 en Estados Unidos. En concreto hacen uso de las respuestas dadas por los padres acerca de la realización de una serie de actividades relacionadas con el cuidado de los bebés (cambiar pañales, dar el biberón, baño, etc.) así como de la organización del hogar (períodos de baja del padre y de la madre, etc.). A partir de estos datos encuentran que en la gran mayoría de los casos (el 89%) el padre se ha tomado algún período de baja de su trabajo. Sin embargo esos períodos de baja son bastante breves, ya que la mayoría de padres se tomaban una semana o menos, en tanto que los que se tomaban dos semanas o más representaban un tercio de la muestra. Las investigadoras querían saber si los padres que se toman más tiempo de baja (dos semanas o más) tienden a involucrarse posteriormente más en el cuidado de sus hijos pequeños. Para ello emplearon las entrevistas que se habían hecho a los padres 9 meses después del nacimiento de sus hijos. Y encontraron que, efectivamente, la probabilidad de que el padre participara activamente (al cabo de nueve meses) en las diversas actividades de cuidados del bebé era considerablemente mayor si aquél se había tomado dos o más semanas de baja en el momento de nacer su hijo. Además, obtuvieron que los padres con mayores niveles de formación y mejores empleos se tomaban más permisos y más largos que los menos cualificados y con ocupaciones más precarias.

Por otra parte, dado que las madres pueden transferir al padre si así lo desean las otras diez semanas de las que disponen, en realidad, en España las madres disponen de hasta 16 semanas de permiso y los padres hasta 12 (dos de permiso de paternidad y 10 que le pueden ceder las madres).

⁴ En Estados Unidos no existe una política nacional de permisos de paternidad remunerados (como tampoco de permisos de maternidad remunerados), no obstante lo cual muchos hombres estadounidenses se toman algún tiempo de baja tras el nacimiento de sus hijos.

Respecto de esto último, Plantin (2007), en su estudio cualitativo de 30 parejas suecas con hijos pequeños, muestra que entre las parejas de clase media analizadas (en donde sus miembros tienen unos mayores niveles de educación y de renta) los padres utilizan más días del permiso parental que los padres de la clase trabajadora. Según Plantin estos últimos, en mayor medida, “ven la paternidad como algo que da más sentido a sus vidas y ven el proceso de convertirse en padres como una aspiración explícita de hacer algo ‘natural’, bien conocido y predecible”, mientras que “los padres de clase media consideran la paternidad como algo nuevo, un proyecto reflexivo o una oportunidad de desarrollar sus identidades y de ser capaces de conocer nuevas facetas de ellos mismos”.

Por su parte, Lammi-Taskula (2008), al analizar el caso de los padres finlandeses, a partir de una muestra de 1.371 padres con hijos pequeños⁵, llega a la conclusión de que la probabilidad de que el padre comparta con la madre el permiso parental es mayor si el nivel laboral de la madre es alto (trabajos de cuello blanco de nivel alto); pero, además, esa probabilidad es más alta si el padre tiene una ideología de género más igualitaria: los padres que consideran que se debe compartir el permiso parental (los que critican la situación prevaleciente en Finlandia en donde las madres usan buena parte de los permisos parentales, y que piensan que sería bueno que más padres los usaran más) tienen el doble de probabilidad de haberse cogido el permiso parental, comparado con aquéllos que aceptan el status quo desigual existente. Asimismo, Lammi-Taskula pone de manifiesto que los padres finlandeses están menos avanzados y utilizan menos los permisos parentales que los padres islandeses, suecos y noruegos.

También es interesante ver en qué medida aparecen diferencias sistemáticas entre países en el uso de los permisos parentales por los hombres. En sociedades como Suecia, Dinamarca, Noruega o Islandia se dan una serie de diferencias en el contexto cultural y en las políticas públicas aplicadas que hace que en ellas se esté más avanzado en esta materia que en otros países como Francia, España o Italia. Con el propósito de detectar algunas de esas diferencias Almquist (2008) compara los casos de Suecia y Francia. Los datos se obtuvieron en 1998 y 1999 a través de entrevistas semi-estructuradas a 35 parejas suecas y a 20 parejas francesas con al menos un hijo pequeño. La situación económica de la pareja (en qué medida la madre tenía unos ingresos inferiores al padre) resultó ser un importante factor explicativo en ambos países de por qué la madre empleaba casi todo o todo el permiso parental. En cambio, cuando ambos miembros de la pareja tenían ingresos similares surgían diferencias significativas entre las parejas de los dos países. En Suecia se obtuvo evidencia de que los hombres encuestados negociaron con sus cónyuges acerca de cómo repartirse el permiso parental, mientras que en Francia no se daba dicha negociación, simplemente porque allí no se concebía como una alternativa el que el padre se pudiera tomar la baja parental. A la hora de hablar de los permisos parentales para cuidar de los hijos pequeños, los padres franceses resaltaban la importancia del hecho de que la madre esté con sus hijos pequeños, mientras que los padres suecos enfatizaban la importancia, para ellos, de cuidar a sus hijos. Como señala Almquist, el referente de masculinidad hegemónica⁶ (o tradicional) tiene más incidencia en Francia que en Suecia, país este último en donde los padres manifestaron una masculinidad menos dominante y más orientada hacia los hijos.

Islandia es uno de los países, junto con Noruega y Alemania, que tiene uno de los sistemas más avanzados, y totalmente igualitario, en la concesión de permisos por nacimiento. El “Icelandic Act on Maternity/paternity and Parental Leave” de 2000 introdujo una serie de cambios significativos, uno de los cuales consiste en eliminar cualquier desigualdad por razones de sexo a la hora de conceder el permiso por nacimiento, equiparando el derecho de los hombres a solicitar una baja por nacimiento al derecho de las mujeres. La ley establece una baja de tres meses para la madre (permiso de maternidad), una baja de tres meses para el padre (permiso de paternidad) y otros tres meses que la madre y el padre pueden dividir entre ellos como deseen. Gíslason (2007) lleva a cabo un estudio detallado sobre el desarrollo y la

⁵ Esta muestra proviene de la encuesta “Parental Leave Study”, realizada en Finlandia entre 2001 y 2002 por la “National Research and Development Centre for Welfare and Health”.

⁶ El concepto de “masculinidad hegemónica” hace alusión a la forma cultural dominante de entender la masculinidad (Connell 1995), en el sentido de que sería el referente de lo que significa ser “masculino”, “viril”, etc. Sobre este tema véase también Connell y Messerschmidt (2005).

aplicación de esta ley, en donde revisa los datos y la literatura empírica existente sobre la utilización y sobre los efectos de la misma. En él muestra que la medida fue bien recibida por la sociedad (véase también Bjartmarz 2003; y Eydal 2007), que en torno al 90% de los padres hicieron uso de este derecho, y que los padres usaron una media de 97 días de baja mientras que las madres usaron una media de 180 días (en 2004). También señala que es posible que en la actualidad más padres que nunca jueguen un papel activo en el cuidado de sus hijos pequeños; que esta ley ha servido para equilibrar en mayor medida el estatus de los hombres y las mujeres en el mercado laboral; y que la fertilidad se ha visto incrementada a raíz de estos cambios: el número promedio de hijos por mujer era de 2,1 en 2007.

5. Implantación del permiso de paternidad: comparación del caso de España con el de los principales países desarrollados.

Ya se comentó anteriormente que la experiencia “nueva” de la paternidad hace que muchos hombres experimenten un cambio en sus actitudes de género hacia un modelo menos sexista; es decir, que en muchos casos fomenta una conducta más igualitaria en el hogar y en la pareja entre los hombres que han sido padres recientemente.

También se afirmó que es muy importante, en este sentido, que las políticas de bajas remuneradas por nacimiento no fomenten que los permisos se disfruten exclusiva o casi exclusivamente por la madre, ya que ello dejaría en un segundo plano el papel del padre en un momento crítico como éste, y reforzaría la idea tradicional de la separación de roles en la pareja.

Por razones como esta en muchos países desarrollados se han rediseñado o se están rediseñando en la actualidad los sistemas de permisos por nacimiento de manera que éstos fomenten que ambos, madre y padre, disfruten de ellos. El objetivo de estas reformas es que los padres, tras el nacimiento de sus hijos, se animen a tomarse permisos remunerados, de duración relevante, sin que ello vaya necesariamente (al menos tras las primeras semanas del nacimiento) en menoscabo de los permisos por maternidad que ya tenían las madres.

Estos cambios en las políticas de permisos remunerados por nacimiento están adoptando formas muy diversas, pero, en esencia, todas tratan de incorporar estas dos medidas:

- a) El sistema de permisos por nacimiento no debe de limitar legalmente el uso del permiso por parte del padre respecto del uso del permiso por parte de la madre (no debe haber desigualdad formal). Una forma de aproximarse o de alcanzar este objetivo es crear solamente un permiso parental que pueden utilizar indistintamente los dos progenitores⁷, como sucede en Suecia desde 1974 o en Alemania desde 2007; otra forma, menos simétrica que la anterior, es permitir que la madre pueda transferir su permiso de maternidad al padre, como sucede en España (tras las seis semanas posteriores al parto). Una tercera consiste en que existan permisos de maternidad y de paternidad de igual duración, como en Islandia y Eslovenia.
- b) Incentivar que el padre haga uso de su derecho a utilizar el permiso por nacimiento. Hoy por hoy, la mayoría de sistemas son formalmente igualitarios (o están próximos a ellos) y, por tanto, no suelen limitar legalmente el uso de los permisos por parte del padre; sin embargo, cuando no se incorporan incentivos para su utilización, los padres lo emplean en una fracción muy reducida, a menudo insignificante. En cambio, cuando se introducen sistemas de incentivos los padres hacen uso de su derecho al permiso remunerado de manera mayoritaria. Como se decía anteriormente, las dos formas (idénticas en la práctica) de incentivar al padre son la introducción de una cuota reservada para él en el permiso parental (Noruega, Alemania), o la creación de un permiso de paternidad no transferible (Islandia); en ambos casos si el padre no utiliza su derecho éste se pierde.

⁷ Normalmente con alguna salvaguarda que garantice que en las semanas en torno al nacimiento la madre haga uso siempre de su derecho al permiso.

Cómo están en la actualidad configurados los sistemas de permisos por nacimiento existentes en los países de la OCDE es lo que se trata de reflejar en la tabla 1, que es un resumen de la información de cada país contenida en el anexo 1.

En primer lugar, y como se acaba de señalar, prácticamente todos los sistemas son en la actualidad formalmente igualitarios, o están cerca de ello, en el sentido de que legalmente no impiden que el padre utilice parte del permiso por nacimiento⁸. Por ejemplo, en Alemania o en Islandia la simetría es total. En España se está cerca de la simetría: la madre puede disfrutar de hasta 16 semanas de permiso por nacimiento (permiso de maternidad) y el padre puede disfrutar de hasta 12 semanas de permiso por nacimiento (dos semanas de permiso de paternidad más la parte del permiso de maternidad, hasta 10 semanas, que le puede transferir la madre). Turquía es una excepción, ya que es el único país en donde el padre queda legalmente excluido del sistema de permisos por nacimiento.

Sin embargo, los sistemas que incentivan al padre a tomarse la baja por nacimiento no están tan generalizados, si bien la tendencia apunta claramente a que cada vez más países vayan introduciendo estos incentivos. De los 28 países analizados en la tabla, 12 de ellos incorporan incentivos (cuota o permiso de paternidad) para que el padre utilice su derecho al permiso por nacimiento. Esto se puede ver también en la tabla 2, en donde se muestra la secuencia temporal de reformas que introdujeron incentivos en esos 12 países. Los países nórdicos han sido no solamente los pioneros en abrir los permisos parentales al padre, sino también en incorporar incentivos para que el padre los utilice. Como se puede ver en la tabla, Suecia fue, en 1980, el primer país en donde se reformó el sistema de permisos parentales para incentivar al padre a utilizarlo⁹; y fue seguida por Dinamarca, Finlandia y Noruega. Pero ese interés y esa concienciación social sobre la necesidad de que los padres participen más en el cuidado de sus hijos pequeños también se ha ido extendiendo al resto de países desarrollados; desde aproximadamente el año 2000 se vienen discutiendo, iniciando o profundizando reformas en la mayoría de países. Algunos, como Islandia (2000) o Alemania (2007), han reformado radicalmente el sistema; y otros, como Francia (2002), Gran Bretaña (2003) o España (2007) han introducido reformas más modestas o graduales (permisos de paternidad de dos semanas) que se supone que se irán profundizando en el futuro (en España se quiere llegar el mes de permiso de paternidad).

⁸ Los primeros países que abrieron plenamente el permiso remunerado por nacimiento a los padres (creando sistemas de permisos parentales remunerados neutrales en términos de sexo) fueron Suecia (1974), Noruega (1977), Finlandia (1978) y Dinamarca (1984).

⁹ En 1980 se introdujeron en el sistema sueco los denominados “días del padre”, que eran diez días de permiso exclusivos para el padre (permiso de paternidad). En 1995 se introdujeron el “mes del padre” y el “mes de la madre”; es decir, se introdujo una cuota de un mes para cada uno de ellos dentro del permiso parental (que duraba 15 meses). En 2002 se añadió un mes más a la cuota de cada uno de ellos y se amplió el permiso parental a 16 meses.

Tabla 1. Sistemas de permisos de maternidad, paternidad y parentales. 27 países.

	Permiso de maternidad (a)	% prestación (d)	Permiso de paternidad (b)	% prestación (d)	Permiso parental (d)	% prestación (d)	Permiso/excedencia no remunerado (c)
Alemania	(Permiso parental)	-	8 semanas (ver anexo)	67%	48/56 semanas	67%	-
Australia	No	-	No	-	-	-	52 semanas
Austria	16 semanas	100%	No	-	Hasta 3 años edad	Ver anexo	-
Bélgica	15 semanas	82% - 75%	2 semanas	82%	24 semanas	Ver nota	-
Canadá	15 semanas	55%	No	-	35 semanas	55%	-
Corea del Sur	12 semanas	100%	No	-	36 semanas	Ver anexo	-
Dinamarca	18 semanas	100%	2 semanas	100%	32 semanas	100%	-
Eslovenia	15 semanas	-	13 semanas	100%	37 semanas	100%	-
España	16 semanas	100%	2 semanas	100%	-	-	Hasta 3 años edad
Estados Unidos	No	-	No	-	-	-	12 semanas
Finlandia	18 semanas	65%	5 semanas	65%	26 semanas	65%	-
Francia	16 semanas	100%	2 semanas	100%	Hasta 3 años edad	25,8%	-
Grecia	16 semanas	100%	2 días	100%	-	-	7 meses
Holanda	16 semanas	100%	2 días	100%	-	-	6 meses
Hungría	24 semanas	70%	1 semana	100%	Hasta 2 años edad	70%	52
Irlanda	18 semanas	80%	3 días	-	-	-	8 semanas
Islandia	13 semanas	80%	13 semanas	80%	13 semanas	80%	-
Italia	21 semanas	80%	No	-	12 meses	30%	-
Japón	14 semanas	60%	No	-	Hasta 1 año edad	Ver anexo	-
Noruega	9 semanas	100%	6 semanas	100%	29 semanas	100%	-
Nueva Zelanda	14 semanas	50%	No	-	-	-	-
Polonia	18 semanas	100%	No	-	Hasta 4 años edad	Ver anexo	..
Portugal	17 semanas	100%	1 semana	100%	-	-	6 meses
Reino Unido	39 semanas	90% (e)	2 semanas	£117.18 sem.	-	-	Hasta 5 años edad
Rep. Checa	28 semanas	69%	No	-	Hasta 3 años edad	Ver anexo	-
Suecia	22,5 semanas	80%	10 semanas	80%	51 semanas	80%	-
Suiza	14 semanas	80%	No	-	-	-	-
Turquía	16 semanas	66%	No	-	-	-	6 meses (madre)

Notas:

(a) Los permisos de maternidad recogidos en la tabla pueden ser no transferibles, como en Islandia; o transferibles, como en España.

(b) "Permiso de paternidad" hace referencia a la cantidad de semanas a las que el padre tiene derecho al permiso remunerado y no transferible a la madre, independientemente de que se trate directamente de un permiso de paternidad no transferible o de que se le reserve una cuota dentro del permiso parental. Aunque en estos casos no se puede hablar verdaderamente de permiso de paternidad, se han añadido a esta columna los casos de Holanda, Grecia e Irlanda, en donde el padre puede tomarse dos o tres días de baja por nacimiento (a cargo de la empresa).

(c) Los permisos de maternidad, paternidad o parentales son remunerados; es decir, conllevan un pago al beneficiario por parte de la seguridad social o de un fondo equivalente. El resto de permisos que no comporten ese pago se consideran aquí dentro del capítulo de "permisos/excedencia no remunerados".

(d) La columna de "% prestación" se refiere a la tasa de reemplazamiento; es decir, qué porcentaje representa la prestación recibida respecto del salario o ingreso laboral previo del trabajador.

(e) 90% durante las seis primeras semanas; el resto (33 semanas) se pagan 117.18£ semanales.

Datos de 2008. Existen diversos tipos de ayudas a la familia que complementan a los permisos de maternidad/paternidad/parental; y diversas prestaciones y ayudas de nivel local, regional, etc. que también las completan o complementan. Aquí se hace referencia a "nacimiento", pero las prestaciones suelen ser las mismas en los casos de "adopción" y "acogimiento". Cuando hay minusvalías las prestaciones suelen ser mayores.

Fuentes: ver el anexo.

Tabla 2. Reformas que incentivan al padre a tomarse la baja por nacimiento. Secuencia de años.

	Años de reformas											
	1980	1984	1991	1993	1995	1999	2000	2002	2003	2004	2005	2007
Suecia	X				X			X				
Dinamarca		X										
Finlandia			X						X			
Noruega				X								
Portugal						X						
Islandia							X			X		
Francia								X				
Bélgica								X				
Eslovenia									X		X	
Gran Bretaña									X			
Alemania												X
España												X

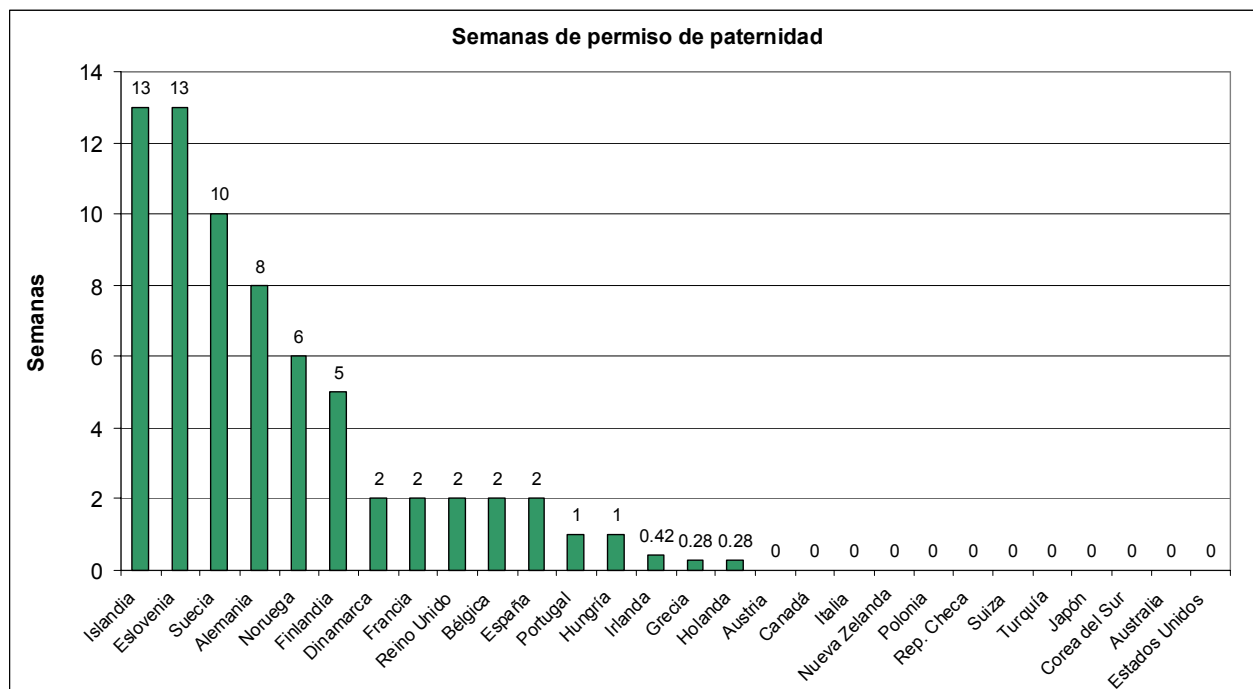
Nota: El criterio que se ha utilizado aquí para considerar que una reforma de los permisos introduce incentivos para que el padre haga uso a su derecho al mismo es que: a) se introduzca una cuota para el padre en el permiso parental; o un permiso de paternidad no transferible. Y b) Que se incentive que el padre se tome como mínimo una semana de permiso. Por ello, algunos países como Holanda o Grecia, en donde los padres tienen dos días de permiso de paternidad no se incluyen en la tabla.

Fuente: las mismas que la tabla 1.

Para ver con un poco más de detalle la intensidad con que se incentiva al padre a tomarse la baja por paternidad en los diferentes países, en la figura 1 (y en la tabla 1) se muestra la cantidad de semanas, exclusivas para él, de que dispone el padre tras el nacimiento de su hijo/a. Islandia y Eslovenia, con 13 semanas de permiso de paternidad no transferible, están a la cabeza, seguidas de Suecia (10 semanas), Alemania (8 semanas), Noruega (6 semanas) y Finlandia (5 semanas). Como se dijo anteriormente, mención especial merece el caso de Islandia, en donde su sistema de permisos por nacimiento es estrictamente simétrico (tres meses no transferibles para la madre, tres meses no transferibles para el padre, tres meses para distribuirse como se desee entre los dos), con lo que, además de incentivar al padre a tomarse 13 semanas de baja remunerada que de otra manera se perderían, el propio diseño de su sistema transmite a las parejas el mensaje de que el cuidado de los bebés es una responsabilidad, al mismo nivel, de la madre y del padre (y no relativamente más de la madre).

A continuación vienen los cinco países que tienen permisos de paternidad de dos semanas – Dinamarca, Francia, Reino Unido, Bélgica, España-, en la mayoría de los casos en el contexto de unas reformas graduales que prevén ir añadiendo más semanas en el futuro. Les siguen Hungría y Portugal, con permisos de paternidad de una semana; Irlanda, Grecia y Holanda, con permisos de paternidad de menos de una semana; y, finalmente, aparecen 12 países que no incentivan al padre con permisos de paternidad no transferibles o con cuotas, si bien en algunos de ellos se está debatiendo en la actualidad acerca de la introducción de permisos de paternidad (por ejemplo, en la actualidad en Suiza existe una campaña muy activa para que se apruebe un permiso de paternidad de 20 días).

Figura 1. Amplitud de los permisos de paternidad (semanas a que tienen derecho los padres).



Nota: Aunque se haga referencia a "permisos de paternidad", estos datos se refieren a las semanas de que dispone el padre, ya sea la forma legalmente adoptada la de "permiso de paternidad", como en España o Francia, o ya sea la de una cuota reservada para el padre dentro del permiso parental, como en Alemania o Noruega.

Fuente: véase Tabla 1.

Las experiencias de los países que han introducido permisos de paternidad (o la cuota para el padre en el permiso parental) muestran que éstos son utilizados por la mayoría de los padres que tiene derecho a él. De hecho, lo que ha sucedido normalmente es que con anterioridad a la introducción del permiso de paternidad los padres prácticamente no utilizaban el permiso por nacimiento (el porcentaje del total permisos correspondiente a hombres ha sido estar en cifras cercanas al 0%); y, una vez introducido el permiso de paternidad el porcentaje de hombres que se toman la baja por nacimiento para a ser muy alto.

Sin embargo, también es cierto que la mayoría de padres que se toman la baja por nacimiento ciñen la duración de ésta al período de permiso de paternidad¹⁰; es decir, la mayoría de padres no extiende ese permiso utilizando una parte del permiso parental (permiso de maternidad en España) que pueden compartir la madre y el padre. En todos los casos, las madres (en promedio) están mucho más tiempo de baja que los padres (Castro y Pazos 2008; Sedlacek 2007; Mackeviciuté 2005). Esto revela que el cambio en las actitudes de padres y madres no se produce rápidamente y que la convergencia entre mujeres y hombres en el tiempo dedicado al cuidado de sus hijos (medido en este caso por el tiempo de baja) puede que sea muy lenta y que requiera para su consecución de otra serie de medidas complementarias.

En la tabla 3 se muestran los datos de utilización de permisos de maternidad y de paternidad en España (nº de procesos), en los tres primeros meses de 2007 y de 2008¹¹. El permiso de

¹⁰ Como señalan Castro y Pazos 2008, sobre esta materia -la duración de los permisos que se toman las madres y los padres- existe una notable falta de datos y estadísticas oficiales, lo que revela el escaso interés que hasta hace poco suscitaba este tema.

¹¹ En España tan sólo se proporcionan datos oficiales del el número de "procesos percibidos" por las mujeres y los hombres, y no existen por el momento estadísticas oficiales sobre la duración de los permisos que se toman las madres y los padres.

paternidad se aprobó en marzo de 2007 y empezó a funcionar un mes después. Así, al comparar el 1º trimestre de 2007 con el de 2008 se están comparando los datos de antes y de después de la aprobación del permiso de paternidad.

En el 1º trimestre de 2007, 81.994 mujeres y 1.405 hombres utilizaron en España el permiso de maternidad (el único existente entonces); ello significa que del total de permisos concedidos los hombres utilizaron un 1,7%. Un año después, existiendo ya el permiso de paternidad, 86.397 mujeres y 69.805 hombres¹² utilizaron los permisos por nacimiento; ello significa que del total de permisos concedidos los hombres utilizaron un 44,4%¹³.

Con estos datos se puede afirmar que la introducción del permiso de paternidad ha sido un éxito, pues ha suscitado el interés de la mayoría de los padres con derecho a él; y, por primera vez, los padres empiezan a considerar como algo normal el tomarse la baja por paternidad en el momento de tener un hijo.

Sin embargo, se confirma lo señalado anteriormente en cuanto a las duraciones de los permisos: los padres se ciñen de manera muy mayoritaria a los 13 días de que disponen y, por ahora, no parece que exista una tendencia en la práctica a que éstos deseen extender esos 13 días utilizando una parte del permiso de maternidad (de hecho, esto último ha bajado ligeramente entre 2007 y 2008).

Por ello, para fomentar verdaderamente que se tienda a la convergencia entre los hombres y las mujeres en el tiempo de baja que se toman para cuidar de sus hijos pequeños, es necesario que aumente la duración de los permisos de paternidad (o de las cuotas para el padre), a través de sistemas en los que, del total de semanas disponibles por todos los conceptos, el tiempo no transferible que se reserve para la madre y para el padre sean iguales y de una duración substancial (como en Islandia y Eslovenia).

Tabla 3. Utilización de los permisos en España. Nº de procesos percibidos por mujeres y hombres.

	2007 (Enero-marzo)			2008 (Enero-marzo)				
	Nº de procesos Madres (Prestación de maternidad)	Nº procesos Padres (Prestación de maternidad)	% del total de procesos correspondientes a padres	Nº de procesos Madres (Prestación de maternidad)	Nº procesos padres (Prestación de maternidad) (Prestación de paternidad)		Total	% del total de procesos correspondientes a padres
España	81.994	1.405	1,7%	86.397	1.280	67.805	69.085	44,4%

Fuente: Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración (http://www.seg-social.es/Internet_1/Lanzadera/index.htm?URL=82)

¹² De esos 69.805 procesos concedidos a los hombres en España, 67.805 fueron permisos de paternidad y 1.280 fueron días del permiso de maternidad (transferidos por la madre a él).

¹³ Nótese que paridad en el número de permisos utilizados significaría que los hombres utilizaran el 50%.

6. Propuesta de reforma: un sistema formalmente igualitario y con incentivos para el padre.

En los epígrafes anteriores se han presentado una serie de argumentos a favor de ampliar el permiso de paternidad hasta hacerlo converger con el de maternidad y, como se mostrará más adelante, en España puede haber margen para ello.

A la hora de plantear la reforma de una política pública es útil establecer una serie de principios mínimos que ésta debería cumplir. En el caso de la reforma del sistema de permisos por nacimiento, éstos podrían ser los siguientes:

- a) Tiene que haber igualdad formal en el sistema de permisos; éste no debe limitar legalmente el uso del permiso por parte del padre respecto del uso del permiso por parte de la madre.
- b) El sistema de permisos debe incentivar al padre a utilizarlos, por ejemplo, a través de permisos de paternidad (y maternidad) no transferibles.
- c) Los incentivos a que el padre utilice su derecho al permiso deben ser compatibles con el hecho de que se deje libertad para que la madre y el padre decidan cómo organizarse a la hora de cuidar de sus hijos pequeños, aun a riesgo de que los cuidados recaigan más sobre la madre. Por ello se debe añadir a los dos anteriores un permiso parental (que se distribuyen la madre y el padre como deseen). Ahora bien, un permiso parental muy largo comparado con los de maternidad y paternidad en un contexto en el aquél es utilizado muy mayoritariamente por las madres, no supone un cambio substancial respecto de los sistemas tradicionales. Para evitar esto, la duración del permiso parental no debe exceder de la de los otros dos. Una regla sencilla a este respecto es que los tres tipos de permiso tengan igual duración.
- d) Los permisos de maternidad, paternidad y parental no deben ser excesivamente largos (por ejemplo, más de un año). En efecto, refiriéndose al caso de los permisos por maternidad, la literatura sobre este tema (Gupta y Smith 2002; Sping-Andersen 2007; OCDE 2007, cap. 5; Castro y Pazos 2008) sostiene que una duración del permiso de maternidad excesivamente larga puede producir el efecto de aumentar la penalización por maternidad (la baja por maternidad muy prolongada puede fomentar que las madres pierdan mucha experiencia, posibilidades de promoción, etc. durante ese período).
- e) Debe haber la máxima flexibilidad en la aplicación del sistema (Gupta y Smith 2002; Castro y Pazos 2008; Ray *et al.* 2008), por ejemplo, permitiendo que los permisos se utilicen trabajando a tiempo parcial, o facilitando al máximo el que la madre y el padre se alternen en el uso de los mismos.
- f) Los permisos de maternidad, paternidad y parental deben ser remunerados al 100%.
- g) El sistema de permisos por nacimiento tiene que ser viable financieramente.
- h) En países como España, en donde la duración del permiso de maternidad es de las más reducidas, el que los padres puedan disponer de más semanas de permiso no debe ser a costa de reducir las semanas de permiso de que disponen las madres.

Para el caso de España, un sistema que cumpliría con estos principios es uno que constara de 8 semanas de permiso de maternidad intransferibles, 8 semanas de permiso de paternidad intransferibles y 8 semanas de permiso parental (es decir, 8/8/8), que se aplicara de la forma

más flexible posible y con una remuneración del 100%¹⁴. Este sistema dejaría igual que en la actualidad la cantidad máxima de semanas de baja remunerada que podrían tener las madres (8 de maternidad más la posibilidad de 8 del permiso parental), otorga esa misma posibilidad a los padres, y comporta una duración global de seis meses, que supera a los 4,5 meses actuales (16 semanas de permiso de maternidad y 2 semanas de permiso de paternidad). Un escenario algo más ambicioso consistiría en 12 semanas para cada uno de estos tres tipos de permisos, 12/12/12, con lo que se conseguiría un sistema muy similar al existente en la actualidad en Islandia¹⁵.

7. ¿Qué esfuerzo presupuestario requeriría esta reforma?

En primer lugar, una forma aproximada de evaluar el posible margen de maniobra presupuestario que tiene la economía española para aumentar el gasto en permisos por nacimiento consiste en analizar cuál es el grado de esfuerzo presupuestario que se realiza en España en políticas de familia comparado con el resto de países de su entorno. Para ello, en las figuras 2 y 3 se ofrecen sendos indicadores del grado de esfuerzo presupuestario que realizan los estados de una serie de países de la OCDE en estas materias.

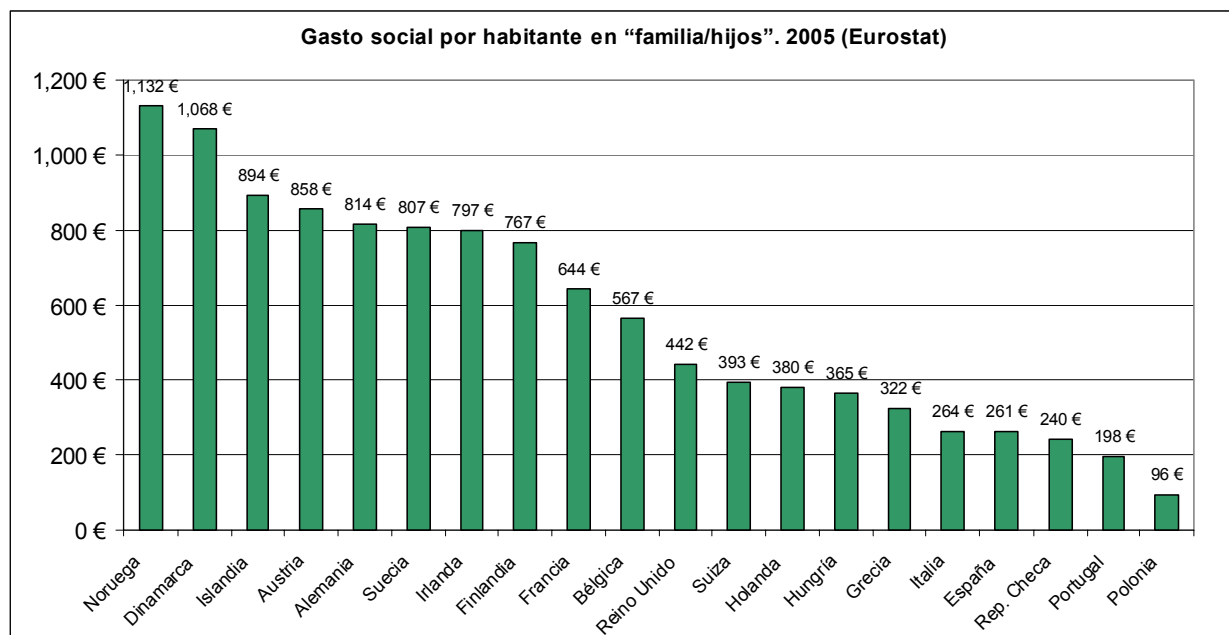
En la figura 2 aparece el gasto social por habitante correspondiente a “familia/hijos” (un concepto más amplio que el relativo a los permisos) que se llevó a cabo en 2005, expresado en euros de paridad de poder adquisitivo. Los países nórdicos están a la cabeza, junto con Alemania, en el gasto en políticas de familia/hijos; en el tramo intermedio se sitúan países como Francia o el Reino Unido; y en el tramo bajo están países como Portugal, Polonia o España.

En España el gasto per cápita fue de 269,9€, lo que constituye un esfuerzo presupuestario que está por debajo de la media. O, dicho de otra forma, aunque en la figura se observa una clara relación positiva entre el nivel de PIB per cápita del país y el gasto per cápita realizado en políticas de familia, España queda aún en una posición inferior a la que le correspondería en función de su renta per cápita (por ejemplo, Hungría o Grecia la superaban en 2005).

¹⁴ Para las madres, en torno a la fecha del parto, el carácter obligatorio por razones de salud de varias semanas dentro del permiso de maternidad, no tendría por qué modificarse. Se podrían mantener las seis semanas obligatorias del permiso de maternidad que existen en España en la actualidad.

¹⁵ Y además se cumpliría con la nueva duración mínima que propone la Comisión Europea para el permiso de maternidad. En efecto, la Comisión Europea (2008) ha propuesto (el 3 de octubre de 2008) aumentar el número mínimo de semanas de permiso de maternidad de 14 a 18 semanas.

Figura 2. Esfuerzo presupuestario en gasto social destinado a las familias. 2005

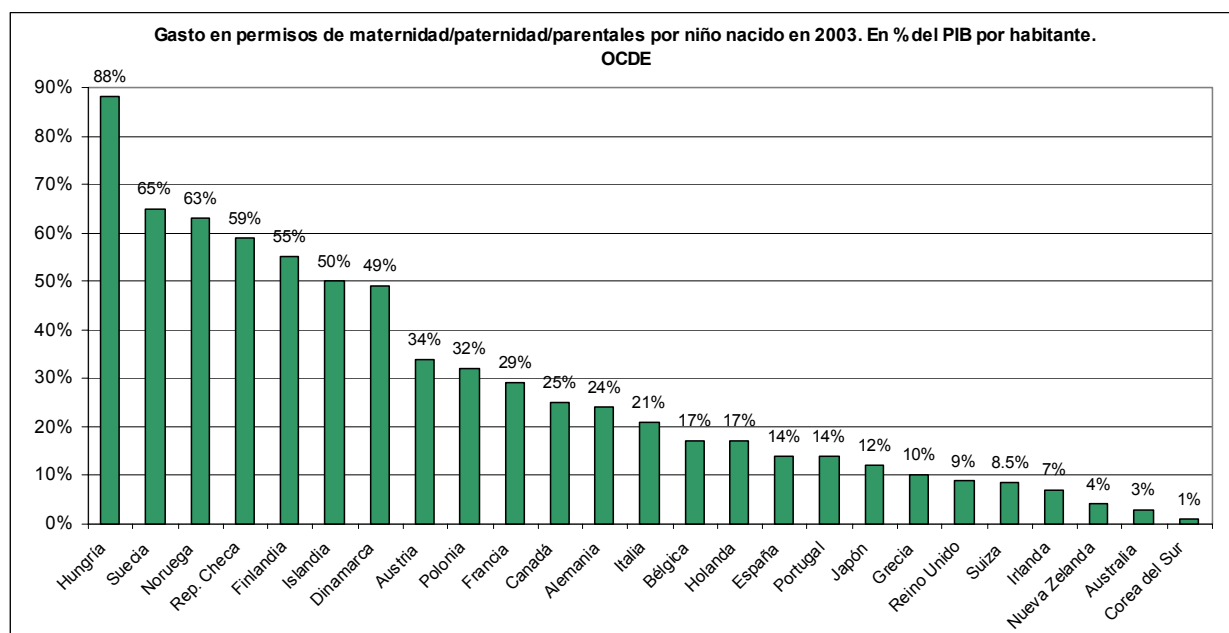


Nota: Se refiere al gasto social por habitante correspondiente a “familia/hijos” que se llevó a cabo en 2005, expresado en euros de paridad de poder adquisitivo (Purchasing Power Standards). Incorpora tanto prestaciones económicas como en especie.

Fuente: Eurostat.

En la figura 3 se presenta el gasto realizado en permisos (maternidad/paternidad/parental) por niño nacido en 2003, expresado como porcentaje del PIB per cápita del país. Este indicador, a diferencia del anterior que era más general, estima el esfuerzo realizado por los estados en las políticas de permisos por nacimiento. Además la forma de expresarlo permite conocer mejor el esfuerzo (relativo) que realizan los países en estas políticas, al expresarlo en términos de los correspondientes PIB per cápita. Ahora es Hungría el país en donde mayor era este esfuerzo en 2003: el gasto público por niño nacido en ese año, destinado a pagar los permisos parentales, equivalía al 88% de la renta por habitante de Hungría. En el otro extremo se situaba Corea del Sur con un 1%. Ahora, si bien los países nórdicos siguen a la cabeza, los países de Europa del Este están próximos a ellos, Francia y Alemania están en el tramo intermedio, y son los países anglosajones y orientales (Japón y Corea) los que se sitúan en el tramo inferior. Esto último no debería de extrañar si se tiene en cuenta que los dos únicos países desarrollados en donde no existen políticas nacionales en materia de permisos remunerados por nacimiento son Estados Unidos y Australia. Y en lo referente a España, con un gasto en permisos parentales que equivale al 14% de su renta por habitante, de nuevo, queda por debajo de la media.

Figura 3. Esfuerzo presupuestario en permisos por nacimiento. Año 2003.



Nota. Se estima el esfuerzo del país como el gasto presupuestario por nacimiento en términos del PIB per cápita del país. En concreto, se calcula tomando el gasto en permisos de maternidad/paternidad/parental de 2003 del país, dividiéndolo por el número de niños entre 0-12 meses que había ese año en el país; y expresando esa cifra de gasto por bebé en porcentaje del PIB per cápita del país. Fuente: OCDE.

Por tanto, a partir de lo que revelan estos dos indicadores, se puede afirmar que el esfuerzo presupuestario que se viene haciendo en España en materia de políticas de familia y de prestaciones por permisos por nacimiento es comparativamente bajo. Y puesto que en esta materia -como en otras- cabe esperar una cierta convergencia hacia los niveles existentes en los países del entorno español, parece razonable esperar que se vayan incrementando progresivamente los recursos públicos destinados a estas políticas. De hecho, respecto de los años de los que provienen estas estadísticas (2003, 2005), se han producido avances, como la introducción en 2007 de la prestación económica de 2.500€ por nacimiento y del permiso de paternidad de 13 días; o como el mayor esfuerzo que se viene realizando en la actualidad en escuelas infantiles de 0-3 años.

En segundo lugar, y asumiendo, como se acaba de comentar, que existe un cierto margen de maniobra presupuestario, ¿cuál podría ser el esfuerzo presupuestario que se requeriría para financiar las reformas propuestas en el epígrafe anterior? Sin más pretensiones que la de ofrecer alguna cifra aproximada, en la tabla 4 se trata de contestar a esta cuestión. En la segunda columna de la tabla aparece el esquema actual (16 semanas de permiso de maternidad y 2 de paternidad) y el gasto que representó para la Seguridad Social el pago de estas prestaciones entre enero y junio de 2008, que fue de 923,3 millones de euros, cifra que supuso el 0,17% del PIB español. En la tercera columna aparece el esquema previsto para un próximo futuro, con un aumento del permiso de paternidad a 4 semanas, dejando igual el de maternidad, en donde el gasto para la Seguridad Social del pago de estas prestaciones aumentaría hasta representar el 0,19% del PIB. En las siguientes columnas figuran las dos propuestas de reforma: el esquema de 8/8/8 semanas tendría un coste para la Seguridad Social que representaría el 0,24 % del PIB, mientras que el esquema de 12/12/12 semanas elevaría la cifra al 0.36% del PIB.

Tabla 4. Posibles esquemas de permisos por nacimiento formalmente igualitarios.

	Esquema Actual (a)	Esquema Previsto (b)	Esquema Igualitario 1	Esquema Igualitario 2
Permiso de maternidad	16 semanas	16 semanas	8 semanas	12 semanas
Permiso de paternidad	2 semanas	4 semanas	8 semanas	12 semanas
Permiso parental	0 semanas	0 semanas	8 semanas	12 semanas
Total semanas (meses) acumulado	18 semanas (4,5 meses)	20 semanas (5 meses)	24 semanas (6 meses)	36 semanas (9 meses)
Coste presupuestario (mill. euros) (c)	929,3 €	1.065,3	1.339,7 €	2008,5 €
Coste % PIB (d)	0,17 %	0,19 %	0,24 %	0,36 %

(a) Recuérdese que en España 10 semanas del permiso de maternidad son transferibles al padre, y que esta modalidad es muy similar a lo que se entiende por permiso parental, de manera que también se podría haber puesto en esta columna: permiso de maternidad: 6; permiso de paternidad: 2; permiso parental: 10.

(b) Esquema que se ha comprometido alcanzar el gobierno.

(c) Se trata del coste presupuestario obtenido de extrapolar los datos actuales de gasto en prestaciones por maternidad y paternidad de España. Es decir, entre otras cosas, se está suponiendo que las tasas de utilización por parte de los hombres de los permisos de 8 ó 12 semanas (porcentaje de padres que utilizan su derecho al permiso y fracción de esos 8 ó 12 meses que utilizan los padres en promedio) serían iguales a las existentes en la actualidad en que el permiso dura 13 días. El período empleado para la extrapolación es enero-junio de 2008. En éste, según la Seguridad Social, el gasto en prestaciones por permisos de maternidad ascendió a 825,3 millones de euros mientras que el gasto en permisos de paternidad ascendió a 104,01 millones de euros (véase <http://www.seg-social.es/>).

(d) Obtenido al dividir el dato de gasto presupuestario del período enero-junio de 2008 entre el PIB que se generó en España a lo largo de esos seis meses, que fue de 550.749 millones de euros.

Hay que recordar que estas cifras son una extrapolación de los costes del sistema actual a unos escenarios de reforma en los que se consideran periodos más largos en los permisos. Es decir, constituyen una estimación del coste en términos estáticos para la seguridad social de ampliar los permisos por nacimiento en España. En cambio, el coste neto, en términos dinámicos y a más largo plazo, para el estado es muy posible que fuera menor. La razón principal es que, si la medida tiene éxito, en el futuro será normal que los padres dediquen más tiempo al cuidado de sus hijos pequeños, compartiendo plenamente esas tareas con las madres, con lo que será posible que muchas trabajadoras no tengan que abandonar el mercado laboral o reducir su dedicación al mismo durante periodos largos al tener hijos (se reduciría la penalización por maternidad); y el que las trabajadoras puedan comprometerse en la misma medida que los hombres con su vida profesional conllevaría el aumento de la tasa de actividad femenina, el aumento del número de mujeres que trabajan a tiempo completo, y el incremento de sus salarios medios por hora (por su mayor compromiso con el empleo y por la reducción de la discriminación estadística); y más mujeres trabajando, haciéndolo a tiempo completo y ganando más por hora significa más ingresos para el estado (en IRPF, cotizaciones a la Seguridad Social. etc.) que, a la larga, pueden compensar los mayores costes de financiar periodos de baja remunerada algo más largos.

8. Conclusiones

Uno de los objetivos de las políticas de igualdad es que los hombres participen más en el cuidado de sus hijos y en las tareas del hogar. En este trabajo se sostiene que una medida muy importante para lograrlo consiste en modificar el esquema de permisos por nacimiento, de

forma que éste sea formalmente igualitario, incentive al padre a tomárselo y fomente la convergencia entre hombres y mujeres no sólo en el uso de los permisos sino también en la duración de los mismos.

La reforma que aquí se ha propuesto consiste en un sistema de permisos por nacimiento que conste de un permiso de maternidad no transferible de 8 (ó 12) semanas, de un permiso de paternidad no transferible de 8 (ó 12) semanas y de un permiso parental de 8 (ó 12 semanas), con la máxima flexibilidad en la aplicación del sistema y con el pago del 100% de la base reguladora. Como la duración acumulada de los tres tipos de permiso no es excesivamente larga (6 ó 9 meses), desde un punto de vista financiero estas reformas parecen perfectamente asumibles por la economía española.

Por otra parte, en este punto puede merecer la pena recordar que el efecto de la introducción de una reforma de este tipo en el sistema de permisos por nacimiento podría ser mayor si va acompañada de una serie de medidas complementarias. Unas de ellas serían las destinadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, ya que en un momento de posibles cambios en las actitudes de muchos hombres respecto de su papel en el cuidado de sus hijos, esas mayores facilidades para conciliar podrían servir de estímulo para que den el paso definitivo hacia el ejercicio de una paternidad plenamente activa con sus hijos pequeños. Otras serían las encaminadas a cambiar las actitudes de género hacia unas más igualitarias. Entre éstas, merece la pena destacar las consistentes en realizar campañas de sensibilización dirigidas a animar al hombre a participar más activamente en el cuidado de sus hijos pequeños y a compartir con su pareja las tareas del hogar. Por ejemplo, en Eslovenia (véase Varanka *et al.* 2006), la introducción del permiso de paternidad de 90 días fue acompañada de una campaña de concienciación en donde destacó el anuncio en televisión con el eslogan “papá, sé activo”. Algo similar se hizo en Lituania, en donde se lanzó una campaña de concienciación¹⁶ con anuncios en prensa y televisión, en la que además de animar a los padres a tomarse el permiso de paternidad, se intentó concienciar a las empresas de la necesidad de introducir prácticas que faciliten que los padres/madres se puedan tomar la baja por paternidad/maternidad. En España también ha habido alguna campaña en esta línea, como la puesta en marcha en 2006 en el País Vasco, por el Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde), bajo el lema “La igualdad te hace más hombre” (véase Emakunde 2007); o como la desarrollada por la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid en 2005 y 2006, bajo el lema “¿Verdad que no somos tan distintos? Entonces ¿por qué no somos más iguales?”¹⁷.

¹⁶ Véase: <http://www.dadcomehome.org/>

¹⁷ Véase <http://www.madrid.org>

Bibliografía

Alberdi, I. y Escario, P. (2007): *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Fundación BBVA.

Almqvist, A.L., (2008): “Why Most Swedish Fathers and Few French Fathers Use Paid Parental Leave: An Explanatory Qualitative Study of Parents”, *Fathering*, 6(2): 192-200. (<http://www.mensstudies.com>)

Bjartmarz, J. (2003): “La conciliación en Islandia: de la intención a la acción”, *Conciliación laboral y familiar: la asignatura pendiente*, Bizkaiko Foru Aldundia, Bilbao.

Castro, C. y Pazos, M. (2007): “Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual”, *Papeles de Trabajo* nº 26/07, Instituto de Estudios Fiscales.

Comisión Europea (2008): “Work-life balance package”, MEMO/08/603, Brussels, 3 October 2008.

Comisión Europea (2006): *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission.

Connell, R.W. (1995): *Masculinities*, University of California Press, Berkeley.

Connell, R.W. y Messerschmidt, J. W. (2005): “Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept”, *Gender & Society*, 19(6): 829-859

Devreux, A.M., (2007): “New Fatherhood in Practice: Domestic and Parental Work Performed by Men in France and in the Netherlands”, *Journal of Comparative Family Studies*, January 2007, págs. 87-103.

Duvander, A. Z. E. y Andersson, G. (2006): “Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the Impact of the Father’s Uptake of Parental Leave on Continued Childbearing”, *Marriage&Family Review*, 39(1/2): 121-142.

Emakunde (2007): *La igualdad te hace más hombre*, Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde), Gobierno Vasco, Vitoria.

Eriksson, R. (2005): “Parental Leave in Sweden: the Effects of the Second Daddy Month”, *Swedish Institute for Social Research (SOFI)*, Working Paper 9/2005.

Esping-Andersen, G. (2007): “Children in the Welfare State”, en *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundación BBVA, Madrid.

Eydal, G. B. (2007): “Gendering in early childhood: Policies promoting care from both parents - the case of Iceland”-, Department of Social Work, University of Iceland.

Gíslason, I. V. (2007): *Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. Developments in the Wake of New Legislation in 2000*, Jafnréttisstofa, Akureyri.

Gupta, N. D. y Smith, N. (2002): “Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark”, *Economica*, 69: 609-629.

Hook, J.L., (2006): “Care in Context: Men’s Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003”, *American Sociological Review*, 71(August): 639-660.

Lammi-Taskula, J., (2008): “Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland”, *Fathering*, 6(2): 133-148.

Mackeviciuté, I. (ed.) (2005): *Fathers on Parental Leave. A Joint Report based on qualitative research with fathers on leave, employers and decision makers in Lithuania, Iceland, Denmark and Malta*, Center for Equality Advancement, Vilnius

Malmi, P. (2006): *Discrimination against Men: Appearance and Causes in the Context of a Western Welfare State*, Tesis Doctoral, University of Lapland.

Nepomnyaschy, L. y Waldfogel, J. (2007): “Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children. Evidence from the American Ecls-B”, *Community, Work & Family*, 10(4): 427-453.

OCDE (2008): *OECD Family Database: Key characteristics of parental leave systems*, www.oecd.org/els/social/family/database

OECD (2007): *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries*, Organisation for Economic Cooperation and Development, París.

Plantin, L. (2007): “Different classes, different fathers? On fatherhood, economic conditions and class in Sweden”, *Community, Work and Family*, 10(1): 93-110.

Ray, R.; Gornick, J. C y Schmitt, J. (2008): “Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality”, *Center for Economic and Policy Research*, Washington (http://www.cepr.net/documents/publications/parental_2008_09.pdf).

Sedlacek, L. (2007): “European fathers on parental leave –a statistical overview-”, *European Fatherhood* (<http://www.european-fatherhood.com/field.php?field=1>).

Seward, R.R.; Yeatts, D.E.; Zottarelli, L.K. y Fletcher, R. G. (2006): “Fathers Taking Parental Leave And Their Involvement With Children: An Exploratory Study”, *Community, Work and Family*, 9(1): 1-9.

Varanka, J.; Närhinen, A.; y Siukola, R. (2006): *Men and Gender Equality. Towards Progressive Policies*, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland.

Yamaguchi, K. (2004): “The Declining Fertility Rate at the Below-Replacement Level: Determining Factors and Countermeasures - The Roles of Husbands, Workplaces, the Government and Society”, *Discussion Papers RIETI*, nº 04-J-045 (diciembre 2004).

Anexo. Notas sobre los sistemas de permisos por nacimiento de los países de la OCDE.

Alemania. Tras la reforma que entró en vigor en enero de 2007 Alemania ha modificado substancialmente su sistema de permisos por nacimiento equiparándolo a los de los países nórdicos (en particular al caso de Noruega). Ahora el permiso parental (no se distingue entre permiso de maternidad y paternidad), que puede ser utilizado por la madre o por el padre, dura 12 meses si sólo lo utiliza un cónyuge y 14 si lo utilizan los dos. De esta manera, por ejemplo, en el caso límite de que la madre utilice doce meses, el padre dispone de dos más no transferibles. Este nuevo sistema está consiguiendo que muchos padres alemanes se tomen como mínimo dos meses de baja para cuidar de sus hijos pequeños. Este permiso parental de 12/14 meses está remunerado con un 67% de los ingresos previos, con un suelo de 300€ al mes y un techo de 1.800€ al mes. Los que no cumplen con los requisitos de elegibilidad cobran 300€ al mes. Además puede tomarse en la forma de trabajo a tiempo parcial. Existen otras ayudas complementarias. En la tabla 1, en la columna de permisos de paternidad se coloca "8 semanas". Aunque estrictamente no se trata de un permiso de paternidad, el permiso parental alemán incentiva que los padres utilicen como mínimo dos meses de éste, con lo que es equivalente a un permiso de paternidad de cómo mínimo 8 semanas.

Australia. Existe un permiso parental no remunerado de 52 semanas, que puede ser utilizado por ambos miembros de la pareja, que otorga el derecho a retornar a la misma posición o a una similar. Existe una prestación económica en un único pago de 5.000\$ australianos en concepto de "pago por maternidad" ("maternity grant"). Actualmente existe un importante debate/presión para introducir permisos remunerados (para padres y madres), como ha hecho recientemente Nueva Zelanda (en 2002).

Austria. El permiso de maternidad (Mutterschutz) dura desde aproximadamente 8 semanas antes de la fecha esperada del parto hasta 8 semanas después. Cuando el permiso de maternidad finaliza, los padres (la madre o el padre) pueden solicitar una prestación (Kinderbetreuungsgeld) por cuidado de los hijos (menores de 3 años). Ésta también se otorga a los grupos de personas que no están ocupadas o cubiertas por la seguridad social (por ejemplo, amas/os de casa, estudiantes, autónomos,...). La prestación es de aproximadamente 436€ al mes, y es compatible con obtener unos ingresos adicionales que no superen los 14.600€ al año.

Bélgica. En el caso del permiso de maternidad, la Seguridad Social para un 82% las cuatro primeras semanas y un 75% las 11 restantes; en el de paternidad, la Seguridad Social paga un 82% durante siete días y el empleador paga 3 días al 100%. En cuanto al permiso parental, existen varias modalidades: el caso de referencia es de 6 meses (la madre y el padre se pueden coger un máximo de tres meses cada uno cuando trabajan a tiempo completo). Si el progenitor trabaja a tiempo parcial el periodo de baja se duplica. Se tiene derecho a este permiso durante los tres primeros años de vida del niño. La prestación es de 268€ y la paga la ONEM/RVA (Office Nationale de l'Emploi). Existen otras ayudas complementarias. Además las trabajadoras autónomas reciben una prestación de 889€ al mes durante tres meses; y existe un pago por nacimiento de 945€ por el primer hijo y 711€ por los restantes.

Canadá. En el caso de Canadá las provincias tienen las competencias en esta materia, de manera que entre ellas existe un cierto grado de divergencia en plazos y cantidades. Los datos de la tabla provienen de la OCDE (2007). La cifra del 55% de tasa de reemplazamiento es en promedio, puesto que ese porcentaje puede variar tanto entre provincias como entre personas dentro de ellas.

Corea del Sur. El permiso parental (9 meses) lleva asociado una prestación mensual de unos 500\$.

Dinamarca. Los padres tienen derecho a 52 semanas de permiso por nacimiento con una remuneración del 100%. Estas 52 semanas se distribuyen de la siguiente manera: la madre dispone de un permiso de maternidad de 18 semanas, 4 antes de nacer el hijo y 14 después; a lo largo de estas 14 primeras semanas de vida del hijo el padre dispone de 2 semanas de permiso de paternidad. Una vez transcurridas 14 semanas tras el nacimiento los padres disponen del permiso parental de 32 semanas, que se distribuirán entre ellos como quieran

(simultánea, consecutivamente, uno sólo...), aunque el padre también puede emplear una parte del permiso parental durante los primeros 14 días de vida del niño. Además se dispone de un suplemento a la renta familiar hasta que el hijo cumple los 18 años (*børnefamilieydelse*), que, a su vez, es complementado por otras prestaciones para casos particulares (hogares monoparentales, etc.). Dinamarca aprobó en 2001 un sistema de cuota para el padre similar al noruego, pero un año después fue abolido (véase Sedlacek 2007).

Eslovenia. En Eslovenia, a partir del cambio de legislación que dio en lugar en 2001 a la “Parenthood and Family Income Act” (PFIA), existen tres permisos complementarios: un permiso de maternidad de 105 días, de los cuales entre 28 y 45 días deben ser utilizados antes de la fecha prevista del nacimiento. Un permiso de paternidad de 90 días, de los cuales 15 días deben ser utilizados a la vez que el permiso de maternidad (el resto de días se pueden utilizar en cualquier otro momento antes de que el hijo cumpla 8 años). Y un permiso de cuidado de hijos de 260 días (permiso parental), disponible cuando finalizan los permisos de maternidad y paternidad, y que puede ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre. Los tres permisos están remunerados al 100% del salario previo, por la seguridad social.

España. El permiso de maternidad dura 16 semanas seguidas, 6 de ellas deben ser obligatoriamente posteriores al parto (se le suman dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, cuando es un parto múltiple). Dicho período puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, si hay acuerdo con el empleador. La madre puede transferir al padre parte de su permiso, con la excepción de las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al parto que son obligatoriamente de ella. El padre puede disfrutar de esas semanas transferidas de forma sucesiva o simultánea con el descanso de la madre, incluyendo el período de las seis primeras semanas después del parto, en el que pueden coincidir los dos de permiso. El subsidio por maternidad asciende al 100% de la base reguladora correspondiente (tienen derecho al subsidio por maternidad tanto las trabajadoras por cuenta propia como las autónomas). Las madres trabajadoras que no acrediten el período mínimo de cotización tendrán derecho a una prestación económica por importe del 100% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) con una duración de 42 días naturales a contar desde el parto.

El permiso de paternidad es de 13 días ininterrumpidos (ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo). Podrá disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. Se podrá utilizar desde el momento del nacimiento hasta inmediatamente después de finalizar el permiso de maternidad. El subsidio por paternidad asciende al 100% de la base reguladora correspondiente (de trabajadores por cuenta propia o autónomos). Si se tiene en cuenta el permiso por nacimiento (2 días pagados por la empresa), puede considerarse que los padres españoles pueden disponer de 15 días naturales (aprox. dos semanas) de permiso de paternidad. A lo largo de la legislatura 2008-2012 se prevé incrementar el permiso de paternidad hasta alcanzar el mes.

Además se tiene derecho a una excedencia por cuidado de un hijo menor de tres años (permiso parental no remunerado por un periodo máximo de 3 años).

Otros beneficios adicionales son: la reducción de la jornada por lactancia; y la reducción de jornada laboral por cuidado de menores y otros familiares.

Desde noviembre de 2007 existe una prestación económica de 2.500€ por nacimiento (o adopción), que se percibe de una sola vez (a través de deducción en el IRPF o por prestación no contributiva de la Seguridad Social).

Existen otras prestaciones económicas que se dan a las familias cuando nazca (o se adopte) el tercer hijo o siguientes de la familia, o cuando el parto (o la adopción) sea múltiple.

Estados Unidos. En Estados Unidos no existe un permiso de maternidad remunerado. Tan sólo existe el Family and Medical Leave Act (FMLA), que reconoce el derecho a 12 semanas de permiso por maternidad, no remunerado, y con reserva del puesto de trabajo de la madre tan sólo si la empresa en la que trabaja es de más de 50 trabajadores. Es un permiso transferible al padre. Al igual que en Australia, actualmente existen campañas en favor de la introducción del permiso de maternidad remunerado. Este permiso ya existe en California

(desde 2004, seis semanas de permiso remunerado con un 55% del sueldo previo), en Washington y en New Jersey; y se está estudiando su introducción en Massachusetts.

Finlandia. La duración total de los permisos es de 263 días. La duración del permiso de maternidad es de 105 días. La del permiso de paternidad (simultáneo al de maternidad) es de 18 días, que se pueden extender otros 12 condicionado a que el padre utilice posteriormente parte del permiso parental. El permiso parental, al que tienen derecho ambos miembros de la pareja una vez finalizados los permisos maternales/paternales, tiene una duración de 158 días. Existen otras ayudas complementarias (prestaciones por cuidado de hijos).

Francia. A partir del 3º hijo o en el caso de parto múltiple el permiso de maternidad se extiende a 26 semanas y el de paternidad a 3 semanas. El permiso parental (de hasta tres años) tiene una compensación de 521€ al mes (en 2007). Una alternativa al permiso parental es trabajar a tiempo parcial hasta tres años (las empresas están obligadas a aceptarlo salvo causa mayor). Existen otras ayudas complementarias (prestación por embarazo y pago por nacimiento) condicionadas al nivel de renta.

Holanda. El permiso parental es de tres meses para miembro de la pareja (6 meses si se trabaja a tiempo parcial), no remunerado, salvo en el caso de los funcionarios. Existen otras ayudas complementarias (prestaciones por cuidado de hijos).

Hungría. La madre dispone de un permiso de maternidad de 24 semanas, que le otorga una prestación del 70% del salario previo (sin techo). El permiso de paternidad es de 5 días a utilizar en los dos meses siguientes al parto. El permiso parental (hasta que el niño tenga 2 años) puede ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre, y otorga una prestación del 70% del salario previo con un techo del 70% del doble del salario mínimo legal. No se incentiva que el padre utilice el permiso parental. El porcentaje de permisos parentales correspondientes a los hombres es muy pequeño (por debajo del 2%). Existen otras ayudas complementarias, de carácter universal.

Irlanda. No hay permiso de paternidad. El padre tiene derecho a tres días de baja que corre a cargo del empleador.

Islandia. Es el único país que tiene un sistema de permisos por nacimiento plenamente igualitario en términos de género. Las personas que hayan trabajado un mínimo de seis meses con anterioridad al inicio del permiso tienen derecho a recibir las prestaciones económicas del "Fondo de permiso parental" durante un período de 9 meses. Cada uno de los progenitores dispone de tres meses en exclusiva (no transferibles al otro), y una vez agotados estos seis meses (los tres meses de cada uno pueden ejercerse de manera simultánea o consecutiva, y con un grado importante de flexibilidad) los padres disponen de tres más que pueden distribuirse entre ellos como deseen. Los pagos percibidos del "Fondo de permiso parental" dependen del salario medio mensual obtenido durante los dos años anteriores. En concreto la prestación mensual asciende al 80% del salario mensual, con un suelo de 100.604 coronas islandesas (unos 1.100€ al tipo de cambio de noviembre de 2007) y un techo de 518.600 coronas (en 2007). Las personas que hayan residido en Islandia como mínimo durante 12 meses consecutivos, pero que hayan estado fuera del mercado laboral o estudiando, también tienen derecho a ciertos pagos mínimos tras el nacimiento del niño: los estudiantes a tiempo completo perciben 98.209 coronas al mes y las personas inactivas o con un trabajo con una jornada de menos del 25% perciben 43.899 coronas.

Italia. La baja por maternidad abarca desde dos meses antes de la fecha aproximada de dar a luz hasta tres meses después. El permiso parental es de 12 meses, seis a disposición de la madre y seis del padre. El permiso parental se puede utilizar hasta que el niño tiene 8 años, pero solo se puede percibir la prestación del 30% del salario previo hasta que el niño cumpla 3 años. Existen otras ayudas complementarias.

Japón. La baja por maternidad abarca desde seis semanas antes de la fecha aproximada de dar a luz hasta ocho semanas después. El permiso parental, que pueden distribuirse como deseen la madre y el padre, dura hasta que el niño tiene un año de edad y conlleva una prestación (una subvención) que equivale al 40% del salario medio. Actualmente se viene

hablando mucho en Japón acerca de que los padres (hombres) tienen que participar mucho más activamente en el cuidado de sus hijos pequeños (Japón es probablemente el país desarrollado en el que se dan más desigualdades de género tanto en el mercado laboral como en el hogar), ya que esa sería una de las formas de fomentar la natalidad en un país con una de las tasas de natalidad más bajas del mundo; una de las medidas encaminadas hacia este objetivo que viene desarrollando el gobierno es premiar a las empresas que den facilidades y que incentiven a sus trabajadores varones para que se tomen la baja parental al tener hijos (véase Yamaguchi 2004).

Noruega. Las madres y los padres que sean miembros del Folketrygden (Seguro Nacional Noruego) y que hayan estado trabajando al menos seis meses durante los últimos 10 meses (antes de solicitar la baja) tienen derecho a un permiso parental remunerado de 44 semanas con un pago del 100%, o de 54 semanas con un pago del 80%. La madre tiene derecho a tres semanas de baja antes de la fecha esperada del parto (si no las usa las pierde) y tiene reservadas las seis primeras semanas tras el parto. Existe una cuota de seis semanas para el padre; es decir, del periodo de permiso, seis semanas están reservadas para el padre y si no las usa las pierde. Esta cuota fue introducida en 1993 y se ha ido extendiendo desde las 4 semanas iniciales hasta las 6 actuales (se está pensando en ampliar a 8). El resto de las 44 (ó 54) semanas se distribuyen como se desee entre los miembros de la pareja. Las mujeres que no cumplen los requisitos para acceder al permiso parental reciben un pago por nacimiento (de una sola vez) de 33,584 coronas noruegas (en 2005). Existen otras ayudas complementarias.

Nueva Zelanda. En 2002 se introdujo en Nueva Zelanda por primera vez un permiso de maternidad remunerado de 12 semanas. Aunque se le llama "permiso parental remunerado" (paid parental leave), se trata de hecho de un permiso de maternidad transferible al cónyuge. En 2004 la ley fue reformada ampliándolo a 14 semanas. Y en 2006 se extendió a los autónomos.

Polonia. Desde 2006 el permiso de maternidad es de 18 semanas en el caso del primer hijo, 20 en el caso del segundo y siguientes y de 28 en el caso de parto múltiple. El padre puede utilizar un máximo de dos semanas del permiso de maternidad en el caso del primer hijo, o cuatro semanas en el caso del segundo o siguientes hijos. El permiso parental puede ser utilizado por cualquiera de los dos miembros de la pareja hasta que el niño cumpla 4 años y da derecho a una prestación económica (en el contexto de las ayudas para el cuidado de hijos y personas dependientes).

Portugal. Tras las seis primeras semanas de permiso de maternidad, que son exclusivas de la madre, el permiso de maternidad es transferible; es decir, la madre puede transferir al padre parte de su permiso. El padre puede utilizar el permiso de paternidad (5 días) a lo largo del primer mes de vida de su hijo. Con posterioridad al permiso de maternidad la madre y el padre tienen derecho a disponer cada uno de un permiso no remunerado (excedencia) de tres meses.

Reino Unido. El permiso de maternidad es de 52 semanas. De ellas 39 están remuneradas (desde 2006) y 13 no lo están. De las 39 semanas remuneradas las 6 primeras se cobra el 90% de los ingresos previos y las 33 restantes se cobra una cantidad fija semanal de 117.18£. Una parte del permiso de maternidad es transferible al padre. El permiso de paternidad es de dos semanas y se cobra 117.18£ cada una de ellas. El permiso parental es no remunerado y se tiene derecho a él hasta que el hijo cumple 5 años. Existen otras ayudas complementarias.

Rep. Checa. El permiso de maternidad es de 28 semanas. No existe el permiso de paternidad. El permiso parental puede tomarse hasta un máximo de 36 meses, o hasta que el niño cumpla 3 años. Éste se distribuye como se desee entre la madre y el padre (en condiciones de igualdad desde 2001). El permiso parental se puede utilizar con bastante flexibilidad y el padre puede emplearlo durante las 28 semanas del permiso de maternidad de la madre. La prestación percibida por el permiso parental es de unos 130€ al mes. No existen incentivos a que el padre utilice el permiso parental (en 2005 los hombres solamente utilizaron un 1,39% del total de permisos parentales concedidos).

Suecia. El permiso de maternidad (remunerado al 80%) puede comenzar siete semanas antes de la fecha esperada del parto y finaliza siete semanas después. El permiso de paternidad es

de 10 días (remunerado al 80%). El permiso parental dura 16 meses (13 meses remunerados al 80% y 3 meses remunerados a un nivel más básico). Dentro del permiso parental hay una cuota de 2 meses para el padre, “meses del padre”, y una cuota de 2 meses para la madre, “meses de la madre”; es decir, si el padre no utiliza el permiso parental sus dos meses de cuota se pierden (lo mismo sucede si la madre no los utiliza). Aquellos que no reúnen los requisitos mínimos para obtener el permiso parental reciben también una remuneración, pero más reducida. Hasta que el niño tiene 8 años los padres tienen derecho a una reducción de su jornada laboral de hasta el 25%. Hasta que el hijo tiene 16 años se recibe una ayuda económica.

En la tabla, los datos correspondientes a Suecia requieren alguna aclaración. Allí figuran 22,5 semanas de permiso de maternidad; en realidad se trata de que las madres suecas disponen de 14 semanas de permiso de maternidad más 60 días (8,5 semanas) de cuota para ella en el permiso parental. Las 10 semanas de permiso de paternidad, en realidad se trata de que el padre dispone de los diez días del permiso de paternidad más los 60 días correspondientes a su cuota en el permiso parental (en total 70 días; es decir, 10 semanas). Las 51 semanas de permiso parental se han obtenido quitándole al total de semanas de permiso parental las correspondientes a las cuotas del padre y de la madre.

Suiza. Existen diversas ayudas económicas relacionadas con el cuidado de los hijos, tanto cantonales como federales. Actualmente existe una campaña apoyada por numerosas organizaciones (de padres y madres, sindicatos, etc.) en favor de instaurar 20 días de permiso de paternidad.

Turquía. El permiso de maternidad dura 16 semanas (8 semanas antes de la fecha prevista del parto y 8 semanas después de la misma). Tras estas 16 semanas la madre puede tomarse una baja de 6 meses no remunerada. No existe el permiso parental. No existe el permiso de paternidad. Turquía es el único de los países analizados que excluye al padre del sistema de permisos por nacimiento.

Fuentes del anexo:

- OCDE(2008): *OECD Family Database: Key characteristics of parental leave systems*, www.oecd.org/els/social/family/database

- Comisión Europea: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9052&acro=living&lang=en&parentId=7834&countryId=AT&living=>

- International Labour Organization: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/reconcilwf/specialleave.htm>

- <http://www.emplaw.co.uk/researchfree-redirector.aspx?StartPage=data%2f20033221.htm>

- Islandia: Gíslason (2007)

- Nueva Zelanda: <http://www.dol.govt.nz/PDFs/research-parental-leave-evaluation2005-06.pdf>

- Noruega: <http://www.norway.org/policy/family/benefits/benefits.htm>

- Reino Unido: <http://www.berr.g>

- Eslovenia: Ministry of Labour, Family and Social Affairs, http://www.mddsz.gov.si/en/areas_of_work/family/rights_under_insurance_for_parental_protection/

- Dinamarca: <http://www.kvinfol.dk/side/676/article/8/>

- Suecia: Duvander y Andersson (2006); y Eriksson (2005).