



MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?

Equipo Investigador

Escot Mangas, Lorenzo (coordinador)
Fernández Cornejo, José Andrés (coordinador)

Albert López-Ibor, Rocío
Brita-Paja Segoviano, José Luis
Cáceres Ruiz, Juan Ignacio
Castellanos Serrano, Cristina
Chaparro Guevara, Graciela
Cintas del Río, María del Rosario
Franco Romo, Daniel
Olmedo Fernández, Elena
Ortega Castelló, Eduardo
Palomo Vadillo, María Teresa
Poza Lara, Carlos
Pozo García, Eva
Vicente Hernanz, María Lina



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Grupo de Investigación UCM (Nº 940051)

“Análisis económico de la Diversidad y políticas de igualdad”

www.ucm.es/centros/webs/aedipi

Octubre 2012

“Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?”

Memoria final del proyecto número 40/10.

Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con los Estudios de las Mujeres y del Género (BOE núm. 208 de 27 de agosto de 2010).

Entidad solicitante: Universidad Complutense de Madrid.

Investigador principal: Lorenzo Escot Mangas.

ÍNDICE

Agradecimientos

Capítulo 0. Introducción.	1
Capítulo 1. Los sistemas de permisos parentales y los varones: aspectos generales y el caso español.	5
1.1. Sistemas de permisos parentales en el contexto de las políticas públicas de cuidados infantiles.	6
1.2. La inclusión de los varones en los sistemas de permisos parentales.	9
1.3. El sistema de permisos parentales español.	11
1.4. Grado de utilización por parte de los varones de los permisos/excedencias y efectos de la introducción del permiso de paternidad (datos de la S. Social).	16
Capítulo 2. Tasas de utilización por parte de los varones de las bajas laborales por nacimiento de un hijo, antes y después de la introducción del permiso de paternidad. Análisis con datos de la EPA.	26
2.1. Introducción.	27
2.2. Una revisión de la literatura sobre la evaluación de los cambios en la política de permisos e hipótesis de investigación.	29
2.3. Datos y metodología.	36
2.4. Resultados del primer modelo de regresión logística (muestra de hombres y mujeres).	43
2.5. Resultados del segundo modelo de regresión logística (muestra de hombres).	46
2.6. Conclusiones	51
Capítulo 3. Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales.	55
3.1. Objetivos de la Encuesta sobre usos de permisos parentales y sus consecuencias laborales.	56
3.2. Metodología de recogida de la información, ficha técnica de la Encuesta y descripción de la información y variables de interés.	57
3.3. Resultados generales de la explotación de la encuesta: situación personal, familiar y socio laboral.	64
3.4. Uso de los diferentes tipos de permisos parentales.	77
3.5. Implicaciones de la maternidad y paternidad en el ámbito laboral: la reincorporación laboral y los cambios en las jornadas laborales.	81
3.6. Análisis de las actitudes de género de los varones encuestados.	89
3.7. Análisis de la participación de los padres en las diversas actividades de cuidados infantiles.	99
3.8. Análisis de la respuesta del entorno (empresas y familia) ante el hecho de tomarse el permiso de paternidad.	110
3.9. Análisis de los resultados sobre ingresos.	112
Capítulo 4. Conclusiones.	118
Planteamiento del estudio.	119
Principales resultados y conclusiones.	120
Implicaciones de política económica.	125
Bibliografía	128
Anexo 1. “Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales”: frecuencias.	135
Anexo 2. Índices de consistencia y construcción de Índices a partir de algunos grupos de variables de la encuesta.	267
Anexo 3. “Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales”: cuestionario.	273



Agradecimientos

Queremos **agradecer** a los directores y directoras y profesores y profesoras de estos 27 colegios su amable acogida y su desinteresada colaboración en el trabajo de campo realizado en esta investigación. Para nosotros la experiencia en estos colegios ha sido singularmente rica, amable y gratificante. También queremos agradecer su colaboración a los padres y madres que rellenaron el cuestionario y a los niños y niñas que se los hicieron llegar.

Colegios que han participado en el trabajo de campo de esta investigación (por orden alfabético):

C.E.I.P. **Amadeo Vives**, c/ Los Yébenes 6-8, 28047, Madrid.
<http://cp.amadeovives.madrid.educa.madrid.org/>

C.E.I.P. **Andrés torrejón**, c/ Juan de Austria 2, 28931, Móstoles
<http://www.educa.madrid.org/portal/c/pub/webfactory/ver?webName=cp.andrestorrejon.mostoles>

C.E.I.P. **Antonio de Nebrija**, c/ San Ignacio de Loyola 13, 28806, Alcalá de Henares.
<http://www.educa.madrid.org/web/cp.antoniodenebrija.alcala/>

C.E.I.P. **Carmen Cabezuelo**, c/ Cangas de Onís 7, 28037, Madrid.
<http://www.educa.madrid.org/web/cp.carmencabezuelo.madrid/>

Colegio **Central**, c/ Manuel Muñoz 9, 28026, Madrid.
<http://www.educa.madrid.org/web/cc.central.madrid/>

C.E.I.P. **Ciudad de Badajoz**, c/ Fray José Cerdeiriña 51, 28024, Madrid.
<http://www.educa.madrid.org/web/cp.ciudaddebadajoz.madrid/>

C.E.I.P. **Ciudad de Córdoba**, c/ Lillo 1, 28041, Madrid.
<http://cp.ciudaddecordoba.madrid.educa.madrid.org/Index.php>

C.E.I.P. **Conde de Romanones**, c/ Elfo 143, 28027, Madrid.
<http://www.educa.madrid.org/web/cp.condederomanones.madrid/>

C.E.I.P. **Infanta Elena**, Camino de las Huertas s/n, 28223, Pozuelo de Alarcón.
<http://www.ceipinfantaelena.es/>

C.E.I.P. **Juan de Austria**, avda. Universidad 28, 28911, Leganés.
<http://www.educa.madrid.org/portal/c/pub/webfactory/ver?webName=cp.juandeaustria.leganes>

C.E.I.P. **Juan de Austria**, avda. Juan de Austria 17, 28804, Alcalá de Henares.
<http://www.educa.madrid.org/web/cp.juandeaustria.alcala/>

C.E.I.P. **Juan Pérez Villamil**, c/ Veracruz 34, 28936, Móstoles.
<http://cp.perezvillamil.mostoles.educa.madrid.org/>

C.E.I.P. **Julián Besteiro**, avda. de Abrantes 79, 28025, Madrid.
<http://cp.julianbesteiro.madrid.educa.madrid.org/>

C.E.I.P. **Julio Verne**, c/ Logroño 2, 28941 Fuenlabrada.
<http://www.educa.madrid.org/web/cp.julioverne.fuenlabrada/>

Colegio **La Inmaculada**, avda. Virgen del Carmen 13, 28033, Madrid.
<http://www.hortaleza.concepcionistas.es/>

Colegio **Los Robles**, avda. de la Osa Mayor 239, 28023, Madrid.
<http://www.colegiolosrobles.net/index.php>

C.E.I.P. **Mariano José de Larra**, c/ Longares 11, 28022, Madrid.
<http://cp.larra.madrid.educa.madrid.org/>

C.E.I.P. **Miguel de Cervantes**, avda. de Villaviciosa 7, 28922, Alcorcón.
<http://www.educa.madrid.org/cp.cervantes.alcorcon>

Colegio **Montserrat**, c/ Juan Esplandiu 2, 28007, Madrid.
<http://www.colegiomontserrat2.es/el-colegio/fuhem/otros-centros>

C.E.I.P. **Pinar de San José**, c/ Patrimonio de la Humanidad 39, 28054, Madrid.
<http://www.educa.madrid.org/web/cp.pinardesanjose.madrid/>

Colegio **Sagrado Corazón**, paseo de Santa María de la Cabeza 115, 28026, Madrid.
<http://www.csc-capuchinos.com/principal/index.asp>

C.E.I.P. **San Ildefonso**, c/ Alfonso VI 1, 28005, Madrid.
<http://www.educa.madrid.org/web/cp.sanildefonso.madrid/>

Colegio **San Javier**, paseo de Santa María de la Cabeza 85, 28045, Madrid
<http://ampasanjavier.wordpress.com/colegio/>

Colegio **Santa Catalina de Sena**, avda. de Alfonso XIII 160, 28016, Madrid.
<http://www.dominicasmadrid.es/>

Colegio **Santa Francisca Javier Cabrini**, c/ Santa Francisca Javier Cabrini 2, 28043, Madrid
<http://www.apacabrini.com/>

Colegio **Santa Helena**, Camino Ancho 12, 28109, Alcobendas.
<http://www.santahelena.net/>

C.E.I.P. **Vicente Aleixandre**, c/ Nueva York 14, 28931, Móstoles.
<http://cp.vicentealeixandre.mostoles.educa.madrid.org/>

Capítulo 0.

Introducción.

La plena igualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de la economía, la política y la sociedad debe tener como contrapartida la plena igualdad de mujeres y hombres en el hogar y en el cuidado de los hijos. En los últimos lustros se viene observando el fenómeno de una progresiva incorporación de los varones al trabajo doméstico no remunerado y al cuidado de los hijos pequeños. Este es un proceso que, en la medida en que descarga a las madres de ser las únicas responsables de las tareas de cuidados familiares, permite que éstas puedan desarrollar con menos presión y con menos barreras sus carreras profesionales. Pero además es muy positivo para el bienestar y el desarrollo de los niños/as, para la estabilidad de las familias y, finalmente, para el propio bienestar de los varones, en un contexto de desarrollo de una nueva masculinidad más rica y menos restrictiva que la tradicional.

Una de las principales estrategias de las políticas públicas de igualdad encaminadas a reforzar este proceso consiste en reformar el sistema de permisos parentales (de maternidad, paternidad...), de manera que, por un lado, se alcance la igualdad legal entre padres y madres en el acceso y en la duración de los permisos; y, por otro, se introduzca algún tipo de incentivo para que el padre ejerza esos nuevos derechos. En este sentido, los sistemas más avanzados e igualitarios son los existentes, desde hace ya tiempo, en una serie de países nórdicos (Suecia, Noruega e Islandia). Éstos están sirviendo de modelo para las reformas que se han introducido, o que se están estudiando, en otros países, como Alemania o Portugal. En el caso de Alemania, partiendo de un sistema de permisos muy tradicional y feminizado, se pasó en 2007 a tener un modelo muy avanzado e igualitario en términos de género, en la línea de los nórdicos.

En España, se dio un primer paso con la introducción del permiso de paternidad de 13 días en marzo de 2007, pero se está todavía muy lejos de los sistemas existentes en los países más avanzados en esta materia. Queda mucho por hacer y, adicionalmente, la presente situación de crisis económica ha ralentizado alguno de los procesos de mejora que estaban en curso (se pospuso la entrada en vigor del permiso de paternidad de un mes que iba a entrar en vigor en enero de 2011). Por ello resulta de gran interés analizar las necesidades en materia de permisos (y, en general, en materia de conciliación) de los nuevos padres españoles; conocer las experiencias llevadas a cabo en otros países; y crear un espacio de reflexión desde el que defender la aprobación de una reforma igualitaria del sistema de permisos parentales español.

Como aportación al conocimiento en el ámbito de los estudios dedicados a la conciliación de la vida laboral y familiar y a los efectos de las políticas en materia de permisos parentales, en este estudio se pretende **evaluar los diversos efectos que puede haber generado la introducción del permiso de paternidad de 13 días en**

España. ¿Cuál ha sido el grado de utilización del mismo? ¿Ha fomentado una mayor participación de los varones en las tareas de cuidados familiares? ¿Ha coadyuvado al cambio en las actitudes de género hacia unas más igualitarias? Además, en paralelo al intento de proporcionar respuestas a algunas de estas cuestiones, se aprovechará para realizar un análisis exhaustivo de cómo los padres y las madres organizan las tareas de cuidados infantiles cuando tienen un hijo/a, y de cuáles son las repercusiones sobre sus carreras profesionales que se derivan de esas decisiones.

Para ello, esta investigación se desarrolla a lo largo de tres bloques que figuran en tres capítulos. En el **capítulo 1** se introducen una serie de aspectos generales sobre los sistemas de permisos parentales (su origen, su evolución, la inclusión de los varones en los mismos). Se analiza el grado en el que los varones españoles utilizan los permisos parentales existentes (permiso de paternidad, parte transferible del permiso de maternidad, acumulación del permiso de lactancia y excedencia por cuidados de hijos), así como otros derechos que facilitan la conciliación de los progenitores (reducción de jornada laboral). Y se realiza una primera evaluación del impacto que la introducción del permiso de paternidad en términos del uso del mismo por parte de los varones. La principal base de datos utilizada en este capítulo son las estadísticas oficiales que ofrece la Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) sobre el “número de procesos” de maternidad y paternidad y sobre las excedencias por cuidado familiar.

En el **capítulo 2** se lleva a cabo un análisis cuantitativo con un pool de datos de 2005-2009 de la Encuesta de la Población Activa (EPA), para intentar averiguar en qué medida la introducción del permiso de paternidad de 13 días ha animando más a los hombres españoles a tomarse la baja para cuidar de sus hijos, cuando son padres. En concreto se pretende averiguar en qué medida, tras la introducción del permiso de paternidad, ha aumentado la probabilidad de que, en la semana de referencia, haya más varones de permiso para cuidar de sus hijos pequeños. Además, aprovechando que la EPA ofrece una serie de datos relacionados con las características personales y la situación laboral de los entrevistados, en este capítulo también se ha realizado un análisis del perfil socio-laboral de los varones que se cogen los permisos (que estaban de permiso parental en la semana de referencia).

A continuación, y una vez conocidas las cifras y los perfiles de los varones que se cogen los permisos a partir de las estadísticas oficiales, se trata de avanzar en el grado de conocimiento de estas cuestiones a través de un trabajo de campo. Por ello, en el **capítulo 3**, se presentan los resultados de una encuesta representativa realizada a parejas con hijos de entre 3 y 7 años, de la Comunidad de Madrid, con el objeto de conocer con más detalle, cómo se organizaron entre los miembros de la pareja las tareas de cuidados del bebé, quién o quienes se tomaron la baja por nacimiento, con qué duración, bajo qué forma legal (permiso de maternidad, de paternidad,

acumulación de lactancia, excedencia por cuidado de hijos, aprovechar días de vacaciones...); y cuáles eran las características socio-laborales de los miembros de la pareja, qué actitudes de género tenían, con qué problemas o barreras se enfrentaron a la hora de intentar compatibilizar el cuidado del bebé con sus vidas profesionales, y cómo fueron sus reincorporaciones al trabajo. También se pregunta en qué momento nació el bebé, antes o después de la entrada en vigor del permiso de paternidad de 13 días, para analizar en qué medida se han dado conductas diferenciales entre los varones con hijos nacidos antes y después de la medida.

Del análisis, tratamiento cuantitativo e interpretación de los resultados presentados en estos tres capítulos, se extraerán una serie de conclusiones relativas a si el nuevo permiso de paternidad ha tenido los efectos esperados o no; y acerca de la conveniencia de extenderlo (por ejemplo, a un mes), teniendo en cuenta las dos **hipótesis principales** que se plantean en el estudio: la primera, que “la introducción del permiso de paternidad de 13 días en 2007 ha hecho que aumente el porcentaje de varones que se toman los permisos parentales”; y, la **segunda**, que “el hecho de que más varones se tomen la baja por nacimiento fomenta que éstos se involucren más en el cuidado de sus hijos pequeños” (fomenta la corresponsabilidad en las tareas de cuidados).

Capítulo 1.

**Los sistemas de permisos parentales y los varones:
aspectos generales y el caso español.**

1.1. Sistemas de permisos parentales en el contexto de las políticas públicas de cuidados infantiles.

Prácticamente en todos los países avanzados existe una política pública en materia de permisos parentales. De ahí surgen los correspondientes sistemas de permisos parentales (de permisos o licencias para que las madres y padres puedan darse de baja del trabajo durante un tiempo para cuidar de su hijo/a, tras su nacimiento o adopción).

El origen de estos permisos se encuentra en el mismo origen de los sistemas de seguros sociales, como el que se desarrolla en Alemania a finales del siglo XIX, o el que ya aparece regulado por primera vez, a escala internacional, en el 1º Convenio de la OIT de Protección de la Maternidad, que firman 33 países en 1919 (Kamerman y Moss 2009).

Desde aquellas fechas hasta la actualidad los permisos parentales han ido evolucionando hasta llegar a los sistemas actuales, en donde, por encima de lo demás, es posible que se puedan destacar dos características: su amplia diversidad y complejidad (incluida la complejidad semántica) entre países (Meil 2011); y la referencia que representan en esta materia los países nórdicos, que están a la cabeza de las diversas tendencias de avance que vienen teniendo lugar a lo largo de las últimas décadas (Eydal y Rostgaard 2011a y 2011b; Gíslason y Eydal 2011; Parrukoski y Lammi-Taskula 2012).

En la tabla 1.1 se ofrece un esquema en el que se recogen los distintos tipos de permisos existentes, enmarcándolos en el contexto general de las políticas de cuidados a la infancia. Esta clasificación se basa en la desarrollada por el “International Network on Leave Policies & Research” (INLPR).

En primer lugar se encuentran los permisos de maternidad y de paternidad. El permiso de maternidad es el primer tipo de permiso que surgió en el propio origen del estado del bienestar. Su principal finalidad es proteger la salud de la madre y del recién nacido, durante y en la etapa inmediatamente posterior al parto.

Por su parte, el permiso de paternidad, que surge mucho después, está encaminado a que el padre también pueda disponer de tiempo para ayudar a la madre y para ocuparse del resto de la familia, durante el parto y en la etapa inmediatamente posterior a él. Hoy día, en todos los países en donde existe, es considerablemente más corto que el de maternidad.

El permiso parental, que surge por primera vez en Suecia en 1974, a diferencia de los anteriores, no es un “permiso por nacimiento”, sino un “permiso de cuidados”, disponible tanto para la madre como para el padre, y que se utilizaría una vez que se hubieran agotado los permisos de maternidad y paternidad.

Tabla 1.1. Esquema de políticas de cuidados infantiles: esquema general.

• Sistemas de permisos post-natales (o por adopción)	
- Permiso de maternidad	Según el INLPR, es un permiso disponible sólo para la madre (con algunas excepciones en las que se puede transferir una parte). En origen, y normalmente, se concibe como un elemento del sistema de protección social encaminado a proteger la salud de la madre y del bebé recién nacido. Se toma inmediatamente antes, durante, o inmediatamente después del parto (o nada más realizar la adopción). - Intransferible (al otro progenitor) o transferible parcialmente. - Remunerado (al 100%; al 100%, pero con techo; por debajo del 100%) o no remunerado. - Obligatorio (normalmente una parte) o no obligatorio. - Se puede utilizar a tiempo parcial, o no.
- Permiso de paternidad	Según el INLPR, es un permiso disponible sólo para el padre. Normalmente se concibe como un permiso destinado a que el padre, en el momento del parto, pueda disponer de tiempo para ayudar a su pareja, para cuidar del bebé recién nacido y para ocuparse de los hijos mayores (si los hubiera). Normalmente se toma inmediatamente después de parto. - Intransferible o transferible parcialmente (muy raro). - Remunerado (al 100%; al 100%, pero con techo; por debajo del 100%) o no remunerado. - Obligatorio (normalmente una parte) o no obligatorio. - Se puede utilizar a tiempo parcial, o no.
- Permiso parental	Según el INLPR, es un permiso disponible para madres y padres (no tiene sexo). Normalmente se concibe como un permiso “de cuidados” (y no como un permiso “de nacimiento”), que pretende que los padres/madres tengan la oportunidad de disponer de un tiempo adicional de baja durante el cual cuidar de sus hijos pequeños; por ello, normalmente se puede disponer de él cuando se agota el permiso de maternidad/paternidad. - Remunerado (al 100%; al 100%, pero con techo; por debajo del 100%) o no remunerado. - Se puede utilizar a tiempo parcial, o no. - Se puede presentar como un derecho individual, familiar o mixto. - Intransferible o transferible. En función de estos dos últimos puntos se pueden distinguir tres modalidades: 1º Derecho individual no transferible (ambos progenitores tienen derecho a una misma cantidad de tiempo de baja). 2º Es un derecho individual que puede ser transferido (total o parcialmente) al otro progenitor. 3º Es un derecho familiar que los progenitores se pueden repartir como deseen.
• Otros:	
- Permiso para cuidado de hijos enfermos	Varía considerablemente entre países en función de su duración, de la edad límite de los niños/as, de si incorpora también a otros familiares, y de su remuneración.
• Transición permisos-sistema educativo	
- Reducción de jornada por cuidado de hijos	Varía mucho entre países.
- Guarderías y educación infantil	Un elemento muy importante de la política pública de cuidados infantiles es cómo se realiza la transición desde que finalizan los permisos hasta que la niña/niño es escolarizado, y en qué medida al finalizar el periodo de baja se dispone (o no) de servicios de guardería y de educación infantil (<i>Day-care services; Kindergarten; Pre-school education</i>)
- Esquemas “Cash-for-care”	En algunos países (Finlandia, Noruega) se ha establecido un sistema por el que se paga una cantidad mensual (normalmente pequeña) a los progenitores que no lleven a su hijo/ja a la guardería y en lugar de ello lo/a cuiden en casa (medida controvertida, que utilizan sobre todo las familias inmigrantes y con nivel socio-económico más bajo, y que puede perjudicar el objetivo de igualdad de género y el de igualdad de oportunidades para la infancia).
Nota: prácticamente siempre los sistemas están diseñados para equiparar nacimientos y adopciones. En algunos casos, los sistemas están diseñados para equiparar a los progenitores del mismo sexo con los de diferente sexo.	

Otro aspecto muy relevante de las políticas públicas de cuidados infantiles es cómo se realiza la transición desde que se acaban los permisos (y los progenitores tienen que retornar al trabajo) hasta que se inicia el periodo de escolarización obligatoria de los niños/as, normalmente a los 6 años (Eydal y Rostgaard 2011a; OCDE 2007). Aquí juegan un papel fundamental las políticas de provisión de guarderías o centros de educación infantil públicos, a donde irían los niños/as una vez finalizados los períodos de baja de sus progenitores. Realmente, esta transición desde las bajas parentales hasta la escolarización obligatoria, a través de los centros de educación infantil, se realiza de manera completa tan sólo en los países nórdicos¹, mientras que en los demás se presentan desajustes más o menos importantes. También juegan un papel importante las medidas (estatutarias) de reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos, que permiten que las madres y padres asalariados, cuando se reincorporan al trabajo, puedan tener un horario laboral más corto durante algún tiempo.

Como se sugería anteriormente, este esquema es sobre todo un esquema de referencia, y en la práctica se da una gran heterogeneidad entre países. En algunos sólo existen los permisos de maternidad, en otros los de maternidad y paternidad, en otros sólo los parentales, en otros los tres a la vez. Pero, además, en función de las duraciones y las secuencias de uso, la remuneración, la obligatoriedad de su uso (o de una parte de él), la existencia de “cuotas para cada progenitor” y de que sean transferibles o no al otro progenitor, acaban surgiendo sistemas bastante dispares en donde, por ejemplo, permisos denominados “de maternidad y paternidad” se pueden parecer más a lo que en la tabla 1 se denominaron permisos parentales, o a la inversa.

Dos ejemplos de referencia de lo que serían sistemas de permisos bastante avanzados sería los casos de Suecia e Islandia. En ambos, el diseño del sistema está pensado para intentar favorecer no sólo la protección de la infancia, sino también la igualdad de género y la inclusión del padre en los cuidados.

En Suecia (Haas *et al.* 2012), en el momento del parto, la madre dispone de un permiso de maternidad de dos semanas y el padre (o el otro progenitor) de 10 días para asistir a la madre y a la familia (ambos retribuidos en alrededor del 80% de los ingresos regulares, con techo). Pero lo verdaderamente importante es el permiso parental (*föräldraförsäkring*), que dura 15 meses (remunerados en alrededor del 80% con

¹ Si bien en Finlandia, y en cierta medida en Noruega, la introducción de sistemas “cash for care” (en donde se ofrece la posibilidad de pagar una cantidad mensual, normalmente pequeña, a los progenitores que no lleven a su hijo/a al centro de educación infantil y en lugar de ello lo/a cuiden en casa) puede estar poniendo en peligro el objetivo de la universalidad de la enseñanza infantil y, además, puede estar perjudicando los objetivos de igualdad de género y de igualdad de oportunidades para la infancia, ya que esta opción es escogida sobre todo por las familias inmigrantes y con nivel socio-económico más bajo, en donde muchas de las madres (que son las que cuidan a los hijos en gran medida) quedan fuera del mercado laboral y en donde los niños quedan fuera de un sistema de educación infantil de alto nivel de calidad (Eydal y Rostgaard 2011.b).

techo), de los cuales corresponden dos meses en exclusiva para la madre y dos meses en exclusiva para el padre; es decir, se trata de dos meses intransferibles para cada progenitor (cuota para cada progenitor). El resto, hasta llegar a los 15 meses, se corresponde con 5,5 meses que tiene la madre y 5,5 meses que tiene el padre, que se pueden transferir al otro progenitor. Por otra parte, una vez que finaliza el período de permiso parental, que puede ser más corto de 15 meses en la medida en que los progenitores decidan solapar parte de sus permisos, existe la garantía del acceso a la red de centros de educación infantil públicos, de una calidad media bastante alta y de carácter universal.

En Islandia (Einarsdóttir y Pétursdóttir 2012) los progenitores disponen de 9 meses (*faedingarorlof*), remunerados alrededor del 80%: tres para la madre (intransferibles), tres para el padre (intransferibles) y tres que se pueden repartir como deseen. Además, una vez finalizados estos 9 meses, cada progenitor puede disponer de hasta 11 semanas de permiso no remunerado. Con estos permisos se puede abarcar más o menos un año. A continuación existe un fácil acceso al sistema de centros de educación infantil.

1.2. La inclusión de los varones en los sistemas de permisos parentales.

Dos de los aspectos que caracterizan la evolución reciente de los sistemas de permisos parentales son: la importante influencia en ellos de las consideraciones de igualdad de género y, relacionado con ello, el objetivo de incluir activamente a los varones en ellos.

A la hora de analizar el papel de los varones en los sistemas de permisos parentales, se pueden distinguir tres etapas:

En la primera de ellas, que abarca desde los inicios del estado de bienestar a finales del siglo XIX hasta los años sesenta del siglo XX, los hombres no jugaban ningún papel. Tan sólo existía el permiso de maternidad, como forma de proteger la salud de la mujer trabajadora y de su bebé, y no existía un ambiente intelectual que suscitara el debate en torno a la inclusión de los varones en las tareas de cuidados.

En la segunda de ellas, que comienza en Suecia en 1974, se intenta por primera vez abrir los sistemas de permisos a los varones. Realmente fue en los años sesenta del siglo XX cuando, en Suecia, se empieza a hablar de corresponsabilidad en las tareas de cuidados entre mujeres y hombres (sobre todo entre intelectuales y políticos ligados al Partido Liberal y al Partido Socialdemócrata suecos), y se toma conciencia de la necesidad de dar cabida a los varones en los sistemas de permisos. Fruto de este nuevo ambiente fue la introducción en Suecia en 1974 del permiso parental (Chronholm 2009), que consistía en una cantidad de meses (inicialmente 6) disponibles conjuntamente para ambos, la madre y el padre, que se podían distribuir ese tiempo

como desearan. A Suecia le siguieron poco después otros países nórdicos, como Noruega, en 1977. Sin embargo, aunque por primera vez los varones tenían acceso legal a los permisos, la tasa de uso de los mismos por parte de ellos fue muy baja, como consecuencia de la inercia en las costumbres y de la falta de incentivos. En definitiva, con la introducción de los permisos parentales los permisos se abren por primera vez a los varones, pero, sin embargo, la respuesta de éstos es decepcionantemente pequeña.

En la tercera etapa se producen cambios hacia una mayor individualización de los permisos y, esta vez, los varones sí responden mayoritariamente utilizando los mismos. En este caso el país pionero fue Noruega que, en 1993, introdujo una cuota (no transferible) de un mes en el permiso parental para cada progenitor. De esta manera, si el padre no utilizaba el mes no transferible que le correspondía, éste se perdía (no se lo podía transferir a la madre). Poco después, en 1995, Suecia hace lo mismo y, asimismo, tanto Suecia como Noruega van ampliando posteriormente esas cuotas destinadas a cada progenitor. El efecto conjunto de que estos meses de baja estuviesen bien remunerados (por encima del 80%) y fueran no transferibles (se perderían si el padre no los utilizaba), se tradujo en un importante incentivo para los varones, que empezaron a utilizar de manera mayoritaria sus “daddy months”. Obsérvese que el “permiso de paternidad” (como el existente en España) es lo mismo que una cuota en el permiso parental para el padre. En ambos casos se trata de un período de tiempo de baja remunerada en exclusiva para el padre que, si éste no lo utiliza, se pierde.

Por otra parte, ya sea en la forma de cuota en el permiso parental o en la de permiso de paternidad, existe una tendencia a que cada vez más países incorporen algunos de estos incentivos para el padre: hoy día tienen permisos de paternidad de mínimo dos semanas remuneradas (como mínimo al 66% de los ingresos) los siguientes países: Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Lituania, Polonia, Quebec y Suecia. Y tienen una cuota para el padre en el permiso parental (tiempo adicional si se comparte el permiso parental) de mínimo un mes remunerado (como mínimo al 66% de los ingresos) los siguientes países: Alemania, Croacia, Islandia, Noruega, Portugal y Suecia (INLPR 2012).

1.3. El sistema de permisos parentales español.

En la tabla 1.2 se ofrecen de manera esquemática los diferentes elementos que integran el sistema de permisos y de cuidados de la infancia español².

En primer lugar se encuentra el permiso de maternidad, de 16 semanas y remunerado al 100% (con un techo de 3.230€ al mes). En el caso español, como en unos pocos más, el permiso de maternidad es transferible al padre; en concreto, en sus últimas 10 semanas. Esas 10 semanas transferibles hacen que esta parte del permiso de maternidad sea equivalente a un permiso parental (véase tabla 1) un poco peculiar: sería como un permiso parental (lo pueden utilizar los dos) corto (10 semanas), en donde una parte, la madre, es la que autoriza a la otra, el padre, a utilizar una parte del mismo.

En segundo lugar se encuentra el permiso de lactancia, disponible para la madre o el padre (sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores), y sólo para trabajadores por cuenta ajena (no para los autónomos). Consiste en 1 hora (diaria) de ausencia del trabajo, o una reducción de la jornada laboral de media hora (a la entrada o a la salida del trabajo). La mayoría de convenios recoge la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, de donde resultan dos semanas. Por ello, con frecuencia, el permiso de lactancia sirve para alargar en dos semanas (pagadas por la empresa) el período de permiso de maternidad de 16 semanas (pagadas por la Seguridad Social), de manera que se dispone, de hecho, de un período total de baja remunerada de 18 semanas.

En tercer lugar, existe el permiso de nacimiento, disponible para el padre, que consiste en dos días de permiso pagados por la empresa, en el momento en que tiene lugar el nacimiento.

En cuarto lugar, desde marzo de 2007 existe el permiso de paternidad, con una duración de 13 días ininterrumpidos. Se puede utilizar en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento, hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado éste. Su duración se amplía en casos de parto múltiple o discapacidad del menor. Tiene un carácter no transferible, y su remuneración, al igual que la del permiso de maternidad, es del 100% (con techo de 3.230€ al mes).

Sumando los 2 días del permiso de nacimiento y los 13 días del permiso de paternidad se llega a los 15 días de que disponen (en exclusiva) los padres españoles en la actualidad, cuando tienen o adoptan un hijo/a. En cualquier caso los 13 días del permiso de paternidad se supone que son con carácter transitorio, y que éste se va a

² A lo largo de este epígrafe y del siguiente se hace referencia a “padre” y “madre”, si bien, en el sistema español, los dos progenitores pueden ser del mismo sexo.

aumentar a un mes, en cuanto la situación económica del país lo permita. Asimismo, asociaciones como la PPiINA (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción) proponen que en España a medio plazo se iguale totalmente la duración del permiso disponible para el padre con el disponible para la madre (como en Islandia y varios países más), de manera que se acabe alcanzando una situación en donde existan permisos iguales, intransferibles y remunerados al 100% (Pazos 2011).

En cuarto lugar, existe la excedencia por cuidado de familiar, disponible para Madres y padres. Se trata de un derecho individual, en el sentido de que cualquiera de los dos progenitores puede solicitar la excedencia independientemente de la situación laboral del otro, de manera que ambos pueden solicitarla al mismo tiempo. Está disponible sólo para los trabajadores por cuenta ajena (no para los autónomos/as). Es un permiso destinado a atender al cuidado de cada hijo, así como para el cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo. La duración es de hasta 3 años (hijos), y hasta 2 años (familiar dependiente). La excedencia por cuidado de hijos no está remunerada, aunque algunas comunidades autónomas ofrecen una pequeña compensación (véase Escobedo y Meil 2012).

En realidad, en términos del esquema general mostrado en la tabla 1, la excedencia por cuidado de familiar española es un permiso parental individualizado, pero no remunerado y con una duración limitada hasta los 3 años del niño/a. Además, como señalan Lapuerta *et al.* (2011) y como se verá en el próximo epígrafe, la tasa a la que se utiliza es bastante pequeña, quienes la utilizan lo suelen hacer por un periodo de unos pocos meses, y existe una gran desigualdad de género en su uso (los varones representan un porcentaje muy pequeño del total de excedencias y los pocos que las utilizan lo hacen con duraciones más cortas en promedio que las de las mujeres).

Hasta aquí llegan los componentes del sistema de permisos parentales español. A éstos se le añaden otras medidas, como la recientemente aprobada “prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave” y, sobre todo, la reducción de jornada por cuidado de familiares.

La reducción de jornada por cuidado de familiares está disponible para madres y padres (cualquiera de los dos progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro, ambos pueden solicitarla al mismo tiempo), que sean trabajadores por cuenta ajena (no se incluyen los autónomos). El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. Y se puede mantener la reducción de jornada hasta que el niño/a cumpla 8 años. La reducción de jornada se puede considerar como un mecanismo que facilita la conciliación de la vida laboral con la familiar una vez que el trabajador/trabajadora se reincorpora a su empleo. Por ello, es también un mecanismo que facilita a los

progenitores el tránsito desde que finalizan los permisos hasta que los niños/as quedan escolarizados.

Finalmente, respecto del período de transición (que se acaba de mencionar) desde los permisos a la escolarización, si bien la escolarización obligatoria empieza a los 6 años, en España se puede decir que está garantizada de manera efectiva la escolarización desde los 3 años de edad (tasa neta de escolarización de los niños/niñas de tres años era del 99,1% en el curso 2009-10, según el INE). El problema, o desajuste, surge en el período que transcurre desde que se acaban los permisos o excedencias (muy pocas personas permanece en esta situación más de un año) hasta los tres años de edad. La tasa de escolarización de los niños/niñas de dos años era del 44,8%; la de los niños/niñas de 1 año era del 27,6%; y la de niños/niñas de menos de 1 año era del 7,6%. Los mecanismos alternativos al centro de educación infantil de que disponen las parejas españolas (en donde trabajan los dos) son, fundamentalmente, la contratación de personal doméstico y los abuelos.

Tabla 1.2. Sistema de permisos parentales español en el contexto de las políticas de cuidados infantiles.

• Sistemas de permisos post-natales (o por adopción)	
- Permiso de maternidad	Para la madre. <u>Duración</u>: 16 semanas ininterrumpidas. Su duración se amplía en casos de parto múltiple o discapacidad del menor. <u>Obligatoriedad</u>: las seis 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son obligatorias (descanso obligatorio). <u>Transferibilidad</u>: las primeras 6 semanas (obligatorias) no son transferibles. Las otras 10 semanas son transferibles al padre (o el otro progenitor u otra progenitora). <u>Remuneración</u>: del 100% con techo de 3.230€ al mes. La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes (100% del salario descontando los conceptos no cotizables). <u>Tiempo parcial</u>: se puede disfrutar a tiempo parcial (sólo las 10 semanas no obligatorias). <u>Eligibilidad</u>: podrán cobrar esta prestación las trabajadoras y trabajadores dados de alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta, que acrediten una serie de períodos mínimos de cotización. (Equipara a los progenitores del mismo sexo.)
- Permiso de lactancia	Para la madre o el padre (es un derecho individual, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores). Sólo para trabajadores por cuenta ajena. <u>Duración</u>: Consiste en 1 hora (diaria) de ausencia del trabajo (recogido en el Estatuto de Trabajadores); o una reducción de la jornada laboral de media hora (a la entrada o a la salida del trabajo). <u>Acumulable</u>: normalmente se puede optar por acumularlo en jornadas completas (lo prevén la mayoría de convenios), que equivalen a dos semanas más de permiso de maternidad a cargo de la empresa.
- Permiso por nacimiento	Para el padre. Sólo para trabajadores por cuenta ajena. <u>Duración</u>: 2 días. A cargo de la empresa.
- Permiso de paternidad	Para el padre. <u>Duración</u>: 13 días ininterrumpidos. Su duración se amplía en casos de parto múltiple o discapacidad del menor. Puede disfrutarlo en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento (que paga la empresa), hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado éste. <u>Obligatoriedad</u>: no es obligatorio. <u>Transferibilidad</u>: no transferible. <u>Remuneración</u>: del 100% con techo de 3.230€ al mes. La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes (100% del salario descontando los conceptos no cotizables). <u>Tiempo parcial</u>: se puede disfrutar a tiempo parcial. <u>Eligibilidad</u>: podrán cobrar esta prestación los trabajadores/ras dados de alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta, que acrediten una serie de períodos mínimos de cotización. (Equipara a los progenitores del mismo sexo.)
- Excedencia por cuidado de familiar	Madres y padres (es un derecho individual, cualquiera de los dos progenitores puede solicitar la excedencia independientemente de la situación laboral del otro, incluso ambos pueden solicitarla al mismo tiempo). Sólo para trabajadores por cuenta ajena. Para atender al cuidado de cada hijo, así como para el cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo. <u>Duración</u>: hasta 3 años (hijos); hasta 2 años (familiar dependiente). <u>Efectos</u>: el período en que se permanezca en la situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad; durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En orden al reconocimiento de las prestaciones por jubilación, etc., el período de excedencia es considerado como de "cotización efectiva". <u>Remuneración</u>: no remunerado (aunque algunas comunidades autónomas ofrecen una pequeña remuneración).

Tabla 1.2 (CONTINUACIÓN)	
• Otros:	
- Prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	Madres y padres (sólo la puede obtener uno de ellos). Desde enero de 2011. Prestación económica destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo (al menos el 50%) para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra grave enfermedad. El subsidio tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los interesados al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de su salario, por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos o menores a su cargo, durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. Hasta que el menor cumpla los 18 años.
• Transición permisos-sistema educativo	
- Reducción de jornada por cuidado de familiares	Madres y padres (es un derecho individual, cualquiera de los progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro, incluso ambos pueden solicitarla al mismo tiempo). Sólo para trabajadores por cuenta ajena. El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. <u>Duración:</u> Para cuidado de hijas/hijos menores de 8 años (o hijas/hijos con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida). O para el cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo.
- Educación infantil	<u>Educación infantil:</u> en España, la etapa de educación infantil se ordena en dos ciclos: el primero comprende hasta los tres años; y el segundo, desde los tres a los seis años de edad. La educación infantil tiene un carácter voluntario. En la actualidad, en España se puede decir que está garantizada de manera efectiva la escolarización desde los 3 años de edad. Y quizás no suceda lo mismo en lo que respecta al primer ciclo de infantil. En España la tasa neta de escolarización (en educación infantil) de los niños/niñas de tres años era del 99,1% en el curso 2009-10 (del 91% en la Comunidad de Madrid); la de los niños/niñas de dos años era del 44,8%; la de los niños/niñas de 1 año era del 27,6%; y la de niños/niñas de menos de 1 año era del 7,6% (INE).

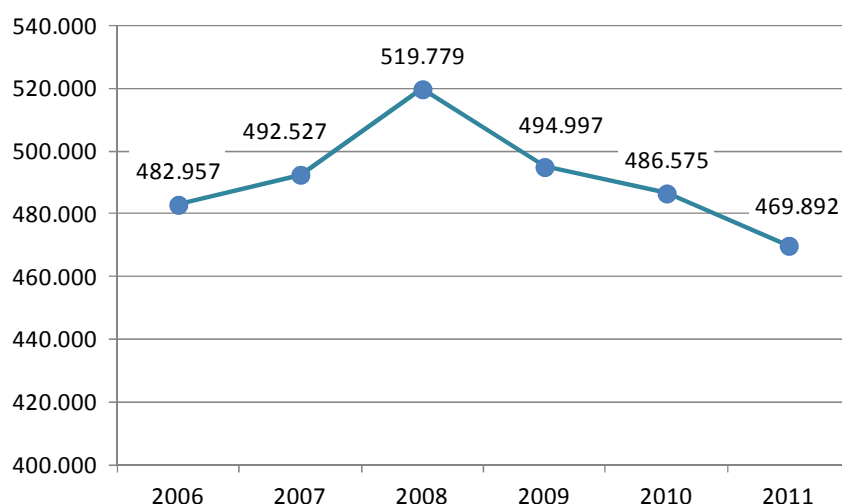
1.4. Grado de utilización por parte de los varones de los permisos/excedencias y efectos de la introducción del permiso de paternidad (datos de la S. Social).

En este epígrafe se van a mostrar las tasas de utilización de los permisos por parte de los varones, comparado con las mujeres. En todos los casos se mostrará el caso de España y el de la Comunidad de Madrid. Este último dato se añade porque la encuesta realizada en este estudio (que se mostrará en el capítulo 3) tiene como ámbito esta comunidad.

Asimismo, en la mayoría de tablas se toma como referencia el número de nacimientos; esto es, se calcula el número de permisos (de maternidad, paternidad, etc.) respecto del número de nacimientos. Hay que advertir que el número de permisos respecto del de nacimientos de un año es tan sólo un indicador, sencillo de calcular, de la tasa de uso de los permisos, pero no se trata de un indicador completo. Por ejemplo, en el denominador (número de nacimientos), no toma en consideración las adopciones internacionales. O en las excedencias por cuidado de hijos respecto del número de nacimientos de un año, puede haber en el numerador personas en excedencia que hubieran iniciado ésta en el año anterior (porque las excedencias pueden durar hasta 3 años).

En la figura 1.1 aparece el número de nacimientos que tuvo lugar en España a lo largo del período 2006-2011.

Figura 1.1. Número de nacimientos. España.



Fuente: Movimiento Natural de la Población, INE.

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fe301&file=inebase&L=0>

Comenzando por el **permiso de maternidad**, en la tabla 1.3 se muestran los datos que publica la Seguridad Social sobre los mismos. La información se presenta como “número de procesos percibidos”. Cada proceso corresponde a un nacimiento de un niño/niña, o a un parto múltiple, o a una adopción.

En 2011 318.607 madres se tomaron el permiso de maternidad, lo que representa un 67,8% respecto del número de personas que nacieron en ese año. La diferencia entre el número de nacimientos y el de procesos de maternidad se debe, en gran medida, a que una parte de las madres no eran elegibles para el permiso de maternidad, por ser inactivas laboralmente. De esas 318.607 mujeres que utilizaron el permiso de maternidad, en el 98,2% de los casos no transfirieron al padre una parte de las 10 semanas transferibles a él.

Tan sólo 5.798 padres utilizaron una parte de las 10 semanas transferibles de sus parejas (el 1,8%). Ésta es una cifra muy baja, que, además, permanece estable a lo largo del período analizado, 2006-11. Obsérvese también que, en términos del número de nacimientos, en 2011 tan sólo un 1,2% de los padres utilizaron el permiso de maternidad.

Tabla 1.3. Utilización del permiso de maternidad. 2006-2011. España.

España								
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Nacimientos	Procesos percibidos por la madre	Procesos madre respecto nacimientos (%)	% procesos maternidad no transferidos parcialmente al padre (3)-(6)/(3)	Procesos percibidos por el padre (transferidos al padre)	Procesos percibidos por el padre respecto nacimientos (%)	% procesos maternidad transferidos parcialmente al padre (6)/(3)	Gasto (€)
			(3)/(2)			(6)/(2)		
2006	482.957	317.318	65,7%	98,3%	5.282	1,1%	1,7%	1.424.569.135
2007	492.527	326.438	66,3%	98,4%	5.204	1,1%	1,6%	1.564.909.628
2008	519.779	353.585	68,0%	98,4%	5.575	1,1%	1,6%	1.806.731.928
2009	494.997	334.786	67,6%	98,3%	5.726	1,2%	1,7%	1.839.197.890
2010	486.575	326.752	67,2%	98,2%	5.805	1,2%	1,8%	1.820.510.798
2011	469.892	318.607	67,8%	98,2%	5.798	1,2%	1,8%	1.829.332.813

Fuente: Seguridad Social. Estadísticas y Estudios. [http://www.seg-social.es/Internet/1/Estadistica/Est/Otras Prestaciones de la Seguridad Social/Maternidad/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet/1/Estadistica/Est/Otras%20prestaciones%20de%20la%20Seguridad%20Social/Maternidad/index.htm)

Tabla 1.4. Utilización del permiso de maternidad. 2006-2011. Comunidad de Madrid.

Comunidad de Madrid								
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Nacimientos	Procesos percibidos por la madre	Procesos madre respecto nacimientos (%)	% procesos maternidad no transferidos parcialmente al padre ((3)-(6))/(3)	Procesos percibidos por el padre (transferidos al padre)	Procesos percibidos por el padre respecto nacimientos (%)	% procesos maternidad transferidos parcialmente al padre (6)/(3)	Gasto (€)
2006	71.912	51.893	72,2%	98,1%	981	1,4%	1,9%	266.932.663
2007	74.837	53.422	71,4%	98,4%	856	1,1%	1,6%	274.952.564
2008	78.792	58.115	73,8%	98,4%	907	1,2%	1,6%	338.352.789
2009	75.957	54.971	72,4%	98,2%	1.011	1,3%	1,8%	348.543.848
2010	73.878	54.357	73,6%	98,2%	972	1,3%	1,8%	347.001.423
2011	70.373	52.832	75,1%	98,2%	956	1,4%	1,8%	348.672.542

Fuente: Seguridad Social. Estadísticas y Estudios. [http://www.seg-social.es/Internet/1/Estadistica/Est/Otras Prestaciones de la Seguridad Social/Maternidad/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet/1/Estadistica/Est/Otras%20Prestaciones%20de%20la%20Seguridad%20Social/Maternidad/index.htm)

Respecto de las **duraciones efectivas de los permisos de maternidad** (recuérdese que sólo son obligatorias las 6 primeras semanas, para la madre), desde 2011 la Seguridad Social publica el dato de la duración media de los procesos de maternidad, si bien incluyen sólo las duraciones de los procesos de maternidad originados por las mujeres que han dado a luz (se excluyen las adopciones).

En la tabla 1.5 se puede ver que en 2011 se iniciaron 310.888 procesos de maternidad por parte de mujeres que habían dado a luz. Estos permisos se desglosan entre los correspondientes a la modalidad contributiva (la gran mayoría de los procesos) y la no contributiva (unos pocos), y entre los que se comparten con el padre y los que no. Como se puede ver, para las 306.038 madres de la modalidad contributiva que no compartieron el permiso de maternidad, la duración media del mismo fue de **113,02 días**. Esta cifra supera a los 112 días correspondientes al permiso de maternidad estándar de 16 semanas, y tiene que ver con el hecho de que, en algunos supuestos (partos múltiples, etc.), se añaden algunas semanas adicionales a las 16. De cualquier manera, este resultado pone de manifiesto que, de manera muy mayoritaria, las trabajadoras que no transfieren el permiso de maternidad a sus parejas, utilizan éste entero (las 6 semanas obligatorias más las 10 voluntarias).

Por otra parte, en la tabla 1.5 también se puede ver que para las 4.013 madres de la modalidad contributiva que compartieron el permiso de maternidad, la duración media del mismo fue de 68,92 días (9,8 semanas). Y para los 4.159 padres que utilizaron una parte del permiso de maternidad de la madre, la duración media del permiso fue de 45,76 días (6,5 semanas).

Tabla 1.5. Duración media del permiso de maternidad (en días). Solamente procesos de mujeres que han dado a luz (excluidas adopciones). 2011. España.

España				
Mujeres que han dado a luz (2011)	MODALIDAD CONTRIBUTIVA			
	No comparten	Duración media (días)	Comparten	Duración media (días)
	306.038	113,02	4.013	68,92
	MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA			
Otro progenitor (padre)	No comparten	Duración media (días)	Comparten	Duración media (días)
	787	42,18	50	41,28
	Modalidad contributiva y no contributiva	Duración media (días)		
	4.159	45,76		

Nota: 16 semanas=112 días.

Fuente: Seguridad Social. Estadísticas y Estudios. [http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras Prestaciones de la Seguridad Social/Maternidad/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Maternidad/index.htm)

Tabla 1.6. Duración media del permiso de maternidad (en días). Solamente procesos de mujeres que han dado a luz (excluidas adopciones). 2011. Comunidad de Madrid.

Comunidad de Madrid				
Mujeres que han dado a luz (2011)	MODALIDAD CONTRIBUTIVA			
	No comparten	Duración media (días)	Comparten	Duración media (días)
	51.021	113,25	614	74,64
	MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA			
Otro progenitor (padre)	No comparten	Duración media (días)	Comparten	Duración media (días)
	120	42,13	4	42,00
	Modalidad contributiva y no contributiva	Duración media (días)		
	630	40,78		

Nota: 16 semanas=112 días.

Fuente: Seguridad Social. Estadísticas y Estudios. [http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras Prestaciones de la Seguridad Social/Maternidad/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Maternidad/index.htm)

En definitiva, respecto de la cuestión de cuál es la importancia de la participación del padre en la parte transferible del permiso de maternidad en España, se puede resumir afirmando que los padres tan sólo participan en un 1,8% de los casos, y cuando lo hacen es con una duración media de 6,5 semanas (de las 10 transferibles). Este resultado no resulta muy extraño, si se tiene en cuenta la relativamente corta duración del permiso de maternidad en España y el hecho de que se trata de una transferencia de la madre al padre (las semanas que usa el padre es a costa de las de la madre) y no de un derecho individual del padre.

Por lo que respecta al **permiso de paternidad**, en la tabla 1.7 se pueden ver las cifras que ofrece la Seguridad Social sobre el uso del mismo. En 2011 269.715 padres utilizaron el permiso de paternidad (nº de procesos). Como el número de nacimientos de ese año fue de 469.892, eso significa que la tasa de utilización del permiso de paternidad fue del 57,4% (respecto de los nacimientos).

Esta cifra es bastante alta (los hombres se cogen de manera mayoritaria el permiso de paternidad), si bien es menor que la correspondiente a la de las madres con el permiso de maternidad (el 67,8%). Además, hay que tener en cuenta que la elegibilidad de los padres para el permiso de paternidad es mayor que la de las madres para el permiso de maternidad, ya que la tasa de actividad masculina (del 96,81% y 97,51% en 2011 para los varones casados de los grupos de edad de 30-34 años y 35-39 años) es mayor que la femenina (del 82,16% y 79,72% para las mujeres casadas de los grupos de edad de 30-34 años y 35-39 años).

Por lo que respecta a la duración efectiva del permiso de paternidad, la Seguridad Social, como se decía anteriormente, ha empezado a ofrecer información sobre la duración media del permiso de maternidad, pero no así de la del permiso de paternidad, de manera que no existe ninguna información oficial acerca de si los padres utilizan las dos semanas completas o no. Dada la corta duración del mismo, es presumible que la gran mayoría de padres utilicen totalmente las dos semanas de que disponen. En cualquier caso, en la encuesta llevada a cabo en este estudio es posible que se pueda obtener alguna cifra para esta variable.

Respecto de la evolución temporal en el uso del permiso de paternidad, el dato correspondiente al primer año de vigencia del mismo, el año 2007, es de 173.161 padres que utilizaron el permiso; esta cifra parece más reducida que las posteriores, pero ello se debe a que el permiso se introdujo en marzo de ese año. En el año 2008 y siguientes se alcanzan cifras más elevadas y muy similares entre ellas. Esto parecería indicar que la tasa de uso del permiso de paternidad se ha mantenido estable. Sin embargo, al presentar el uso del permiso de paternidad en términos del número de nacimientos de cada período, la tabla 7 revela que **la tasa de uso del permiso de paternidad ha venido aumentando durante todo el período 2008-2011**. Comparando

los datos con los del permiso de maternidad, se obtiene que la tasa de uso del permiso de paternidad aumentó entre 2008 y 2011 en un 6,7% en España y en un 12,4% en la Comunidad de Madrid, mientras que la tasa de uso del permiso de maternidad aumentó en ese mismo período en un -0,3% en España y en un 1,8% en la Comunidad de Madrid. El ritmo de aumento de la tasa de utilización del permiso de paternidad puede que no sea muy elevado, pero hay que tener en cuenta que este aumento se viene produciendo incluso en un contexto de grave crisis económica.

Tabla 1.7. Utilización del permiso de paternidad. 2007-2011. España.

España				
	Nacimientos	Nº de procesos de permiso de paternidad	Procesos paternidad respecto nacimientos (%)	Gasto (€)
2007	492.527	173.161	35,2%	123.546.385
2008	519.779	279.756	53,8%	212.222.512
2009	494.997	273.024	55,2%	220.118.346
2010	486.575	275.637	56,6%	225.488.581
2011	469.892	269.715	57,4%	225.234.347

Fuente: Seguridad Social. Estadísticas y Estudios.

[http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras Prestaciones de la Seguridad Social/Paternidad/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Paternidad/index.htm)

Tabla 1.8. Utilización del permiso de paternidad. 2007-2011. Comunidad de Madrid.

Comunidad de Madrid				
	Nacimientos	Nº de procesos de permiso de paternidad	Procesos paternidad respecto nacimientos (%)	Gasto (€)
2007	74.837	28.413	38,0%	23.320.653
2008	78.792	44.553	56,5%	38.257.143
2009	75.957	44.247	58,3%	40.864.135
2010	73.878	44.599	60,4%	41.686.567
2011	70.373	44.702	63,5%	42.476.267

Fuente: Seguridad Social. Estadísticas y Estudios.

[http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras Prestaciones de la Seguridad Social/Paternidad/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Paternidad/index.htm)

En la tabla 1.9 se puede ver el uso que se hace en España de la **excedencia por cuidado de hijos**. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ofrece los datos oficiales sobre las “excedencias por cuidado de familiares”, y los desglosa en excedencia por “cuidado de hijos”, que es la que se considera aquí, y en excedencia por “cuidado de otros familiares”.

Lo primero que pone de manifiesto la tabla 1.9 es que, con carácter general, las excedencias por cuidado de hijos se utilizan bastante poco en España. En 2011 había 32.599 mujeres en excedencia (por cuidado de hijos) y 1.529 varones en esta misma situación. La cifra correspondiente a las mujeres es muy reducida: en términos del número de nacimientos, había en 2011 tan sólo un 6,9% de mujeres en excedencia. Por su parte, la cifra correspondiente a los varones es mucho menor que la de las mujeres. Las excedencias correspondientes a los hombres representaban tan sólo el 4,5% del total de excedencias; y, en términos del total de nacimientos de 2011, representaban un insignificante 0,3%.

Anteriormente se señaló que, según Lapuerta *et al.* (2011), no sólo la tasa de utilización de las excedencias es mucho menor entre los hombres que entre las mujeres, sino que, además, aquéllos, cuando las utilizan, lo hacen por un período más corto que cuando las utilizan ellas. En este sentido, según el Módulo de Conciliación de 2010 de la EPA (véase tabla 1.11), en España, entre los hombres que se habían tomado la excedencia, un 49,% estuvo en esta situación durante un período inferior a un mes, mientras que la cifra correspondiente a las mujeres era del 5,4%. En cambio, el porcentaje de hombres que había estado en excedencia entre 6 meses y 1 año era del 6%, mientras que el porcentaje correspondiente a las mujeres era del 32,4%.

Tabla 1.9. Excedencias por cuidado de hijos. España 2009-11.

España							
		En excedencia (cuidado de hijos)					
Años	Nacimientos	Nº mujeres en excedencia	% mujeres en excedencia respecto total nacimientos	% mujeres respecto total de excedencias	Nº varones en excedencia	% varones en excedencia respecto total nacimientos	% varones respecto total de excedencias
2009	494.997	32.549	6,58%	95,9%	1.393	0,3%	4,1%
2010	486.575	33.239	6,83%	95,5%	1.573	0,3%	4,5%
2011	469.892	32.599	6,94%	95,5%	1.529	0,3%	4,5%

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social,
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2011/PMA/index.htm>

Tabla 1.10. Excedencias por cuidado de hijos. Comunidad de Madrid 2009-11.

Comunidad de Madrid							
		En excedencia (cuidado de hijos)					
Años	Nacimientos	Nº mujeres en excedencia	% mujeres en excedencia respecto total nacimientos	% mujeres respecto total de excedencias	Nº varones en excedencia	% varones en excedencia respecto total nacimientos	% varones respecto total de excedencias
2009	75.957	6.989	9,20%	95,6%	322	0,4%	4,4%
2010	73.878	6.983	9,45%	94,4%	418	0,6%	5,6%
2011	70.373	7.117	10,11%	95,0%	378	0,5%	5,0%

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social,
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2011/PMA/index.htm>

Tabla 1.11. Duración de la excedencia por cuidado de hijos. España 2010.

España		
Duración de las excedencias:		
	Mujeres	Varones
• Menos de 1 mes	5,4%	49,0%
• De 1 a 3 meses	19,6%	22,4%
• Más de 3 pero como máximo 6 meses	19,2%	5,6%
• Más de 6 pero como máximo 1 año	32,4%	6,0%
• Más de 1 año	18,2%	5,1%
• Aún no se ha incorporado	4,2%	8,3%
• No sabe	1,0%	3,7%

Nota: se trata de las personas que se cogieron la excedencia, de entre el grupo de población de personas con al menos un hijo/a menor de 8 años, que estaban ocupadas o que no estándolo hubieran trabajado en algún momento desde el nacimiento del menor de sus hijos.

Fuente: EPA-Módulo año 2010 (Conciliación).
http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/2010/&file=pcaxis

Por último, respecto al uso de la **reducción de jornada por cuidado de hijos**, no existe una información oficial, como sí sucedía con los permisos. Sin embargo, en el Módulo de Conciliación de la EPA (2010) sí se plantea esta cuestión.

En el Módulo de Conciliación de la EPA se parte del sub-conjunto de personas de entre 16-64 años que tenían al menos un hijo de menos de 8 años en 2010 (5.540.900 personas en España), y que estaban ocupadas en ese momento o lo habían estado en algún momento tras tener a su hijo. Y en la tabla 1.12 se puede comprobar que un 22,6% de las trabajadoras españolas utilizaron dicha reducción de jornada tras tener a su hijo, mientras que tan sólo un 3,4% de los trabajadores varones hicieron eso mismo.

Tabla 1.12. Reducción de la jornada laboral. Trabajadores/as que redujeron el nº de horas trabajadas tras el nacimiento de su hijo, según duración de la reducción. España.

España			
¿Redujo el número de horas trabajadas para prestar cuidados a su hijo/a?		Mujeres	Varones
• Sí, lo redujo	Personas	583.500	101.900
	%	22,6%	3,4%
• Sí, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	Personas	543.200	62.500
	%	21,1%	2,1%
• Sí, lo redujo en un tiempo inferior a un mes	Personas	23.000	33.700
	%	0,9%	1,1%
• Sí, lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo	Personas	17.300	5.700
	%	0,7%	0,2%
• No lo redujo	Personas	1.984.900	2.837.900
	%	77,0%	95,8%
• No sabe si lo redujo	Personas	10.200	22.500
	%	0,4%	0,8%
Total	Personas	2.578.500	2.962.400
	%	100%	100%

Nota: personas entre 16-64 años con al menos un hijo menor de 8 años que esté viviendo en el hogar y que están ocupadas o que no estándolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento de su hijo menor. España. 2010.

Fuente: Fuente: EPA-Módulo año 2010 (Conciliación).

http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/2010/&file=pcaxis

En definitiva, respecto del sistema de permisos parentales español y el papel que los varones juegan en él, **se pueden sintetizar una serie de aspectos:**

- En función de la remuneración, el sistema de permisos parentales español tiene dos partes. Una remunerada al 100% (con techo de 3.230€ al mes), con unas duraciones relativamente cortas (comparado con otros países), integrada por el permiso de maternidad y por el de paternidad; y otra sin remuneración, con una duración relativamente larga, integrada por la excedencia por cuidado de familiares. Los permisos remunerados son utilizados ampliamente y los no remunerados son utilizados de manera minoritaria. Es decir, parece que la demanda del uso de permisos es muy sensible a la remuneración (particularmente en el caso de los varones).
- Existe igualdad de género formal (o legal) en los permisos de lactancia, en la excedencia por cuidado de familiares y en la reducción de jornada por cuidado de familiares; no existe igualdad de género formal en los permisos retribuidos (maternidad y paternidad).
- Las tasas de uso por parte de los varones de la parte transferible del permiso de maternidad, del permiso de lactancia, de la excedencia por cuidado de familiares y de la reducción de jornada por cuidado de familiares son muy bajas. En cambio, en el caso del único permiso al que tienen derecho de manera individualizada, el permiso de paternidad, la tasa de uso supera el 60% (respecto de los nacimientos). Por ello, parece que los varones españoles responden de manera mayoritaria al hecho conjunto de tener permisos bien remunerados y no transferibles (si no lo usan ellos, se pierden). En gran medida, este resultado se observa también en el resto de países.
- La introducción del permiso de paternidad en marzo de 2007 ha constituido un cierto éxito, en el sentido de que los padres españoles comenzaron a hacer un uso mayoritario de él desde el comienzo, y de que la tasa a la que se utiliza ha tendido a aumentar en los años posteriores. (Otra cuestión es en qué medida ese uso mayoritario del permiso de paternidad, de tan sólo dos semanas, ha propiciado una mayor implicación de los varones en el cuidado de sus hijos, cuyo análisis es el objetivo fundamental del presente estudio).
- La tendencia es a ir ampliando el permiso de paternidad, empezando por su ampliación a un mes, de manera que, en algún momento del futuro, se alcance la igualdad formal entre los permisos remunerados existentes para las madres y para los padres (como en Suecia, Noruega, Alemania, Portugal, etc.)

Capítulo 2.

Tasas de utilización por parte de los varones de las bajas laborales por nacimiento de un hijo, antes y después de la introducción del permiso de paternidad. Análisis con datos de la EPA.

2.1. Introducción

Como se comentaba en el capítulo anterior, la evidencia empírica muestra que los varones se están implicando de una manera creciente en las actividades de cuidados no remunerados (Fursman y Callister 2009). En España, el tiempo promedio diario dedicado por los hombres al trabajo doméstico y cuidado de niños fue en promedio de 1,45 horas en 2003, mientras que en 2009 se situaba en 1,73 horas (INE). Este es un fenómeno que se produce lentamente, con diferente grado de intensidad y que se da más en los países más avanzados económica y socialmente (en Alemania y Suecia, el tiempo promedio diario dedicado por los hombres al trabajo doméstico fue de 2,21 y 2,29 horas, respectivamente, en 2003; European Communities 2004). Este fenómeno está relacionado con el hecho de que las mujeres han ido accediendo previamente al mercado laboral y a las diversas áreas de poder económico, político y social. Por ejemplo, en España, la tasa de actividad femenina pasó del 43,84% en 2003 al 53,35% en 2012 (INE).

En línea con lo anterior, las políticas de igualdad de género desarrolladas por los gobiernos, en muchos casos, han sumado a sus objetivos la promoción de una mayor participación de los padres en el cuidado infantil y, en general, en las actividades de cuidados a familiares dependientes. Una forma de avanzar en este objetivo consiste en reformar el sistema de permisos parentales con el fin de que padres y madres puedan tener el mismo margen legal para utilizar los permisos orientados al cuidado de hijos. En este sentido, una serie de países, como Islandia (Gislason 2007; Eydal y Rostgaard 2011), Alemania (Nitsche 2008; Erler 2009) o Eslovenia (Korintus y Stropnik 2009) han realizado en la última década una serie de reformas en sus políticas de permisos, con el objetivo de alcanzar la igualdad legal entre madres y padres en el acceso a los permisos para el cuidado de hijos, al tiempo que introducen mecanismos para incentivar a los varones a que utilicen estos nuevos derechos.

Hay varias razones para pensar que la extensión de los permisos parentales de que disponen los varones conduciría a una mayor implicación de éstos en el cuidado de sus hijos pequeños. En primer lugar, el desplazamiento hacia un sistema de permisos parentales legalmente igualitario tendría un efecto ejemplar, en el sentido de que eliminaría el sesgo femenino que prevalecía anteriormente en la legislación de muchos de estos sistemas. En segundo lugar, permitiría a muchos padres que desean participar activamente en el cuidado de sus hijos pequeños, que puedan hacerlo desde el principio, con menos restricciones. Y en tercer lugar, también podría suceder que algunos padres que inicialmente se hubieran tomado el permiso tan sólo por no desaprovechar esa ventaja (permiso remunerado y más largo), acabaran cambiando de actitud hacia una mayor implicación, como consecuencia de la nueva experiencia vivida al dedicarse a cuidar de sus hijos pequeños. Seward *et al.* (2006) y

Nepomnyaschy y Waldfogel (2007), proporcionan evidencia empírica que indica que los padres que se toman el permiso tienden posteriormente a implicarse más en los cuidados infantiles.

El avance en el objetivo de ampliar los permisos disponibles para los varones puede tener diversos efectos beneficiosos: la mejora de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar de madres y padres; la atenuación de los estereotipos de género; la reducción de las desigualdades de género contra las mujeres que aún persisten en el mercado laboral (Reich 2010); o el fomento de una mayor tasa de natalidad (Esping-Andersen 2007 y Lappegård 2008). Además, el hecho de que los varones participen plenamente en el desarrollo y cuidado de sus hijos es deseable en sí mismo: es bueno para los varones en la medida en que ello enriquece sus vidas personales e incluso su salud física (Mänsdotter *et al.*, 2007; Malmi 2009); es positivo para los niños/as, ya que les permite pasar más tiempo con sus padres y madres (Sarkadi *et al.*, 2008); e, incluso, como señala la OCDE, es probablemente bueno para la estabilidad de las parejas (OCDE 2007, pág. 59).

España forma parte de los países en los que existe interés en la reforma del sistema de permiso parental, para dar mayor cabida en él a los varones. Sin embargo, en España estas reformas se están introduciendo de manera más gradual y menos amplia que en otros países, como los nórdicos y Alemania (Castro y Pazos 2008; Ray *et al.* 2008; Albert *et al.* 2008; y Kamerman y Moss 2009). En marzo de 2007, se introdujo el permiso de paternidad de 13 días, y su extensión a un mes ha quedado aplazada como consecuencia de la crisis económica.

Uno de los objetivos de este capítulo es investigar en qué medida la introducción del permiso de paternidad de 13 días está animando más a los hombres españoles a tomarse la baja para cuidar de sus hijos, cuando son padres. En concreto se pretende averiguar **hasta qué punto la brecha mujer-hombre en el uso de los permisos parentales (maternidad, paternidad, excedencia...) se ha reducido como consecuencia de la introducción del permiso de paternidad**. Para ello se ha utilizado una muestra de la **Encuesta de la Población Activa (EPA)**. Se han utilizado los cuatro trimestres de la EPA para los años 2005 a 2009 (ambos inclusive), tratándolos como una base de datos conjunta de corte transversal (data pool), y de esta manera se ha obtenido una muestra suficientemente grande y representativa. De esta forma, entre otras cosas, ha sido posible conocer cuántos trabajadores y trabajadoras estaban de baja por cuidado de hijos en la semana de referencia, en cada uno de los trimestres analizados.

Desde un punto de vista metodológico, **la introducción del permiso de paternidad de trece días en el primer trimestre de 2007 representa un interesante caso de experimento natural**. En efecto, los padres (varones) de los niños nacidos inmediatamente después de la reforma son tratados de manera diferente a los padres

de los niños nacidos inmediatamente antes de la reforma, mientras que ese cambio no se ha producido para las madres (grupo de control). Partiendo de este hecho, a través del uso de modelos de regresión logística y de la estimación de diferencias en diferencias (D-D en adelante), en el análisis cuantitativo realizado con datos de la EPA se ha obtenido evidencia empírica sobre el hecho de que la introducción del permiso de paternidad en España ha reducido la brecha hombre-mujer en el uso de los permisos, a pesar de que esta brecha es todavía muy grande.

Además, aprovechando que la EPA ofrece una serie de datos relacionados con las características personales y la situación laboral de los entrevistados, en segundo lugar se ha realizado un **análisis del perfil de los varones que se cogen los permisos** (que estaban de permiso por cuidado de hijos en la semana de referencia). En este sentido, merece la pena mencionar que el hecho de estar de permiso en la semana de referencia se relaciona positivamente con tener empleo estable (tener contrato indefinido), trabajar en organizaciones que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar (sector público), o tener menos restricciones económicas para hacerlo (cónyuge empleado). Este tipo de resultado sugiere que no son solamente las actitudes personales (como la ideología de género) las que determinan la decisión individual de tomarse el permiso, sino que ésta también puede depender del sistema de incentivos y de las restricciones a las que se enfrentan los padres.

2.2. Una revisión de la literatura sobre la evaluación de los cambios en la política de permisos e hipótesis de investigación.

En varios países se han realizado reformas importantes en los sistemas de permisos parentales, encaminadas a incorporar a los varones al uso de los permisos. A continuación se revisan varios de los estudios cuyo objetivo era el de evaluar los resultados de dichas reformas.

El sistema de permisos parentales islandés experimentó un cambio muy significativo en 2000 (Eydal 2008 y 2009; Einarsdottir y Péttersdóttir 2009). A lo largo 2000-03, los meses de permiso remunerados se ampliaron de seis a nueve meses, asignándose tres meses (no transferibles) para el padre, tres meses (no transferibles) para la madre, y tres meses a repartir entre la madre y el padre. Esto significa que la reforma introducida en Islandia iguala los derechos legales de madres y padres y, además, introduce un incentivo para que el padre utilice al menos 3 meses (al ser intransferibles sus 3 meses, si no los usa él, se pierden). Gislason (2007) analizó el efecto de la introducción de esta reforma en Islandia, utilizando para ello varias bases de datos: desde las estadísticas provenientes de macroencuestas oficiales hasta varias encuestas realizadas por empresas privadas de demoscopia. La proporción de padres

que utilizaron, en su totalidad o en parte, el permiso a que tenía derecho fue ya muy alta el primer año (82,4%), y siguió aumentando hasta situarse en el 90% en 2004. Por otra parte, los varones utilizaron que se cogieron el permiso utilizaron un promedio de 96 días en 2004 mientras que las madres utilizaron un promedio de 182 días. Esto pone de manifiesto que la cifra correspondiente a los varones está claramente vinculada a la parte intransferible de que disponen (3 meses). Este es un resultado que se observa, con carácter general, a escala internacional: los varones reaccionan a los incentivos. Cuando se trata de permisos remunerados (por encima del 80% de los ingresos habituales) e intransferibles, los varones los utilizan de manera mayoritaria.

Suecia, en donde desde 1974 existe un permiso parental para madres y padres, fue uno de los primeros países en introducir una cuota dentro del mismo para incentivar a los padres. El primer "dady month" fue introducido en 1995, seguido del segundo en 2002 (Chronholm 2009). Eriksson (2005) analizó cómo la introducción del segundo "dady month" afectó a la tasa de utilización de los permisos por parte de los varones. Desde un punto de vista metodológico, la introducción de este segundo mes intransferible permite el uso del enfoque de los experimentos naturales, ya que los padres de los niños nacidos después del 1 de enero de 2002 se ven afectados por la reforma, y no así los padres de los niños nacidos antes de esa fecha. Este autor utilizó los datos de los registros de la Seguridad Social Sueca así como de la Encuesta Sueca de Nivel de Vida. Eriksson mostró que tras la reforma aumentó la incidencia con la que los varones se cogían los permisos, si bien esto era consecuencia, no tanto de que un porcentaje mayor de varones se tomara el permiso, sino de un aumento en el número de varones que se tomaban dos meses y de una bajada de los que se tomaban uno.

En 2006 Alemania aprobó una reforma radical de su sistema de permisos parentales, que entró en vigor en enero de 2007. La reforma pretendía aproximar el sistema alemán a los nórdicos y, de hecho, tras ella, éste se asemeja mucho al sueco (Erler 2009). La reforma introduce un permiso parental que se pueden repartir como deseen ambos progenitores, que dura 12 meses si solamente lo utiliza un progenitor y hasta 14 meses si lo utilizan los dos. Es decir que, de manera similar al caso sueco, introduce dos meses extra intransferibles, que están pensados para incentivar a los varones (dos "dady months"). Reich (2010) muestra que esta reforma dio lugar a un importante incremento en la proporción de permisos disfrutados por el padre: antes de la reforma los varones utilizaban alrededor del 3% del tiempo correspondiente a las prestaciones relativas al permiso parental; en 2009 ese porcentaje ascendía hasta el 18%. Reich también trató de identificar los determinantes socioeconómicos del uso del permiso parental por los varones, después de la reforma, y, entre otras cosas concluyó que los varones hacen más uso del permiso parental si tienen estabilidad en el trabajo (contrato indefinido) y si trabajan en el sector público. También influía positivamente

en la utilización de los permisos el que sus parejas tuvieran un estatus laboral y unos salarios elevados.

Han *et al.* (2009) analizaron el caso de Estados Unidos. Describieron las tendencias que se daban en el uso de bajas por nacimiento en Estados Unidos y analizaron el grado en que estas conductas eran influenciadas por las políticas en materia de permisos parentales. Estas políticas incluían la introducción de la FMLA (Family and Medical Leave Act) en agosto de 1993, que proporciona hasta 12 semanas de permiso sin remuneración por una serie de razones, incluido el nacimiento o la adopción de un hijo/a (en organizaciones de 50 o más trabajadores). También consideraron el caso de varios estados que promulgaron leyes adicionales (con beneficios extra) a la legislación federal. Utilizaron datos de la Encuesta de población activa estadounidense ("June Current Population Survey (CPS) Fertility Supplement" fusionadas con otros meses de la Current Population Survey), que cubrían el período 1987-1994. Al tratarse de ejemplos de experimentos naturales, utilizaron, entre otros, una serie de modelos econométricos de diferencia en diferencias. Obtuvieron evidencia de que tanto las madres como los padres respondieron a la introducción de estas reformas. En el caso de los padres, la magnitud de sus respuestas fue pequeña en términos absolutos, pero grande en relación a su escasa participación de partida.

En la línea de los artículos que se acaban de reseñar, en este análisis con datos de la EPA se desea contrastar, en primer lugar, la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1. *Los varones responden a las políticas en materia de permisos parentales. La introducción del permiso de paternidad de 13 días ha incrementado la probabilidad de que los padres con hijos de menos de un año estén de permiso por nacimiento en la semana de referencia.*

Por otro lado, en una investigación como ésta también resulta interesante estudiar cuáles son algunos de los principales factores determinantes de que los padres utilicen los permisos. Dicho de otra forma, interesa conocer (a partir de los datos de la EPA) cuál es el perfil de los padres que estaban de permiso en la semana de referencia.

Siguiendo en parte a Lapuerta *et al.* (2011), en el estudio de los determinantes del uso de los permisos por parte del padre se pueden distinguir cinco factores interrelacionados. Estos son los siguientes:

- Las **circunstancias personales que facilitan la conciliación** de la vida laboral y familiar. Por ejemplo, trabajar en el sector público, donde es más fácil disfrutar de periodos de permiso.
- La **ideología de género**. Cuanto más igualitarias sean las actitudes de género, mayor disposición presentará el varón a utilizar los permisos.

- Las **características del hogar o de la pareja** que, de acuerdo con los modelos de negociación (Lundberg y Pollak 1996), pueden influir en la decisión del padre de utilizar los permisos. Por ejemplo, el hecho de que la mujer trabaje y tenga un salario alto es posible que influya positivamente en que el marido se coja el permiso.
- El **coste de oportunidad**. Cuanto mayor sea el coste de oportunidad de cogerse el permiso menor será la inclinación a cogerse el permiso. Por ejemplo, si el varón analizado es un ejecutivo con unos altos ingresos es posible que asuma un coste de oportunidad alto al cogerse el permiso, por ejemplo, al renunciar a alguna posibilidad de promoción profesional.
- Y las **políticas de conciliación de la vida laboral y familiar**. Si hay un sistema de permisos suficientemente amplio, si las políticas públicas de cuidados infantiles son suficientemente amplias y si las organizaciones son conscientes de la importancia de ser empresas familiarmente responsables, habrá más facilidades para que varones utilicen los permisos.

Cada uno de estos cinco factores, en mayor o menor medida, y de manera simultánea, ayudan a explicar por qué un determinado tipo de padre está más o menos dispuesto a tomarse los permisos parentales. Por ejemplo, la probabilidad de que se tome el permiso un profesional altamente cualificado está influenciada negativamente por el alto coste de oportunidad al que se enfrenta (oportunidades profesionales que podría perderse durante el período de permiso). Sin embargo, este efecto podría verse contrarrestado por el hecho de ser joven (30 años) y con un nivel educativo alto, ya que estos dos factores aumentan la probabilidad de tener actitudes de género más igualitarias; por el hecho de trabajar en el sector público, que es una organización familiarmente responsable; por el hecho de tener una esposa que también sea una profesional cualificada; y porque en ese momento el gobierno esté desarrollando una campaña para animar a los padres a utilizar los permisos.

La literatura sobre los determinantes del uso de los permisos por parte de los varones propone un conjunto de variables explicativas, la mayoría de las cuales están comprendidas en el ámbito de alguno de estos cinco factores.

Varios estudios muestran que **los hombres que trabajan en el sector público utilizan los permisos más que los que trabajan en el sector privado** (Brandth y Kvande 2002; O'Brien y Shemilt 2003; Lammi-Taskula 2008; Reich 2010). La explicación puede encontrarse en la mayor estabilidad y mejores condiciones de trabajo existentes en el sector público, lo cual facilita el ejercicio de sus derechos (en este caso el derecho a conciliar) a los varones que trabajan en él (Lammi-Taskula 2008). Una interpretación similar es que el sector público se puede considerar como una organización familiarmente responsable que ofrece iniciativas para ayudar a los empleados

(mujeres y hombres) a conciliar sus vidas laborales y familiares (Poelmans 2008), y este ambiente favorable también estimula a los varones a tomarse el permiso. En definitiva, trabajar en el sector público se puede considerar como un caso de *circunstancias personales que facilitan la conciliación*.

Tener contrato indefinido es otro caso de *circunstancias personales que facilitan la conciliación*. Tener contrato indefinido se puede concebir como un indicador de estabilidad y seguridad en el trabajo, que es de esperar que tenga un efecto positivo en el uso de los permisos por los hombres (y las mujeres). Reich (2010) y Geisler y Kreyenfeld (2009) proporcionan evidencia en este sentido para el caso de Alemania. Reich (2010) también señala que no solo la estabilidad laboral del padre, sino también la de la madre, es importante para que el padre utilice los permisos.

Los padres (varones) con niveles de educación altos suelen tener mejores empleos que llevan asociados mejores condiciones de trabajo y más beneficios laborales (*circunstancias personales que facilitan la conciliación*) y, por lo tanto, puede que sean **más proclives a solicitar los permisos** (Whitehouse *et al.* 2007). Pero, además, estos padres con niveles de educación altos es posible que (en promedio) sean más conscientes, o tengan más conocimiento, sobre el hecho de que los niños/as necesitan para su desarrollo de una implicación positiva de sus padres en sus cuidados y su educación (Yeung *et al.* 2001). Por otra parte, cuanto mayor es su nivel educativo, mayor es la probabilidad de que el padre tenga actitudes de género más igualitarias y puntos de vista más modernos sobre el cuidado de niños/as (Smeaton 2006). Dicho de otra manera, si los valores y creencias son importantes para el ejercicio de las actividades relacionadas con la paternidad, y las personas con altos niveles de educación son pioneros en los nuevos valores e ideas (Geisler y Kreyenfeld 2009), entonces estos varones deberían tender a mostrar una mayor inclinación a utilizar los permisos que los que tienen niveles de educación más bajos (*factor ideología de género*).

Existe evidencia empírica sobre la relación positiva entre el nivel educativo de los padres y su propensión a pedir el permiso para los casos de Suecia (Sundstrom y Duvander 2002), Noruega (Brandth y Kvande 2002), Australia (Whitehouse *et al.* 2007), Reino Unido (Smeaton 2006) y Alemania (Geisler y Kreyenfeld 2009).

La edad del varón puede influir en su inclinación a utilizar los permisos parentales. Según Alberdi y Escario (2007), el cambio de las actitudes de género en favor de la implicación del padre puede ser más importante entre los hombres jóvenes que entre los más maduros (*ideología de género*). Pero, al mismo tiempo, los hombres más jóvenes puede que tengan una probabilidad más baja de estar en una situación laboral estable que les facilite la elegibilidad y las condiciones adecuadas para tomarse el permiso (Whitehouse *et al.* 2007; Nepomnyaschy y Waldfogel 2007), y esta situación

les podría llevar a tomarse los permisos en menor medida. Esto sugiere la posibilidad de una relación no lineal, con una disposición a tomarse los permisos parentales que sería inicialmente creciente (para los más jóvenes) conforme aumenta la edad, y que posteriormente iría disminuyendo con la edad.

Algunos estudios han encontrado que las **tasas de utilización de los permisos son diferentes para algunos grupos minoritarios**. Por ejemplo, Seward *et al.* (2006), llevaron a cabo un estudio sobre los padres que se toman la baja tras el nacimiento/adopción en Estados Unidos y, entre otras cosas, obtuvieron el resultado de que ser un padre de origen hispano se correlacionaba negativamente con el hecho de tomarse la baja. En la parte cuantitativa de este capítulo, que se desarrollará más adelante, se introducirá una variable ficticia que representará el hecho de ser un inmigrante económico (en España). Para este grupo de trabajadores podría darse una menor tasa de utilización de los permisos parentales porque entre ellos se dan unos mayores niveles de inseguridad en el trabajo (mayores niveles de precariedad laboral) y unos menores niveles de capital humano. Pero también podría suceder que entre los miembros de este grupo sean más frecuentes las actitudes de género más tradicionales (*ideología de género*).

La inclinación a tomarse el permiso entre los varones cuyas parejas trabajan puede ser mayor que la de aquellos cuyas parejas no trabajan. De acuerdo con los modelos de negociación (Manser y Brown 1980; McElroy y Horney 1981; Sen 1990; Lundberg y Pollak 1996), las relaciones de poder entre los cónyuges afectan a la división familiar del trabajo. El poder relativo de los cónyuges se derivaría de su control sobre los recursos, lo que a menudo se mide a través de los ingresos de él y de ella. Implícito en estos modelos es que el trabajo doméstico no es deseable y quienes los realizan son aquellas personas con menos poder de negociación. Siguiendo esta lógica, las mujeres pueden usar sus ingresos para "comprar" una mayor participación por parte de sus esposos en las tareas del hogar (Yeung *et al.* 2001). En el presente estudio no hay datos de los ingresos pero sí hay datos sobre si la pareja trabaja o no. Si la mujer tiene un empleo remunerado, el hombre no es el único generador de ingresos (se tratará de un hogar de "doble ingreso" o "dual earning"), por lo que tendrá menos poder en las negociaciones sobre la distribución de las tareas del hogar (incluyendo el cuidado de los niños), y tenderá a asumir más tareas. Pero, por otro lado, el supuesto de que el trabajo doméstico y cuidado de los niños pertenecen a la misma categoría puede ser cuestionado. El trabajo doméstico suele ser considerado como una "obligación", mientras que invertir tiempo en el cuidado de los hijos pequeños se suele considerar como una tarea más gratificante (Geisler y Kreyenfeld 2009), y este hecho abunda en la idea de que en las familias en donde ambos cónyuges trabajan, el varón tendería a utilizar los permisos en mayor medida (cuidar de los hijos pequeños significa participar más en las tareas del hogar, pero en el ámbito más gratificante).

La tasa de utilización de los permisos podría ser inferior en el caso de los directivos y los varones de altos ingresos (Lapuerta *et al.* 2011). El tiempo empleado en los cuidados infantiles tiene un coste de oportunidad (el coste en términos de la mejor alternativa a la que hay que renunciar para ejercer una determinada acción). El tiempo que los padres (y madres) invierten en el cuidado de sus hijos conlleva un coste de oportunidad tanto en términos de ingresos no percibidos como en términos de no acumulación de capital humano (Mincer y Polacheck 1974; Becker 1991). Hay un “trade-off” entre la inversión en los niños y la inversión en uno mismo. El coste de oportunidad de utilizar un período de permiso (oportunidades profesionales a las que se renuncia durante ese tiempo...) será considerablemente mayor entre los trabajadores que ocupan puestos directivos o de alta responsabilidad que entre el resto de los trabajadores. En consecuencia, los directivos y los trabajadores de altos ingresos es de esperar que pasen menos tiempo con sus hijos (Yeung *et al.* 2001).

Por último, en España también hay que tener en cuenta que muchas de las políticas sociales y de igualdad están transferidas a las comunidades autónomas (Wall y Escobedo 2009), de manera que puede haber **diferencias regionales en las políticas públicas, que podrían generar usos diferenciales de los permisos por parte de los varones**. En España, durante el período que abarca el presente análisis, había seis regiones (País Vasco, La Rioja, Navarra, Castilla-La Mancha, Castilla-León y Murcia) en donde existían algunos beneficios extra para los padres (o madres) que utilizaban la excedencia por cuidado de hijos (Lapuerta *et al.* 2011). Por ejemplo, en el País Vasco, las madres y padres que estuvieran en excedencia por cuidado de hijos disponían de una percepción de 291€ al mes (véase Escobedo y Meil 2012). También en algunas de estas regiones (como el País Vasco) se ha puesto un énfasis particular en la promoción de la participación de los varones en el cuidado de sus hijos pequeños (Emakunde, 2007; Bergara *et al.*, 2008). Más adelante, en la parte cuantitativa de este capítulo, se añadirá una variable ficticia para diferenciar estas comunidades autónomas del resto.

Tras haber revisado estos factores determinantes de la utilización por parte de los varones de períodos de permiso parental, se proponen cinco hipótesis adicionales:

Hipótesis 2. *El uso de los permisos parentales por parte de los varones es mayor si éstos tienen circunstancias personales que facilitan la conciliación.* Los padres (con hijos de menos de un año) que trabajan en el sector público y que tienen contratos indefinidos tienen más facilidades para tomarse el permiso. Por lo tanto, para los padres pertenecientes a este grupo se esperará que exista una mayor probabilidad de que estén de permiso por nacimiento durante la semana de referencia.

Hipótesis 3. *Las actitudes tradicionales de género influyen negativamente en el uso de los permisos parentales por parte de los varones.* Cuanto mayor sea la edad, es posible que sea mayor la incidencia de las actitudes de género tradicionales y, por lo tanto,

con la excepción del grupo más joven de hombres, se puede esperar una relación negativa entre la edad y las tasas de utilización de los permisos. Las actitudes de género tienden a ser más avanzadas e igualitarias entre los varones con un nivel de educación alto. Así que cabría esperar una relación positiva entre el nivel de educación y la tasa de utilización de los permisos. Por último, entre los inmigrantes económicos podrían darse (en promedio) unas actitudes de género más tradicionales, por lo que (controlando por el efecto de otras variables con alta incidencia entre los ellos, como el trabajo temporal o el nivel de educación) se puede esperar una relación inversa entre la probabilidad de estar de permiso en la semana de referencia y la variable ficticia "inmigrante".

Hipótesis 4. *El uso de los permisos parentales por parte de los varones es mayor en las familias de doble ingreso.* Según el enfoque de la negociación entre los miembros de la pareja, la probabilidad de que los varones (con hijos menores de un año) estén de permiso en la semana de referencia es mayor cuando su pareja tiene empleo remunerado (está ocupada según la EPA).

Hipótesis 5. *El coste de oportunidad tiene un efecto negativo en el uso de los permisos parentales por parte de los varones.* La probabilidad de que los varones (con hijos menores de un año) estén de permiso en la semana de referencia es menor entre los directivos, ya que éstos suelen tener un coste de oportunidad alto (especialmente en la forma de pérdida de oportunidades profesionales durante el período de baja).

Hipótesis 6. *Las diferencias regionales en las políticas de permisos parentales pueden generar diferentes tasas de utilización de los permisos.* En el País Vasco, Navarra, la Rioja, etc., en donde se aplican algunas políticas diferenciales, cabría esperar que hubiera más varones que estén de permiso en la semana de referencia.

2.3. Datos y metodología

En España la información oficial sobre el uso de los permisos parentales (permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso de lactancia y excedencia por cuidado de hijos) es muy limitada. Como se vio en el capítulo anterior, la única fuente oficial de datos existente sobre esta materia es la que publica la Seguridad Social (*Seguridad Social. Estadísticas y Estudios*), sobre el “número de procesos percibidos”, que no incluye las duraciones los éstos (desde 2011 sí se ofrecen datos sobre la duración media del permiso de maternidad) o la información sobre las características de las personas que utilizan los permisos.

La única encuesta oficial que, indirectamente, permite recoger a las personas que estaban de permiso por nacimiento (durante la semana de referencia) es la **Encuesta de Población Activa (EPA)**. La EPA es una encuesta continua trimestral dirigida a las

familias, y su principal objetivo es la obtención de datos sobre la fuerza laboral, y sobre las personas excluidas del mercado de trabajo. La muestra es de unos 60.000 hogares entrevistados en cada trimestre, lo que supone recoger los datos de una muestra de unas 180.000 personas por trimestre.

El período de referencia de los resultados de la encuesta es el trimestre. La EPA es una encuesta continua que se realiza cada tres meses, con entrevistas realizadas durante las trece semanas de cada trimestre. Sin embargo, el período de referencia para la información recogida (de cada persona entrevistada) es la **semana de referencia** (de lunes a domingo), que es la semana anterior a la de la entrevista.

A partir de dos preguntas formuladas en el cuestionario es posible saber si en la semana de referencia el trabajador/trabajadora estaba (total o parcialmente) de permiso (remunerado o no) por el nacimiento/adopción de un hijo. En este capítulo, la persona entrevistada se considera que está de baja de su trabajo por el nacimiento/adopción de un niño/a, si la respuesta a la pregunta **"Razones por las que no trabajó (en la semana de referencia), teniendo un empleo"** (variable "RZNOTB" del diseño de registro de la EPA) es "Permiso por nacimiento de un de un hijo" o "Excedencia por nacimiento de un hijo"³. Lo mismo sucede si la respuesta a la pregunta **"Razones por las que trabajó menos horas de las habituales (en la semana de referencia)"** (variable RZDIFH del diseño de registro de la EPA), es que fue a causa de estar de "Permiso por nacimiento de un hijo".

Esta información es limitada, puesto que no es posible conocer cuánto duraron estos permisos. Sin embargo, el saber cuántos trabajadores y trabajadoras estaban de baja del trabajo por el nacimiento de un hijo, en la semana de referencia, permite cuantificar la brecha de mujer-varón en el uso de los permisos, y cómo ésta se ha podido modificar tras el cambio en la política en materia de permisos parentales, que significó la introducción del permiso de paternidad en 2007.

Obsérvese, asimismo, que si la persona entrevistada afirma que "no trabajó" o que "trabajó menos de lo habitual" en la semana de referencia porque estaba de "permiso o excedencia por nacimiento de un hijo", ello quiere decir que en la semana anterior esa persona estaba de baja de su trabajo para cuidar de ese hijo/a, para lo cual, formalmente, o estaba utilizando el permiso de maternidad, o el de paternidad, o la acumulación del permiso de lactancia, o la excedencia por cuidado de hijos. **La EPA no pide a la persona encuestada que concrete a través de qué fórmula legal estaba de baja.** Por ello en el presente análisis se emplean expresiones como "el trabajador estaba en un periodo de permiso parental" o "estaba de permiso" en la semana de

³ Si la persona responde que estaba de permiso por haber adoptado a un niño/a, su respuesta se homologa con la de "Permiso por nacimiento de un hijo".

referencia, sabiendo que ese “permiso parental” o ese “permiso”, en la práctica, se habrá articulado a través de alguna de las 4 formulas señaladas.

Con objeto disponer de una muestra suficientemente amplia para el caso de España, se han utilizado **19 trimestres de la EPA**, que abarcan los años **2005 a 2009** (el primer trimestre de 2007 se excluye). Se han unido las muestras de cada uno de estos trimestres y se han tratado como un **grupo (un “pool”) de datos independientes de corte transversal**. Es decir, los datos son tratados como si cada muestra de cada trimestre correspondiera a una muestra aleatoria de la población trabajadora independiente de la anterior (Wooldridge 2002). El primer trimestre de 2007 se excluyó de la muestra debido a que el permiso de paternidad de 13 días fue introducido en ese trimestre (en marzo de 2007). De esta manera, la muestra incluye los 8 trimestres anteriores a la reforma y los 11 posteriores a la misma.

A partir de esta base, se tomó una sub-muestra compuesta por asalariados, con edades comprendidas entre 16 y 64 años, que tenían hijos/as menores de un año. Sólo se escogió a asalariados (los trabajadores por cuenta propia se excluyeron) con el fin de tener una muestra más homogénea de trabajadores. Y se eligieron asalariados con hijos menores de un año debido a que, en el caso de España, como las duraciones de los permisos de maternidad y paternidad son bastante cortas y la excedencia por cuidado de hijos se utiliza bastante poco, la mayoría de los períodos de baja por nacimiento se realizan dentro del primer año, tras el nacimiento (Escobedo y Navarro 2007; Lapuerta *et al.* 2011). Por otra parte, lo que aquí se pretende es conocer las cantidades de padres y de madres que estaban de permiso en la semana de referencia, durante un período determinado (el primer año de vida del niño/a), y no así medir las duraciones medias de estas bajas (porque no es posible con la EPA).

En la tabla 2.1 se pueden ver las cifras de la muestra utilizada, desagregada por trimestres y por sexo. La muestra total es de 29.871 asalariados/as con hijos menores de un año (12.144 mujeres y 17.727 hombres). De entre todos ellos, en la semana de referencia, había 4.283 mujeres y 446 varones que estaban en periodo de baja por nacimiento. Eso significa que, en la semana de referencia, el 35,27% de las mujeres con hijos menores de un año estaban de baja en el trabajo, mientras que tan sólo el 2,52% de los hombres con hijos menores de un año se encontraban en esta situación.

Tabla 2.1. Muestra utilizada y porcentaje de la misma que estaba de permiso en la semana de referencia.

	<u>Ambos sexos</u>		<u>Mujeres</u>		<u>Varones</u>	
	N	% de permiso	N	% de permiso	N	% de permiso
2005-1T	1.436	13,79%	545	34,31%	891	1,23%
2005-2T	1.444	13,85%	535	34,77%	909	1,54%
2005-3T	1.408	13,28%	525	34,29%	883	0,79%
2005-4T	1.443	15,80%	559	37,57%	884	2,04%
2006-1T	1.429	13,16%	552	32,43%	877	1,03%
2006-2T	1.504	15,89%	602	38,04%	902	1,11%
2006-3T	1.551	15,41%	614	35,99%	937	1,92%
2006-4T	1.540	13,44%	602	32,06%	938	1,49%
2007-2T	1.689	17,64%	676	39,94%	1.013	2,76%
2007-3T	1.628	15,17%	652	33,44%	976	2,97%
2007-4T	1.651	15,87%	670	34,78%	981	2,96%
2008-1T	1.664	16,53%	673	34,18%	991	4,54%
2008-2T	1.666	16,57%	696	35,63%	970	2,89%
2008-3T	1.705	17,54%	722	36,98%	983	3,26%
2008-4T	1.623	16,64%	700	34,29%	923	3,25%
2009-1T	1.585	16,66%	696	33,19%	889	3,71%
2009-2T	1.580	16,52%	678	33,92%	902	3,44%
2009-3T	1.652	17,86%	718	36,77%	934	3,32%
2009-4T	1.673	17,69%	729	36,63%	944	3,07%
Total	29.871	15,83%	12.144	35,27%	17.727	2,52%

Nota: Asalariados y asalariadas, con edades entre 16 y 64 años, que tenían hijos/as menores de un año.

Fuente: EPA

La **variable dependiente** utilizada en el análisis cuantitativo es "**Permiso**", que es una variable dicotómica codificada como "**1**" si la persona estaba de permiso en la semana de referencia y como "**0**" en caso contrario.

Las **variables independientes** son, en primer lugar, "**tratamiento**", que es una variable dicotómica que toma el valor "**0**" para los 8 trimestres (desde el primer trimestre de 2005 al cuarto trimestre de 2006) antes de la introducción del permiso de paternidad (en el primer trimestre de 2007), y el valor "**1**" para los 11 trimestres posteriores (desde el segundo trimestre de 2007 al cuarto trimestre de 2009). "Tratamiento" se refiere al hecho de que los varones no tenían acceso al permiso de paternidad de 13

días hasta el primer trimestre de 2007, pero sí lo tenían con posterioridad a esa fecha. La variable independiente "tratamiento" se supone que tiene un efecto positivo sobre la variable "Permiso".

En segundo lugar, tanto para el modelo con personas de ambos sexos como para el modelo con la sub-muestra de varones (que se verán más adelante), se agregan una serie de variables explicativas adicionales (variables dicotómicas y continuas), que son una serie de variables determinantes -comentadas en el epígrafe anterior- de que los varones se cojan o no los permisos parentales, que recoge la EPA. La mayoría de ellas son variables dicotómicas: codificadas como "1"=sí y "0"=no. Estas variables independientes son las siguientes:

- "**Sector Público**": trabajar en el sector público, que se supone que tiene un efecto positivo sobre la utilización de los permisos por parte de los varones (y de las mujeres). Es decir, que se supone que aumenta la probabilidad de que los varones estén de permiso en la semana de referencia.
- "**Contrato temporal**": tener contrato temporal, que se supone que tiene un efecto negativo sobre la utilización de los permisos por parte de los varones (y de las mujeres).
- "**Nivel educativo alto**": tener un título universitario o similar, que se supone que tiene un efecto positivo sobre la utilización de los permisos por parte de los varones (y de las mujeres).
- "**Directivo**": directivos en empresas privadas y en el sector público (grupos "10", "11", "12", "13" y "14" de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), que se supone que tiene un efecto negativo sobre la utilización de los permisos por parte de los varones (y de las mujeres).
- "**CCAA incentivadoras**": residir en el País Vasco, Navarra, La Rioja, Castilla-La Mancha, Castilla León o Murcia, que se supone que tiene un efecto positivo sobre la utilización de los permisos por parte de los varones (y de las mujeres).
- "**Inmigrante**": tener nacionalidad extranjera de un país en desarrollo, que se supone que tiene un efecto negativo sobre la utilización de los permisos por parte de los varones.
- "**Cónyuge ocupada**": la esposa/pareja tiene trabajo, que se supone que tiene un efecto positivo sobre la utilización de los permisos por parte de los varones.
- Por último, se considera la posibilidad de que la inclinación de los varones a tomarse los permisos parentales aumente inicialmente con la edad, para poco después empezar a disminuir con ella (forma de U invertida), lo que significaría que se supone que la variable "**edad**" tiene un efecto negativo y la variable "**edad al cuadrado**" también un efecto negativo sobre la variable dependiente "permiso".

Estrategia empírica

En primer lugar, se pretende contrastar la hipótesis de que "la introducción del permiso de paternidad de 13 días en España (el tratamiento) ha incrementado la probabilidad de que los varones con hijos menores de un año estén de permiso por nacimiento en la semana de referencia" (Hipótesis 1).

Para ello, se necesita utilizar algún método de inferencia causal que permita no sólo estudiar la correlación entre la implementación de la política y la frecuencia con que los padres usan los permisos parentales, sino también la dirección de la causalidad (la reforma es la que causaría que más padres se tomaran el permiso, y no otros factores). Estos métodos de inferencia causal se basan en la existencia de algún **grupo de control** con el que comparar los resultados del **grupo de tratamiento** afectado por el cambio de la política.

Así, en una primera etapa de este ejercicio empírico se utiliza la teoría de los **experimentos naturales** (o cuasi-experimentos) para la evaluación de las políticas públicas (Wooldridge 2002). En esta área de estudios sociales, un experimento natural se produce cuando como resultado de un cambio en la política o ley también hay un cambio en las reglas del juego en el que los individuos operan. Para contrastar si es el cambio de política el que lleva a los individuos a comportarse de forma diferente, y no el simple paso del tiempo, es necesario disponer de un grupo de control que no se vea afectado por el cambio de política y un grupo de tratamiento que se vea afectado por él. A diferencia de un experimento controlado donde los grupos de tratamiento y de control se seleccionan aleatoriamente por los investigadores, en los experimentos naturales estos dos grupos surgen de la modificación de una política específica.

La introducción del permiso de paternidad de trece días en el primer trimestre de 2007 proporciona un caso de experimento natural. Los padres cuyos hijos nacieron inmediatamente después de la reforma son tratados de manera diferente a los padres cuyos hijos nacieron inmediatamente antes de la reforma. Esto no sucede con las madres (la legislación en materia de permiso de maternidad no se modificó en este período). Por lo tanto, en nuestro caso, el grupo de control serían las madres, mientras que el grupo de tratamiento serían los padres. Para controlar las diferencias sistemáticas entre el comportamiento de los padres y de las madres a la hora de tomarse los permisos, es necesario comparar los resultados de ambos grupos en dos periodos de tiempo diferentes, uno antes y otro después del tratamiento o modificación de la política. De esta manera la muestra de individuos analizados se puede dividir en cuatro grupos: los padres antes de la reforma, las madres antes de la reforma, los padres después de la reforma y las madres después de la reforma.

La variable ficticia "**Varón**" identifica a los padres ($\text{varón}=1$) y a las madres ($\text{varón}=0$); la variable ficticia "**Tratamiento**" identifica los dos períodos, el pre-reforma

(Tratamiento = 0) y post-reforma (Tratamiento = 1). Estas dos variables ficticias y su interacción, junto con las otras variables independientes, se introducen como variables explicativas en un modelo de regresión logística. Por lo tanto, la ecuación a estimar para contrastar la hipótesis 1 sería:

$$(1) P(\text{Permiso}=1) = \Phi[\beta_0 + \beta_1 \text{Tratamiento} + \beta_2 \text{Varón} + \beta_3 \text{Tratamiento} \cdot \text{Varón} + \delta X + u].$$

Donde, como se señaló anteriormente, "**Permiso**" es una variable dicotómica codificada "1" si la persona estaba de permiso en la semana de referencia y "0" en caso contrario. X es el vector de las otras variables explicativas, u es una variable puramente aleatoria y $\Phi[\cdot]$ es la función de probabilidad logística. El parámetro que se utiliza para comprobar si "la introducción del permiso de paternidad ha aumentado la probabilidad de que los varones con hijos de menos de un año se encuentren de permiso en la semana de referencia" es β_3 , asociado con el término de interacción, "**Tratamiento·Varón**". Esta última es una variable ficticia igual a la unidad para las observaciones en el grupo de tratamiento (varones) en el segundo período (después de la introducción del permiso de paternidad). El parámetro β_1 asociado con la variable ficticia "tratamiento" recoge factores agregados que afectan a la probabilidad de "Permiso=1" a lo largo del tiempo en los dos períodos (tratamiento=0 y tratamiento=1) de la misma manera para ambos grupos. La presencia de "Varón" por sí solo capta las posibles diferencias existentes entre el grupo de tratamiento (padres) y el grupo control (madres) antes del cambio de la política.

En segundo lugar, existe un comportamiento diferencial sistemático entre los padres y las madres en el momento de tomarse el permiso, lo que indica que la influencia de las variables de control sobre la probabilidad de estar de permiso en la semana de referencia es diferente para hombres y mujeres. Por lo tanto, para ir más allá en el análisis de los efectos sobre los varones de la introducción del permiso de paternidad, se procede, en una segunda etapa, a re-estimar el modelo de regresión logística, pero usando sólo la **sub-muestra de los varones** (padres). Al mismo tiempo, esta estimación permitirá explorar con más detalle los determinantes de la utilización del permiso de paternidad por parte de los varones. La ecuación es ahora:

$$(2) P(\text{Permiso}=1) = \Phi[\beta_0 + \beta_1 \text{Tratamiento} + \delta X + u].$$

A partir de ahora, el parámetro de interés para cuantificar el efecto de la introducción de la reforma sobre la probabilidad de que los hombres estén de permiso en la semana de referencia es β_1 . El grupo de tratamiento ahora son los padres después de la introducción del permiso de paternidad y el grupo de control son ellos mismos (los padres) antes de esta reforma. La validez de esta segunda regresión para contrastar la

hipótesis 1, cuando el grupo de control son los padres mismos antes de la reforma, requiere del cumplimiento de una serie de supuestos de independencia entre la $P(\text{Permiso}=1)$ y el hecho de pertenecer o no al grupo de tratamiento. Si algunos individuos pudieran elegir si pertenecen o no al grupo de control, habría un problema de endogeneidad o autoselección en el tratamiento. En ese caso, la estimación de β_1 en la ecuación 2 tendría un sesgo que haría que su estimación fuera inconsistente. Afortunadamente, en el presente caso no existe ningún problema de autoselección debido a que **el supuesto de independencia puede ser aceptado**; es decir, salvo en casos muy raros, los individuos no pueden retrasar la fecha para dar a luz, a fin de beneficiarse de la nueva legislación (en cualquier caso, se elimina de la muestra el primer trimestre de 2007).

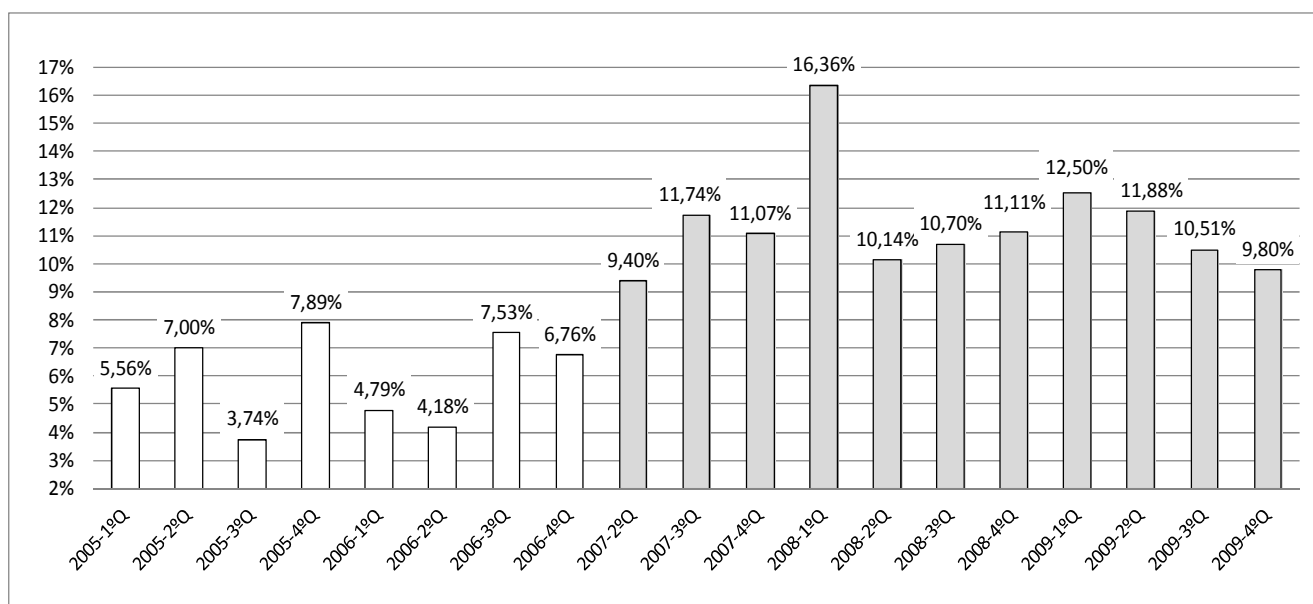
2.4. Resultados del primer modelo de regresión logística (muestra de hombres y mujeres).

En la figura 2.1 se muestra la evolución de la tasa de uso de los permisos por parte de los varones. Se define la **tasa de uso de los permisos** como el porcentaje que representan los varones que están de permiso en la semana de referencia, respecto del total de varones y mujeres de permiso en esa semana. En la figura aparecen los 19 trimestres que componen el *pool* de datos utilizados en este trabajo. Si se hace una comparación entre los 8 trimestres anteriores a la introducción del permiso de paternidad y los 11 posteriores a su introducción, se observa un aumento o salto en la tasa de uso de los permisos por parte de los varones. La tasa de uso de los permisos por parte de los varones en el período anterior era del 5,99%, mientras que la tasa correspondiente al período posterior fue del 11,34%. Este resultado parece sugerir que la introducción del permiso de paternidad ha tenido el efecto positivo esperado (de incentivar a los varones a tomarse algún tiempo de permiso cuando tienen o adoptan niños/as).

Con respecto a la forma de las columnas de la figura 2.1, se puede observar que la tasa de uso de los permisos por parte de los varones aumentó a lo largo de los cuatro trimestres siguientes a la introducción del permiso de paternidad. Por otro lado, a lo largo de los cuatro trimestres de 2009 la tasa mostró una cierta tendencia a la baja. Esta última puede estar captando el efecto de la crisis económica. El desempleo en España se disparó a niveles muy altos a lo largo de 2009 (16,86% de tasa de paro en el primer trimestre, 17,62% en el segundo, 17,75% en el tercero y 18,64% en el cuarto trimestre), y ello ha hecho que entre muchos trabajadores crezca un sentimiento de inseguridad en el empleo (riesgo alto de perder el empleo). En este contexto, puede ser que más hombres -más que antes de la crisis- se mostraran renuentes a ejercer sus derechos a la utilización de los permisos (de paternidad, parte transferible del de

maternidad, excedencia por cuidado de hijos, etc.), por el temor a posibles reacciones adversas de los empleadores.

Figura 2.1. Porcentaje de varones que estaban de permiso en la semana de referencia (con respecto al número total de hombres y mujeres que estaban de permiso).



Nota: Muestra de asalariados/as, con edades entre 16 y 64 años, que tenían hijos/as menores de un año.

Fuente: EPA.

No obstante, con el fin de realizar una contrastación empírica rigurosa de la hipótesis de que la introducción del permiso de paternidad ha dado lugar a una mayor tasa de uso de los permisos por parte de los varones (aumento de la probabilidad de estar de permiso en la semana de referencia), en esta sección se realizará la estimación de diferencias en diferencias.

La tabla 2.2 muestra los resultados de la estimación. El ajuste global de este primer modelo de regresión logística es satisfactorio. El test de prueba de Hosmer-Lemeshow, que evalúa si los valores observados coinciden o no con los valores esperados en subgrupos mediante el uso de la distribución χ^2 , indica que el modelo en su conjunto tiene suficiente poder explicativo (p-valor mayor que 0,05). En general, explica el 84,2% de los casos (predichos versus observados).

La variable "**tratamiento**" (la existencia del permiso de paternidad desde el segundo trimestre de 2007) no tiene ningún efecto estadísticamente significativo sobre la probabilidad de que la persona entrevistada esté de permiso en la semana de referencia. Este resultado es normal, ya que hay muchas más mujeres que hombres de permiso, y éstas no se ven afectadas por el permiso de paternidad. Por otra parte, como era de esperar, la variable "**varón**" (recuérdese: 1=varones, o grupo de

tratamiento; 0=mujeres, o grupo de control) tiene un efecto negativo estadísticamente significativo sobre la probabilidad de que la persona esté de permiso durante la semana de referencia. Y cuando se considera **la interacción entre la variable "tratamiento" y la variable "varón"** (estimación D-D), se obtiene como resultado un efecto positivo que es estadísticamente significativo. Es decir, tras la introducción del permiso de paternidad (el tratamiento), hay una mayor probabilidad de que los varones (grupo de tratamiento) estén de permiso en la semana de referencia. Así pues, **se confirma la hipótesis 1:** en España, la introducción del permiso de paternidad ha aumentado el uso de los permisos para el cuidado de niños/as pequeños por parte de los varones.

Tabla 2.2. Estimación del modelo de regresión logística de progenitores de permiso parental en la semana de referencia (muestra de varones y mujeres)

Variable dependiente: Permiso (n=29.871)				
	B	Wald	Sig	Exp(b)
Tratamiento	0,028	0,495	0,482	1,028
Varón	-3,532	1091,143	0,000	0,029
Tratamiento · varón	0,830	47,053	0,000	2,294
Sector público	0,244	28,077	0,000	1,276
Contrato temporal	-0,542	129,967	0,000	0,581
Nivel educativo alto	0,065	2,660	0,103	1,068
Edad	-0,090	8,962	0,003	0,914
Edad al cuadrado	0,001	7,761	0,005	1,001
Inmigrante	-0,343	21,134	0,000	0,709
Cónyuge empleado/a	0,207	15,813	0,000	1,230
Directivo/a	-0,170	2,041	0,153	0,844
CCAA incentivadoras	0,129	10,532	0,001	1,138
Constante	0,795	2,552	0,110	2,214
Ajuste global				
	-2Log of likelihood	Hosmer and Lemeshow test		
		Chi-squared	Df	Sig.
Modelo	19607,190	27,705	8	0,351
El test de Hosmer and Lemeshow es significativo. Además, el porcentaje de acierto alcanza el 84,2% (por encima del 75%, el ajuste global es válido de acuerdo con Aguayo, 2007)				

Este resultado se ha obtenido tras haber introducido en la ecuación de estimación las otras variables explicativas, o variables de control (sector público, contrato temporal, etc.). Como se puede ver en la tabla 2.2, todas ellas tienen el signo postulado en la sección anterior, y la mayoría de ellas son estadísticamente significativas.

Estas variables independientes hacen referencia a una serie de características personales y socio-laborales que podrían influir en la decisión del trabajador/a de tomarse el permiso o no cuando se tiene un hijo/a. Sin embargo, como sostienen Han *et al.* (2009), los comportamientos en materia de empleo y de uso de los permisos de madres y padres es probable que difieran substancialmente, y pueden ser afectados de manera diferente por las políticas de permisos. Por esta razón, a continuación, se va a estimar un modelo separado para los padres.

2.5. Resultados del segundo modelo de regresión logística (muestra de hombres)

Como paso previo a la realización de la regresión logística para la muestra masculina, en la tabla 2.3 se muestran los porcentajes de hombres que estaban en situación de permiso en la semana de referencia (en comparación con el número total de hombres en cada grupo), de acuerdo con los nueve determinantes del uso de los permisos parentales por parte de los varones. En el caso de la variable "tratamiento", el porcentaje de hombres que estaban de permiso en la semana de referencia en el período posterior a la reforma (el tratamiento) fue del 3,28%, mientras que esta cifra era del 1,40% en el período anterior a ella (cuando no había tratamiento).

Para los otros ocho determinantes, la mayoría de los resultados parecen estar de acuerdo con los propuestos anteriormente. El porcentaje de varones que estaban haciendo uso de los permisos en la semana de referencia es mayor cuando aquéllos trabajan en el sector público, tienen un nivel de educación alto, sus cónyuges tienen empleo, y viven en el País Vasco, Navarra, La Rioja, Castilla-La Mancha Castilla León o Murcia. Y el porcentaje es menor cuando los varones tienen contratos temporales, son directivos o son inmigrantes.

Tabla 2.3. Porcentaje de varones que estaban de permiso en la semana de referencia (comparado con el número total de hombres en cada grupo).

		N	De permiso	% de permiso
Tratamiento (después de marzo 2007)	Sí	10.506	345	3,28%
	No	7.221	101	1,40%
Sector público	Sí	2.678	113	4,22%
	No	15.049	333	2,21%
Contrato temporal	Sí	4.512	83	1,84%
	No	13.215	363	2,75%
Edad 16-21		130	6	4,62%
Edad 22-49		17.467	424	2,43%
Edad 50-64		130	16	12,31%
Nivel educativo alto	Sí	10.160	279	2,75%
	No	7.567	167	2,21%
Directivo	Sí	695	17	2,45%
	No	17.032	429	2,52%
CCAA incentivadoras	Sí	1.670	57	3,41%
	No	16.057	389	2,42%
Immigrante	Sí	1.985	28	1,41%
	No	15.742	418	2,66%
Cónyuge empleada	Sí	9.496	287	3,02%
	No	8.231	159	1,93%
Total		17.727	446	2,52%

Fuente: EPA

La Tabla 2.4 muestra los resultados de las estimaciones de la regresión logística para los padres que están de permiso. En este caso, el ajuste global del modelo de regresión logística también es satisfactorio (tiene un mayor poder explicativo que el anterior). En general, el modelo explica el 97,5% de los casos (predichos versus observados).

Tabla 2.4. Estimación del modelo de regresión logística de varones de permiso en la semana de referencia (muestra de hombres).

Variable dependiente: Permiso (n=17.727)				
	B	Wald	Sig.	Exp(b)
Tratamiento	0,875	58,172	0,000	2,399
Sector público	0,612	27,170	0,000	1,844
Contrato temporal	-0,273	4,391	0,036	0,761
Edad	-0,322	35,172	0,000	0,724
Edad al cuadrado	0,005	39,241	0,000	1,005
Nivel de estudios alto	0,042	0,153	0,696	1,043
Directivo	-0,114	0,199	0,656	0,892
CCAA incentivadoras	0,370	6,305	0,012	1,447
Inmigrante	-0,470	5,265	0,022	0,625
Cónyuge empleada	0,363	12,119	0,000	1,437
Constante	1,055	1,147	0,284	2,873
Ajuste global				
	-2Log of likelihood	Hosmer and Lemeshow test Chi-squared	Df	Sig.
Modelo	4002,634	7,640	8	0,469
El test de Hosmer and Lemeshow es significativo. Además, el porcentaje de acierto alcanza el 84,2% (por encima del 75%, el ajuste global es válido de acuerdo con Aguayo, 2007)				

La variable "tratamiento" (la existencia del permiso de paternidad desde el segundo trimestre de 2007 en adelante) tiene un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre la probabilidad de que el varón esté de permiso en la semana de referencia. Este resultado tiene su correspondencia con el resultado estadísticamente significativo obtenido en la interacción entre el "tratamiento" y "varón", obtenida en la regresión logística anterior (muestra de hombres y mujeres). Y, como antes, este resultado confirma la hipótesis de que en España la introducción del permiso de paternidad ha aumentado el grado en el que los hombres usan los permisos parentales.

Con respecto a las otras variables explicativas, en primer lugar, **trabajar en el sector público** tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo (**hipótesis 2**). En el sector público, con una mayor estabilidad laboral, mejores condiciones de trabajo y un entorno más familiarmente responsable, los varones están más animados a solicitar los permisos parentales (el permiso de paternidad, o la parte transferible del permiso de maternidad, o la acumulación del permiso de lactancia, o la excedencia por cuidado de hijos). Por otra parte, en este resultado puede haber influido también el hecho de que, en España, en algunas administraciones públicas los hombres tienen derecho a más de quince días de permiso de paternidad. Por ejemplo, los empleados varones de la

Generalitat de Cataluña o del Ayuntamiento de Madrid tienen derecho a cuatro semanas de permiso de paternidad.

Trabajar con **contrato temporal** tiene un efecto negativo y estadísticamente significativo (**hipótesis 2**). En España, el porcentaje de asalariados/as con contrato temporal es muy alto. En la muestra utilizada en este capítulo, los varones con contrato temporal representaban el 33,98% del total. Entre estos trabajadores se dan niveles muy altos de inseguridad en el empleo, y esto puede conducir a que algunos de ellos no ejerzan su derecho a usar el permiso de paternidad por miedo a la reacción de sus empleadores.

Los resultados obtenidos para las variables "**edad**" y "**edad al cuadrado**" son muy interesantes. Ambas variables son estadísticamente significativas. Sin embargo, el signo obtenido para la variable "edad al cuadrado" es el opuesto al propuesto originalmente. En efecto, previamente se había planteado la hipótesis de una relación no lineal para la edad: inicialmente aumentaría el uso de los permisos parentales al aumentar la edad y luego disminuiría. Esto significa que la relación entre la edad del varón y la probabilidad de que esté de permiso en la semana de referencia adoptaría una forma de U invertida (los más jóvenes y los más mayores presentarían menores grados de uso del permiso). Sin embargo, el resultado obtenido es que la "edad" tiene un efecto negativo y "edad al cuadrado" tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de que el varón esté de permiso en la semana de referencia. Esto significa que **tanto los padres más jóvenes y como los más mayores tienen una mayor probabilidad de estar de permiso que los de los tramos intermedios de edad**. Es decir, que **la relación entre la edad y la probabilidad de estar de permiso tendría forma de U**. Esto también se puede apreciar en la Tabla 2.3. Allí se puede ver que para el grupo de padres muy jóvenes, con edades comprendidas entre los 16 y los 21 años, el 4,62% de ellos estaba de permiso; mientras que para el grupo de edad de 22-49 años (la sección central incluyendo la mayoría de los hombres de la muestra) esta cifra se reducía al 2,43%; y sin embargo, para el grupo de mayor edad, con edades entre 50-64 años, el porcentaje que estaba de permiso era del 12,31%, una cifra muy elevada en comparación con las demás.

Este resultado podría interpretarse de diferentes maneras. En primer lugar, entre los **hombres de 50-64 años** las actitudes de género tradicionales podrían tener más influencia (en promedio), lo que afectaría negativamente a su propensión de utilizar los permisos. Sin embargo, los miembros de este grupo tienen (en promedio) una situación profesional y económica más estable y consolidada, lo que les facilita el acceso a los permisos. Además, puesto que para los varones que están dentro de este grupo de edad no es muy común el nacimiento de un hijo, puede ser que para algunos de estos "varones mayores", la llegada de un nuevo bebé sea "algo excepcional", lo

que podría dar lugar a nuevos padres muy motivados, que vivirían esta experiencia ejerciendo un tipo de paternidad bastante avanzada e involucrada. Y esto puede traducirse en un mayor deseo de utilizar los permisos. Por lo que respecta a los **varones de 16 a 21 años**, éstos puede que tengan una baja probabilidad de estar en una situación laboral estable, y esto podría afectar negativamente a su uso de permisos. Sin embargo, este efecto se podría compensar a través de tres vías: los más jóvenes pueden tener actitudes de género bastante avanzadas y estar por ello más predispuestos a usar los permisos parentales; para algunos de ellos sus carreras profesionales estarían en una fase muy temprana, y por ello sacrificarían pocas oportunidades al tomarse un período de permiso (bajo coste de oportunidad); y por último, en España no es muy complicado reunir las condiciones de elegibilidad para tener derecho a disfrutar de los permisos (un mínimo de 180 días de cotización a la seguridad social).

Téngase en cuenta, finalmente, que el signo negativo de la variable "edad" indica que para el intervalo de edades centrales (ni demasiado joven ni demasiado mayor) la hipótesis de que la edad afecta negativamente a la probabilidad de estar de permiso en la semana de referencia parece confirmarse (hipótesis 3).

La variable "**nivel educativo alto**" tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de que el varón encuestado esté de permiso en la semana de referencia. Este es el signo que se propuso anteriormente, cuando se formularon las hipótesis. Sin embargo, el resultado obtenido no es significativo estadísticamente.

Lo mismo ocurre con la variable "**directivo**", que tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de que el varón encuestado esté de permiso, pero no es significativa estadísticamente. La variable "directivo" se corresponde con el grupo principal "1" de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94). Esta es una definición muy amplia y agregada de la ocupación de directivo, con el consiguiente alto grado de heterogeneidad (incluye a altos cargos del sector público, directores generales de grandes empresas, jefes de departamento, directores de pequeñas empresas, etc.). Si hubiera sido posible desagregar más esta variable habría sido interesante la consideración de la variable "altos directivos", y contrastar si en este caso se obtendría una relación negativa y significativa.

Ser **inmigrante** (no de las economías avanzadas) parece tener una influencia **negativa y significativa** sobre la probabilidad de que el encuestado esté de permiso durante la semana de referencia. Como se dijo anteriormente, entre los miembros de este grupo de población puede haber menores tasas de uso de los permisos, ya que entre ellos se da una mayor inseguridad en el empleo. Sin embargo, este resultado se ha obtenido tras haber controlado por variables relacionadas con la estabilidad en el empleo (como trabajar con contrato temporal). Esto quizás apunta a que, en promedio, entre los

trabajadores inmigrantes puede que se den unas actitudes de género más tradicionales (ideología de género tradicional). Sin embargo, tampoco se puede descartar que se esté recogiendo el hecho de que algunos de estos inmigrantes sean inmigrantes irregulares, que trabajan en condiciones precarias y sin cotizar a la Seguridad Social, de manera que no serían elegibles para tomarse los permisos.

La variable "**cónyuge empleada**" tiene un **efecto positivo y significativo** estadísticamente sobre la probabilidad de que el encuestado esté de permiso durante la semana de referencia. Este resultado confirma la **hipótesis 4**, de que el uso de los permisos aumenta entre aquellos varones cuyas parejas están trabajando remuneradamente, en comparación con aquellos cuyas parejas son amas de casa.

Por último, en el País Vasco, Navarra, La Rioja, Castilla-La Mancha, Castilla-León y Murcia, el sistema de permisos es ligeramente más amplio que en el resto de las comunidades autónomas, y en algunos casos (País Vasco) se han realizado campañas para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de cuidados. Por ello cabría esperar que en estas regiones hubiera un grado de uso de los permisos por parte de los varones algo mayor. El resultado obtenido aquí confirma esta hipótesis: la variable "**CCAA incentivadora**" tiene un **efecto positivo y significativo** estadísticamente.

2.6. Conclusiones

En marzo de 2007 se introdujo en España el permiso de paternidad no transferible de 13 días de duración. Se supone que ésta es una etapa intermedia en el objetivo de alcanzar el permiso de paternidad de un mes. Sin embargo, como consecuencia de las restricciones presupuestarias existentes en el contexto de una grave crisis económica, la introducción del mes de permiso se viene retrasando. El permiso de paternidad de 13 días es muy limitado en comparación con los permisos (para el padre) existentes en otros países, como Suecia, Alemania o Islandia. A pesar de ello, es interesante **evaluar en qué medida la introducción de este nuevo permiso ha animado a los varones en España a utilizar más los permisos parentales** (permiso de paternidad, parte transferible del de maternidad, acumulación de lactancia y excedencia por cuidado de hijos) cuando se convierten en padres.

Para ello se ha utilizado una muestra proveniente de la **Encuesta de la Población Activa**, que constituye un pool de datos con los 19 trimestres transcurridos entre 2005 y 2009, y que recoge a los asalariados y asalariadas de entre 16-64 años con hijos menores de 1 año. A partir de ahí se determinó el número de asalariados y asalariadas con hijos menores de un año que estaban de permiso parental en la semana de referencia, en cada uno de los trimestres analizados. Desde un punto de vista

metodológico, la introducción del permiso de paternidad de trece días en el primer trimestre de 2007 proporciona un caso de **experimento natural**: los padres de niños/as nacidos inmediatamente después de la reforma son "tratados" de manera diferente a los padres de niños/as nacidos inmediatamente antes de la misma.

La **brecha de mujeres-hombres en el uso de los permisos ha disminuido** como consecuencia de la introducción del permiso de paternidad. La **tasa de uso de los permisos** por parte de los varones (el porcentaje de varones de permiso en la semana de referencia respecto del total de varones y mujeres de permiso durante esa semana) para el período anterior a la reforma fue del 5,99%, mientras que la tasa correspondiente al periodo posterior fue del 11,34%. O, alternativamente, el **porcentaje de varones de permiso** en la semana de referencia (respecto del total de varones un hijos de menos de 1 año) en el período anterior al primer trimestre de 2007 fue del 1,40%, mientras que esa cifra se situó en el 3,28% para el período posterior al primer trimestre de 2007.

Sin embargo, para hacer una contrastación empírica rigurosa de la hipótesis de que la introducción del permiso de paternidad ha fomentado un mayor uso de los permisos por parte de los varones, se procedió a realizar una **estimación D-D con la muestra de hombres y mujeres**. En ésta, para la interacción entre la variable "tratamiento" y la variable "varón" se obtuvo como resultado una relación positiva y estadísticamente significativa con la variable explicada, "permiso". Esto se interpreta como que, tras la introducción del permiso de paternidad (el tratamiento), tuvo lugar un aumento en la probabilidad de que los varones (grupo de tratamiento) estuvieran de permiso durante la semana de referencia. Posteriormente, **se estimó otro modelo de regresión logística sólo para los varones**. La variable "tratamiento" (la existencia del permiso de paternidad desde el segundo trimestre de 2007 en adelante), presentaba un efecto positivo y significativo estadísticamente sobre la probabilidad de que el varón estuviera de permiso en la semana de referencia. Estos dos resultados **confirman la hipótesis de que en España la introducción del permiso de paternidad ha aumentado el grado en que los hombres utilizan el sistema de permisos parentales**.

Pero además, se ha realizado un análisis del **perfil de los padres que estaban de permiso** en la semana de referencia, a partir de las variables proporcionadas por la EPA sobre las características personales y la situación laboral de los encuestados. Los varones (con hijos de menos de un año) que tenían una probabilidad más alta de estar de permiso en la semana de referencia eran: los que trabajaban en el sector público, aquellos cuya cónyuge tenía empleo remunerado, y los que vivían en el País Vasco, Navarra, La Rioja, Castilla-La Mancha, Castilla León y Murcia. Los que tenían una probabilidad más baja de estar de permiso eran: los que tenían contratos temporales y los que eran inmigrantes (de países en desarrollo). La edad presentaba un efecto

negativo sobre el uso de los permisos por parte de los varones; pero, sin embargo, los varones (con hijos/as menores de un año) más mayores de la muestra (“padres maduros”) presentaban una mayor probabilidad de estar de permiso: para el grupo de varones con 50-64 años, el porcentaje que estaba de baja en la semana de referencia era del 12,31% (el porcentaje promedio para el total de la muestra fue de 2,52%).

Con respecto a las **implicaciones de política económica**, Ridgeway y Correll (2004) argumentan que las creencias culturales hegemónicas ampliamente compartidas sobre el género y su impacto en los contextos sociales relacionales están entre los componentes básicos que mantienen o modifican el sistema de género. Y llegan a la conclusión de que el sistema de género sólo se verá socavado a través de la acumulación persistente y de largo plazo de desafíos en el día a día al sistema, como resultado del cambio socioeconómico y de la resistencia individual. Una línea fundamental de desafío al sistema de género es la que se manifiesta en forma de un número creciente de varones implicados en el trabajo doméstico y en las tareas de cuidados. Y una de las principales líneas de acción en materia de políticas públicas de igualdad consistiría en acelerar esta tendencia.

Una forma básica de acelerar la tendencia a que los varones se impliquen más en los cuidados infantiles consiste en facilitarles e incentivarles el acceso a los permisos parentales. En el caso de España, la introducción del permiso de paternidad de 13 días constituye una medida de política pública que ha conseguido aumentar el grado en que los varones utilizan los permisos parentales. Sin embargo, la brecha mujer-hombre en el uso de los permisos parentales sigue siendo muy grande. Una de las causas de esta diferencia es la corta duración del permiso de paternidad español. Por esta razón, su extensión a un permiso de paternidad de un mes (según está previsto cuando las circunstancias económicas lo permitan), es una medida que, sin duda, contribuiría a reducir esa diferencia. Sin embargo, esto no debería ser más que una etapa de transición hacia el objetivo de alcanzar un sistema de permisos en el que haya plena igualdad legal de género en el acceso a los mismos, junto con incentivos para que los varones los utilicen, en línea con lo que sucede en países como Suecia, Islandia o Alemania (véase Castro y Pazos 2007).

Aun asumiendo el logro de la plena igualdad legal de género en el acceso a los permisos parentales, la política pública podría animar a los varones que se convierten en padres a aprovechar más el sistema de permisos, a través de una serie de medidas complementarias, tales como: a) **ayudar a los padres y madres a conciliar la vida laboral y familiar**, ya sea indirectamente, fomentando que las empresas apliquen sistemas de trabajo flexible o políticas familiarmente responsables; ya sea directamente, proporcionando, por ejemplo, un sistema universal y de calidad de centros de educación infantil. b) **Promover políticas de igualdad que incorporen**

objetivos en materia de corresponsabilidad (entre hombres y mujeres en el reparto de las responsabilidades del hogar); por ejemplo, aumentando la parte no transferible de los permisos, o realizando campañas de información y de sensibilización acerca del derecho que también tienen los varones a conciliar sus vidas laborales y familiares (OECD, 2007: 21-22; Escot *et al.* 2012).

Capítulo 3.

Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales.

3.1. Objetivos de la Encuesta sobre usos de permisos parentales y sus consecuencias laborales.

En este capítulo se presentan los principales resultados de la explotación de la “Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales”. Esta encuesta constituye una fuente primaria elaborada expresamente para responder a las **dos hipótesis principales** planteadas en este estudio:

- La primera sostiene que “la introducción del permiso de paternidad de 13 días en 2007 ha fomentado que aumente el porcentaje de varones que se toman la baja por nacimiento”.
- Y, la segunda, sostiene que “el hecho de que más varones se tomen la baja por nacimiento fomenta que éstos se impliquen más en el cuidado de sus hijos pequeños” (fomenta la corresponsabilidad).

De forma más general, **los objetivos de la encuesta** han sido:

1. Para la población integrada por parejas con hijos pequeños, de la Comunidad de Madrid, estimar cuántos padres y madres se toman el permiso por nacimiento; cuál es la duración promedio de los períodos de baja (trayectorias temporales de los permisos); y con qué modalidades se toman dichas bajas (qué peso tiene cada una de ellas):
 - Permiso de paternidad.
 - Permiso de maternidad.
 - Permiso de lactancia (acumulado en una o dos semanas).
 - Excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años.
 - Extensión de las vacaciones.
2. Averiguar cuál es la fracción de madres y padres que reducen su jornada al tener un hijo. Durante cuánto tiempo y con qué modalidades:
 - Permiso de maternidad a tiempo parcial.
 - Reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 8 años.
 - Permiso de lactancia (1 hora diaria, etc.)
 - Cambiando su contrato/empleo a uno a tiempo parcial.
3. Conocer qué fracción de padres y madres pasan a la situación de desempleo o de inactividad tras tener un hijo o tras el período de baja.
4. Consecuencias laborales de la maternidad/paternidad. Retorno al empleo: después de cuánto tiempo, dedicación, efectos sobre el salario, sobre las oportunidades de promoción.
5. Conocer cómo se distribuyen en la pareja los tiempos de cuidados de los hijos y las tareas del hogar (uso del tiempo en el hogar).

6. Conocer el perfil socio-laboral (y los ingresos) del varón/mujer que utiliza la baja por nacimiento (idem para su pareja).
7. Conocer las actitudes de género del varón/mujer que utiliza la baja por nacimiento.

Para poder contrastar las dos hipótesis principales y poder estudiar el impacto de la ampliación del permiso de paternidad, tanto sobre el propio uso del permiso de paternidad como sobre la corresponsabilidad de los varones, es necesario comparar las respuestas de los padres y madres antes y después del cambio legislativo. La ampliación en España del permiso de paternidad a 15 días (2 días de descanso + 13 días de suspensión de contrato) se produce en marzo de 2007, más concretamente en LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴. En este sentido la encuesta (realizada entre enero-junio de 2012) se ha realizado sobre parejas con hijos de entre 3 y 7 años, para así tener una muestra de padres y madres con hijos nacidos antes y después de la entrada en vigor del permiso de 13 días. Dadas las dificultades para realizar un muestreo representativo de este colectivo de parejas con hijos pequeños, se decidió realizar el muestreo en los centros de educación de infantil y primaria, solicitando la colaboración de la dirección y el profesorado de los centros seleccionados para el muestreo.

En este punto, queremos poner de manifiesto la extraordinaria colaboración que mostraron la casi totalidad de los centros consultados. Sin su colaboración el trabajo de campo no habría sido posible, y por ello queremos mostrar aquí **nuestro agradecimiento** a todos los docentes que cooperaron en la realización de la encuesta. La participación en la encuesta era totalmente voluntaria. Por ello, asimismo, queremos **agradecer** la colaboración de todos los padres y madres que han participado en la encuesta, conscientes del esfuerzo que supone rellenar un cuestionario como este.

3.2. Metodología de recogida de la información, ficha técnica de la Encuesta y descripción de la información y variables de interés

A continuación, se describe de forma detallada la metodología empleada en la recogida de información de la “Encuesta sobre uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales”.

En lo referente a los factores o variables de interés investigados en la encuesta, como ya se ha mencionado, era preciso obtener información (de padres y madres con hijos pequeños de la Comunidad de Madrid) sobre: cómo organizaron las tareas de cuidados del bebé; quién o quienes se tomaron la baja por nacimiento; con qué duración, bajo

⁴ <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

qué forma legal (permiso de maternidad, de paternidad, acumulación de permiso de lactancia, excedencia por cuidado de hijos, días de vacaciones,...); en qué momento nació el niño/a (antes o después de la entrada en vigor del permiso de paternidad de 13 días); cuáles eran las características socio-laborales de los miembros de la pareja; qué actitudes de género tenían; y con qué problemas o barreras se enfrentaron a la hora de intentar compatibilizar el cuidado del bebé con sus vidas profesionales.

Esta necesidad de información se concretó en la forma de **cuestionario** (que se recoge en el anexo 2). En el cuadro 3.1 se muestra la estructura del mismo. Se trata de un **cuestionario de estructura cerrada**, que consta de 92 preguntas y que está diseñado para ser autocompletado por ambos progenitores. Está dividido en tres partes: una primera formada por 7 preguntas comunes para ambos progenitores (características de la unidad familiar); una segunda parte constituida por 39 preguntas a rellenar por la madre; y una tercera parte constituida por 46 preguntas a rellenar por el padre.

Se insistía en el cuestionario y en la presentación de la encuesta en que cada progenitor rellenase su propia parte del cuestionario. Esto es especialmente importante porque, aunque algunas preguntas podrían ser fácilmente rellenadas por el otro progenitor, otras, sin embargo, eran preguntas de valoración que sólo podían ser contestadas apropiadamente por el propio interesado.

Cuadro 3.1. Variables de Interés de la “Encuesta sobre uso de permisos parentales y sus consecuencias laborales”.

RASGOS	Preguntas del cuestionario (Variables a analizar)
Situación familiar	Desde P1 hasta P7
La madre	
Datos personales	Desde P8 hasta P10
El trabajo antes del nacimiento/adopción de su hijo/a	Desde P11 hasta P22
Período de baja tras el nacimiento/adopción	Desde P23 hasta P26
Reincorporación al trabajo de la madre	Desde P27 hasta P29
Jornada semanal efectiva de trabajo	P30
Actividades de cuidados infantiles	P31
Situación laboral y de cuidado de hijos en la actualidad	Desde P32 hasta P37
Actitudes y opiniones	Desde P38 hasta P46
El padre	
Datos personales	P47, P48
El trabajo antes del nacimiento/adopción de su hijo/a	Desde P49 hasta P60
Período de baja tras el nacimiento/adopción	Desde P61 hasta P70
Reincorporación al trabajo del padre	Desde P71 hasta P73
Jornada semanal efectiva de trabajo	P74
Actividades de cuidados infantiles	P75
Situación laboral y de cuidado de hijos en la actualidad	Desde P76 hasta P81
Actitudes y opiniones	Desde P82 hasta P92

El **Universo o Población objetivo** de este estudio lo constituyen los padres y madres de **hijos de entre 3 y 7 años**, nacidos antes y después de la introducción del permiso de paternidad de 13 días de duración (23 de marzo de 2007), con residencia en el **área metropolitana de la Comunidad de Madrid**, entendiendo por área metropolitana los municipios de Madrid, Alcalá de Henares, Coslada, San Fernando Henares, Rivas-Vaciamadrid, Majadahonda, Las Rozas de Madrid, Pozuelo de Alarcón, Alcobendas, San Sebastián de los Reyes, Getafe, Fuenlabrada, Leganés, Móstoles y Alcorcón.

Una vez establecido quiénes deben ser los encuestados, se debe precisar cuántos son necesarios y cómo obtener la información sobre cada uno de ellos, de forma que constituyan un colectivo representativo.

Se decidió utilizar como **unidades muestrales (conglomerados)** los colegios del área metropolitana de la Comunidad de Madrid (colegios públicos, concertados o privados). Sobre los 1.940 centros iniciales se eliminaron las escuelas de infantil (que suelen ser sólo de primer ciclo de infantil, para niños menores de 3 años) y se centró la atención en los colegios que imparten (como mínimo) enseñanzas de educación infantil y primaria. De esta manera el número de colegios candidatos para ser seleccionados quedó reducido a 917, en Madrid y su área metropolitana.

El **Plan de muestreo** elegido fue un **muestreo por conglomerados bietápico con estratificación en primera etapa**. En esta primera etapa se estratificó en 10 zonas homogéneas por nivel socioeconómico, de forma que se mantuviese aproximadamente la misma proporción de niños en cada una de ellas (el número de niños entre 0 y 9 años de cada zona se obtuvo a partir de datos del padrón del INE). Véase la tabla 3.1.

A continuación, se seleccionaron los colegios de cada zona mediante un **muestreo aleatorio simple** realizado en cada una de ellas. En cada colegio que colaboraba se seleccionaba (por parte del director/a del mismo) un grupo de cada uno de los cursos correspondientes a infantil 3 años, infantil 4 años, infantil 5 años y primero de primaria. El cuestionario se repartía a todos los niños de cada uno de esos grupos para que se lo entregasen a sus padres (25 cuestionarios por clase, 100 cuestionarios por colegio).

La **recogida de información** se llevó a cabo en tres oleadas **entre los meses de enero a junio de 2012**. En la primera de ellas se entregaron para su cumplimentación 1.000 cuestionarios (un colegio por zona de los seleccionados aleatoriamente). Posteriormente se volvieron a entregar otros 1.000 cuestionarios mediante el mismo procedimiento. Finalmente, se entregaron otros 250 con el fin de rellenar las zonas con menor éxito de respuesta.

Tabla 3.1. Zonas de estratificación

Zona Area		Zona	Población de 0 a 9 años	Num colegios	Peso niños	Peso colegios	Niños por colegio	Niños por curso	% públicos	% concertds	% privados
1	Area Metrop	Alcalá de Henares-Coslada-San Fernando Henares-Vaciadmadrid	44134	83	8.9%	9.1%	532	59	80.7%	18.1%	1.2%
2	Area Metrop	Majadahonda-Rozas-Pozuelo-Alcobendas-San Sebastián de los Reyes	54344	94	10.9%	10.3%	578	64	57.4%	20.2%	22.3%
3	Madrid	Carabanchel-Latina	45274	79	9.1%	8.6%	573	64	48.1%	50.6%	1.3%
4	Madrid	Centro-Arganzuela-Salamanca-Retiro-Chamberí	49436	90	9.9%	9.8%	549	61	36.7%	61.1%	2.2%
5	Madrid	Fuencarral-El Pardo-Chamartín-Moncloa-Aravaca-Tetuán	66738	115	13.4%	12.5%	580	64	41.7%	44.3%	13.9%
6	Area Metrop	Getafe-Fuenlabrada-Leganés	58552	121	11.7%	13.2%	484	54	77.7%	19.8%	2.5%
7	Madrid	Hortaleza-Ciudad Lineal-Barajas	39645	79	8.0%	8.6%	502	56	38.0%	48.1%	13.9%
8	Area Metrop	Móstoles-Alcorcón	37390	75	7.5%	8.2%	499	55	76.0%	20.0%	4.0%
9	Madrid	Puente de Vallecas-Villa de Vallecas-Villaverde-Usera	64165	124	12.9%	13.5%	517	57	51.6%	46.8%	1.6%
10	Madrid	San Blas-Vicálvaro-Moratalaz	38724	57	7.8%	6.2%	679	75	56.1%	38.6%	5.3%
			498403	917	100.0%	100.0%	544	60	56.4%	36.8%	6.9%

La forma de realizar el trabajo de campo fue la siguiente: como se acaba de comentar, tras la presentación del proyecto al director o jefe de estudios de cada colegio, se seleccionaba un grupo de cada uno de los cuatro cursos a encuestar (infantil 3 años, infantil 4 años, infantil 5 años, y primero de Primaria). Se entregaba al profesor encargado de cada grupo 25 cuestionarios para repartir entre los alumnos, para que a continuación éstos se los entregaran a sus padres. Para garantizar el anonimato y la máxima tasa de respuesta, los cuestionarios se entregaban y recogían en sobre cerrado y totalmente anónimo (se pedía explícitamente que no se hiciera constar ni el nombre ni ninguna otra seña personal que pudiera ayudar a la identificación). En el sobre se adjuntaba una carta de presentación del proyecto. Una vez rellenos los cuestionarios y devueltos por los niños al profesor en sobre cerrado, éste se encargaba de centralizar la recogida. El plazo de devolución de los cuestionarios se estableció para los padres en una semana.

A partir de **los 2.250 cuestionarios entregados** y, después de la pertinente depuración de los datos mediante los adecuados controles de rango y consistencia y teniendo en cuenta la **tasa de no respuesta (50,2%)**, se ha obtenido una **muestra final de 1.130 cuestionarios rellenos**, que conforman la base de datos sobre la que se ha efectuado el análisis. La Tabla 3.2 muestra la afijación muestral en cada una de las 10 zonas de muestreo.

Tabla 3.2. Afijación muestral por Zonas.

	Frecuencia	Porcentaje
Zona 1 - Alcalá de Henares-Coslada-San Fernando Henares-Vaciamadrid	95	8,4 %
Zona 2 - Majadahonda-Rozas-Pozuelo-Alcobendas-San Sebastián de los Reyes	70	6,2 %
Zona 3 - Carabanchel-Latina	142	12,6 %
Zona 4 - Centro-Arganzuela-Salamanca-Retiro-Chamberí	106	9,4 %
Zona 5 - Fuencarral-El Pardo-Chamartín-Moncloa-Aravaca-Tetuán	103	9,1 %
Zona 6 - Getafe-Fuenlabrada-Leganés	141	12,5 %
Zona 7 - Hortaleza-Ciudad Lineal-Barajas	129	11,4 %
Zona 8 - Móstoles-Alcorcón	140	12,4 %
Zona 9 - Puente de Vallecas-Villa de Vallecas-Villaverde-Usera	118	10,4 %
Zona 10 - San Blas-Vicálvaro-Moratalaz	86	7,6 %
Total	1.130	100,0 %

Dado el tamaño de la población de referencia estimada, $N = 249.201$ niños entre 3 y 7 años en el área metropolitana de Madrid, considerando un nivel de confianza del 95% ($K=1,96$ bajo el supuesto de normalidad), la máxima variabilidad ($p=q=0,5$) en la estimación de los parámetros porcentuales poblacionales, y el tamaño muestral final

($n = 1.130$), el grado de precisión o el margen de **error muestral obtenido es del $\pm 2.91\%$** , en el supuesto de muestreo aleatorio simple.

Por último, señalar que la herramienta informática utilizada para el tratamiento estadístico de la base de datos ha sido el paquete SPSS/PC+ (*Statistical Package for Social Sciences*), versión 19.0 para Windows, ampliamente conocido y de uso frecuente en este tipo de estudios por su versatilidad y buenas prestaciones.

Todo lo expuesto en los puntos anteriores puede resumirse en la ficha técnica del Cuadro 3.2:

Cuadro 3.2. Ficha técnica del estudio.

UNIVERSO (POBLACIÓN OBJETIVO)	Padres y madres de hijos entre 3 y 7 años, nacidos antes y después de la introducción del permiso de paternidad de 13 días (23 de marzo de 2007), con residencia en el área metropolitana de la Comunidad de Madrid.
DISEÑO MUESTRAL	Muestreo por conglomerados bietápico con estratificación en primera etapa.
UNIDADES MUESTRALES DE PRIMERA ETAPA	Colegios del área metropolitana de la Comunidad de Madrid que imparten (como mínimo) enseñanzas de educación infantil y primaria (917).
TAMAÑO CENSAL	249.201
TAMAÑO MUESTRAL	1.130
PORCENTAJE DE NO RESPUESTA	50,2%
MÉTODO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	Cumplimentación del cuestionario entregado a cada pareja integrante de la muestra.
NÚMERO DE VARIABLES	92
ERROR MUESTRAL	$\pm 2,91\%$

3.3. Resultados generales de la explotación de la encuesta: situación personal, familiar y socio laboral.

Aunque el objetivo fundamental de la encuesta está relacionado con la evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días a partir de marzo del 2007, las preguntas incluidas en la encuesta permiten extraer información relevante sobre la maternidad, la paternidad, el cuidado de hijos y los resultados laborales alcanzados por los progenitores. En el anexo I se presentan los resultados detallados de cada una de las preguntas incluidas en la encuesta. En este apartado se procederá a describir los resultados generales, más destacables, relacionados con la **situación personal, familiar y laboral de los encuestados**. En posteriores apartados se irán abordando otros aspectos de la encuesta.

Un primer resultado, que conviene poner de manifiesto, es la fecha de nacimiento/adopción del hijo o hija, ya que, para poder realizar posteriores comparaciones entre la situación de los padres y las madres antes y después del 23 marzo de 2007 (fecha de entrada en vigor del permiso de paternidad de 13 días), es necesario disponer de una muestra representativa de cada uno de estos colectivos.

La tabla 3.3 muestra la distribución de progenitores encuestados según la **fecha de nacimiento/adopción del niño o niña**. Como puede observarse, se ha alcanzado prácticamente la paridad entre los cuestionarios de hijos o hijas nacidos/adoptados antes y después de marzo de 2007⁵.

Tabla 3.3. Distribución de la muestra según fecha de nacimiento o adopción del hijo o hija.

	Número	Porcentaje válido
Antes marzo 2007	540	48,9%
Después marzo 2007	564	51,1%
Total	1.104	100,0%
Perdidos	26	
Total	1.130	

⁵ Como en la encuesta sólo se pregunta el mes de nacimiento, los 20 cuestionarios correspondientes a nacidos en marzo de 2007 se han computado como anteriores a la medida. De esta forma es posible que se haya cometido algún error de asignación con alguno de esos 20 cuestionarios, si en efecto nacieron entre el 23 y el 31 de marzo.

Igualmente, atendiendo al **sexo de los hijos de los encuestados**, se observa que el número de niños y niñas está distribuido de manera homogénea (tabla 3.4), si bien es cierto que de los 1.130 cuestionarios, se conoce el sexo en 1.076 casos. Los otros cuestionarios se corresponden con mellizos/gemelos (34) y con cuestionarios que no proporcionan información sobre sexo (20).

Tabla 3.4. Número de niñas, de niños y de mellizos/gemelos.

	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Un solo hijo/hija	1076	96,9	Niñas	526	48,9%
			Niños	550	51,1%
			Total	1076	100%
Mellizos/Gemelos	34	3,1			
Total	1110	100			
Perdidos	20				

En la tabla 3.5 se muestra el **número total de hijos e hijas de la pareja** (hermanos/as del hijo/a de referencia de la encuesta). De estos datos se desprende que **el número medio de hijos y/o hijas entre las 1.130 parejas encuestadas es de 1,8**, siendo la moda de 2 descendientes. Este resultado es superior al correspondiente al número promedio de hijos por mujer que hay en España, pero ello, lógicamente, es debido a que en la presente encuesta se está considerando tan sólo a parejas que tienen al menos un hijo.

Tabla 3.5. Número total de hijos e hijas de la pareja.

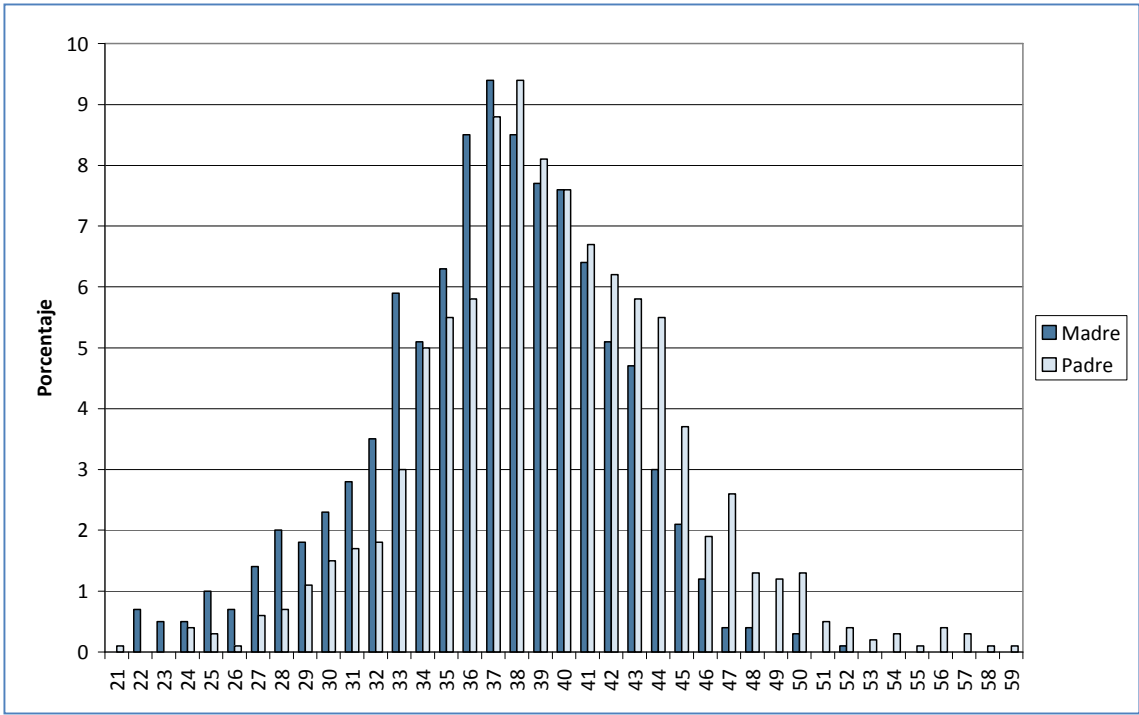
	Frecuencia	Porcentaje
1	349	30,9
2	649	57,4
3	107	9,5
4	21	1,9
5	1	0,1
6	2	0,2
7	1	0,1
Total	1130	100

En cuanto a la **edad actual** de los progenitores, los padres tienen de media 39 años, dos más que las madres, que en media tienen 37 años (tabla 3.6 y figura 3.1).

Tabla 3.6. Edad actual del padre y la madre.

	Madre	Padre
Media	36,9	39,3
Mediana	37	39
Mínimo	22	21
Máximo	52	59

Figura 3.1. Edad actual de la madre y del padre.



Cruzando esta información sobre la edad actual de los padres y madres, con la fecha de nacimiento o adopción de los hijos, es posible estimar la edad a la que se tuvieron los hijos, que aparece en la figura 3.2. Así, **las madres tienen su primer hijo a la edad media de 30,5 años, mientras que los padres tienen su primer hijo a los 32,6 años. El segundo hijo viene en media casi tres años después del primero, a los 32,9 años para las madres y 35,5 para los padres** (tabla 3.7).

Figura 3.2. Edad de la madre y del padre en el momento del nacimiento del hijo/a.

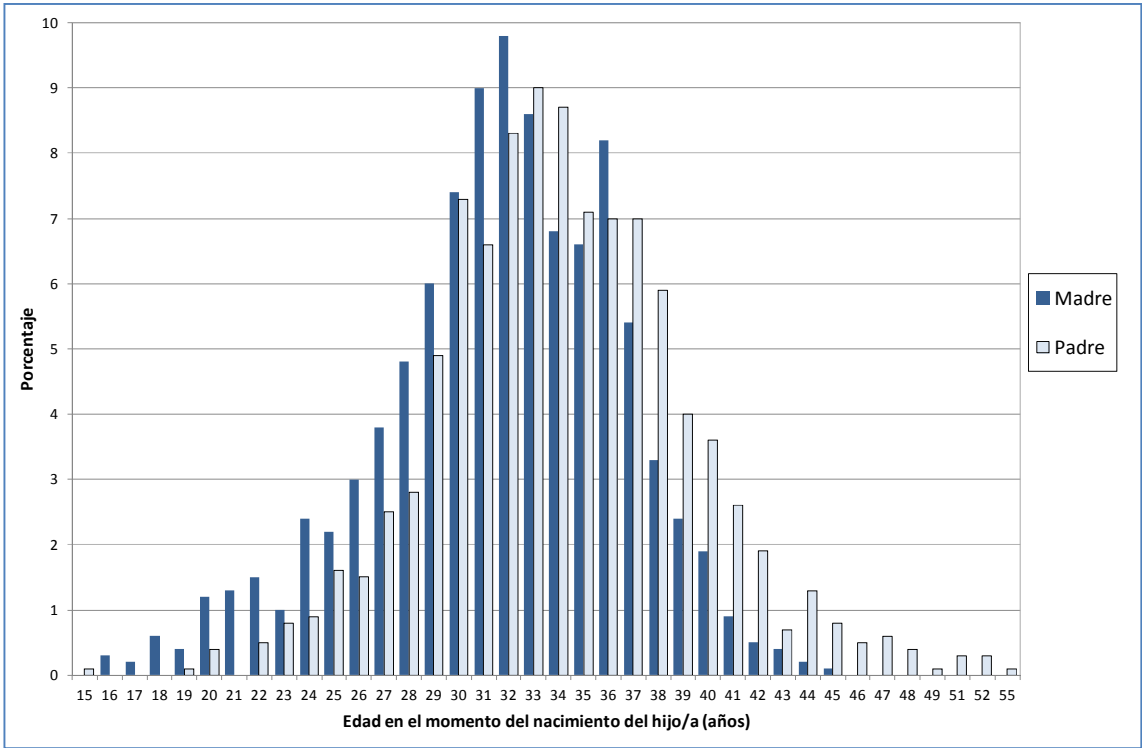
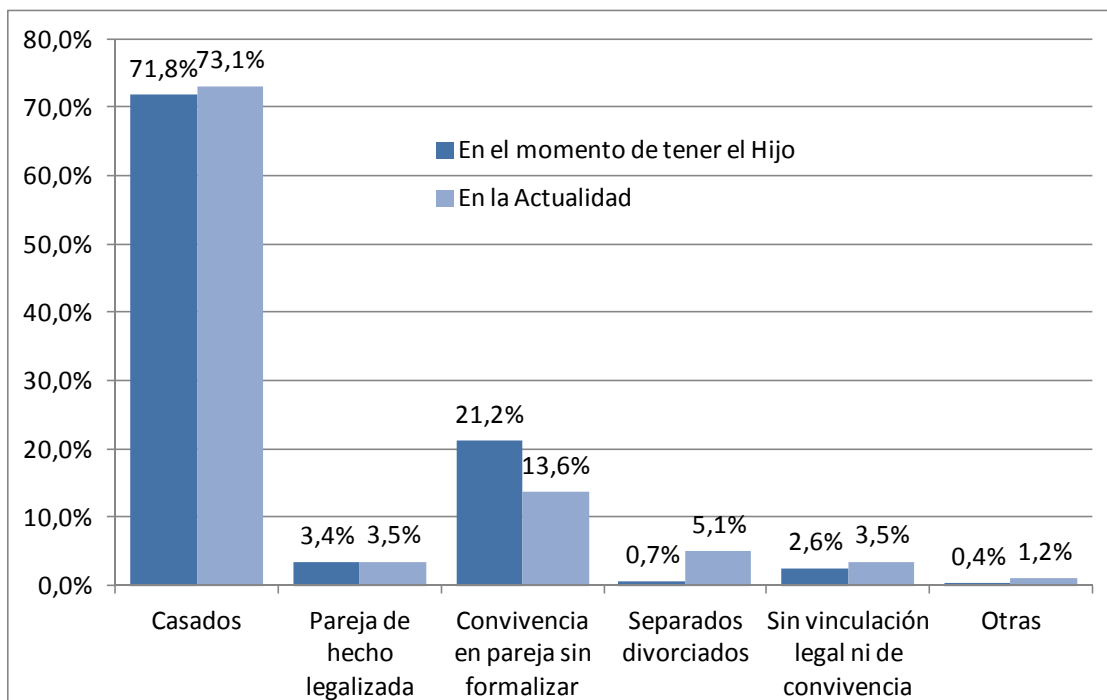


Tabla 3.7. Edad media en el momento de nacimiento o adopción del primer hijo y del segundo hijo.

	Edad Media Nacimiento Primer Hijo	Edad Media Nacimiento segundo Hijo
Madres	30,5	32,9
Padres	32,6	35,5

En cuanto al **estado civil de la pareja**, en el momento del nacimiento/adopción el **71,8% de los progenitores estaban casados**; el **3,4% formaban una pareja de hecho legalizada**; el **21,2% convivían en pareja pero sin legalizar** su unión; y el 3,6% restante, o no convivía en pareja, o se encontraban ya separados o divorciados, o se encontraban en otra situación (figura 3.2).

Figura 3.3. Estado civil de la pareja.

En cuanto a los **niveles de estudios de los progenitores** cabe destacar que, en media, el nivel de estudios de las madres es superior al de los padres (tabla 3.8). Así, el 45% de las madres tiene estudios universitarios, mientras que en el caso de los varones, sólo el 32% de ellos tiene estudios universitarios. Por el contrario, los porcentajes de padres con estudios primarios, de primer ciclo de secundaria y de formación profesional, son superiores a los de las madres.

Tabla 3.8. Niveles de estudios, (distribución de madres y padres según niveles de Estudios (porcentajes)).

	Madre	Padre
Menos que estudios primarios	2,3	2,6
Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, EGB, certificado de escolaridad o equivalentes)	7,7	10,8
Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB o equivalentes)	13	15,1
Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)	10,2	10,4
Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)	8	10,5
Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes	18,8	18,4
Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica)	15,3	13,4
Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Licenciatura, Ingeniería, Doctorado)	24,7	18,8

Respecto a la **situación laboral de los progenitores** (tabla 3.9), destaca el alto porcentaje correspondiente a “tenía un empleo”, tanto para los padres como para las madres (94 y 74% respectivamente)⁶. Existen diferencias significativas, sin embargo, entre la situación laboral de las madres y la de los padres. En efecto, el porcentaje de desempleadas es tres veces superior en el caso de las madres (sólo un 3% de los padres se encontraba parado frente al 9% de las madres), y también destacan los porcentajes de inactividad, ya que si bien el 14% de las madres se declaraba inactiva (ama de casa), este porcentaje es prácticamente nulo en el caso de los varones (0,2%).

⁶ Estos porcentajes de ocupación son superiores a los datos medios de la EPA para el periodo 2005-2008 para el colectivo de mujeres y varones de entre 25 y 39 años.

	Edad entre 25 y 39 años		Edad entre 30 y 39 años	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Ocupados	68,5%	86,4%	67,5%	88,7%
Parados	8,9%	6,8%	8,2%	6,0%
Inactivos	22,6%	6,8%	24,4%	5,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente EPA 2005-2008 (INE)

Tabla 3.9. Distribución de padres y madres según situación laboral en el momento del nacimiento (%).

	Madre	Padre
Tenía un empleo	73,7	94,2
Estaba en paro	9,4	2,9
Era ama/o de casa	14,1	0,2
Otra situación	2,8	2,6
Total	100	100

En cuanto a la **situación profesional de las madres y los padres que tenían un empleo** en el momento del nacimiento, el 83% de las madres y el 84% de los padres manifestaban ser trabajadores asalariados. Existen diferencias entre madres y padres en cuanto al ámbito público o privado de la empresa empleadora, ya que la fracción de madres asalariadas del sector público (20,8%) era superior a la correspondiente a los varones (17,4%). Igualmente se observan diferencias en cuanto al trabajo por cuenta propia, ya que en el caso de las mujeres el porcentaje de autónomas se situaba en el 5.7%, mientras que en el de los varones se situaba casi en el doble, el 11%.

Tabla 3.10. Distribución de padres y madres que tenían un empleo según su situación profesional en el momento de tener el hijo/a (%).

	Madre	Padre
Asalariada del sector público	20,8	17,4
Asalariada del sector privado	61,2	66,6
Empresaria o profesional con asalariados	2,9	4,6
Profesional o trabajadora autónoma sin asalariados	2,8	6,4
Persona que trabaja en el negocio familiar	1,5	1,9
Cooperativista	0,4	0,1
Otra situación	10,5	3
Total	100	100

Deteniéndose ahora en las **ocupaciones** de los progenitores en el momento del nacimiento, se observan nuevamente diferencias significativas entre las madres y los padres. Así, el porcentaje de mujeres directivas y gerentes se sitúa por debajo del 4%, menos de la mitad del porcentaje de hombres situados en estas ocupaciones más elevadas en las jerarquías de las empresas. Igualmente, es mucho mayor la fracción de hombres correspondiente al grupo de ocupaciones “artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción”, que son unas ocupaciones claramente masculinizadas. Todo lo contrario sucede con las ocupaciones de cuello blanco (“empleados contables, administrativos,...”) y de “trabajadores de los servicios de restauración, personales,...”, que concentran entre ambas al 43% de las mujeres frente a un 17% en el caso de los hombres.

Tabla 3.11. Distribución de padres y madres según ocupación o profesión desempeñada en el empleo principal en el momento del nacimiento.

	Madre	Padre
Fuerzas Armadas		1
Directores y gerentes	3,8	8,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	25,8	22,7
Técnicos; profesionales de apoyo	12,9	14,4
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	21,2	8
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	21,5	9,1
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,2	0,7
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1,4	23,5
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,4	8
Ocupaciones elementales	12,8	4,4
Total	100	100

Estas diferencias en cuanto a la ocupación de las madres y los padres en el momento del nacimiento se trasladan también a los **sectores de actividad** de las empresas en donde trabajan (tabla 3.12). En efecto, en el caso de las mujeres las mayores concentraciones se dan en “Administración pública, educación y actividades sanitarias” (24.9%), “intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias,...”(23.8%), y en “Comercio al por mayor y al por menor,...” (23,1%). En el caso de los varones destaca también la concentración de éstos en el sector “intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias,...”(21,4%), pero también tienen un peso muy elevado (en

relación con las mujeres) en sectores como “transportes y almacenamiento. Información y comunicaciones” (17,3%) y en “construcción” (17,3%), sectores, ambos, muy masculinizados.

Tabla 3.12. Distribución de padres y madres según la Actividad Principal de la empresa u organización en la que trabajaban en el momento de tener el hijo/a (%).

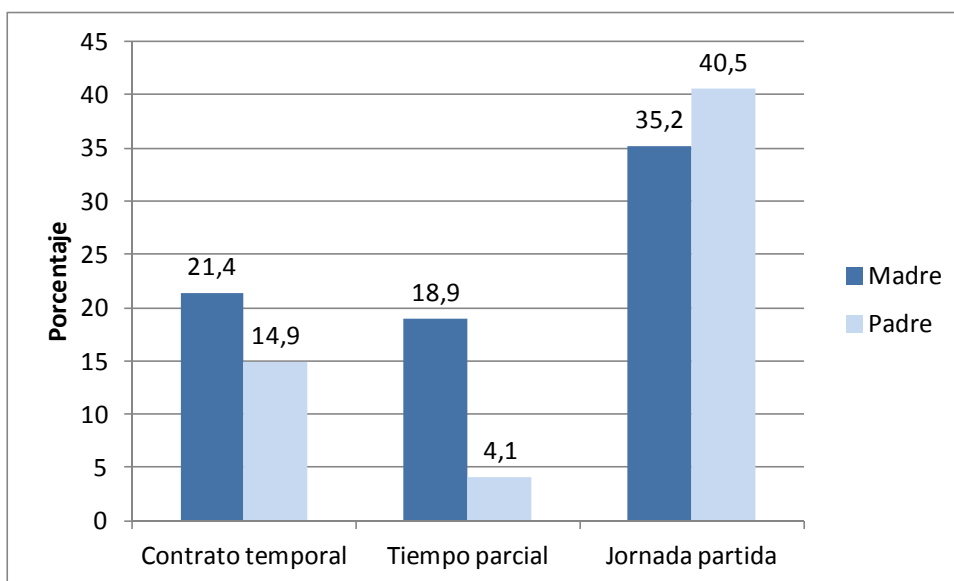
	Madre	Padre
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,2	0,3
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	2,4	4,3
Industrias extractivas	4,1	9,1
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	0,6	1,4
Construcción	3,8	17,3
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	23,1	15,3
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	10	17,3
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos...	23,8	21,4
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	24,9	12
Otros servicios	7,1	1,6
Total	100	100

En cuanto a las **características de la relación laboral** en el momento de nacimiento, se observan diferencias importantes entre las madres y los padres que tenían en aquel momento una ocupación remunerada (tabla 3.13 y figura 3.4). Así, destaca el mayor porcentaje de **temporalidad** en las mujeres (21%) que en los varones (15%), y la mayor dedicación a **tiempo parcial** de las mujeres (19%) que de los hombres (4%). No existen diferencias tan acusadas, sin embargo, en cuanto al **tipo de jornada**, ya que aunque el porcentaje de los que tienen jornada partida es ligeramente superior en los varones que en las mujeres, no existen diferencias importantes entre el porcentaje de varones y mujeres con jornada continua y con turnos de trabajo.

Tabla 3.13. Características de la Relación laboral de las madres y padres con un empleo en el momento de nacimiento del hijo/a.

		Madre	Padre
Tipo de Contrato	Contrato indefinido	78,6	85,1
	Contrato temporal	21,4	14,9
	Total	100	100
Tipo de Dedicación	Tiempo completo	81,1	95,9
	Tiempo parcial	18,9	4,1
	Total	100	100
Tipo de Jornada	Jornada continua	50,7	48,6
	Jornada partida	35,2	40,5
	Trabajo a turnos	8,9	7,7
	Otra	5,2	3,2
	Total	100	100

Figura 3.4. Diferencias entre padres y madres en las características de la relación laboral del empleo en el momento de nacimiento del hijo/a.

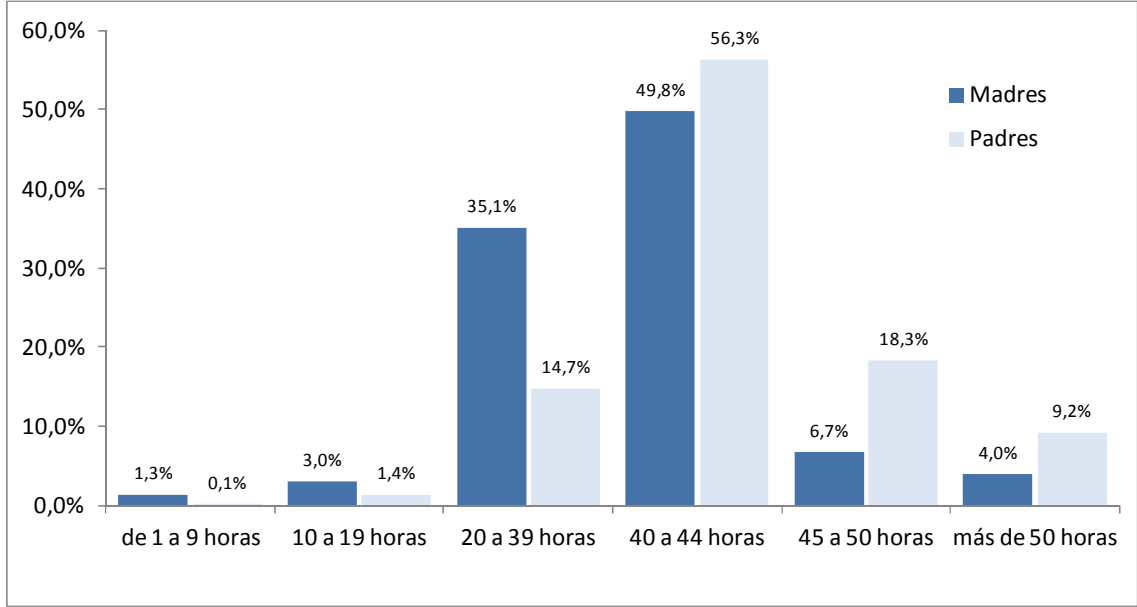


Dadas estas características laborales, y fundamentalmente la relativa al trabajo tiempo parcial, no es de extrañar que la **jornada laboral** media en el momento del nacimiento fuese superior para los padres que para las madres (tabla 3.14 y figura 3.4). En efecto, aunque la jornada laboral mediana es de 40 horas semanales para ambos progenitores, la jornada media de los padres en el momento de nacimiento del hijo se situaba en las 42,2 horas, mientras que la jornada media de las madres se situaba en las 37,3 horas.

Tabla 3.14. Jornada Laboral de los padres y madres con empleo en el momento de nacimiento del hijo/a.

	Madres	Padres
de 1 a 9 horas	1,3%	0,1%
10 a 19 horas	3,0%	1,4%
20 a 39 horas	35,1%	14,7%
40 a 44 horas	49,8%	56,3%
45 a 50 horas	6,7%	18,3%
más de 50 horas	4,0%	9,2%
Total	100,0%	100,0%
Jornada Media (horas)	37,3	42,2
Jornada Mediana (horas)	40,0	40,0
Desv. típ. (horas)	9,2	8,4

Figura 3.5. Jornada laboral en el momento de nacimiento del hijo/a.

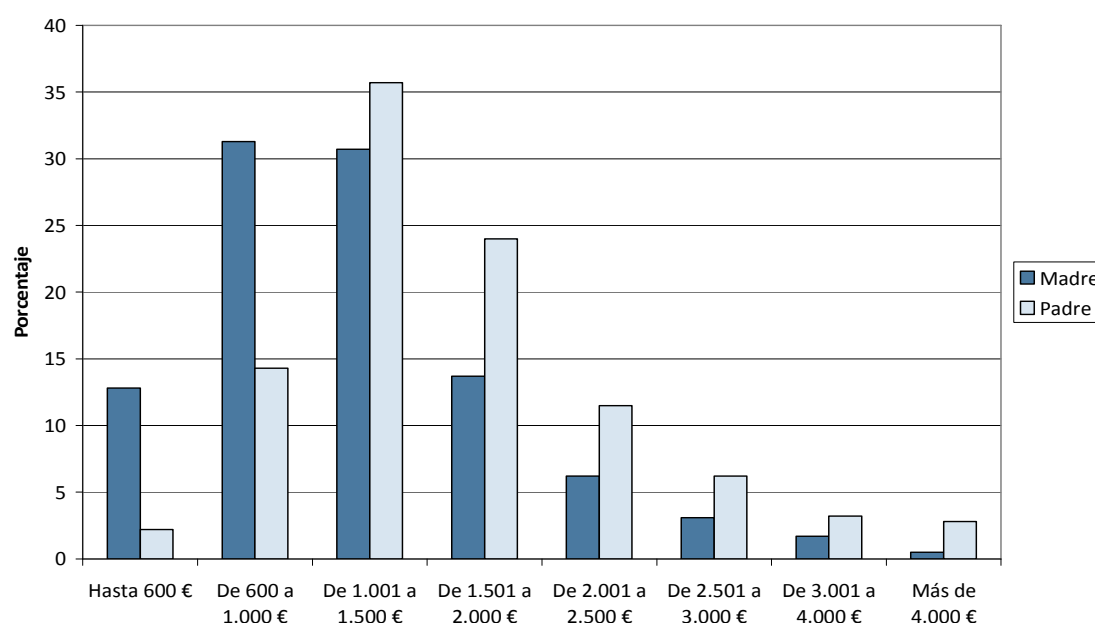


Dado que para la mayoría de la población la principal fuente de ingresos es el trabajo, no es de extrañar que las diferencias observadas entre padres y madres en cuanto a tasas de paro, inactividad, ocupaciones, sector de actividad, tipos de contrato y jornada se trasladen también a diferencias en cuanto a los **niveles de ingresos** de ambos progenitores en el momento del nacimiento de los hijos (tabla 3.15 y figura 3.5). En efecto, según los resultados de la encuesta, existe una diferencia de en torno a los 400 euros mensuales entre los ingresos netos de los padres y de las madres, tanto si utilizamos los ingresos medios, como los medianos o los ingresos modales. En este sentido cabe destacar que, aunque el ingreso medio de las madres se sitúa en los 1.258 euros, el 50% de ellas obtiene unos ingresos inferiores a los 1.100 euros, siendo el nivel de ingresos más frecuente (modal) de en torno a los 900 euros. Estos ingresos netos de las madres son, como se acaba de comentar, significativamente inferiores a los de los padres; más concretamente, **el ingreso medio y mediano de las madres es un 25% inferior al de los padres**, mientras que el ingreso modal de las madres es un 30% inferior al ingreso modal de los padres.

Tabla 3.15. Ingresos personales netos mensuales del padre y de la madre en el momento de nacimiento del hijo/a.

	Madre	Padre	Madre/Padre
Ingreso Medio	1.258,21 €	1.664,51 €	75,6%
Ingreso Mediano	1.096,15 €	1.468,49 €	74,6%
Ingreso Modal	908,91 €	1.301,86 €	69,8%

Figura 3.6. Distribución de ingresos personales netos mensuales en el momento del nacimiento del hijo/hija.



Todo esto apunta a que, en efecto, dadas las mayores tasas de paro y de inactividad de las mujeres antes del nacimiento del hijo/a, así como las diferencias existentes en la duración de las jornadas laborales y en los ingresos medios recibidos, **para casi un 50% de las familias encuestadas sea el padre quién tiene una mayor responsabilidad a la hora de obtener ingresos** en el hogar en el momento de tener el hijo/a (tabla 3.16). Por otra parte, en torno al 43% de los hogares manifiesta que esta responsabilidad es compartida igualmente por ambos progenitores, y sólo en torno al 7% de hogares manifiesta que es la mujer la principal responsable de obtener ingresos.

Tabla 3.16. ¿Quién tenía principalmente la responsabilidad de obtener los ingresos del hogar antes del nacimiento del hijo/hija?

	Respuesta Madres	Respuesta padres
El hombre principalmente	28,40%	29,10%
El hombre un poco más	20,40%	21,40%
El hombre y la mujer aproximadamente igual	42,10%	43,90%
La mujer un poco más	4,20%	3,60%
La mujer principalmente	5%	2%
Total	100%	100%

Estos resultados sobre ingresos ponen de manifiesto que los roles tradicionales de género, en cuanto a la responsabilidad de obtener ingresos para el hogar, siguen estando presentes en la sociedad. **Y estas diferencias en los roles de género entre las parejas encuestadas se ven acentuadas con la llegada de los sucesivos hijos.** En efecto, la tabla 3.17 muestra que, ya en el momento de la llegada del primer hijo, la responsabilidad de obtener ingresos para el hogar es en mayor medida del padre. Sin embargo, esa responsabilidad aumenta (disminuye la de las madres) a medida que se van teniendo más hijos. Así, para las parejas que tienen su primer hijo, la responsabilidad de obtener ingresos recae “en el padre principalmente” para un 20 de las mismas. Este porcentaje sube hasta el 36% para las parejas que tienen su segundo hijo, y se coloca por encima del 40% para las parejas que tienen un tercer o más hijos (justo el doble que el caso de las parejas que tienen el primer hijo).

Se obtiene así un primer resultado, de la presente encuesta, que **relaciona la llegada de sucesivos hijos con la mayor responsabilidad del padre en cuanto a la aportación de ingresos al hogar** (y, consecuentemente, la menor responsabilidad de la madre). Este fenómeno, sin duda, está relacionado con las consecuencias de la maternidad y la paternidad sobre las trayectorias profesionales de cada progenitor. Para comenzar a

desarrollar este punto, en el siguiente epígrafe se pasará a analizar la incidencia de los diferentes tipos de permisos parentales entre las madres y los padres.

Tabla 3.17. Responsabilidad de obtener los ingresos del hogar según el número de hijos de la pareja.

	Primer Hijo		Segundo Hijo		Tercer hijo o más		TOTAL	
	Madre	Padre	Madre	Padre	Madre	Padre	Madre	Padre
El hombre principalmente	20,2%	20,9%	35,6%	37,2%	44,7%	38,6%	28,4%	29,1%
El hombre un poco más	21,1%	22,7%	20,3%	20,3%	15,8%	18,6%	20,4%	21,4%
El hombre y la mujer aproximadamente igual	47,7%	49,4%	37,4%	38,8%	28,9%	35,7%	42,1%	43,9%
La mujer un poco más	4,8%	4,9%	3,2%	2,1%	5,3%	4,3%	4,2%	3,6%
La mujer principalmente	6,2%	2,1%	3,5%	1,6%	5,3%	2,9%	5,0%	2,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.4. Uso de los diferentes tipos de permisos parentales.

El permiso de paternidad de 13 días, introducido por la ley de Igualdad en marzo de 2007, ha supuesto un cierto avance en el proceso de equiparación de padres y madres en cuanto al reconocimiento legal de un período de tiempo de permiso remunerado, tras el nacimiento o adopción de un hijo/a. Precisamente es el análisis de las consecuencias de este cambio legislativo el que justifica la encuesta y el proyecto de investigación que aquí se está presentando.

En primer lugar se deseaba conocer en qué medida el reconocimiento de 15 días (2+13) de permiso remunerado había contribuido a que más padres hicieran uso de los permisos parentales (permiso por nacimiento de 2 días, permiso de paternidad de 13 días, parte transferible del permiso de maternidad, acumulación del permiso de lactancia y excedencia por cuidado de hijos de menos de 3 años). Recuérdese que con anterioridad a marzo de 2007 las madres disponían de 16 semanas de permiso de maternidad mientras que los padres (asalariados) sólo disponían de dos días de permiso por nacimiento (si bien este permiso podía ser complementado con más días en ciertos sectores o empresas).

La tabla 3.18 presenta un resumen del grado de utilización por parte de madres y padres de los diferentes permisos parentales existentes, en porcentajes sobre el total

de madres y el total de padres. También se muestran las duraciones medias de los mismos, en el conjunto de la muestra.

Tabla 3.18. Porcentajes de madres y padres que utilizaron los diferentes permisos parentales existentes y duración media de los mismos.

Madres			Padres		
	% "Sí" sobre total madres	Duración media (mediana)	% "Sí" sobre total padres	Duración media (mediana)	
P23. ¿Utilizó el permiso de maternidad? (SEMANAS)	81,4%	16,4 (16)	79,9%	2 (2)	P61. En el momento de nacer su hijo/a, ¿se tomó usted el permiso por nacimiento de 2 días? (DÍAS)
			26,3%	8,5 (7)	P65. Además de los dos días del permiso por nacimiento, ¿pudo usted tomarse algunos días de permiso en su empresa al nacer su hijo? (DÍAS) (Sólo para nacimientos anteriores a marzo 2007)
			66,3%	13,6 (13)	P62. Además de los dos días del permiso por nacimiento, ¿se tomó usted el permiso de paternidad? (DÍAS) (Sólo para nacimientos posteriores a marzo 2007)
			2,1%	6 (4)	P67. ¿Utilizó una parte del permiso de maternidad de la madre? (SEMANAS)
P24. ¿Consiguió varios días de baja acumulando las horas del permiso de lactancia? (DÍAS)	34,1%	17,5 (15)	1,4%	16,3 (15)	P68. ¿Consiguió varios días de baja acumulando las horas del permiso de lactancia? (DÍAS)
P25. ¿Aprovechó algunos días de su período de vacaciones para extender el período de baja por nacimiento? (DÍAS)	41,1%	24 (30)	18,8%	13 (10)	P66. ¿Aprovechó algunos días de su período de vacaciones para extender el período de baja por nacimiento? (DÍAS)
P26. ¿Se tomó la excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años? (SEMANAS)	14,9%	30,7 (24)	0,9%	18 (4)	P69. ¿Se tomó la excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años? (SEMANAS)

Comenzando con el **permiso de maternidad**, las cifras de la tabla 3.18 muestran que un 81.4% de las madres disfrutó del permiso de maternidad. Y como pone de manifiesto la tabla 3.19, este porcentaje aumenta hasta el 92% al considerar sólo a las madres que declaraban tener un empleo en el momento del nacimiento. También, al desglosar a estas últimas según su situación profesional, se observa que el porcentaje de asalariadas que utilizó el permiso de maternidad fue de alrededor del 96%, en el caso de las autónomas fue del 74%, y fue de un 61% para las que tenían otra situación profesional (ayuda familiar, cooperativista, y otros). También se observan diferencias en cuanto a la duración media de los permisos de maternidad, ya que si bien para las

asalariadas dicha duración media fue ligeramente superior a las 16 semanas, para las autónomas la media se situó en 14 semanas (no existen diferencias sin embargo en la duración mediana que es en todos los casos de 16 semanas).

Tabla 3.19. Utilización del permiso de maternidad según situación profesional de las madres en el momento del nacimiento o adopción.

	Total madres con empleo		Madres con empleo que utilizan el permiso		
	Número	%	Número	%	Duración mediana
Asalariada del sector público	177	22,6%	171	96,6%	16.57
Asalariada del sector privado	517	65,9%	496	95,9%	16.27
Autónomas (con o sin asalariados)	46	5,9%	34	73,9%	14.4
Otros	44	5,6%	27	61,4%	19.81
Total	784	100,0%	728	92,9%	16.35

Respecto de las otras fórmulas existentes para tomarse días de permiso adicionales tras el nacimiento o adopción (otros tipos de permisos parentales), las tasas de uso de las mismas por parte de las madres (porcentaje de ellas que las utilizaron) son coherentes con las obtenidas en el capítulo 1 (con datos oficiales de la Seguridad Social o de la EPA).

En efecto, un 34,1% del total de **madres** utilizaron el recurso a la **acumulación del permiso de lactancia**, con lo que consiguieron, en promedio, 17,5 días de permiso adicionales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el permiso de lactancia solamente está a disposición de las trabajadoras por cuenta ajena (es un permiso a cargo del empleador). En este caso, al coger solamente a las madres que eran asalariadas en el momento del nacimiento/adopción, el porcentaje de ellas que utilizó la acumulación del permiso de lactancia se incrementaba hasta alcanzar el 42,2%.

Por su parte, un 14,9% del total de **madres** utilizó la **excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años**. En este caso, nuevamente, se trata de una práctica que sólo está a disposición de las personas que trabajan por cuenta ajena. Y así, si se considera únicamente al sub-grupo de madres que eran asalariadas en el momento del nacimiento/adopción, el porcentaje de ellas que utilizó la excedencia asciende hasta el 17,8%. Por otra parte, según la encuesta, la duración promedio de estas excedencias fue de 30,7 semanas.

Por lo que respecta a los **padres**, un 79,7% de ellos utilizó el **permiso por nacimiento de dos días**. Hay que tener en cuenta que éste es un permiso a cargo de la empresa y que, por tanto, tan sólo está disponible para los trabajadores por cuenta ajena. El porcentaje de padres *asalariados* que lo utilizaron fue del 82,6 en el sector público y del 86,7 en el privado.

En cuanto al **permiso de paternidad de 13 días**, en línea con los resultados obtenidos en los capítulos 1 y 2, se observa que los padres han respondido ante la introducción del permiso de paternidad, en el sentido de que, según la encuesta, el **66,3%** de los padres cuyos hijos nacieron después de marzo de 2007 usaron el permiso de paternidad de dos semanas. Como muestra la tabla 3.20, este porcentaje subía al **77,1%** en el caso de los que tenían empleo en el momento del nacimiento; y al **81,3%** en el caso de los padres que eran asalariados (en el momento del nacimiento).

Tabla 3.20. Tasa de utilización del permiso de paternidad de 13 días, según situación profesional de los padres en el momento de nacimiento/adopción.

	Total padres con empleo (nacimiento después marzo 2007)		Total padres con empleo que utilizaron el permiso de paternidad (nacimiento después marzo 2007)	
	Número	%	Número	%
Asalariado del sector público	80	16,8%	65	81,3%
Asalariado del sector privado	331	69,7%	269	81,3%
Empresarios y autónomos	44	9,3%	22	50,0%
Otras situaciones	20	4,2%	10	50,0%
Total	475	100,0%	366	77,1%

En cuanto al resto de prácticas disponibles para tomarse la baja por nacimiento, su uso por parte de los **padres** (tanto antes como después de marzo de 2007) fue muy escasa: tan sólo un **2,1%** de los padres usaron el permiso de maternidad (parte transferible del mismo); un **1,4%** consiguió algunos días más de permiso acumulando días del permiso de lactancia; y un **0,9%** se tomó la excedencia por cuidado de hijos. Realmente, el mecanismo más utilizado por los varones para disponer de tiempo para cuidar de a sus hijos (además del permiso de paternidad) fue el **aprovechamiento de días de vacaciones**: así fue para un **18,8%** de los padres encuestados. La duración promedio de ese período de vacaciones destinado a cuidar de sus hijos fue de 13 días.

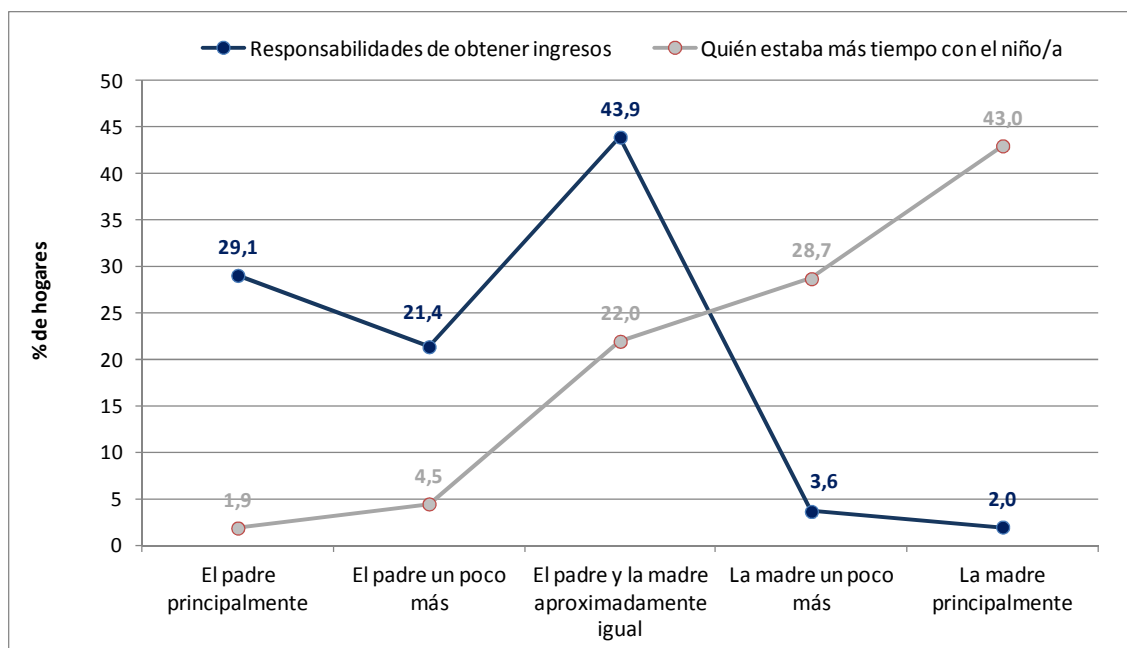
Por otra parte, cabe destacar que, antes de la reforma de marzo de 2007, un **26,3%** de los padres afirmaban que “pudieron tomarse algunos días de permiso en su empresa al nacer su hijo/a (además de los 2 días de permiso por nacimiento)”. Y es que, antes de la reforma de 2007 ya había algunas organizaciones que ofrecían el permiso de paternidad a sus empleados. Por ejemplo, el Plan Concilia ya ofrecía, a partir del 1 de enero de 2006, 10 días de permiso de paternidad a los trabajadores de las Administraciones Públicas.

3.5. Implicaciones de la maternidad y paternidad en el ámbito laboral: la reincorporación laboral y los cambios en las jornadas laborales.

La **división sexual del trabajo en la pareja**, a la hora de realizar la distribución entre sus miembros del trabajo remunerado y no remunerado, está muy presente en los resultados obtenidos. Este resultado (obtenido en promedio) se observa en dos momentos diferentes: tanto “en el momento de tener el niño/a” como posteriormente, a la hora de analizar las decisiones y comportamientos subsiguientes de madres y padres.

En la figura 3.7 se muestran las respuestas de los varones a dos preguntas del cuestionario que hacían referencia a “quién tenía la responsabilidad de obtener los ingresos del hogar” y a “quién estaba más tiempo con el niño/a”. Como se puede ver, el gráfico obtenido tiene forma de “X” e indica claramente que, en promedio, **las madres eran las que estaban relativamente más tiempo con el niño/a y los padres eran los que asumían relativamente más la responsabilidad de obtener ingresos**. Sin embargo, merece la pena destacar que en el caso “la responsabilidad de obtener los ingresos” existe una menor polarización que en el caso de “estar con el niño/a”. Por ejemplo, el porcentaje de hogares en los que la madre y el padre tienen la misma responsabilidad en obtener los ingresos es del 43,9%, mientras que el porcentaje de hogares en donde ambos están el mismo tiempo con el niño/a es tan sólo del 22%. Este tipo de **asimetría** pone de manifiesto que el avance en la incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido mayor que el de los hombres en la incorporación al trabajo doméstico.

Figura 3.7. Dedicación al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos (según los padres).



Notas: se trata de las respuestas que dan los varones. Así, la cuestión “quién tiene la responsabilidad de obtener los ingresos” se corresponde con la pregunta 58 del cuestionario (“¿Quién tenía principalmente la responsabilidad de obtener los ingresos de su hogar, antes del nacimiento de su hijo/a?”); y la cuestión “quién estaba más tiempo con el niño/a” proviene de la pregunta 75t (“En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?”). Además, para esta última pregunta se han dejado fuera los casos en los que se contestara “los abuelos fundamentalmente” y “otras personas”.

Esa desigual dedicación al trabajo remunerado y no remunerado de padres y madres se puede ver también al comparar los ingresos medios de madres y padres (en el momento del nacimiento). Como se puede ver en la tabla 3.21, **los padres tenían unos ingresos medios que eran un 31,3% mayores que los de las madres**. O si, para homogeneizar más los resultados, se escoge el subconjunto de madres y padres en donde ambos estaban ocupados en el momento del nacimiento, se obtiene que los padres tenían unos ingresos medios un 28% superiores a los de las madres.

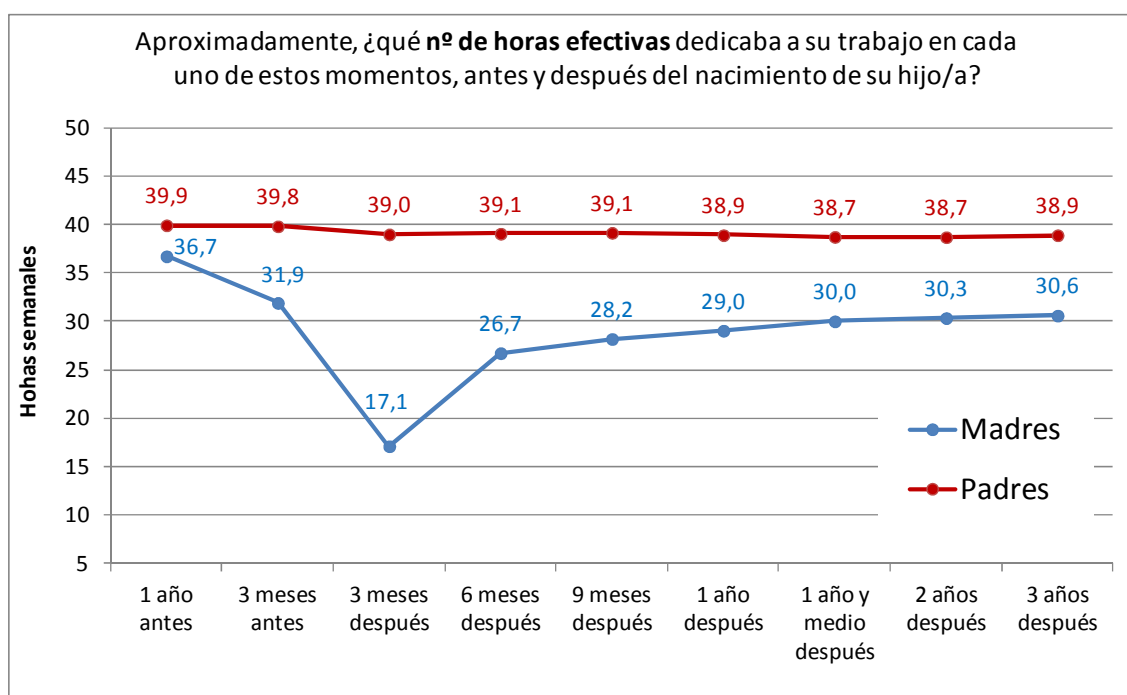
Téngase en cuenta que esta diferencia en ingresos tenía lugar en el momento del nacimiento, y que cabe esperar que algunas de las pautas diferenciales que siguen las madres y padres en el período subsiguiente (ellas están más tiempo de baja, etc.) aumenten esta diferencia en los ingresos.

Tabla 3.21. Gap padre/madre en los ingresos netos, en el momento de nacer el niño/a.

		Ingresos netos mensuales en el momento de tener el niño/a	Gap padre/madre
Todos	Madres	1.255,9	131,3
	Padres	1.649,2	
Tenían empleo en el momento de nacer el niño	Madres	1.307,3	128,0
	Padres	1.673,4	

Nota: los ingresos medios se han calculado a partir de las marcas de clase de los intervalos “hasta 600”, “de 600 a 1.000”, “de 2.001 a 2.500”, “de 2.501 a 3.000”, de 1.001 a 1.500”, “de 1.501 a 2.000”, “de 3.001 a 4.000”, “más de 4.000”, de las preguntas 11 y 49 del cuestionario.

Esas desiguales trayectorias que siguen (en promedio) las madres y los padres se reflejan, entre otras cosas, en la **dedicación al tiempo de trabajo remunerado**. En la figura 3.8 se puede ver cuál fue la evolución en el número medio de horas trabajadas a la semana por las madres y los padres, desde tres meses antes hasta 3 años después del nacimiento. En el caso de los padres no se observa ningún patrón de cambio. Sin embargo, la trayectoria correspondiente a las madres acusa claramente el efecto de los períodos de baja maternal, así como un efecto persistente de bajada en el número promedio de horas trabajadas a la semana: obsérvese que el gap hombre/mujer en el número de horas trabajadas a la semana (la diferencia entre la altura de la curva de los padres y la de las madres) es mayor 3 años después del nacimiento que tres meses antes del mismo.

Figura 3.8. Dedicación al trabajo remunerado antes y después del nacimiento.

Nota: se han escogido los subgrupos de madres y padres que, de acuerdo con las preguntas 11 y 49 del cuestionario, ponían de manifiesto que “tenían un empleo” en el momento del nacimiento o adopción.

Asimismo, al principio de la encuesta, a las madres y padres se les preguntaba “¿cuál era es su jornada semanal antes de tener el hijo/a?” (preguntas 19 y 57) y, posteriormente, se les preguntaba “en la actualidad (enero-mayo 2012), ¿cuál es su jornada laboral semanal?” (preguntas 33 y 77). La comparación de las medias obtenidas por las madres y por los padres, para estas dos preguntas, puede servir para contrastar en qué medida se produce un cambio “estructural” para ellas y para ellos.

En la tabla 3.22 se presentan los resultados. En el caso de los padres no se producen cambios (significativos estadísticamente), mientras que para las madres existe una clara evidencia muestral que confirma la reducción del promedio de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado en el momento de responder a la pregunta, es decir, años después de haber tenido/adoptado a su hijo/a.

En definitiva, **para muchas madres el nacimiento del niño/a supone un “cambio de régimen” en su dedicación a su vida profesional** mientras que esto parece que no sucede en el caso de los padres.

Tabla 3.22. Jornada laboral antes del nacimiento y en la actualidad.

Jornada laboral semanal						
	En el momento del nacimiento	En la actualidad	Dif	En el momento del nacimiento	En la actualidad	Dif
	Madres			Padres		
Media	36,7	33,5	-3,2***	41,9	41,4	-0,5
Mediana	40	35		40	40	

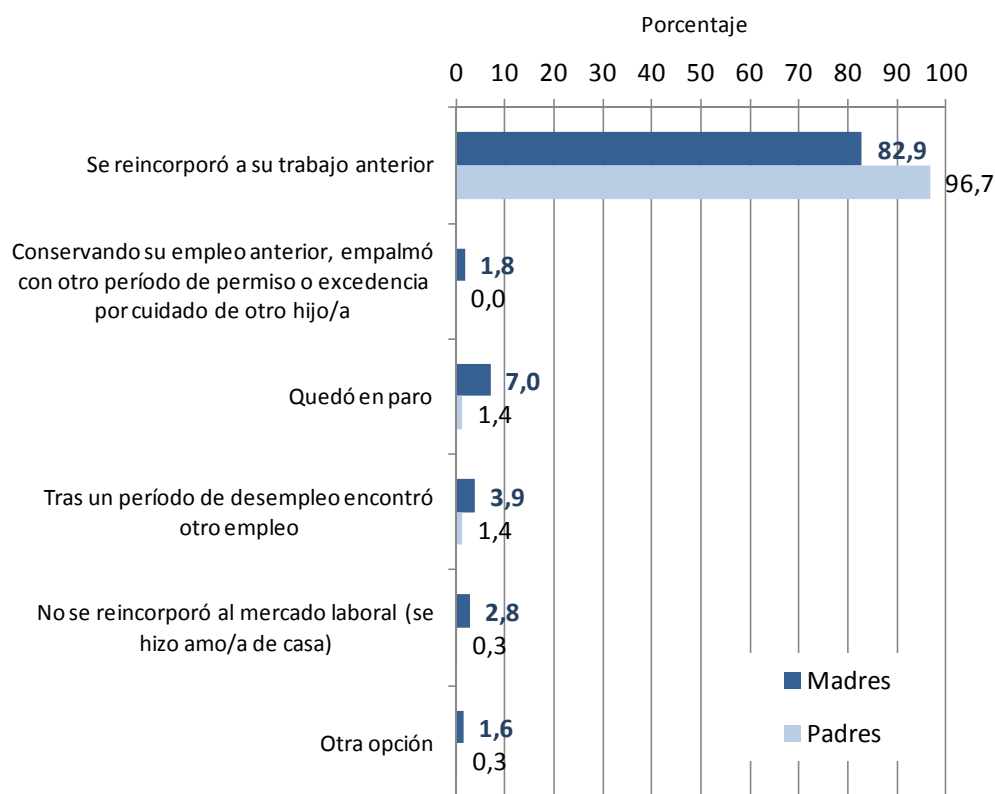
Nota: *** Estadísticamente significativo, p-valor 0,000, según los contrastes de signos y de Wilcoxon.

Abundando en el análisis de las trayectorias seguidas en el período posterior al nacimiento, en la figura 3.9 se muestra **qué sucedió una vez que se acabaron los períodos de baja tras el nacimiento**. Téngase en cuenta que se está utilizando sólo el sub-conjunto de madres y padres que tuvieron a su hijo tras marzo de 2007 (períodos en el que los padres tenían ya derecho al permiso de paternidad), y que utilizaron algún período de baja. Ello quiere decir, entre otras cosas, que en los resultados de la figura no se incluyen los casos de las madres que eran amas de casa (y por lo tanto no eran elegibles para el permiso de maternidad).

Como se puede ver, al finalizar el período de baja laboral, un 96,7% de los padres se reincorporó a su empleo previo (la mayoría tras 2 semanas de baja), mientras que, en el caso de las madres, se reincorporó a su empleo previo un 82,9% (la mayoría tras 4 meses de baja). Asimismo, un 1,8% de las madres empalmó con otro período de baja maternal (0% en el caso de los padres); un 7% de las madres quedó en paro mientras que tan sólo un 1,4% de los padres acabó en esta situación; y un 2,8% de las madres (que previamente eran activas laboralmente) pasaron a la situación de inactividad laboral (pasaron a ser amas de casa), mientras que esta situación tan sólo se dio en el 0,3% de los padres.

En definitiva, la figura 3.9 muestra que, tras unos períodos de baja más largos, las madres experimentaron una serie de situaciones negativas para sus carreras profesionales (desempleo, inactividad...) en mayor medida que los padres.

Figura 3.9. ¿Qué sucedió al finalizar el período de baja por nacimiento? (Después de marzo 2007).

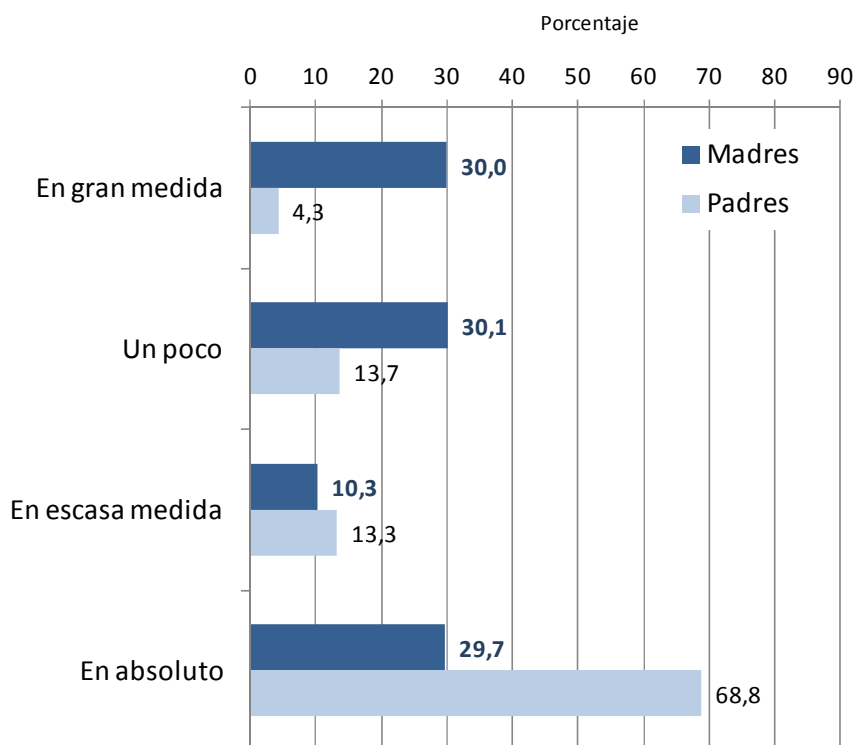


Nota: muestra correspondiente al período posterior e marzo de 2007. Se han seleccionado tan sólo los casos de las madres que se tomaron el permiso de maternidad (388) y de los padres que se tomaron como mínimo el permiso de paternidad (374).

Como se acaba de ver, previamente a tener el niño/a ya existían desigualdades en los resultados laborales alcanzados por las madres y los padres (porque anticipando que en el futuro se van a tener hijos se adoptan pautas y roles de género que afectan desde entonces a la trayectoria profesional), y esas desigualdades tienden a acrecentarse como consecuencia de las decisiones tomadas tras el nacimiento.

Como consecuencia de ello, las penalizaciones (profesionales) por maternidad y paternidad han de ser bastante diferentes. Así lo pone de manifiesto la figura 3.10, que recoge las respuestas a la cuestión “en su opinión, el hecho de ser madre/padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?”. Como se puede ver, en el momento de realizar la encuesta (enero-junio 2012), hasta un **60,1% de las madres** analizadas consideraron que la maternidad había perjudicado, “en gran medida” o “un poco”, sus posibilidades de desarrollo profesional, mientras que la cifra correspondiente a los **padres era tan sólo del 18%**.

Figura 3.10. En su opinión, el hecho de ser madre/padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?



Nota: muestra para todo el período analizado (antes y después de marzo de 2007): 996 madres y 1.081 padres que contestaron a esta pregunta.

Finalmente, también cabe mencionar el efecto de la **crisis económica** y la consecuencia que ello ha podido tener, en algunos casos, sobre el cuestionamiento del **modelo del “ganapán”** que todavía subsistía en algunos hogares. En efecto, la crisis económica prolongada que se está viviendo en la actualidad está teniendo un impacto muy negativo sobre el empleo, y ese impacto ha venido siendo (sobre todo al principio) más intenso en el caso del empleo masculino, derivado, en parte, de que el empleo en el sector de la construcción estaba muy masculinizado. Ello ha dado lugar a que en España surjan más situaciones de hogares en los que el único sustentador pasa a ser la madre y, en estos casos, este nuevo tipo de experiencia puede acabar generando escenarios en los que los roles tradicionales (el modelo patriarcal o del “ganapán” masculino) se atenúan.

En la tabla 3.23 se muestra cuál era la situación laboral de las madres y padres encuestados en el momento de tener a su hijo/a (en muchos casos antes de la crisis) y en el momento de realizar la encuesta (enero-mayo de 2012). Obsérvese que aumenta fuertemente el número de padres y madres que pasan a la situación de desempleo; sin embargo, el aumento del paro es mayor entre los padres. Dicho de otra manera, el

porcentaje de madres que tenían un empleo baja del 73,7% al 70,3%, mientras que en el caso de los padres baja del 94,2% al 83,8%. Por su parte, el porcentaje de madres que eran amas de casa se reduce del 14,1% al 12,5%, mientras que el porcentaje de padres que pasan a ser amos de casa aumenta (aunque muy ligeramente) del 0,2% al 1,2%.

Tabla 3.23. Situación laboral en el momento del nacimiento/adopción y en la actualidad.

	En el momento de nacimiento de su hijo/hija		En la Actualidad	
	Madre	Padre	Madre	Padre
Tenía un empleo	73,7	94,2	70,3	83,8
Estaba en paro	9,4	2,9	15,6	13,6
Era ama/o de casa	14,1	0,2	12,5	1,2
Otra situación	2,8	2,6	1,6	1,5
Total	100	100	100	100

3.6. Análisis de las actitudes de género de los varones encuestados.

Las actitudes de género de las personas constituyen un determinante fundamental de sus decisiones, tanto en el ámbito del hogar como en el laboral. Sin embargo, también puede suceder que las propias conductas (por ejemplo, cogerse el permiso de paternidad y la nueva experiencia que eso conlleva) puedan generar cambios en las actitudes de género hacia unas más igualitarias.

La tabla 3.24 muestra cuáles fueron las respuestas a la serie de **10 cuestiones a través de las cuáles se intentó obtener información sobre las actitudes de género de las madres y los padres encuestados**. En todas ellas las posibles respuestas iban desde 1=“muy de acuerdo” hasta 5=“muy en desacuerdo” y lo que se ofrece en la tabla es la media de las respuestas a cada pregunta. En ocho casos se trata de cuestiones en las que mostrar desacuerdo indicaría unas actitudes más igualitarias, de manera que, en ellas, una cifra más alta indicaría unas actitudes más igualitarias (se ha utilizado el signo “+” para indicar este hecho); y en dos casos el hecho de mostrar acuerdo indicaría unas actitudes más igualitarias, con lo cual, una cifra más baja indicaría actitudes más igualitarias (se ha utilizado para ellas el símbolo “-”). Además, en la línea de abajo se muestra el valor medio obtenido por el **índice de actitudes de género igualitarias (IAGI)**, cuyos valores van de 7,83 a 39,27, y en donde un valor mayor indicaría unas actitudes de género más igualitarias⁷.

⁷ Para el cálculo del IAGI se procedió de la siguiente manera. En primer lugar, a la vista del porcentaje de valores perdidos existentes, se realizó una imputación de dichos datos. El método elegido para ello, es aquel que permite conservar la estructura de los datos antes de la imputación, en el sentido de mantener el porcentaje de las distintas categorías de respuesta en los ítems asociados a cada cuestión. Además, no se realizó ninguna imputación en una cuestión en la que los encuestados no hubieran respondido a ninguno de los ítems de la cuestión. En segundo lugar, se utilizó como ponderación de un ítem dentro de cada cuestión el valor conocido como **MSA**, medida de adecuación de cada ítem en el conjunto de todos los ítems de una cuestión. Los valores de estos índices, vienen dados por:

Para las mujeres: $IAGI_M = (0.803 * \text{ítem_46a}) + (0.868 * \text{ítem_46b}) + (0.746 * (6 - \text{ítem_46c})) + (0.876 * \text{ítem_46d}) + (0.858 * \text{ítem_46e}) + (0.700 * (6 - \text{ítem_46f})) + (0.850 * \text{ítem_46g}) + (0.834 * \text{ítem_46h}) + (0.662 * \text{ítem_46i}) + (0.637 * \text{ítem_46j})$.

Para los hombre: $IAGI_H = (0.826 * \text{ítem_92a}) + (0.842 * \text{ítem_92b}) + (0.691 * (6 - \text{ítem_92c})) + (0.857 * \text{ítem_92d}) + (0.852 * \text{ítem_92e}) + (0.680 * (6 - \text{ítem_92f})) + (0.837 * \text{ítem_92g}) + (0.853 * \text{ítem_92h}) + (0.664 * \text{ítem_92i}) + (0.662 * \text{ítem_92j})$.

Tabla 3.24. Actitudes de género de las madres y de los padres y valor del “índice de actitudes de género igualitarias”.

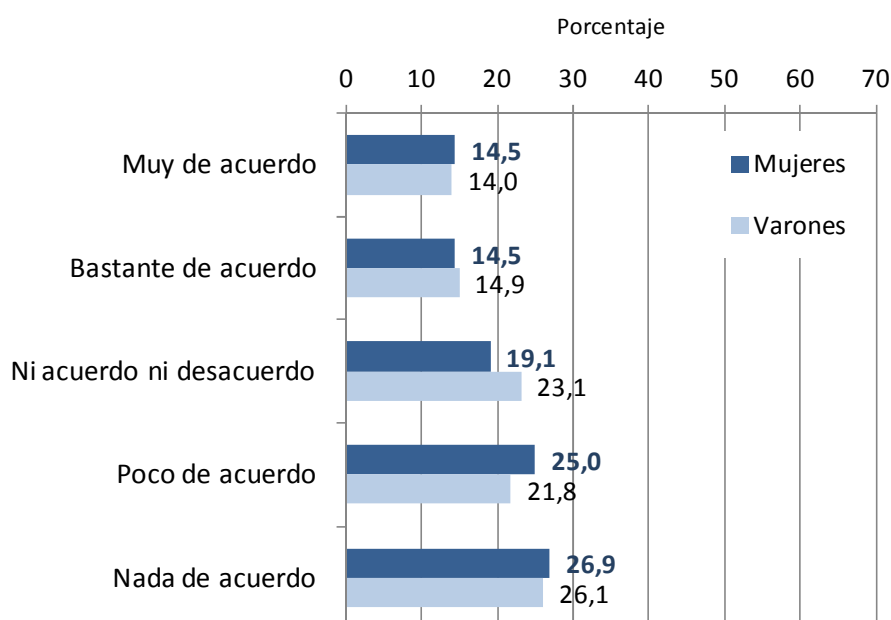
En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones	Mujeres		Varones	
	N	Media	N	Media
(1=muy de acuerdo; 5: nada de acuerdo)				
(+) Las mujeres tienen más habilidad para el lenguaje y la expresión verbal, y los hombres para la percepción espacial y las matemáticas	1.083	3,147	984	3,061
(+) Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre	1.090	3,398	992	3,034
(-) Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y segura con sus hijos como una madre que no trabaja	1.082	2,179	981	2,337
(+) No sería bueno para la sociedad que los roles tradicionales del hombre y de la mujer se vieran radicalmente alterados	1.036	3,566	973	3,416
(+) Las mujeres son, por naturaleza, más pacientes y tolerantes que los hombres	1.090	2,752	990	2,993
(-) Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él	1.088	1,812	983	1,812
(+) Lo ideal es que los dos miembros de la pareja trabajen, pero que la mujer trabaje menos horas y se encargue en mayor medida del cuidado de los hijos	1.091	3,355	990	3,309
(+) Que la mayoría de enfermeras sean mujeres y la mayoría de pilotos sean hombres tiene que ver en parte con las distintas capacidades innatas de mujeres y hombres	1.086	4,021	988	3,823
(+) Es probable que los niños pequeños sufran si sus madres trabajan	1.096	3,506	992	3,467
(-) Es probable que los niños pequeños sufran si sus padres trabajan	1.091	3,835	975	3,670
Indicador actitud de género igualitaria (Mín: 7,83; máx: 39,17)	1.102	27,619	996	26,644

Notas: (+) cuanto mayor sea la media, actitudes más igualitarias; (-) cuanto menor sea la media, actitudes más igualitarias.

En cuanto a los resultados obtenidos, cabe destacar los siguientes:

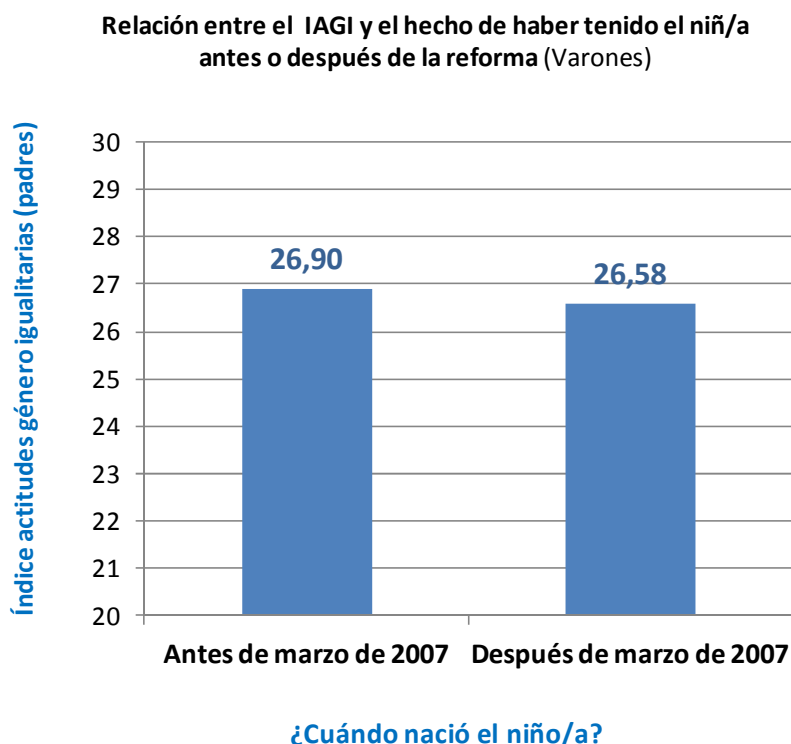
1. Aunque suele ser mayoritario el rechazo a las afirmaciones que incorporan estereotipos de género tradicionales, como las planteadas aquí, para las ocho afirmaciones de este tipo planteadas se da una **importante variabilidad en las respuestas** (véase el detalle de las respuestas en el anexo 1). Por ejemplo, en la **figura 3.11** se muestran los porcentajes de acuerdo o desacuerdo con la afirmación de que “El hogar ideal sería aquel en el que los dos miembros de la pareja trabajaran, pero la mujer trabajara menos horas que el marido y fuera ella quien se encargara en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos”. Como se puede ver, un 14,5% de madres y un 14% de padres se mostraban muy de acuerdo con esta afirmación, y un 14,5% y 14,9% de ellos se mostraban bastante de acuerdo con la misma.
2. Las respuestas parecen indicar que **las actitudes de género de las mujeres son ligeramente más igualitarias que las de los varones**. Así se refleja en ocho de las 10 afirmaciones planteadas. Asimismo, el valor medio del “índice de actitudes de género igualitarias” correspondiente a las mujeres (27,619) es mayor que el correspondiente a los varones (26,644).

Figura 3.11. Grado de acuerdo con la afirmación “El hogar ideal sería aquel en el que los dos miembros de la pareja trabajaran, pero la mujer trabajara menos horas que el marido y fuera ella quien se encargara en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos”.



Respecto de si la introducción del permiso de paternidad ha contribuido a generar un cambio en las actitudes de género de los varones, hacia unas más igualitarias, se trata de una cuestión que es bastante complicada de dilucidar con los datos de la presente encuesta. En primer lugar, en la **figura 3.12** se muestra el valor medio que presenta el IAGI para los varones cuyos hijos nacieron antes y después de la introducción del permiso de paternidad en marzo del 2007. Todos los padres rellenaron el cuestionario entre enero-junio de 2012, y se trata de saber si, en este momento, podía haber diferencias en las actitudes de género que tuvieran su origen en haber tenido a sus hijos cuando todavía no existía o cuando ya estaba disponible el permiso de paternidad. Como se puede ver, **el índice de actitudes de género igualitarias de los varones no presenta diferencias apreciables: era de 26,90 para los padres cuyos hijos nacieron antes de marzo de 2007, y de 26,58 para los de los que nacieron después.**

Figura 3.12. Actitudes de género de los varones cuyos hijos nacieron antes y después de la introducción del permiso de paternidad.



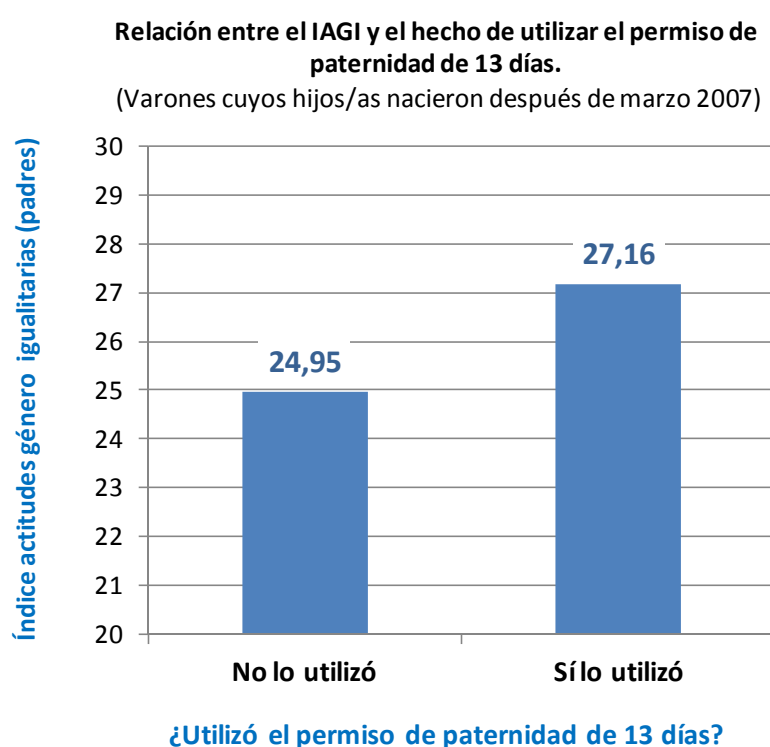
No resulta extraño que la evolución de las actitudes o ideología de género de los varones, hasta el momento de hacer la encuesta (enero-junio de 2012), no haya sido diferente por el hecho de haber tenido o no derecho a solicitar el permiso de paternidad. La evolución de la ideología de género es el resultado de una interacción mucho más compleja de muchas variables. Lo que sí que cabría esperar es que, en el período posterior a marzo de 2007, se diera una **asociación positiva entre el hecho de tener unas actitudes de género igualitarias y utilizar el permiso de paternidad**. Y eso es lo que parece que revela la **figura 3.13**. Tomando el subgrupo de padres que tuvieron (o adoptaron) a su hijo/a después de marzo de 2007, se obtiene que **aquellos que no usaron el permiso de paternidad** (porque no eran elegibles o porque no pudieron, o no quisieron) **tenían un índice de actitudes de género igualitarias de 24,95 mientras que aquellos que sí lo usaron presentaban un IAGI de 27,16**. Este mayor valor se puede deber a dos causas, que probablemente concurren de manera simultánea:

1. Los varones que previamente tienen unas actitudes de género más avanzadas (que tienen un indicador más elevado) presentarán una mayor sensibilidad

hacia la implicación del padre en el cuidado de los hijos/as, lo que les lleva a utilizar en mayor medida el permiso de paternidad.

2. Algunos padres, al utilizar el permiso de paternidad (y probablemente al haberse implicado posteriormente más en los cuidados infantiles), viven una experiencia nueva que propicia en ellos el cambio hacia unas actitudes de género menos tradicionales y más avanzadas.

Figura 3.13. Actitudes de género de los varones que utilizaron, o no, el permiso de paternidad.

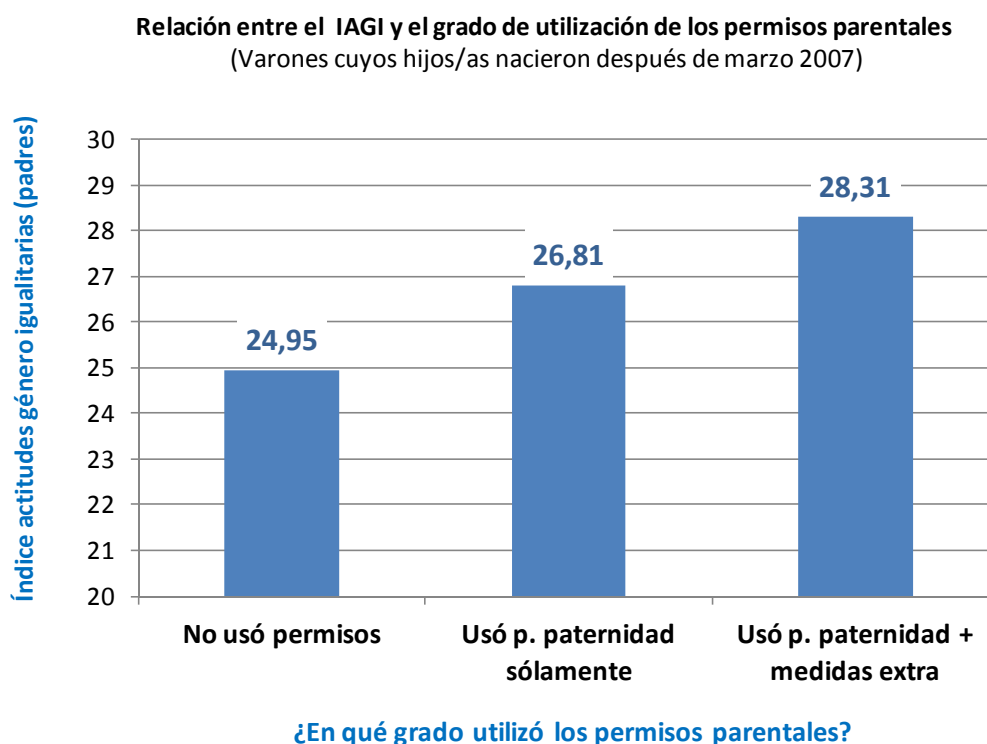


Este argumento de una asociación positiva entre el hecho de tener unas actitudes de género igualitarias y utilizar el permiso de paternidad se puede llevar un poco más allá: **los padres que, además del permiso de paternidad, utilizaron alguna otra medida extra** (como usar una parte del permiso de maternidad, una excedencia por cuidado de hijos, etc.), **¿presentan unas actitudes de género más igualitarias aún?**

En la figura 3.14 se distinguen tres casos: los padres que no utilizaron ningún permiso; los que utilizaron solamente el permiso de paternidad; y los que utilizaron el permiso de paternidad más alguna otra medida extra. Como se puede ver en la figura, el índice de actitudes de género igualitarias aumenta a medida que se considera cada una de

estas categorías: los padres que usaron el permiso de paternidad, únicamente, presentaban un IAGI de 26,81, mientras que los que usaron el permiso de paternidad más alguna otra medida extra presentaban un IAGI de 28,31.

Figura 3.14. Actitudes de género de los varones según el grado en que utilizaron el permiso de paternidad.

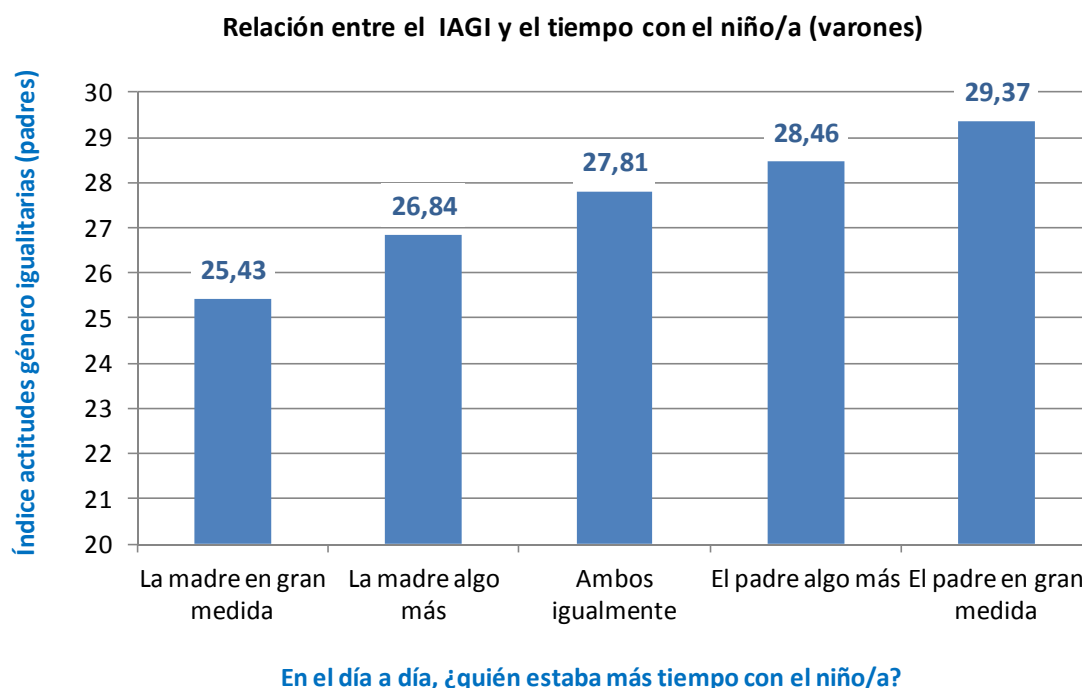


Nota: las medidas extra (para cuidar del hijo/a) pueden incluir alguna de estas prácticas: uso de parte del permiso de maternidad, uso de excedencia por cuidado de hijos, uso del permiso de lactancia (acumulado o como reducción de jornada) o uso de la reducción de jornada.

Así pues, parece que existe una **asociación positiva entre el hecho de tener unas actitudes de género más igualitarias y la implicación de los varones en el cuidado de sus hijos** (medida esa implicación por el uso de los permisos parentales). Con los datos proporcionados por la encuesta es posible ofrecer algo más de evidencia que apoye esta hipótesis. Por ejemplo, en la pregunta 75t se pregunta al padre acerca de “en el día a día, ¿quién estaba más tiempo con el niño/a?”, y las opciones de respuesta van desde “la madre en gran medida” hasta “el padre en gran medida”. En la **figura 3.15** se muestra el valor del índice de actitudes de género igualitarias para cada una de estas respuestas. Como se puede ver, se da una relación claramente creciente entre la implicación del padre (medida por el tiempo, en relación con la madre, que dedica a

sus hijos) y el IAGI: en un extremo, para el subgrupo de los padres que contestan que quien estaba más tiempo con el niño era “la madre en gran medida”, la media del IAGI es de 25,43; mientras que, en el otro extremo, para el subgrupo de los que contestan “el padre en gran medida”, el IAGI asciende hasta 29,37.

Figura 3.15. Actitudes de género y tiempo dedicado a los hijos/as.



Recuérdese que en las 19 cuestiones que van de la 75a a la 75t, para conocer la implicación del padre en las diversas actividades de cuidados infantiles (en relación con la madre), se les preguntaba acerca de “¿quién de los dos se ocupaba de esta actividad?” y que las respuestas iban desde 1=“la madre en gran medida” hasta 5=“el padre en gran medida”. Pues bien. Ahora, para ir un poco más allá, se va a analizar **en qué medida los varones que participaban más en los cuidados infantiles, según esos 19 indicadores, tienden a registrar un valor medio mayor en el IAGI.**

Para ello, en la **tabla 3.25** se recogen las correlaciones obtenidas entre el valor medio del índice de actitudes de género igualitarias de los varones y el valor medio que se obtiene en cada una de las 19 preguntas sobre la participación del padre en los cuidados infantiles (según las contestaciones de los padres). Como se puede ver, **en todos los casos se obtienen correlaciones positivas**; es decir, el hecho de que el padre participe más (en relación con la madre) en una determinada actividad de cuidados infantiles (un valor más alto, en una escala de 1 a 5) está correlacionado positivamente

con el hecho de tener unas actitudes de género más igualitarias (un valor más alto del IAGI, en una escala de 7,83 a 39,17). Además, en **18 actividades de un total de 19, la correlación positiva es estadísticamente significativa.**

Tabla 3.25. Correlaciones entre el indicador de actitudes de género igualitarias de los varones y su participación en las diferentes actividades de cuidados infantiles.

En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? (Respuestas de los varones)	Indicador de actitudes de género igualitarias (varones)
	Correlación:
Comprar los alimentos del niño/a	0,132 **
Preparar la comida del niño/a	0,161 **
Dar de comer al niño/a	0,153 **
Cambiar los pañales	0,200 **
Bañar al niño/a	0,215 **
Acostar al niño/a	0,207 **
Comprar la ropa del niño/a	0,006
Lavar la ropa del niño/a	0,129 **
Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	0,132 **
Jugar con el niño/a en casa	0,105 **
Llevar al niño/a al parque	0,110 **
Leer libros al niño/a	0,157 **
Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	0,147 **
Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	0,175 **
Llevar al niño/a al médico	0,127 **
Levantarse por la noche	0,171 **
Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	0,227 **
Llevar/recoger al niño/a al colegio	0,177 **
Buscar a persona u organización que cuide al niño/a cuando ni padre ni madre pueden cuidarle	0,141 **
En el día a día, ¿quién estaba más tiempo con el niño/a?	0,178 **

Notas: correlación de Pearson. (**) la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Respecto de las 19 variables relacionadas con los cuidados infantiles, se trata de la media 1-5 (1=la madre en gran medida; 2=la madre algo más; 3=ambos igualmente; 4=el padre algo más; 5=el padre en gran medida). La variable "indicador de actitud de género igualitaria" toma valores (para los varones) entre 7,83 y 39,17(cuanto mayor sea la cifra más igualitarias serán las actitudes de género).

Por último, merece la pena señalar que existen una serie de variables, como el **nivel de educación** o la **edad**, que también explican las conductas en materia de uso de permisos o distribución de los cuidados infantiles, pero que también están relacionadas con las actitudes de género. Por ejemplo, como muestra la figura 3.16, existe una **relación positiva entre el nivel de estudios y el tener unas actitudes de género más igualitarias** (la justificación de esta relación se hizo en el capítulo 2). Y, a su vez, como muestra la figura 3.17, parece que conforme aumenta el nivel de educación de los padres se incrementa el porcentaje de ellos que utilizan el permiso de paternidad (al menos así sucede conforme se asciende desde los niveles de educación más bajos hasta los correspondientes a un nivel de educación medio-alto).

Figura 3.16. Nivel de estudios del padre y su relación con las actitudes de género (con la media obtenida en el IAGI). Después de marzo2007.

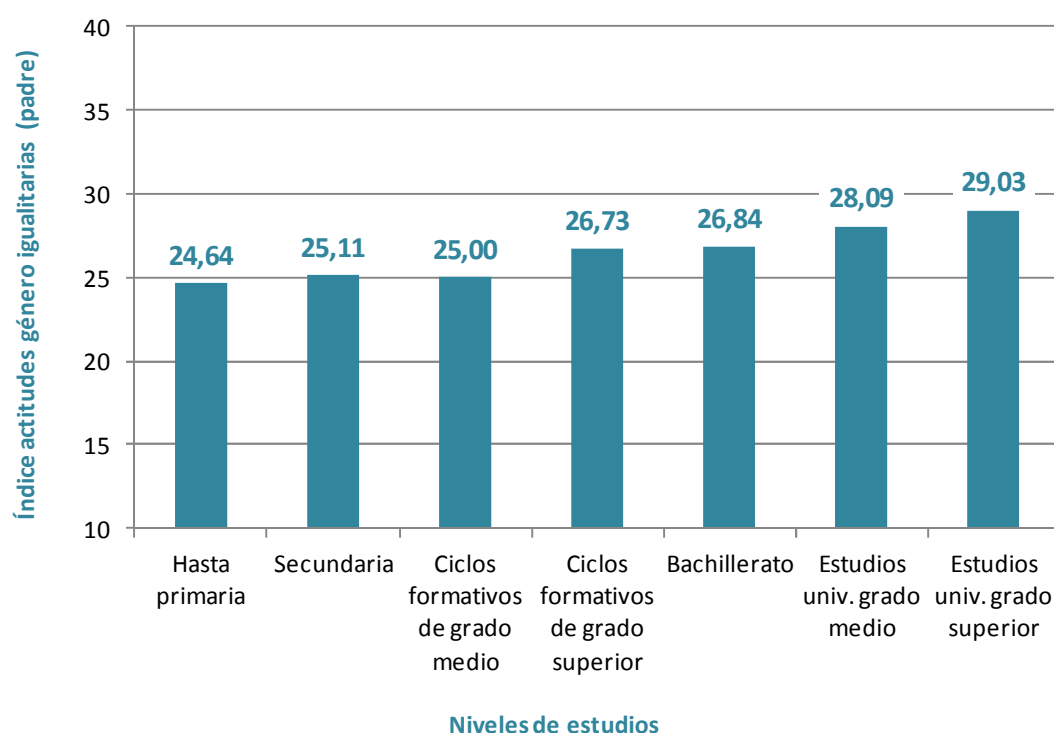
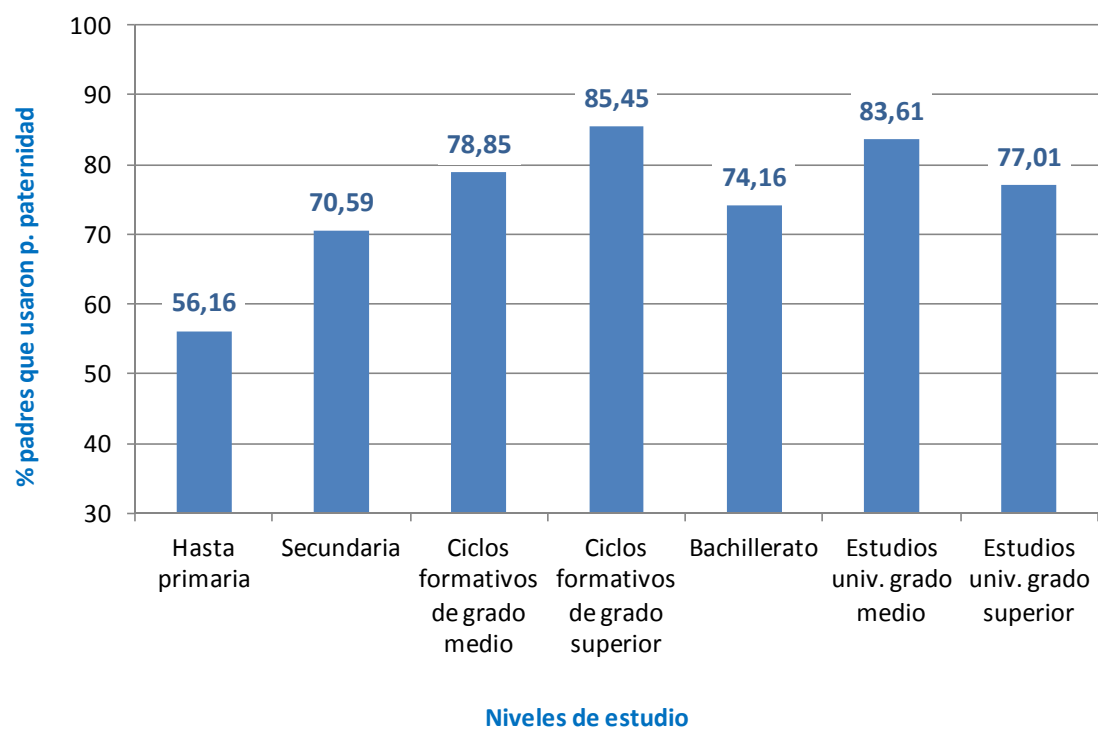


Figura 3.17. Porcentaje de padres que utilizaron el permiso de paternidad en relación con sus niveles de estudios (después de marzo2007).



3.7. Análisis de la participación de los padres en las diversas actividades de cuidados infantiles.

A partir de la presente encuesta, la cuestión de si la introducción del permiso de paternidad ha fomentado que los varones se impliquen más en el cuidado de sus hijos/as, se va a analizar comparando la dedicación de los padres, con la de las madres, en una serie bastante amplia de actividades de cuidados infantiles, que se recogen en la encuesta. Pero, con carácter previo a esta tarea, es conveniente hacer una breve referencia al apoyo externo para el cuidado de sus hijos/as, que han recibido las parejas encuestadas.

3.7.1. Ayudas externas para el cuidado de hijos.

¿Qué ayudas externas (de los abuelos, vecinos, persona contratada,...) recibían los progenitores para realizar el cuidado de sus hijos/as?

En el primer bloque de preguntas del cuestionario, una de ellas hace referencia a “en el día a día, ¿reciben ayuda para cuidar de su hijo/a? (se refiere al momento actual, en el que se realiza la encuesta). Como se puede ver en la tabla 3.26, un 51,7% de las parejas encuestadas no recibía ningún tipo de ayuda externa para el cuidado de hijos. El principal apoyo externo para el cuidado de los hijos procedía de los abuelos (**el 33% de las parejas analizadas recibían ayuda de los abuelos**). Un 11,7% de las parejas tenía contratada a una persona para cuidar de sus hijos, y un 10,5% recibía ayudas de otros familiares, vecinos o amigos.

Tabla 3.26. En el día a día, ¿reciben ayuda para cuidar de su hijo/a?

	%
Sí, de los abuelos	33,0
Sí, contratando a una persona	11,7
Sí, de otra persona (familiares, vecinos, amigos)	10,5
NO	51,7

Nota: en la pregunta del cuestionario se podía contestar más de una opción, por lo que la suma de los porcentajes puede ser mayor que 100%, indicando que algunas familias recibían más de un tipo de ayuda.

Unos de los aspectos que más influye en el tipo de ayudas externas que reciben las parejas es la situación laboral de sus integrantes. Como se puede ver en la tabla 3.37, **en los hogares en donde los dos progenitores tienen empleo es donde mayor es el grado de ayudas externas recibidas**. Por otra parte, cuando uno de los dos integrantes

de la pajera tienen empleo y el otro no, los resultados obtenidos ponen de manifiesto patrones de tipo tradicional en cuanto a la división del trabajo entre los progenitores. Efectivamente, cuando el padre trabaja y la madre no, el porcentaje de esos hogares que no reciben ninguna ayuda es del 77%, lo que está poniendo de manifiesto el hecho de que en muchos de estos hogares la madres están especializadas en el trabajo doméstico (no hace falta ayuda externa) y los padres en el trabajo remunerado. En cambio, en el caso opuesto, cuando la madre tiene empleo y el padre no, el hogar recibe un grado de ayuda externa considerablemente mayor que en el caso anterior.

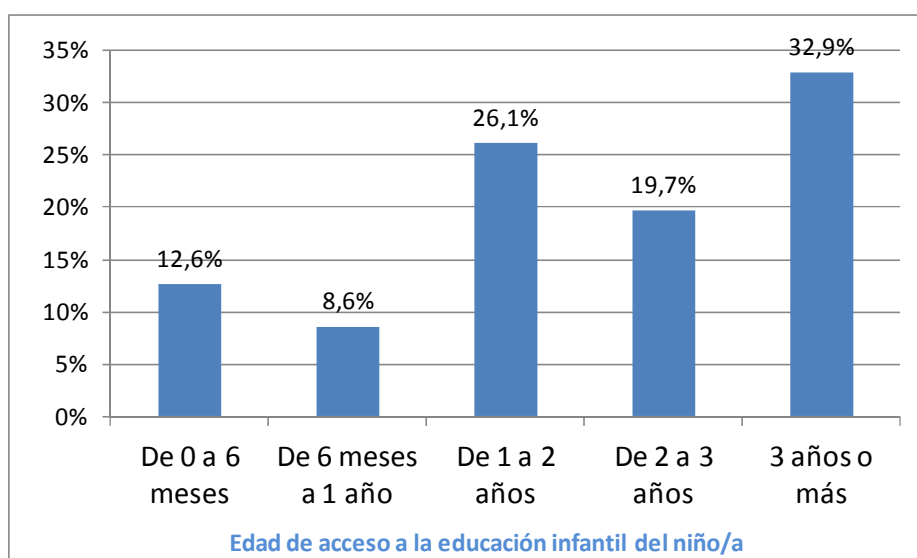
Tabla 3.27. Ayudas externas y situación laboral de los progenitores.

	Reciben ayuda para cuidar de sus hijos/as:			
	De los abuelos	Contratando a una persona	De otra persona (familiares, vecinos, amigos)	No reciben ayuda
Madre y padre tienen empleo actualmente	39,0%	16,2%	9,7%	44,3%
Madre no tiene empleo; Padre tiene empleo (actualmente)	16,3%	2,9%	5,0%	77,0%
Madre tiene empleo; padre no tiene empleo (actualmente)	35,0%	7,0%	14,0%	49,0%
Ninguno de los dos tiene empleo actualmente	28,1%	1,8%	7,0%	64,9%

3.7.2. El colegio como una ayuda al cuidado de los hijos.

En España la educación infantil (de primer y segundo ciclo) no es obligatoria. Sin embargo, tal y como se comentaba en el capítulo 1, un porcentaje elevado de niños y niñas acuden a los centros de educación infantil. La educación infantil presenta una serie de beneficios (para el desarrollo del niño/a, etc.). Sin embargo, en relación con el tema tratado en este estudio, el acceso a la educación infantil de los niños/as entre 0-6 años se concibe como un instrumento fundamental de apoyo a los progenitores para que puedan conciliar sus vidas laborales con sus vidas familiares.

En la tabla 3.18 se pueden ver los porcentajes correspondientes a los diversos tramos de edad de acceso a la educación infantil. Téngase en cuenta que, si bien la edad de escolarización obligatoria en España es de 6 años, como se veía en el capítulo 1, la casi totalidad de los niños/as son escolarizados antes de esa edad. En el caso de la presente encuesta, como se puede comprobar, hasta un 67% de los niños/as analizados ingresaron en la educación infantil antes de los 3 años.

Figura 3.18. ¿A qué edad comenzó a ir al colegio/guardería?

Como se acaba de comentar, uno de los objetivos de los servicios de educación infantil es servir de apoyo a los progenitores para que puedan conciliar mejor sus vidas laborales con sus vidas familiares. En ese sentido apuntan los resultados ofrecidos en la tabla 3.28, en donde, a modo de ejemplo, se relaciona la edad de acceso a la educación infantil con la situación laboral de la madre (en el momento del nacimiento de su hijo/a). Como se puede ver, los niños/as cuyas madres tenían empleo tendían a ingresar antes en los centros de educación infantil: por ejemplo, habían ingresado en el colegio antes de los 3 años un 74,6% de los hijos cuyas madres tenían empleo, y habían hecho esto mismo tan sólo un 32,1% de los hijos cuyas madres eran amas de casa.

Tabla 3.28. Edad de ingreso en el colegio y situación laboral de la madres.

Situación laboral de las madres		¿A qué edad comenzó a ir al colegio?					Total
		De 0 a 6 meses	De 6 meses a 1	De 1 a 2 años	De 2 a 3 años	3 años o más	
¿En qué situación laboral se encontraba en el momento del nacimiento?	Tenía un empleo	16,4%	10,8%	27,8%	19,6%	25,3%	100,0%
	Estaba en paro	5,8%	1,9%	37,9%	23,3%	31,1%	100,0%
	Era ama de casa	0,0%	2,6%	10,5%	19,0%	68,0%	100,0%
	Otra situación	3,2%	6,5%	19,4%	16,1%	54,8%	100,0%

3.7.3. Distribución de las actividades de cuidados infantiles entre las madres y los padres.

Un aspecto fundamental del fenómeno de la distribución de tareas dentro del hogar, entre los miembros de la pareja, es el de cómo se asignan las diferentes tareas relacionadas con los cuidados infantiles. Con carácter general, la desigualdad de género en la distribución de las tareas infantiles tiene **dos ámbitos**:

- a) En conjunto, **las madres dedican (en promedio) más tiempo que los padres a la realización de las tareas de cuidados infantiles.**
- b) Al distinguir entre diferentes tipos de tareas, se observan fenómenos de **feminización y masculinización de las diferentes actividades.** En realidad todas las tareas son realizadas en mayor medida por las madres, pero, en algunas de ellas, normalmente las menos lúdicas y creativas, el papel de la madre es mucho mayor.

En la pregunta 31/75 del cuestionario se les plantea a la madre y al padre la siguiente cuestión: **“en el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?”**. Y a continuación se van planteando 19 actividades infantiles diferentes. Las repuestas pueden ser: (1) “la madre en gran medida”, (2) “la madre algo más”, (3) “ambos igualmente”, (4) “el padre algo más” y (5) “el padre en gran medida”. Además se añaden otras dos opciones de respuesta (“abuelos fundamentalmente” y “otras personas”) para cuando no son ni la madre ni el padre quienes se ocupan en gran medida de estas actividades.

Como lo que se quiere conocer en este epígrafe es cómo se asignan las tareas de cuidados infantiles entre la madre y el padre, se van a ignorar los casos en los que la tarea la realizaban los abuelos u otras personas, que son pocos (véanse las tablas de frecuencia de estas preguntas en el anexo 1).

En la tabla 3.29 se muestran las 19 actividades infantiles consideradas, y cómo se distribuyeron entre la madre y el padre. El resultado se ofrece como la media de las puntuaciones que van de 1 a 5. Obsérvese que cuanto más baja sea la media (cuanto más cercana a 1) mayor sería la feminización la actividad, y cuanto más alta (más cercana a 5) mayor sería la masculinización de la actividad. Las actividades se ordenan de más feminizadas a menos feminizadas. Y se presentan dos columnas, una para las repuestas de las madres (pregunta 31) y otra para las respuestas de los padres (pregunta 75).

Los resultados obtenidos en la tabla 3.29 ponen de manifiesto los siguientes aspectos:

1. **En las 19 actividades era mayoritaria la participación de las madres**, con medias que iban desde 1,456 (opinión de las madres) y 1,616 (opinión de los padres) en el caso de la actividad más feminizada (lavar la ropa del niño/a);

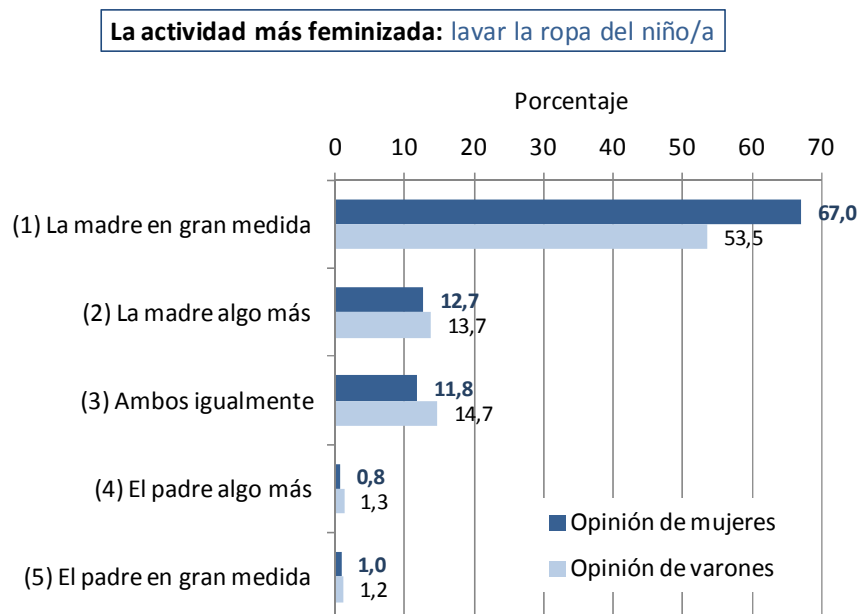
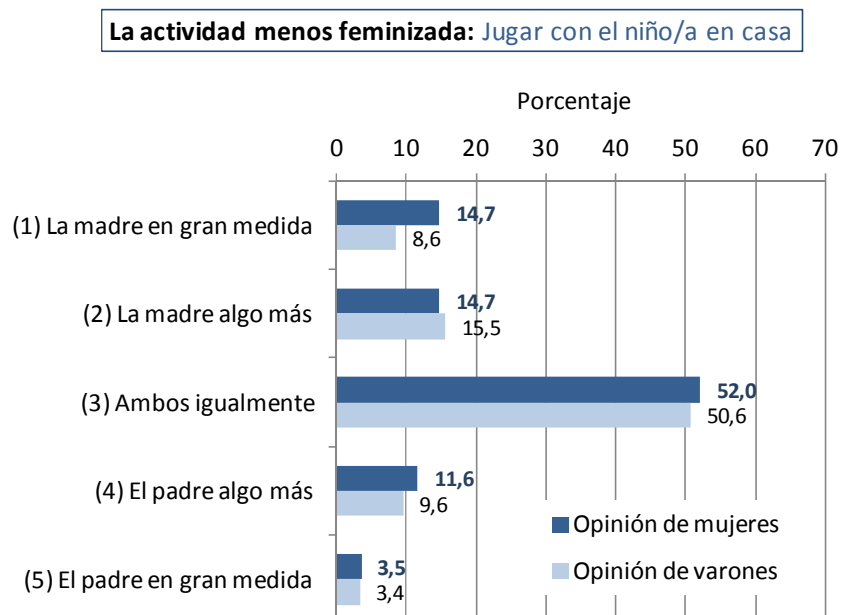
hasta 2,737 (madres) y 2,813 (padres) en el caso de la actividad menos feminizada (jugar con el niño/a en casa). Esta conclusión se mantiene independientemente de que se pregunte a las madres o a los padres. Para ver el detalle de las contestaciones de las madres y los padres a estas dos cuestiones, véanse las figuras 3.19 y 3.20.

2. **Los varones tienen una percepción de su propia participación en las tareas de cuidados infantiles mayor que la que tienen de ellos las madres:** en todos los casos la media de la columna “opinión varones” es mayor que la de la columna “opinión mujeres”.
3. Si se distingue entre las 9 actividades más feminizadas y las 9 actividades menos feminizadas, se observa que **las mujeres tienden a realizar en mayor medida las actividades de cuidados infantiles menos gratificantes.** En efecto, los varones realizan relativamente más las actividades más lúdicas y creativas, como “leer libros al niño/a”, “llevar al niño/a al parque”, “enseñar al niño/a a hacer algo nuevo” o “jugar con el niño/a en casa”; mientras que la presencia de las mujeres es mucho mayor en actividades como “lavar la ropa del niño/a” o “preparar la comida del niño/a”. Este resultado podría indicar que, en un contexto de gradual acceso de los varones a las actividades de cuidados infantiles, éstos tienden a empezar por las actividades más gratificantes.

Tabla 3.29. Actividades de cuidados infantiles, ordenadas según el grado de feminización (de más a menos) de la mismas, según la media de las puntuaciones (1-5).

En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?				
	Opinión mujeres		Opinión varones	
	N	Media	N	Media
P31h. Lavar la ropa del niño/a	1.053	1,456	955	1,616
P31b. Preparar la comida del niño/a	1.058	1,562	964	1,699
P31g. Comprar la ropa del niño/a	1.094	1,636	992	1,759
P31i. Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1.085	1,700	991	1,900
P31c. Dar de comer al niño/a	1.047	1,769	962	1,937
P31q. Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	944	1,864	884	2,027
P31o. Llevar al niño/a al médico	1.094	1,937	990	2,132
P31s. Buscar a persona u organización que cuide al niño/a cuando ni padre ni madre pueden cuidarle	884	1,975	793	2,111
P31a. Comprar los alimentos del niño/a	1.093	1,989	995	2,160
P31n. Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	1.093	2,076	991	2,256
P31d. Cambiar los pañales	1.071	2,082	979	2,279
P31f. Acostar al niño/a	1.097	2,106	992	2,381
P31p. Levantarse por la noche	1.103	2,112	986	2,372
P31r. Llevar/recoger al niño/a al colegio	972	2,189	912	2,325
P31e. Bañar al niño/a	1.093	2,338	993	2,542
P31l. Leer libros al niño/a	1.089	2,346	982	2,521
P31k. Llevar al niño/a al parque	1.057	2,483	980	2,656
P31m. Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	1.084	2,573	978	2,724
P31j. Jugar con el niño/a en casa	1.091	2,737	990	2,813

Notas: Media 1-5 (1= la madre en gran medida; 5= el padre en gran medida). Se han ordenado las actividades de cuidados infantiles según su grado de feminización, de más a menos, según la media (de 1 a 5) de la columna de las madres. Se han dejado fuera (valores perdidos) los casos en los que se contestara "los abuelos fundamentalmente" y "otras personas".

Figura 3.19. ¿Quién se ocupaba de lavar la ropa del niño/a?**Figura 3.20. ¿Quién se ocupaba de “jugar con el niño/a en casa”?**

3.7.4. ¿Ha habido algún cambio en la participación de los varones en las diferentes actividades de cuidados infantiles?

Se trata de ver en qué medida se observan diferencias en la participación de los varones en alguna de las 19 tareas consideradas, al comparar el grupo de madres y padres cuyos hijos/as nacieron (o fueron adoptados) antes de marzo de 2007 con el grupo cuyos hijos/as nacieron después de esa fecha.

La participación de los padres se mide a través de la media de las puntuaciones que se obtiene en cada pregunta, que van de 1 a 5. De esta manera, si al comparar los dos grupos se observa que la participación de los padres aumenta (aumenta la media de puntuaciones) al pasar del grupo cuyos hijos nacieron antes al grupo cuyos hijos nacieron tras la reforma, ello podría estar indicando que la introducción del permiso de paternidad ha ido asociado con una mayor implicación de los varones en una serie de actividades de cuidados infantiles.

En la tabla 3.30 se puede ver que **para la mayoría de 19 actividades consideradas se dio una variación positiva en la puntuación media**, lo que significaría que en ellas se podría haber dado un aumento en la participación de los varones.

Al comparar las columnas correspondientes a los puntos de vista de las madres y de los padres, llama la atención el hecho de que, según ellas, ha aumentado la participación relativa del padre en 17 de las 19 actividades; mientras que, según ellos, esto habría sucedido en 12 de las 19 actividades consideradas.

También se puede ver que el aumento en la participación de los varones fue más elevado en actividades como “comprar la ropa del niño/a” (se incrementó en un 5,8% según las madres y en un 8,4% según los padres); “dar de comer al niño/a” (12,2% y 7,6%); y “bañar al niño” (10,2% y 5,6%).

Finalmente, hay que tener en cuenta que el aumento en la participación (relativa) del padre en los cuidados infantiles **resulta significativo estadísticamente en 8 de las actividades** (opinión de las madres); y en **4 de las actividades** (opinión de los padres). Ello quiere decir que, a partir de los datos recogidos en esta encuesta, se obtiene cierta **evidencia empírica a favor de la hipótesis de que la introducción del permiso de paternidad ha ido asociado con un cierto aumento en la implicación de los varones en los cuidados infantiles**.

Tabla 3.30. Actividades de cuidados infantiles, ordenadas según el grado de feminización (de más a menos), según la media de las puntuaciones (1-5), antes y después de la reforma de 2007.

En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?:	Opinión mujeres			Opinión varones		
	Hijo/a nacido antes marzo 2007	Hijo/a nacido Después marzo 2007	Variación (%)	Hijo/a nacido antes marzo 2007	Hijo/a nacido Después marzo 2007	Variación (%)
	(Media)	(Media)		(Media)	(Media)	
H. Lavar la ropa del niño/a	1,425	1,488	4,4%	1,587	1,646	3,7%
B. Preparar la comida del niño/a	1,538	1,590	3,4%	1,705	1,693	-0,7%
G. Comprar la ropa del niño/a	1,589	1,682	5,8% *	1,688	1,830	8,4% **
I. Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1,645	1,749	6,3% *	1,856	1,935	4,3%
C. Dar de comer al niño/a	1,669	1,872	12,2% ***	1,866	2,009	7,6% **
Q. Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	1,876	1,843	-1,8%	2,000	2,037	1,9%
S. Buscar a persona u organización que cuide al niño/a cuando ni padre ni madre pueden cuidarle	1,911	2,045	7,0% **	2,036	2,192	7,6% **
O. Llevar al niño/a al médico	1,930	1,930	0,0%	2,140	2,117	-1,1%
A. Comprar los alimentos del niño/a	1,967	2,016	2,5%	2,135	2,191	2,6%
D. Cambiar los pañales	2,025	2,150	6,1% **	2,254	2,315	2,7%
N. Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	2,049	2,096	2,3%	2,267	2,231	-1,6%
F. Acostar al niño/a	2,070	2,150	3,8%	2,401	2,380	-0,9%
P. Levantarse por la noche	2,096	2,118	1,1%	2,388	2,355	-1,4%
R. Llevar/recoger al niño/a al colegio	2,179	2,180	0,0%	2,363	2,272	-3,8%
E. Bañar al niño/a	2,233	2,461	10,2% ***	2,482	2,621	5,6% *
L. Leer libros al niño/a	2,338	2,349	0,5%	2,506	2,535	1,2%
K. Llevar al niño/a al parque	2,416	2,553	5,7% **	2,640	2,671	1,2%
M. Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	2,554	2,600	1,8%	2,729	2,726	-0,1%
J. Jugar con el niño/a en casa	2,673	2,808	5,0% **	2,790	2,846	2,0%
T. ¿Quién estaba más tiempo con el niño/a?	1,715	1,819	6,0% *	1,898	1,970	3,8%

Notas:

* Estadísticamente significativo, p-valor 0,05-0,10; ** Estadísticamente significativo, p-valor 0,01-0,05;

*** Estadísticamente significativo, p-valor menor que 0,01. Se ha utilizado el test robusto de igualdad de medias de Welch.

Media 1-5 (1= la madre en gran medida; 5: el padre en gran medida). Se han ordenado las actividades de cuidados infantiles según su grado de feminización, de más a menos, según la media (de 1 a 5) de la columna de las madres. Se han dejado fuera (valores perdidos) los casos en los que se contestara "los abuelos fundamentalmente" y "otras personas".

Como se acaba de ver, al comparar el período previo a la reforma con el período posterior a ella, se observa que se da un cierto aumento de la implicación del padre (en relación con la madre) en una serie de actividades de cuidados infantiles. Pero ese aumento, ¿se da como consecuencia del paso del tiempo o es mayor aún entre los padres que en el segundo período usaron el permiso comparado con aquellos no lo usaron en ese mismo período?

En la tabla 3.31 se toma la sub-muestra de padres y madres cuyo hijo/a nació después de 2007, y se analiza en qué medida aumenta la participación de los varones en alguna de las 19 tareas consideradas, en función de que usaran o no el permiso de paternidad. Como se puede ver, ahora se dan aumentos en la media (1-5) de las puntuaciones en la gran mayoría de actividades. Así sucede en 18 de las 19 actividades, cuando se pregunta a las madres; y en 17 de las 19 actividades, cuando se pregunta a los padres. Además, **ahora aumenta considerablemente el número de actividades en donde el aumento en la participación relativa de los varones es significativo estadísticamente.**

Este resultado puede estar captando **dos situaciones** que se pueden producir simultáneamente: por una parte, algunos padres, al usar sus 15 días de baja por paternidad (2+13), tienen una nueva experiencia que les lleva a implicarse posteriormente más en el cuidado de sus hijos pequeños (las preguntas sobre las actividades de cuidados infantiles se refieren al período de 2 años posterior al nacimiento o adopción); por otra parte, otros padres ya tenían unas actitudes de género más igualitarias y una predisposición a implicarse activamente en el cuidado de sus hijos, y, por tanto, una alta inclinación a usar el permiso de paternidad, una vez que éste se aprobara. En el primer caso el sentido de la causalidad iría de “usar permiso” a “mayor implicación”; y en el segundo de “mayor implicación” a “usar permiso”.

Sea como fuere, lo cierto es que los datos permiten afirmar que **existe una asociación positiva entre el hecho de usar el permiso de paternidad y una mayor implicación de los padres en los cuidados infantiles.**

Tabla 3.31. Actividades de cuidados infantiles, ordenadas según el grado de feminización (de más a menos), según la media de las puntuaciones (1-5), según que el padre usara o no el permiso de paternidad (después de la reforma de 2007).

En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?:	Opinión mujeres			Opinión varones		
	No usó el permiso de paternidad (después de marzo 2007)	Usó el permiso de paternidad (después de marzo 2007)	Variación (%)	No usó el permiso de paternidad (después de marzo 2007)	Usó el permiso de paternidad (después de marzo 2007)	Variación (%)
	(Media)	(Media)		(Media)	(Media)	
H. Lavar la ropa del niño/a	1,293	1,584	22,5% ***	1,496	1,700	13,7% **
B. Preparar la comida del niño/a	1,476	1,644	11,4% **	1,558	1,738	11,5% *
G. Comprar la ropa del niño/a	1,687	1,679	-0,5%	1,858	1,820	-2,1%
I. Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1,707	1,769	3,6%	1,907	1,945	2,0%
C. Dar de comer al niño/a	1,738	1,937	11,4% **	1,843	2,066	12,1% **
Q. Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	1,682	1,925	14,4% **	1,893	2,088	10,3% *
S. Buscar a persona u organización que cuide al niño/a cuando ni padre ni madre pueden cuidarle	1,771	2,172	22,6% ***	2,076	2,234	7,6%
O. Llevar al niño/a al médico	1,828	1,981	8,4% *	2,141	2,108	-1,5%
A. Comprar los alimentos del niño/a	1,922	2,063	7,3%	2,147	2,206	2,7%
D. Cambiar los pañales	1,960	2,243	14,4% ***	2,121	2,382	12,3% ***
N. Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	2,051	2,117	3,2%	2,230	2,231	0,1%
F. Acostar al niño/a	2,011	2,218	10,3% **	2,305	2,406	4,4%
P. Levantarse por la noche	1,912	2,220	16,1% ***	2,173	2,419	11,3% **
R. Llevar/recoger al niño/a al colegio	2,031	2,252	10,9% *	2,259	2,276	0,8%
E. Bañar al niño/a	2,094	2,640	26,1% ***	2,349	2,718	15,7% ***
L. Leer libros al niño/a	2,186	2,429	11,1% ***	2,480	2,555	3,0%
K. Llevar al niño/a al parque	2,376	2,641	11,2% ***	2,620	2,690	2,7%
M. Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	2,349	2,722	15,9% ***	2,711	2,731	0,7%
J. Jugar con el niño/a en casa	2,545	2,934	15,3% ***	2,791	2,866	2,7%
T. ¿Quién estaba más tiempo con el niño/a?	1,713	1,869	9,1%	1,908	1,992	4,4%

Notas:

* Estadísticamente significativo, p-valor 0,05-0,10; ** Estadísticamente significativo, p-valor 0,01-0,05;

*** Estadísticamente significativo, p-valor menor que 0,01. Se ha utilizado el test robusto de igualdad de medias de Welch.

Media 1-5 (1= la madre en gran medida; 5: el padre en gran medida). Se han ordenado las actividades de cuidados infantiles según su grado de feminización, de más a menos, según la media (de 1 a 5) de la columna de las madres. Se han dejado fuera (valores perdidos) los casos en los que se contestara "los abuelos fundamentalmente" y "otras personas".

3.8. Análisis de la respuesta del entorno (empresas y familia) ante el hecho de tomarse el permiso de paternidad.

En la encuesta había dos bloques de preguntas destinadas a conocer cuál fue la reacción del entorno de trabajo y del entorno familiar ante el hecho de que el padre se tomara el permiso de paternidad y, más generalmente, ante el hecho de intentar conciliar la vida laboral y familiar. ¿Las empresas apoyan a aquellos trabajadores varones que quieren conciliar? ¿Es este hecho comprendido por las personas con quien comparte su actividad laboral el padre?

En la pregunta 82 de la encuesta se le pedía al padre (a la madre se le planteaba lo mismo en la pregunta 38) que indicara en qué grado se cumplían una serie de aspectos en la empresa u organización en la que trabajaba cuando nació su hijo/a. Las opciones de respuesta se presentaban en una escala de 0 a 10, donde “0=en ningún grado” y “10=totalmente”. En la tabla 3.32 aparecen las respuestas medias dadas por el grupo de padres que eran asalariados y se cogieron el permiso de paternidad (tras marzo de 2007). Se ha escogido este subgrupo de padres porque interesa conocer qué percepción tenían estos padres que hicieron uso de los permisos. Como se puede ver, respecto del primer bloque de preguntas relacionadas con las medidas de conciliación que se aplicaban en sus empresas, las puntuaciones medias son bastante bajas, lo que indica que la **percepción que tenían muchos padres es que en sus organizaciones no se ponía mucho énfasis en las políticas de conciliación.**

El segundo bloque de preguntas de la tabla 3.32 tiene que ver con el fenómeno del “sesgo femenino en la conciliación”. Este sesgo hace referencia a que, a veces, en las organizaciones se concibe la conciliación como algo concerniente, en gran medida, a la plantilla femenina, de manera que algunos varones que también querrían conciliar pueden verse desanimados a hacerlo en un entorno de trabajo poco sensible a sus necesidades en esta materia (Véase Escot et al. 2012). La puntuación media que recibe la pregunta “En mi empresa, la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar se concebía como algo que concernía sobre todo a la plantilla femenina de la empresa, y no tanto a la masculina” es de 4,61; y la que recibe la pregunta de “En mi empresa existía una actitud de más comprensión cuando una madre solicitaba un permiso, excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños que cuando lo solicitaba un padre” es de 5,25. Ambas respuestas, situadas en el tramo medio de la escala de 1-10, pueden estar poniendo de manifiesto el hecho de que **todavía persiste entre las organizaciones un grado relevante de sesgo femenino en la conciliación.**

Tabla 3.32. Entorno de trabajo de los padres que se tomaron el permiso de paternidad. Submuestra de padres asalariados que se tomaron el permiso de paternidad (nacimiento del hijo/a después de marzo de 2007).

En qué grado se cumplían estos aspectos en la empresa en la que trabajaba:	N	Media
Políticas de conciliación (de la empresa en la que trabajaba)		
- Existían permisos De maternidad/paternidad más allá De lo estipulado por la ley	320	2,63
- Había una elevada flexibilidad horaria	318	3,68
- La dirección de mi empresa estaba concienciada sobre la importancia de las políticas de conciliación	316	3,68
- La empresa facilitaba la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados	318	3,85
Existencia de "sesgo femenino en la conciliación" (en la empresa en la que trabajaba)		
- La necesidad de conciliar vida laboral y familiar se concebía como algo concerniente sobre todo a la plantilla femenina	316	4,61
- Existía más comprensión cuando una madre solicitaba un permiso para cuidar a sus hijos que cuando lo hacía un padre	315	5,25

Nota: Escala del 0 al 10, donde "0=en ningún grado"; y "10=totalmente".

Por su parte, en la pregunta 83 se les planteaba a los padres "¿cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos? En este caso, las respuestas se ofrecían en una escala de 1 a 3, donde "1=más bien positivamente", "2=ni positiva ni negativamente" y "3=más bien negativamente". Como se puede ver en la tabla 3.33, los encuestados tenían la percepción de que la respuesta de su entorno familiar y personal fue bastante positiva (puntuaciones medias cercanas a 1); en tanto que las respuestas de las personas de su entorno de trabajo, particularmente las de sus jefes, no eran tan positivas (en media).

Tabla 3.33. ¿Cómo reaccionaron las personas de su entorno al utilizar el padre alguno de los permisos disponibles? (Submuestra de padres asalariados que se tomaron el permiso de paternidad (nacimiento del hijo/a después de marzo de 2007)).

¿Cómo reaccionaron al tomarse usted el permiso?	N	Media
Entorno de trabajo		
- Sus compañeros de trabajo varones	276	1,43
- Sus compañeras de trabajo	259	1,40
- Sus jefes/as	269	1,90
- Sus subordinados/as o empleados/as	191	1,57
Entorno personal y familiar		
- Sus amigos	300	1,16
- Su pareja	306	1,06
- Sus padres	294	1,09

Nota: Escala de 1 a 3, donde “1=más bien positivamente”; “2=ni positiva ni negativamente; y “3=más bien negativamente”.

3.9. Análisis de los resultados sobre ingresos

Tal y como se vio en el capítulo 2, en la literatura sobre los determinantes del uso de los permisos parentales por parte de los varones el nivel de ingresos suele actuar como una variable explicativa importante. En el caso de la presente encuesta, en la figura 3.21 se muestra **la relación que existe entre el nivel de ingresos del padre** (en intervalos) **y el porcentaje de ellos que utilizaron el permiso de paternidad** (se escoge sólo el sub-conjunto de padres cuyos hijos/as nacieron después de marzo de 2007). Como se puede ver, parece que se da una **relación no lineal de U invertida**.

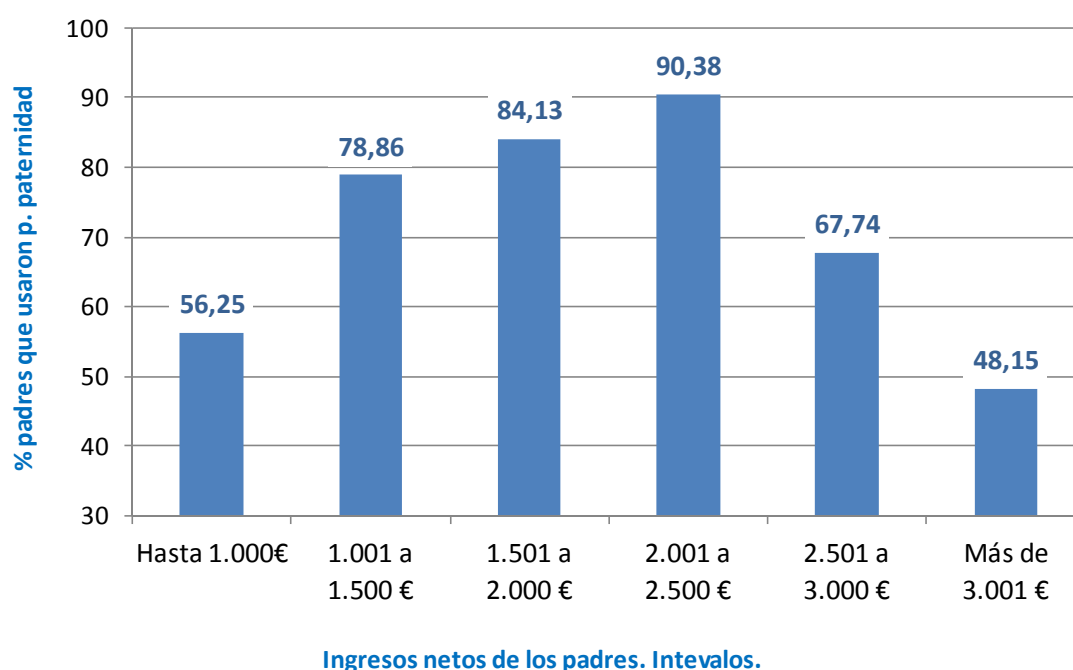
Es decir, desde los intervalos de ingresos más bajos hasta los intermedios aumenta el uso del permiso de paternidad; y para los intervalos de ingresos más altos, parece que baja.

¿Por qué aumenta la incidencia del permiso de paternidad en la primera parte del gráfico? Quizás porque al ascender a lo largo de los intervalos salariales se está recogiendo a padres con un nivel de educación más alto (lo que se relaciona positivamente con el uso de los permisos), y a padres para los cuales cada vez es

mayor la elegibilidad para el uso del permiso (mejores condiciones de trabajo y más posibilidades de cogerse el permiso).

¿Por qué baja el uso de los permisos en los intervalos de ingresos más altos? Quizás porque el coste de oportunidad de cogerse el permiso (perder oportunidades de negocio, etc.) es más alto entre los que tienen ingresos más elevados; y porque en estos intervalos de ingresos altos hay un porcentaje más alto de autónomos y empresarios (entre los cuales se dan porcentajes de uso del permiso de paternidad más bajos que entre los asalariados).

Figura 3.21. Porcentaje de padres que utilizaron el permiso de paternidad en relación con el intervalo de ingresos en que se encontraban (después de marzo 2007).



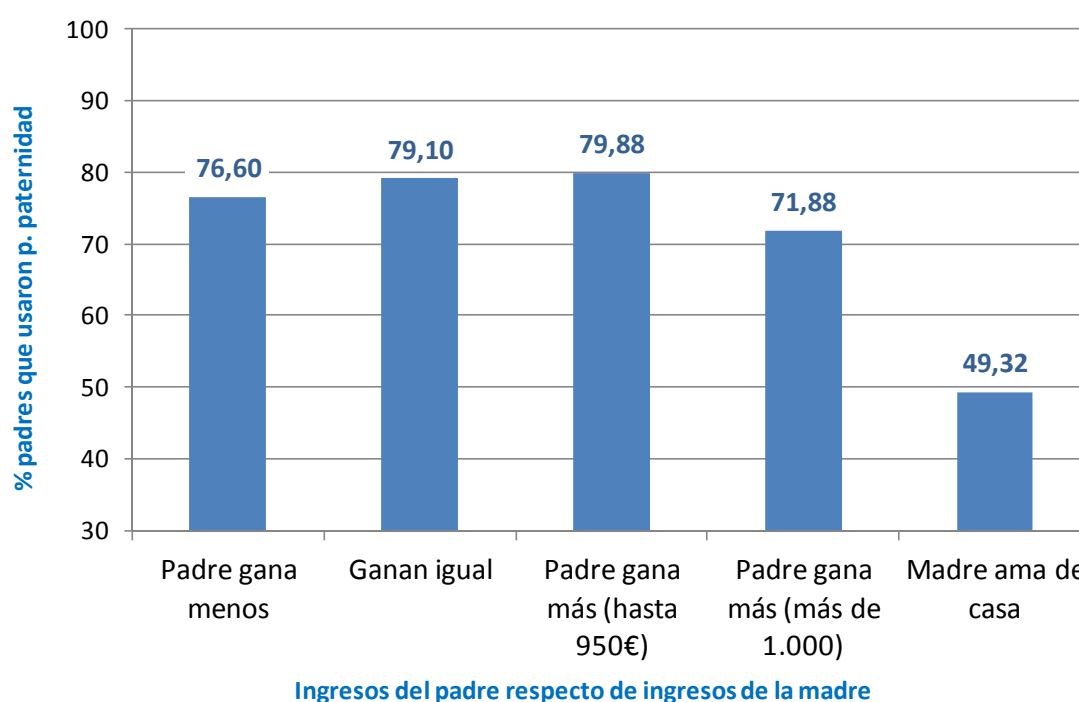
Pero, como también señala la literatura empírica (véase el capítulo 2), tan importante como el ingreso en términos absolutos es el **ingreso (o salario) del padre respecto del ingreso de la madre**. La hipótesis sería que conforme mayor sea el ingreso del padre respecto del de la madre menor tenderá a ser la participación del padre en las tareas de cuidados y en el uso de los permisos parentales.

A partir de los intervalos salariales del padre y de la madre obtenidos de las preguntas 60 y 22 del cuestionario, se ha obtenido la siguiente **escala de ingresos relativos del padre**: “el padre gana menos que la madre”; “el padre gana igual que la madre”; “el

padre gana más (hasta 950€ más que la madre)”; “el padre gana más (más de 1.000 más que la madre)”; y “la madre es ama de casa”.

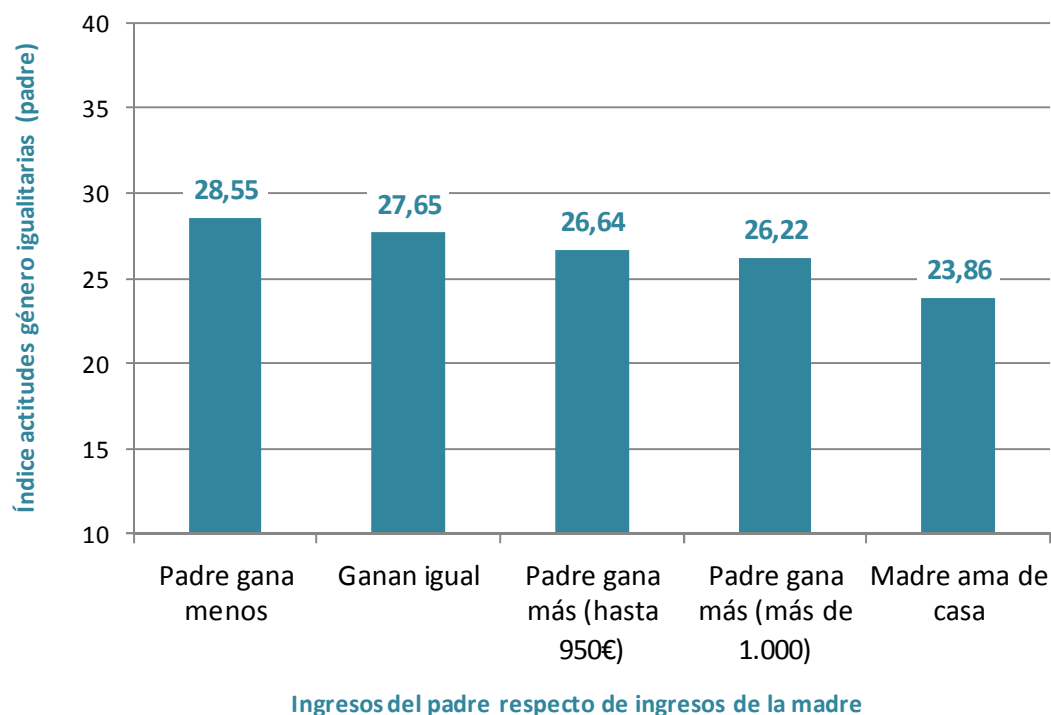
En la figura 3.22 se presenta la relación entre el ingreso relativo de los padres y el porcentaje de ellos que usaron el permiso de paternidad (padres cuyos hijos/as nacieron después de marzo de 2007). Como se puede ver, para los casos de padres que ganan menos, igual o ligeramente más que sus parejas, el porcentaje de ellos que usaron el permiso de paternidad fue alto. Sin embargo, al pasar a los padres que ganaban por encima de 1.000€ más al mes que sus parejas, el porcentaje de los que usaron el permiso de paternidad bajaba al 72,88%; y al considerar a aquellos cuyas parejas eran amas de casa, este porcentaje descendía hasta el 49,32%.

Figura 3.22. Porcentaje de padres que utilizaron el permiso de paternidad en función de que tuviera más o menos ingresos que su pareja (después de marzo 2007).



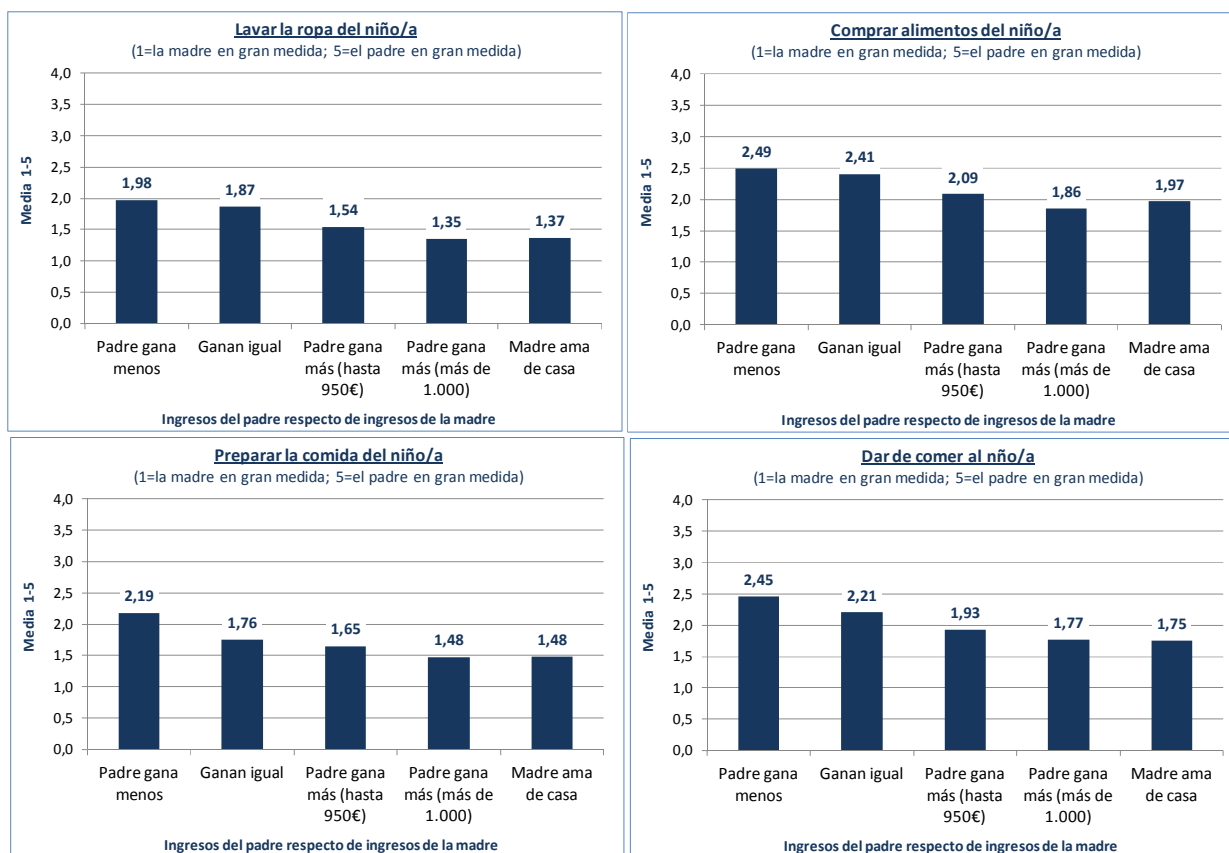
Es posible que en los **casos en los que los padres ganan menos o lo mismo que sus parejas se susciten unas actitudes de género más igualitarias** que cuando la diferencia a favor del padre es elevada, o que cuando la madre es ama de casa. Como se puede ver en la figura 3.23, este es el resultado que se obtiene con la presente encuesta: el índice de actitudes de género igualitarias descende a medida que se asciende en la escala de ingresos relativos del padre.

Figura 3.23. Ingresos del padre en comparación con la madre y su relación con las actitudes de género (con la media obtenida en el índice de actitudes de género igualitarias, IAGI). Después de marzo 2007.



También cabría esperar que unos **mayores ingresos relativos del padre se correspondieran con una menor participación de los mismos en las actividades de cuidados infantiles** (mayor división sexual del trabajo). Y eso es lo que pone de manifiesto la figura 3.24. En ella se muestra la relación entre la participación del padre en cuatro de las actividades de cuidados infantiles más rutinarias y los ingresos relativos de los mismos. Como se puede ver, esta relación es negativa: a mayor ingreso respecto de la madre menor participación en estas cuatro actividades de cuidados infantiles.

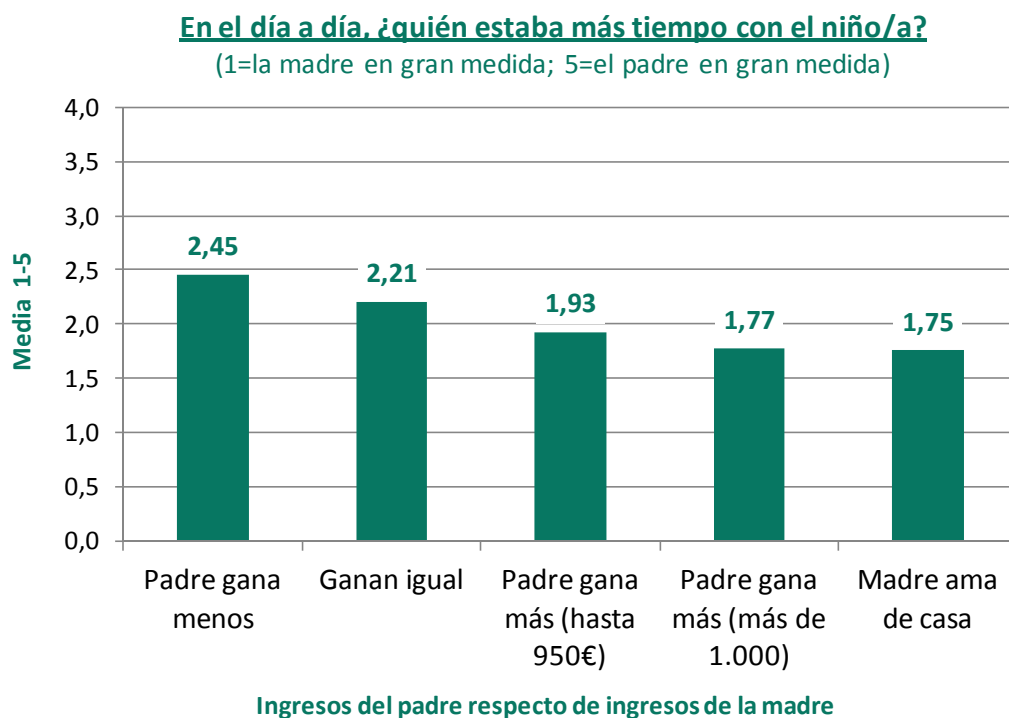
Figura 3.24. Ingresos del padre en comparación con la madre y su relación con su dedicación a una serie de actividades de cuidados infantiles (después de marzo 2007).



Nota: la información sobre la participación del padre en estas cuatro actividades de cuidados se obtiene como la media de la puntuación de 1 a 5 (en donde 1=la madre en gran medida y 5=el padre en gran medida), a partir de las respuestas que dan los padres en las preguntas 75a, 75b, 75c y 75h.

Lo mismo sucede cuando se utiliza la pregunta 75t “en el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja estaba más tiempo con el niño? Como se puede ver en la figura 3.25, se observa que a medida que aumentan el ingreso relativo de los padres se reduce el tiempo que éstos estaban con el niño/a (en relación con la madre).

Figura 3.25. Ingresos del padre en comparación con la madre y su relación con el tiempo dedicado a estar con su hijo/a (después de marzo 2007).



Nota: la información sobre quién estaba más tiempo con el niño se obtiene como la media de la puntuación de 1 a 5 (en donde 1=la madre en gran medida y 5=el padre en gran medida), a partir de la respuesta que dan los padres a la pregunta 75t del cuestionario.

Capítulo 4.

Recapitulación y conclusiones.

Recapitulación y conclusiones

Planteamiento del estudio:

- La ampliación en España del permiso de paternidad a 15 días (2 días de descanso + 13 días de suspensión de contrato) se produce en marzo de 2007, más concretamente en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>).

La ley de igualdad del 2007 modifica el Estatuto de los Trabajadores en su disposición adicional décimo primera, donde se regulan los permisos de paternidad y maternidad de los trabajadores en España. A este respecto esa misma ley (disposición transitoria novena) establece también que en el año 2013 se alcanzaría una duración de cuatro semanas para los permisos de paternidad, aunque parece que la presente situación de restricciones presupuestarias lo va a retrasar.

- En este estudio se han tratado de evaluar los diversos efectos que puede haber generado la introducción del permiso de paternidad de 13 días en España. ¿Cuál ha sido el grado de utilización del mismo? ¿Ha fomentado una mayor participación de los varones en las tareas de cuidados familiares? ¿Ha coadyuvado al cambio en las actitudes de género hacia unas más igualitarias? Además, en paralelo al intento de proporcionar respuestas a algunas de estas cuestiones, se ha aprovechado para realizar un análisis exhaustivo de cómo los padres y las madres organizan las tareas de cuidados infantiles cuando tienen un hijo/a, y de cuáles son las repercusiones sobre sus carreras profesionales que se derivan de esas decisiones.
- Para ello, esta investigación se ha desarrollado a lo largo de tres capítulos. En el **capítulo 1** se introdujeron una serie de aspectos generales sobre los sistemas y las políticas de permisos parentales, y se realizó una primera evaluación del impacto de la introducción del permiso de paternidad en términos del uso del mismo por parte de los varones, a partir de las estadísticas oficiales que ofrece la Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). En el **capítulo 2** se llevó a cabo un análisis cuantitativo con un pool de datos de 2005-2009 de la Encuesta de la Población Activa (EPA), para intentar averiguar en qué medida la introducción del permiso de paternidad de 13 días ha animando más a los hombres españoles a tomarse la baja para cuidar de sus hijos, cuando son padres. Y en el **capítulo 3**, se presentaron los resultados de la encuesta representativa realizada a parejas con hijos de entre 3 y 7 años, de la Comunidad de Madrid, con objeto de conocer con más detalle cómo se organizaron entre los miembros de la pareja las tareas de cuidados del bebé y qué repercusiones tuvo ello sobre sus trayectorias laborales.

Principales resultados y conclusiones:

Respecto del capítulo 1:

- En función de la remuneración, el sistema de permisos parentales español tiene dos partes. Una remunerada al 100% (con techo de 3.230€ al mes), con unas duraciones relativamente cortas (comparado con otros países), integrada por el permiso de maternidad y por el de paternidad; y otra sin remuneración, con una duración relativamente larga, integrada por la excedencia por cuidado de familiares. Los permisos remunerados son utilizados ampliamente y los no remunerados son utilizados de manera minoritaria. Es decir, **parece que la demanda del uso de permisos es muy sensible a la remuneración, particularmente en el caso de los varones.**
- Existe igualdad de género formal (o legal) en los permisos de lactancia, en la excedencia por cuidado de familiares y en la reducción de jornada por cuidado de familiares; **no existe igualdad de género formal o legal en los permisos retribuidos** (maternidad y paternidad).
- Las tasas de uso por parte de los varones de la parte transferible del permiso de maternidad, del permiso de lactancia, de la excedencia por cuidado de familiares y de la reducción de jornada por cuidado de familiares son muy bajas. En cambio, en el caso del único permiso al que tienen derecho de manera individualizada, el permiso de paternidad, la tasa de uso supera el 60% (respecto de los nacimientos). Por ello, parece que **los varones españoles responden de manera mayoritaria al hecho conjunto de tener permisos bien remunerados y no transferibles** (si no lo usan ellos, se pierden). En gran medida, este resultado se observa también en el resto de países.
- **La introducción del permiso de paternidad en marzo de 2007 ha constituido un cierto éxito**, en el sentido de que los padres españoles comenzaron a hacer un uso mayoritario de él desde el comienzo, y de que la tasa a la que se utiliza ha tendido a aumentar en los años posteriores.

Respecto del capítulo 2:

- Desde un punto de vista metodológico, la introducción del permiso de paternidad de trece días en el primer trimestre de 2007 proporciona un caso de **experimento natural**: los padres de niños/as nacidos inmediatamente después de la reforma son "tratados" de manera diferente a los padres de niños/as nacidos inmediatamente antes de la misma.

- **La brecha de mujeres-hombres en el uso de los permisos ha disminuido** como consecuencia de la introducción del permiso de paternidad. **La tasa de uso de los permisos** por parte de los varones (el porcentaje de varones de permiso en la semana de referencia respecto del total de varones y mujeres de permiso durante esa semana) para el período anterior a la reforma fue del 5,99%, mientras que la tasa correspondiente al periodo posterior fue del 11,34%. O, alternativamente, el **porcentaje de varones de permiso** en la semana de referencia (respecto del total de varones con hijos de menos de 1 año) en el período anterior al primer trimestre de 2007 fue del 1,40%, mientras que esa cifra se situó en el 3,28% para el período posterior al primer trimestre de 2007.
- Para hacer una contrastación empírica de la hipótesis de que la introducción del permiso de paternidad habría fomentado un mayor uso de los permisos por parte de los varones, se procedió a realizar una **estimación D-D con la muestra de hombres y mujeres**. En ésta, para la interacción entre la variable "tratamiento" (la existencia del permiso de paternidad tras el primer trimestre de 2007) y la variable "varón" se obtuvo como resultado una relación positiva y estadísticamente significativa con la variable explicada, "permiso". Esto se interpreta como que, tras la introducción del permiso de paternidad (el tratamiento), tuvo lugar un aumento en la probabilidad de que los varones (grupo de tratamiento) estuvieran de permiso durante la semana de referencia. A continuación, **se estimó otro modelo de regresión logística sólo para los varones**. La variable "tratamiento" (la existencia del permiso de paternidad), presentaba un efecto positivo y significativo estadísticamente sobre la probabilidad de que el varón estuviera de permiso en la semana de referencia. Estos dos resultados **confirman la hipótesis de que en España la introducción del permiso de paternidad ha aumentado el grado en que los hombres utilizan el sistema de permisos parentales**.
- Además se realizó un análisis del **perfil de los padres que estaban de permiso** en la semana de referencia, a partir de las variables proporcionadas por la EPA. Los varones (con hijos de menos de un año) que tenían una probabilidad más alta de estar de permiso en la semana de referencia eran: los que **trabajaban en el sector público**, aquellos cuya **cónyuge tenía empleo remunerado**, y los que **vivían en el País Vasco, Navarra, La Rioja, Castilla-La Mancha, Castilla León y Murcia**. Los que tenían una probabilidad más baja de estar de permiso eran: los que tenían **contratos temporales** y los que eran **inmigrantes** (de países en desarrollo). La **edad** presentaba un efecto negativo sobre el uso de los permisos por parte de los varones; pero, sin embargo, los varones (con hijos/as menores de un año) más mayores de la muestra ("padres maduros") presentaban una mayor probabilidad

de estar de permiso: para el grupo de varones con 50-64 años, el porcentaje que estaba de baja en la semana de referencia era del 12,31% (el porcentaje promedio para el total de la muestra fue de 2,52%).

Respecto del **capítulo 3**:

- Se realizó una encuesta a padres y madres con hijos entre 3-7 años y con residencia en el área metropolitana de la Comunidad de Madrid. La recogida de información se llevó a cabo entre los meses de enero a junio de 2012 a través de una serie de colegios de educación infantil y primaria elegidos aleatoriamente. Se obtuvo una muestra correspondiente a **1.130 hogares**, a partir de un cuestionario de estructura cerrada con 92 preguntas, autocompletado por ambos progenitores.
- En línea con lo observado en los capítulos 1 y 2, se observa que los padres han respondido ante la introducción del permiso de paternidad, en el sentido de que, según la encuesta, el **66,3%** de los padres cuyos hijos nacieron después de marzo de 2007 usaron el permiso de paternidad de dos semanas. Este porcentaje subía al **77,1%** en el caso de los que tenían empleo en el momento del nacimiento; y al **81,2%** en el caso de los padres que eran asalariados (en el momento del nacimiento).
- En cuanto al resto de prácticas disponibles para tomarse la baja por nacimiento, su uso por parte de los padres (tanto antes como después de marzo de 2007) fue muy escasa: tan sólo un **2,1%** de los padres usaron el permiso de maternidad (parte transferible del mismo); un **1,4%** consiguió algunos días más de permiso acumulando días del permiso de lactancia; y un **0,9%** se tomó la excedencia por cuidado de hijos. Realmente, el mecanismo más utilizado por los varones para disponer de tiempo para cuidar de a sus hijos (además del permiso de paternidad) fue el aprovechamiento de días de vacaciones: así fue para un **18,8%** de los padres encuestados.
- Por otra parte, cabe destacar que, antes de la reforma de marzo de 2007, un **26,3%** de los padres afirmaban que “pudieron tomarse algunos días de permiso en su empresa al nacer su hijo/a (además de los 2 días de permiso por nacimiento)”. Y es que, antes de la reforma de 2007 ya había algunas organizaciones que ofrecían el permiso de paternidad a sus empleados. Por ejemplo, el Plan Concilia ya ofrecía, a partir del 1 de enero de 2006, 10 días de permiso de paternidad a los trabajadores de la Administración Pública.

- Al comparar los casos de los padres cuyos hijos nacieron antes y después de marzo de 2007, ¿se observa que los padres cuyos hijos nacieron después de 2007 se implican más en los cuidados infantiles? Se observa un ligero aumento en la mayoría de indicadores que intentan medir la participación del padre (en relación con la madre) en una serie de actividades de cuidados infantiles. Además, en varios casos ese aumento es estadísticamente significativo (por ejemplo, así sucede con la actividades de “bañar” o “dar de comer” al niño/a). Por tanto, se puede decir que se obtiene alguna **evidencia empírica a favor de la hipótesis de que la introducción del permiso de paternidad se ha asociado con un cierto aumento en la implicación de los varones en los cuidados infantiles.**
- Y, a su vez, ¿se observa que los padres que usaron el permiso de paternidad se implican más (en promedio) en los cuidados infantiles que los que no lo usaron? En este caso la evidencia es más contundente: tomando los casos en los que el niño/a nació después de 2007 (ya se tenía derecho al permiso de paternidad), se observa que la participación relativa del padre es considerablemente mayor, en casi todas las actividades analizadas, para el grupo de los que usaron el permiso de paternidad que para el grupo de los que no lo usaron. Este resultado puede estar captando **dos situaciones** que se pueden producir simultáneamente: por una parte, algunos padres, al usar sus 15 días de baja por paternidad (2+13), tienen una nueva experiencia que les lleva a implicarse posteriormente más en el cuidado de sus hijos pequeños; por otra parte, otros padres ya tenían unas actitudes de género más igualitarias y una predisposición a implicarse activamente en el cuidado de sus hijos, y, por tanto, una alta inclinación a usar el permiso de paternidad, una vez que éste se aprobara. En el primer caso el sentido de la causalidad iría de “usar permiso” a “mayor implicación”; y en el segundo de “mayor implicación” a “usar permiso”. Sea como fuere, lo cierto es que los datos permiten afirmar que **existe una asociación positiva entre el hecho de usar el permiso de paternidad y una mayor implicación de los padres en los cuidados infantiles.**
- Respecto del papel de las actitudes de género, a partir de las respuestas a una batería de 10 cuestiones relacionadas con estereotipos y roles de género, se construyó un “**índice de actitudes de género igualitarias**” (IAGI), cuyos valores van de 7,83 a 39,27, y en donde un valor mayor indicaría unas actitudes de género más igualitarias. Con los datos de la encuesta, parece que el IAGI no presenta diferencias apreciables entre los padres cuyos hijos nacieron antes de marzo de 2007 y los padres cuyos hijos nacieron después. Sin embargo, sí se da una relación positiva entre el hecho de tener unas actitudes de género igualitarias y utilizar el permiso de paternidad. Además, yendo un poco más allá, los padres que, además

del permiso de paternidad, utilizaron alguna otra medida extra (usar la parte transferible del permiso de maternidad, excedencia por cuidado de hijos, etc.), presentaban unas actitudes de género más igualitarias aún. Así pues, con esta encuesta se ha obtenido evidencia a favor de la hipótesis de que existe una **relación positiva entre el hecho de tener unas actitudes de género más igualitarias y la implicación de los varones en los cuidados infantiles, medida esa implicación por el uso de los permisos parentales**. (Independientemente de que, para algunos padres, sus actitudes de género igualitarias hayan determinado que usen los permisos parentales; mientras que, para otros, la experiencia “nueva” de usar el permiso de paternidad haya generado en ellos algún cambio en sus actitudes de género hacia unas más igualitarias).

Por otra parte, en esta encuesta, las actitudes de género resultan ser unos de los principales predictores de la mayoría de variables que tienen que ver con la implicación del padre en el cuidado de sus hijos.

- A pesar de las posibles mejoras derivadas de la introducción del permiso de paternidad (que no pueden ser muy grandes tratándose tan sólo de dos semanas), el hecho es que la **división sexual del trabajo en la pareja**, a la hora de realizar la distribución entre sus miembros del trabajo remunerado y no remunerado, está muy presente (en promedio) en los resultados obtenidos, tanto en el momento de tener el niño/a como posteriormente, a la hora de analizar las decisiones y comportamientos subsiguientes de madres y padres. Cuando se analizan las respuestas a preguntas como “quién tenía la responsabilidad de obtener los ingresos del hogar” y “quién estaba más tiempo con el niño/a”, se observa que, en promedio, **las madres eran las que estaban relativamente más tiempo con el niño/a y los padres eran los que asumían relativamente más la responsabilidad de obtener ingresos**. Sin embargo, la desigualdad es mayor en el ámbito del acceso del padre a los cuidados domésticos que en el acceso de las madres a la responsabilidad de obtener ingresos. Esta asimetría está en línea con lo que señala la evidencia internacional (Hook 2006)

Un indicador de la desigual dedicación al trabajo remunerado y no remunerado de padres y madres es que, en el momento del nacimiento, **los padres (con empleo) tenían unos ingresos medios que 28% mayores que los de las madres (con empleo)**.

Pero, puesto que las madres y padres siguen una serie de pautas diferenciales en el período subsiguiente al nacimiento, esas diferencias iniciales pueden aumentar. En este sentido, según los datos de la encuesta, a la hora de analizar la evolución del número medio de horas trabajadas a la semana, desde tres meses antes, hasta 3 años después del nacimiento, en el caso de los padres no se observó ningún patrón de cambio. Sin embargo, la trayectoria correspondiente a las madres acusaba

claramente el efecto de los períodos de baja maternal, así como un efecto persistente (tres años después del nacimiento) de bajada en el número promedio de horas trabajadas a la semana. Es decir, que **para muchas madres el nacimiento del niño/a supone un “cambio de régimen” en su dedicación a su vida profesional** mientras que esto parece que no sucede en el caso de los padres.

Asimismo, cuando se pregunta a los padres y madres sobre cómo fue su reincorporación tras el período de baja, se observa que los resultados obtenidos por las madres son peores (por ejemplo, un 7% de ellas quedó en paro mientras que tan sólo un 1,4% de ellos acabó en esta situación), lo cual no deber extrañar, puesto que en el caso de los padres se trata de interrupciones laborales mucho más cortas que las de las madres.

- Por otra parte, también cabe mencionar el efecto de la **crisis económica** y la consecuencia que ello ha podido tener, en algunos casos, sobre el **cuestionamiento del modelo del “ganapán”** que todavía subsistía en algunos hogares. La crisis económica prolongada que se está viviendo en la actualidad está teniendo un impacto muy negativo sobre el empleo, y ese impacto ha venido siendo (sobre todo al principio) más intenso en el caso del empleo masculino. Ello ha dado lugar a que en España surjan más situaciones de hogares en los que el único sustentador pasa a ser la madre y, en estos casos, este nuevo tipo de experiencia puede acabar generando escenarios en los que los roles tradicionales (el modelo patriarcal o del “ganapán” masculino) se atenúan. En la encuesta se recoge cuál era la situación laboral de las madres y padres encuestados en el momento de tener a su hijo/a (en muchos casos antes de la crisis) y en el momento de realizar la encuesta (enero-mayo de 2012). Se observa que aumenta fuertemente el número de padres y madres que pasan a la situación de desempleo; sin embargo, el aumento del paro es mayor entre los padres. Dicho de otra manera, el porcentaje de madres que tenían un empleo baja del 73,7% al 70,3%, mientras que en el caso de los padres baja del 94,2% al 83,8%. Por su parte, el porcentaje de madres que eran amas de casa se reduce del 14,1% al 12,5%, mientras que el porcentaje de padres que pasan a ser amos de casa aumenta (aunque muy ligeramente) del 0,2% al 1,2%.

Implicaciones de política económica:

- Una forma básica de acelerar la tendencia a que los varones se impliquen más en los cuidados infantiles consiste en facilitarles e incentivarles el acceso a los permisos parentales. En el caso de España, la introducción del permiso de paternidad de 13 días constituye una medida de política pública que ha conseguido

aumentar el grado en que los varones utilizan los permisos parentales. Sin embargo, la brecha mujer-hombre en el uso de los permisos parentales sigue siendo muy grande. Una de las causas de esta diferencia es la corta duración del permiso de paternidad español. Por esta razón, su extensión a un permiso de paternidad de un mes (según está previsto cuando las circunstancias económicas lo permitan), es una medida que, sin duda, contribuiría a reducir esa diferencia. Sin embargo, esto no debería ser más que una etapa de transición hacia el objetivo de alcanzar un sistema de permisos en el que haya plena igualdad legal de género en el acceso a los mismos, junto con incentivos para que los varones los utilicen, en línea con lo que sucede en países como Suecia, Islandia, Alemania o Portugal (véase Castro y Pazos 2007).

- Por otra parte, **una amplia mayoría de los padres encuestados se muestran a favor de este tipo de cambios**. En efecto, a la pregunta de “suponiendo que ya se hubiera superado la crisis, ¿estaría usted a favor de que se aumentara la duración del permiso de paternidad, desde los 13 días actuales a 30 días?”, contentan afirmativamente el 85,7% de los padres encuestados. Y a la pregunta “suponiendo que ya se hubiera superado la crisis, ¿estaría usted a favor de que la duración del permiso de paternidad se fuera igualando progresivamente con la del permiso de maternidad?” contestan afirmativamente el 73,3% de los encuestados.
- Ante este tipo de demandas sociales cabe destacar que, a iniciativa de la “Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción” (PPIINA), la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados ha aprobado por unanimidad una Proposición No de Ley en la que se insta al Gobierno a “avanzar hacia la equiparación de los permisos de nacimiento, adopción y acogimiento entre ambos progenitores de forma que ambos cuenten con el mismo período personal e intransferible, eliminando las disfunciones existentes en la legislación actual al respecto y, singularmente, evitando la subrogación de derechos que han de ser individuales”. (<http://www.igualeseintransferibles.org/>).
- Aun asumiendo que al final se consiga la plena igualdad legal de género en el acceso a los permisos parentales (incluido permisos intransferibles), la política pública podría animar a los varones que se convierten en padres a aprovechar el sistema de permisos y a implicarse más en los cuidados infantiles, a través de una serie de medidas complementarias, tales como: a) **ayudar a los padres y madres a conciliar la vida laboral y familiar**, ya sea indirectamente, fomentando que las empresas apliquen sistemas de trabajo flexible o políticas familiarmente responsables, o fomentando que tenga lugar una mayor racionalización de los horarios de trabajo; ya sea directamente, avanzando, por ejemplo, en la

consecución de un sistema universal y de calidad de centros de educación infantil.

b) **Promover políticas de igualdad que incorporen objetivos en materia de corresponsabilidad** (entre hombres y mujeres en el reparto de las responsabilidades del hogar); por ejemplo, realizando campañas de información y de sensibilización acerca del derecho que también tienen los varones a conciliar sus vidas laborales y familiares (OECD, 2007: 21-22; Escot *et al.* 2012).

Bibliografía.

Bibliografía:

- Abril, P. y Romero, A. (2011):** “Masculinidades y usos del tiempo: hegemonía, negociación y resistencia”, *Prismasocial*, Nº 7, diciembre 2011.
<http://www.isdfundacion.org/publicaciones/revista/numeros/7/secciones/tematica/pdf/02-masculinidades-usos-tiempo.pdf>
- Abril, P. y Romero, A. (2011):** “El papel de los hombres en la igualdad de género: cambios, perspectivas y transiciones”,
http://www.cime2011.org/home/panel1/cime2011_P1_Abril_Romero.pdf
- Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A.; y Poza, C. (2008):** “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”, *Economic Analysis Working Papers* (EAWP), 7.
- Alberdi, I. y Escario, P. (2007):** *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Fundación BBVA, Madrid.
- Almqvist, A.L. (2008):** “Why Most Swedish Fathers and Few French Fathers Use Paid Parental Leave: An Explanatory Qualitative Study of Parents”, *Fathering*, 6, 192-200.
- Becker, G. (1991):** *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.).
- Bergara, A.; Riviere, J.; y Bacete, R. (2008):** *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*, Emakunde, Vitoria.
- Bjartmarz, J. (2003):** “La conciliación en Islandia: de la intención a la acción”, en *Conciliación laboral y familiar: la asignatura pendiente*, Bizkaiko Foru Aldundia, Bilbao.
- Brandth, B. y Kvande, E. (2002):** “Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life”, *Gender, Work and Organization*, 9, 186-203.
- 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.
- Chronholm, A. (2009):** “Sweden: individualisation or free choice in parental leave?”, en S. Kamerman y P. Moss (eds), *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol.
- European Commission (2008):** *Work-life balance package*. MEMO/08/603, European Commission, Bruselas.
- European Commission (2006):** *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. European Commission, Bruselas.

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, 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, 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, 121-142.

Einarsdóttir, T. y Pétursdóttir, G. M. (2009): "Iceland: from reluctance to fast-track engineering", en S. Kamerman y P. Moss (eds.), *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol.

Einarsdóttir, T y Pétursdóttir, G. M. (2012): *Country Reports: Iceland*, INLPR.
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2012/Iceland.FI_NAL.5june.pdf

Emakunde (2007): *La igualdad te hace más hombre*, Emakunde, Vitoria.

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

Erler, D. (2009): "Germany: taking a Nordic turn?", en S. Kamerman and P. Moss (eds.), *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol.

Escobedo, A. y Navarro, L. (2007): *Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europa*, FIPROS, Ministerio de Trabajo, Madrid.

Escobedo, A. y Meil, G. (2012): *Country Reports: Spain*, INLPR.
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2012/Spain.FI_NAL.1june.pdf

Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A.; Lafuente, C.; y Poza, C. (2012): "Willingness of Spanish men to take maternity leave. Do firms' strategies for conciliation impinge on this?", *Sex Roles*, 67, 29-42.
<http://rd.springer.com/article/10.1007/s11199-012-0142-6>

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

European Communities (2004): *How Europeans spend their time. Everyday life of women and men*, European Communities, Luxemburgo.

Eydal, G.B. (2008): "Policies promoting care from both parents- the case of Iceland", en G.B. Eydal y I.V. Gíslason (eds.), *Equal rights to earn and care. The case of Iceland*, Félagsvísindastofnun, Reykjavík.

Eydal, G. B. (2009): *Equal legal rights to paid parental leave –the case of Iceland*. The Network for European Social Policy Analysis, Espanet, Bremen.

Eydal, G.B. y Rostgaard, T. (2011.a): "Gender equality re-visited: Changes in Nordic child-care policies in the 2000s", *Social Policy & Administration*, Vol. 45, No. 2, April 2011, pp. 161–179. DOI: 10.1111/j.1467-9515.2010.00762.x
http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/4665_1.pdf

Eydal, G.B. y Rostgaard, T. (2011.b): "Nordic child care –a response to old and new tensions?", en B. Pfau-Effinger y T. Rostgaard (Eds.), *Care Between Work and Welfare in Europe*, pp. 79-97, Houndmills/Basingstoke: Palgrave.

Fursman, L. y Callister, P. (2009): *Men's participation in unpaid care. A review of the literature*, Department of Labour, Wellington (Australia).

Geisler, E. y Kreyenfeld, M. (2009): "Against All Odds: Fathers' Use of Parental Leave in Germany", *MPIDR Working Paper WP 2009-010*, Max-Planck-Institut Für Demografische Forschung, Rostock:.

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

Gíslason, I. y Eydal, G. B. (eds.) (2011): *Parental Leave, Childcare and Gender Equality in the Nordic Countries (TemaNord 2011:562)*. Copenhagen: Nordisk Ministerråd.
<http://www.norden.org/en/publications/publikationer/2011-562>

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

Haas, L.; Duvander, A. Z.; y Chronholm, A. (2012): *Country Reports: Sweden*, INLPR.
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2012/Sweden.FINAL2.16may.pdf

Han, W. J., Ruhm, C., y Waldfogel, J. (2009): "Parental Leave Policies and Parents' Employment and Leave-Taking", *Journal of Policy Analysis and Management*, 28, 29-54.

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

International Network on Leave Policies & Research (INLPR)

<http://www.leavenetwork.org/>

Kamerman, S. B. y Moss, P. (eds.) (2009): *The Politics of Parental Leave Policies, Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, Policy Press, Bristol.

Korintus, M. y Stropnik, N. (2009): "Hungary and Slovenia: long leave or short?", en S. Kamerman y P. Moss (eds.), *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol.

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

Lappegård, T. (2008): "Family Policies and Fertility: Parents' Parental Leave Use, Childcare Availability, the Introduction of Childcare Cash Benefit and Continued Childbearing in Norway", *Discussion Papers No. 564*, Statistics Norway, Kongsvinger.

Lapuerta, I., Baizán, P., y González, M. J. (2011): "Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain", *Population Research and Policy Review*, 30(2), 185-210.

Lundberg, S. y Pollak, R. A. (1996): "Bargaining and Distribution in Marriage", *Journal of Economic Perspectives*, 10, 139-58.

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. (2009): *Discrimination against Men: Appearance and Causes in the Context of a Western Welfare State*, Lapland University Press, Rovaniemi.

Manser, M., y Brown, M. (1980): "Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis", *International Economic Review*, 21, 31-44.

Månsdotter, A.; Lindholm, L.; y Winkvist, A. (2007): "Paternity leave in Sweden - Costs, savings and health gains", *Health Policy*, 82, 102-115.

McElroy, M. B. y Horney, M. J. (1981): "Nash Bargained Household Decisions", *International Economic Review*, 22, 333- 49.

Meil, G. (2011): "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa", *Revista Latina de Sociología*, nº 1: 61-97.
http://revistalatinadesociologia.com/index.php/revista_1/article/view/2/13

Mincer, J. y Polachek, S. (1974): "Family investments in human capital: Earnings of women", *Journal of Political Economy*, 82, 576-608.

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, 427-453.

Nitsche, N. (2008): "Explaining the Recent Change in Parental Leave Policy in Germany: A German-Austrian Comparison", Paper presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association, ASA, Boston.

O'Brien, M. y Shemilt, I. (2003): "Working Fathers, Earning and Caring", *Research Discussion Series*, Equal Opportunities Commission, Manchester.

OECD (2007): *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries*, OECD, Paris.

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

OECD Family database

<http://www.oecd.org/els/familiesandchildren/oecdfamilydatabase.htm>

Parrukoski, S. y Lammi-Taskula, J. (2012): *Parental Leave Policies in the Nordic countries and the Economic Crisis*. Helsinki: National institute for health and welfare. <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/c2223657-48f5-4e25-a9db-c532a15d6bcd>

Pazos, M. (2011): "Permisos de paternidad: ¿cuotas masculinas o reparto equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres?", PPiNA. <http://singenerodedudas.com/economiafeminista/1348/permisos-de-paternidad-cuotas-masculinas-o-reparto-equitativo-de-los-cuidados-entre-hombres-y-mujeres>

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

Poelmans, S. (2008): "Introduction", en S. Poelmans y P. Caligiuri (eds.), *Harmonizing Work, Family, and Personal Life: From Policy to Practice*, Cambridge University Press, Cambridge.

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.

Reich, N. (2010): "Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany", *Institute of International Economics*, HWWI, Hamburg.

Ridgeway, C. y Correll, S. (2004): "Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations", *Gender and Society*, 18(4), 510-531.

Ruiz, S. y Plaza, M. (2010): "Gender equality policies in Spain", *Queries*, 2, 80-100.

Sarkadi, A.; Kristiansson, R.; Oberklaid, F.; y Bremberg, S. (2007): "Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies", *Acta Pædiatrica*, 97, 153-158.

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

Sen, A. (1990): "Gender and Cooperative Conflicts", en I. Tinker (ed.), *Persistent Inequalities: Women and World Development*, Oxford University Press, 123-149, New York.

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, 1-9.

Smeaton, D. (2006): "Dads and their babies: a household analysis", *Equal Opportunities Commission Working Paper Series*, No. 44, Equal Opportunities Commission, Manchester.

Valiente, C. (2008): "Spain at the vanguard in European gender equality policies", en S. Roth (ed.), *Gender politics in the expanding European Union: Mobilization, inclusion, exclusion*, Berghahn, New York.

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

Wall, K. y Escobedo, A. (2009): "Portugal and Spain: two pathways in Southern Europe", en S. Kamerman y P. Moss (eds.), *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol.

Whitehouse, G.; Diamond, C.; y Baird, M. (2007): "Fathers' Use of Leave in Australia", *Community, Work and Family*, 10, 387-407.

Wooldridge, J. M. (2002): *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press, Cambridge (Mass.).

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, Rieti, Tokio.

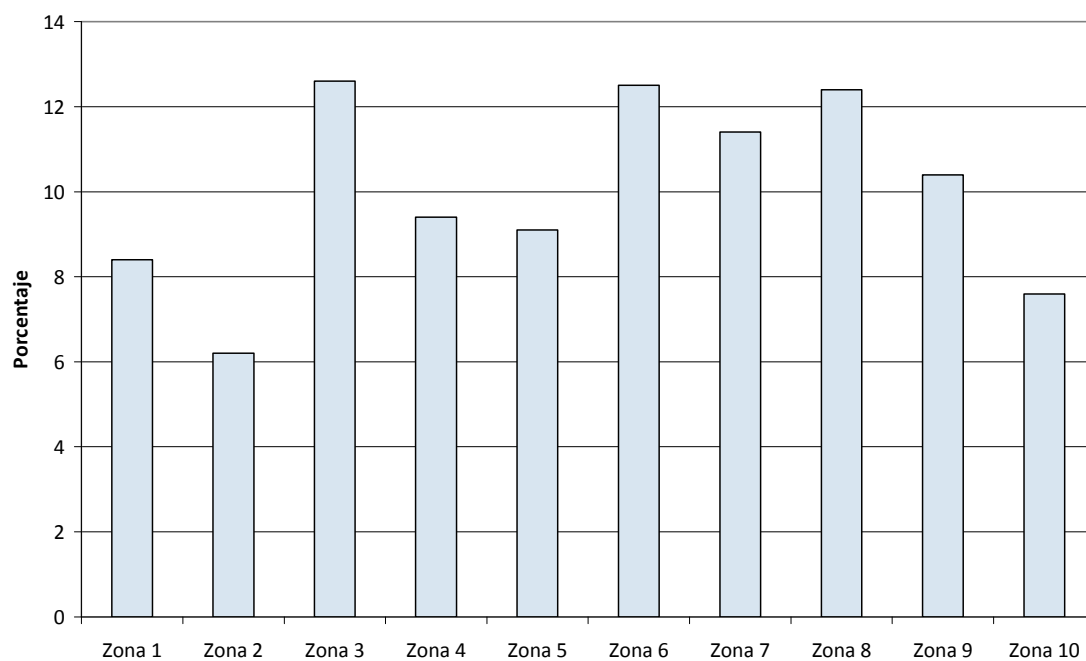
Yeung, W. J.; Sandberg, J. F.; Davis-Kean, P. E.; y Hofferth, S. L. (2001): "Children's time with fathers in intact families", *Journal of Marriage and Family*, 63, 136-154.

Anexo 1.

“Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales”: frecuencias.

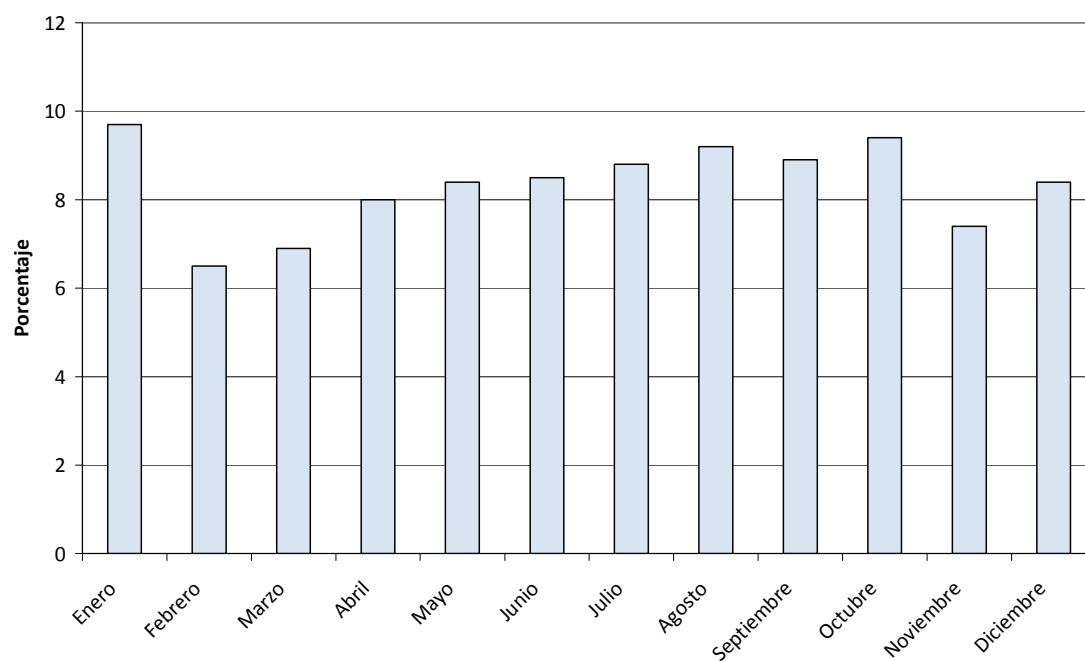
Zona

	Frecuencia	Porcentaje
Zona 1 - Alcalá de Henares-Coslada-San Fernando Henares-Vaciamadrid	95	8,4
Zona 2 - Majadahonda-Rozas-Pozuelo-Alcobendas-San Sebastián de los Reyes	70	6,2
Zona 3 - Carabanchel-Latina	142	12,6
Zona 4 - Centro-Arganzuela-Salamanca-Retiro-Chamberí	106	9,4
Zona 5 - Fuencarral-El Pardo-Chamartín-Moncloa-Aravaca-Tetuán	103	9,1
Zona 6 - Getafe-Fuenlabrada-Leganés	141	12,5
Zona 7 - Hortaleza-Ciudad Lineal-Barajas	129	11,4
Zona 8 - Móstoles-Alcorcón	140	12,4
Zona 9 - Puente de Vallecas-Villa de Vallecas-Villaverde-Usera	118	10,4
Zona 10 - San Blas-Vicálvaro-Moratalaz	86	7,6
Total	1130	100,0



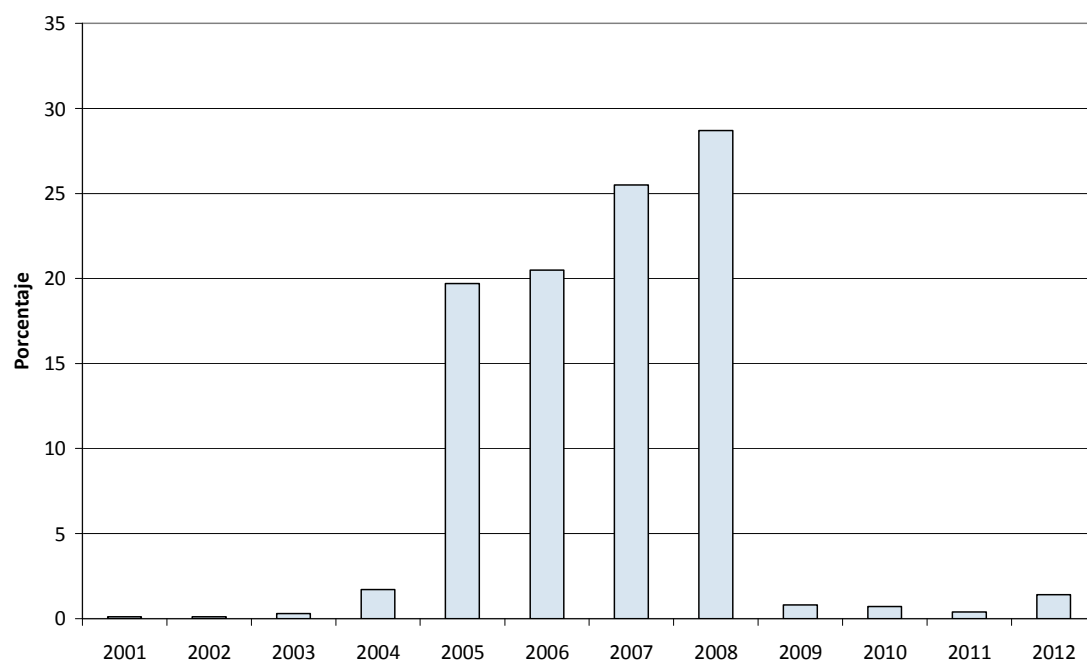
P1A. Mes de nacimiento (del niño/a)

	Frecuencia	Porcentaje
Enero	107	9,7
Febrero	72	6,5
Marzo	76	6,9
Abril	88	8,0
Mayo	92	8,4
Junio	94	8,5
Julio	97	8,8
Agosto	101	9,2
Septiembre	98	8,9
Octubre	103	9,4
Noviembre	81	7,4
Diciembre	92	8,4
Total	1101	100,0
Perdidos	29	



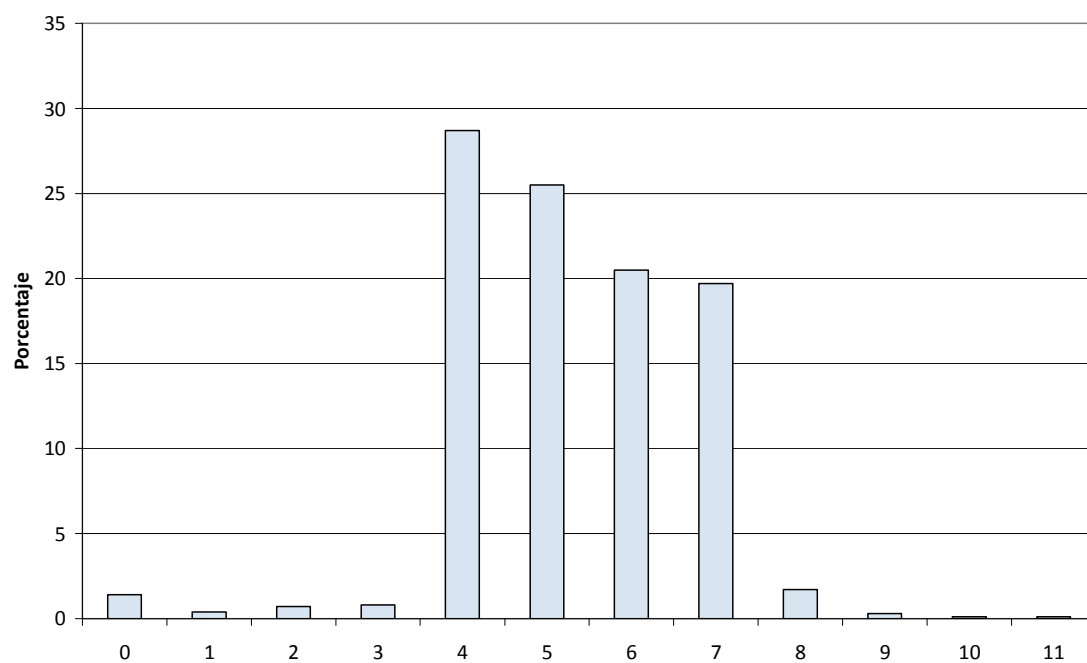
P1B. Año de nacimiento

	Frecuencia	Porcentaje
2001	1	,1
2002	1	,1
2003	3	,3
2004	19	1,7
2005	218	19,7
2006	226	20,5
2007	282	25,5
2008	317	28,7
2009	9	,8
2010	8	,7
2011	4	,4
2012	16	1,4
Total	1104	100,0
Perdidos	26	



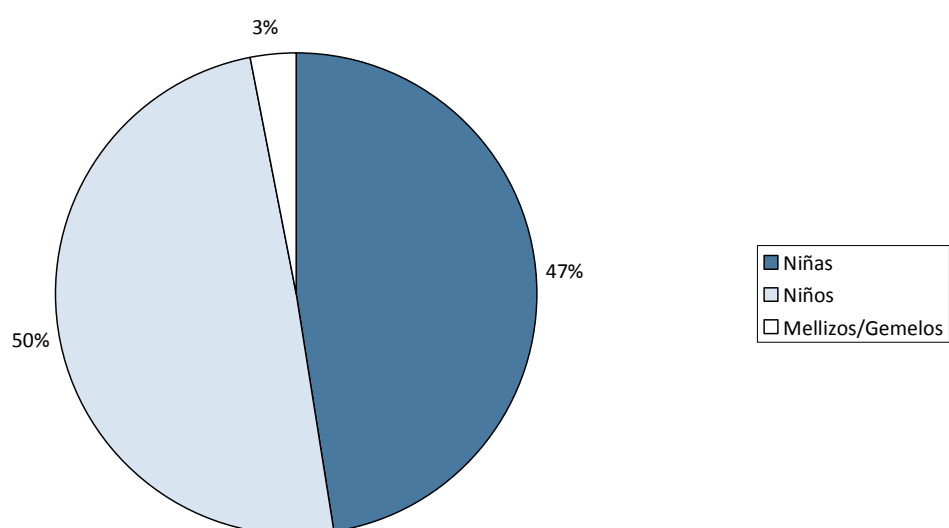
P1C. Edad

	Frecuencia	Porcentaje
0	16	1,4
1	4	,4
2	8	,7
3	9	,8
4	317	28,7
5	282	25,5
6	226	20,5
7	218	19,7
8	19	1,7
9	3	,3
10	1	,1
11	1	,1
Total	1104	100,0
Perdidos	26	



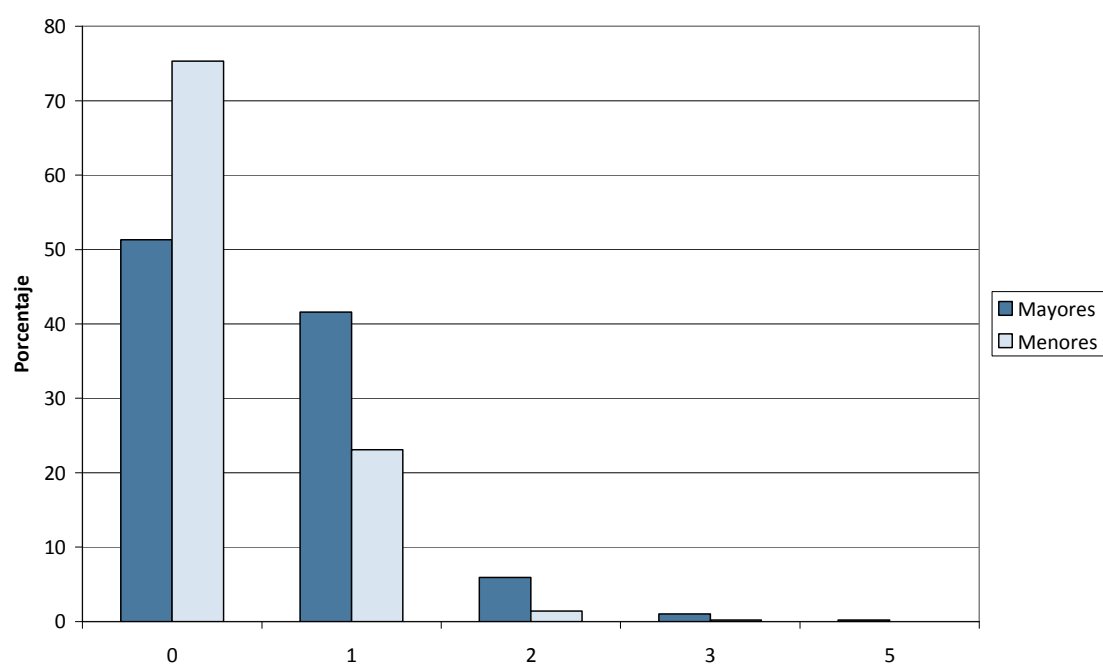
P2. Número de niñas, de niños y de mellizos/gemelos

	Frecuencia	Porcentaje
Niñas	526	47,4
Niños	550	49,5
Mellizos/Gemelos	34	3,1
Total	1110	100,0
Perdidos	20	



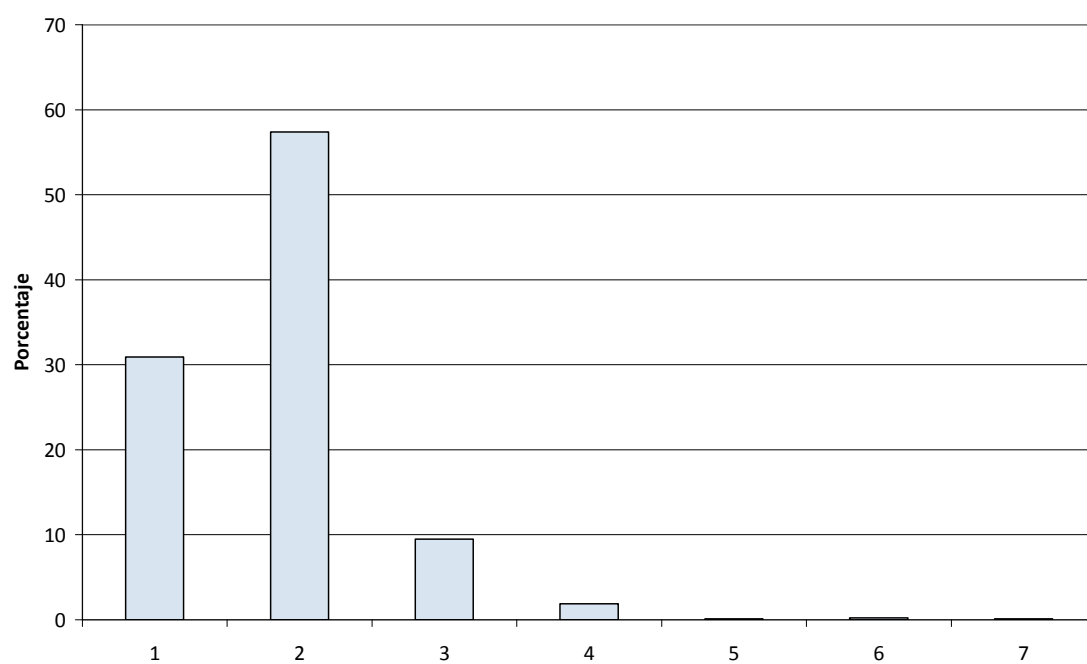
P3A y P3B. Número de hermanos

	Mayores		Menores	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	580	51,3	851	75,3
1	470	41,6	261	23,1
2	67	5,9	16	1,4
3	11	1,0	2	,2
5	2	,2		
Total	1130	100,0	1130	100,0



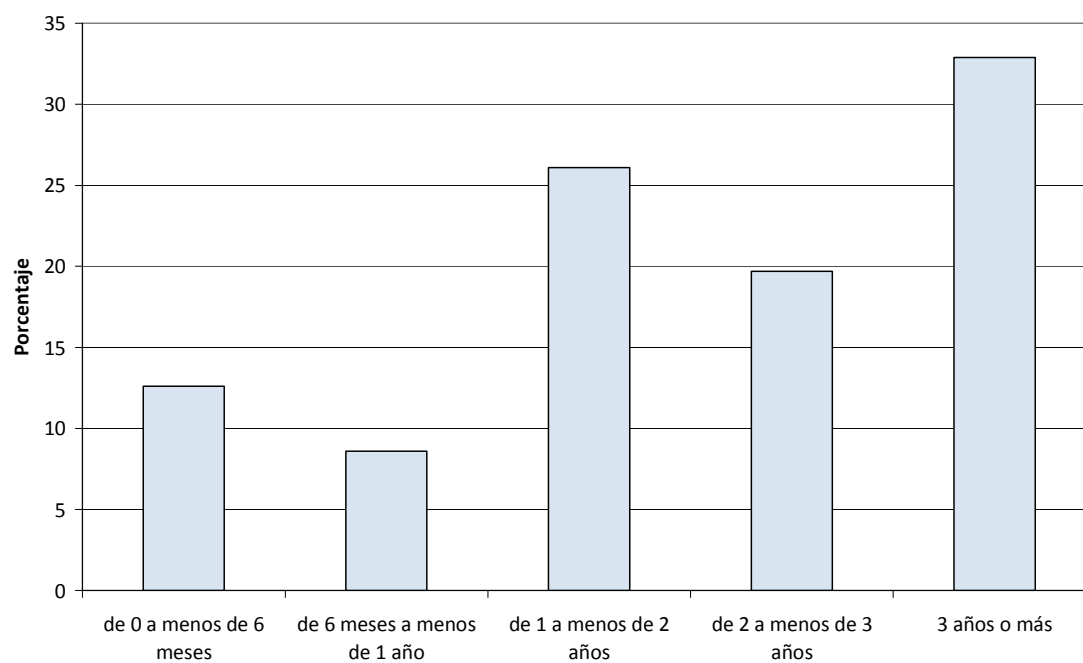
P3D. Número de hijos

	Frecuencia	Porcentaje
1	349	30,9
2	649	57,4
3	107	9,5
4	21	1,9
5	1	,1
6	2	,2
7	1	,1
Total	1130	100,0



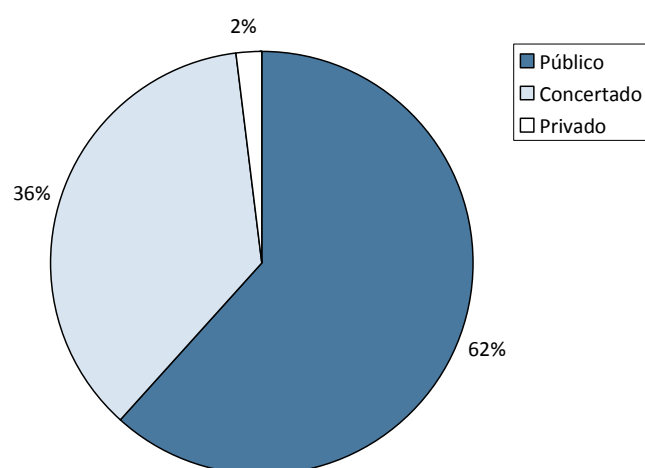
P4r. ¿A qué edad comenzó a ir al colegio/guardería?

	Frecuencia	Porcentaje
de 0 a menos de 6 meses	139	12,6
de 6 meses a menos de 1 año	95	8,6
de 1 a menos de 2 años	288	26,1
de 2 a menos de 3 años	217	19,7
3 años o más	363	32,9
Total	1102	100,0
Perdidos	28	



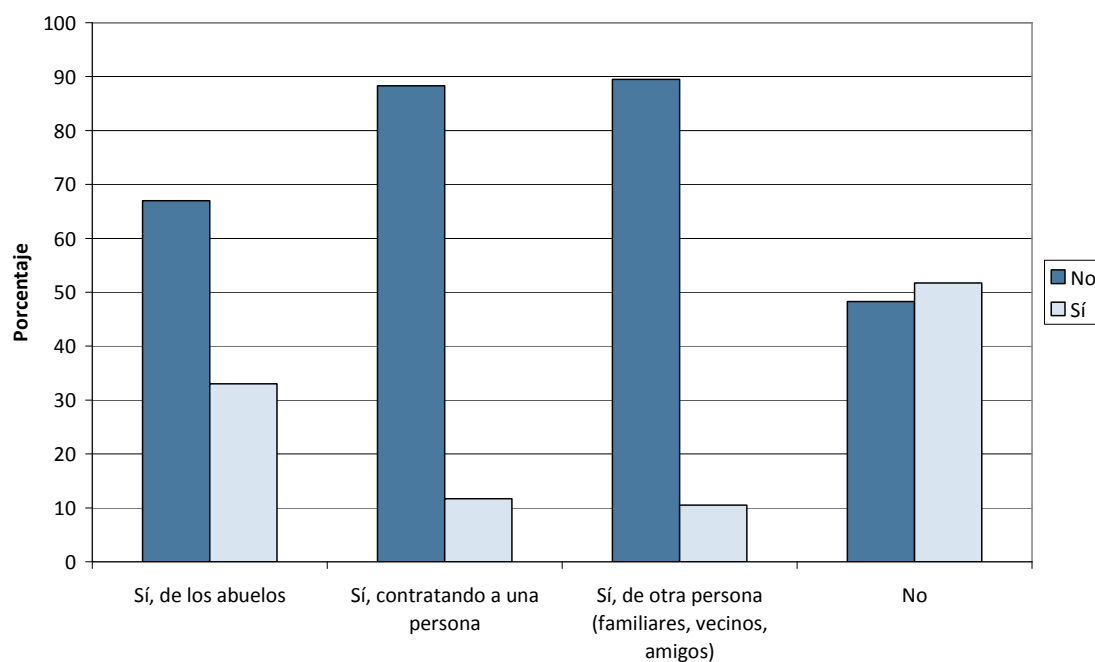
P4B. Actualmente acude a un colegio...

	Frecuencia	Porcentaje
Público	698	61,8
Concertado	409	36,2
Privado	23	2,0
Total	1130	100,0



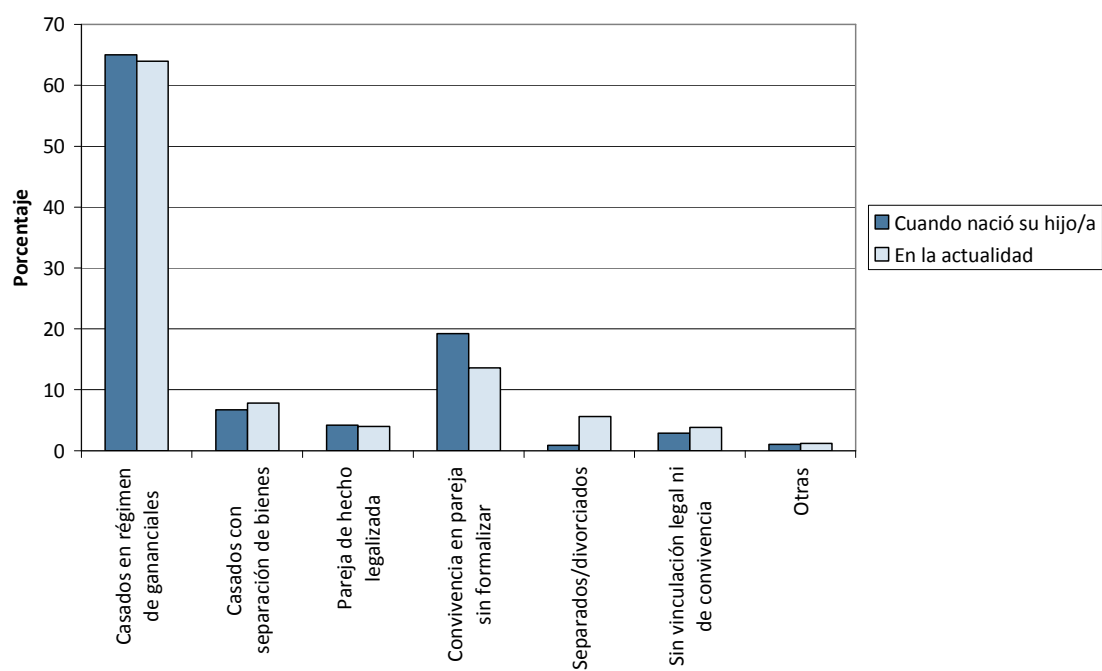
P5A, P5B, P5C y P5D. En el día a día, ¿reciben ayuda para cuidar de su hijo/a?

		No	Sí	Total	Perdidos
Sí, de los abuelos	Frecuencia	753	371	1124	6
	Porcentaje	67,0	33,0	100,0	
Sí, contratando a una persona	Frecuencia	993	131	1124	6
	Porcentaje	88,3	11,7	100,0	
Sí, de otra persona (familiares, vecinos, amigos)	Frecuencia	1006	118	1124	6
	Porcentaje	89,5	10,5	100,0	
No	Frecuencia	543	581	1124	6
	Porcentaje	48,3	51,7	100,0	



P6A y P6B. Relación entre el padre y la madre

	Cuando nació su hijo/a		En la actualidad	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Casados en régimen de gananciales	696	65,0	573	64,0
Casados con separación de bienes	72	6,7	70	7,8
Pareja de hecho legalizada	45	4,2	36	4,0
Convivencia en pareja sin formalizar	205	19,2	122	13,6
Separados/divorciados	10	,9	50	5,6
Sin vinculación legal ni de convivencia	31	2,9	34	3,8
Otras	11	1,0	11	1,2
Total	1070	100,0	896	100,0
Perdidos	60		234	



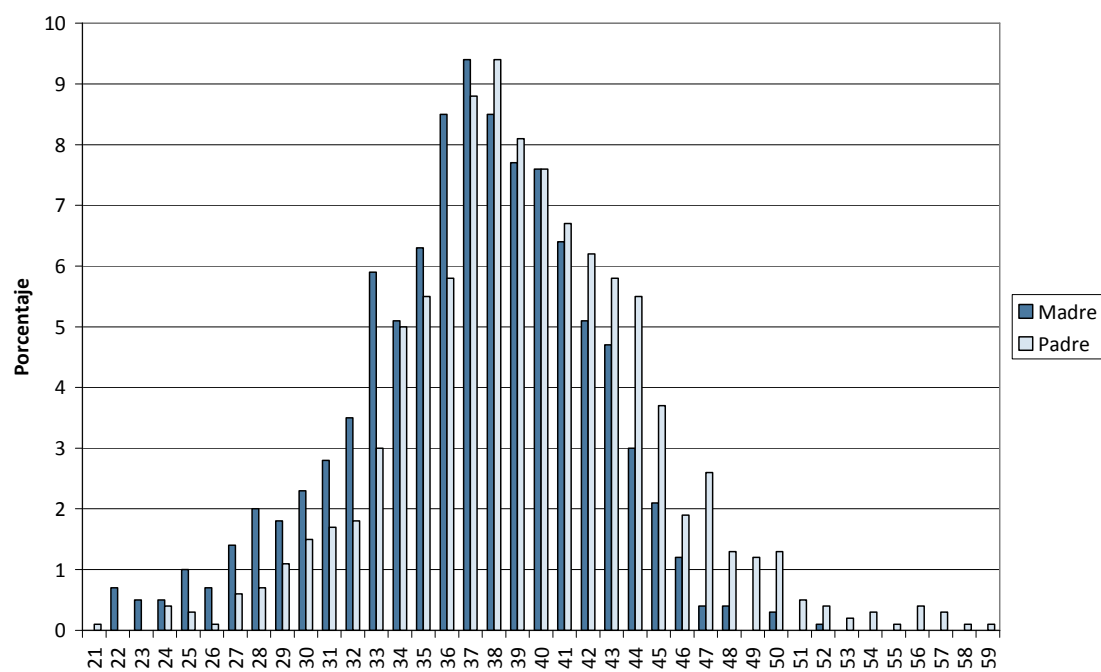
P7. Distrito postal de la dirección actual en la que vive el niño/a

	Frecuencia	Porcentaje
19209	1	,1
20002	1	,1
20847	1	,1
28002	33	3,3
28003	1	,1
28005	23	2,3
28006	1	,1
28007	19	1,9
28008	1	,1
28009	5	,5
28011	2	,2
28012	1	,1
28013	4	,4
28015	1	,1
28016	2	,2
28017	7	,7
28019	32	3,2
28020	1	,1
28021	6	,6
28022	42	4,2
28023	30	3,0
28024	22	2,2
28025	25	2,5
28026	39	3,9
28027	4	,4
28028	1	,1
28030	9	,9
28031	1	,1
28032	2	,2
28033	47	4,7
28036	2	,2
28037	29	2,9
28038	1	,1
28039	1	,1
28040	1	,1
28041	25	2,5
28042	7	,7
28043	51	5,1
28044	20	2,0
28045	30	3,0
28047	13	1,3
28049	1	,1
28050	8	,8
28054	45	4,5
28088	1	,1
28100	6	,6
28109	1	,1
28110	1	,1
28220	1	,1
28223	44	4,4
28224	7	,7

28260	1	,1
28340	1	,1
28342	1	,1
28531	1	,1
28693	1	,1
28701	3	,3
28702	2	,2
28750	1	,1
28751	1	,1
28760	1	,1
28802	2	,2
28803	1	,1
28804	32	3,2
28805	10	1,0
28806	30	3,0
28807	1	,1
28817	1	,1
28821	1	,1
28822	1	,1
28850	1	,1
28860	1	,1
28880	1	,1
28911	21	2,1
28912	17	1,7
28913	3	,3
28914	1	,1
28917	1	,1
28918	5	,5
28921	5	,5
28922	4	,4
28931	9	,9
28932	3	,3
28935	2	,2
28936	23	2,3
28937	32	3,2
28938	38	3,8
28942	2	,2
28943	1	,1
28944	68	6,8
28945	4	,4
28948	1	,1
28949	1	,1
28981	1	,1
28983	1	,1
29023	1	,1
45950	1	,1
Total	999	100,0
Perdidos	131	

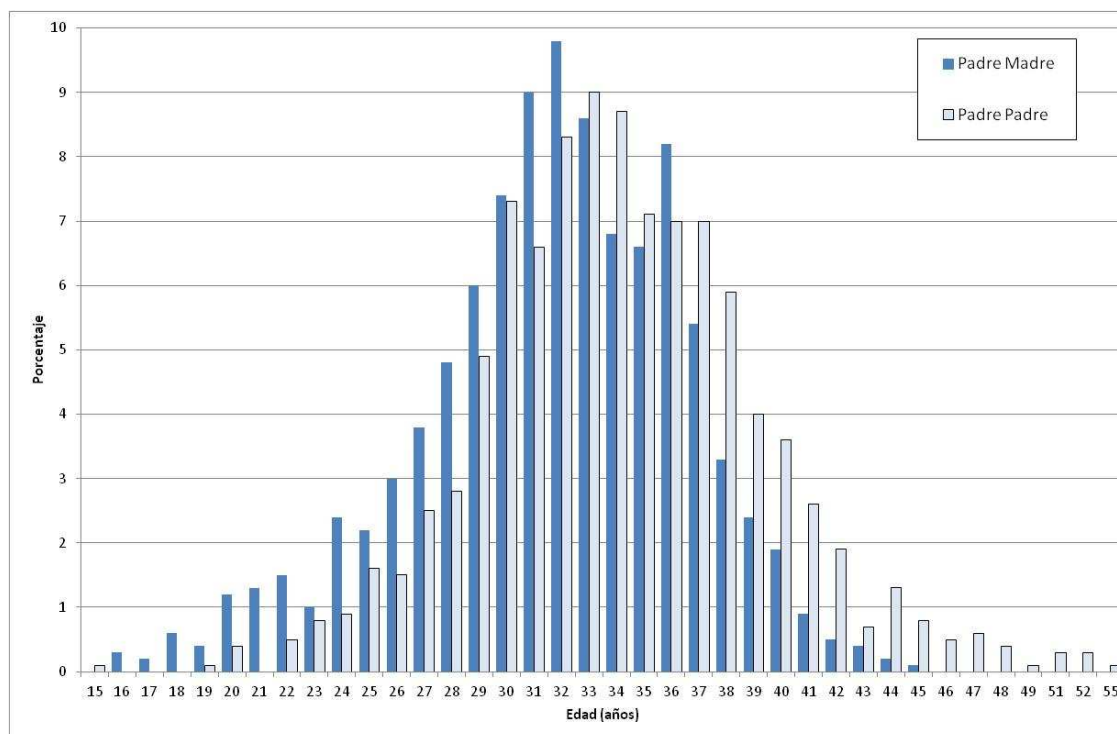
P8 y P47. Edad actual de la madre y del padre

	Madre		Padre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
21			1	,1
22	8	,7		
23	6	,5		
24	6	,5	4	,4
25	11	1,0	3	,3
26	8	,7	1	,1
27	16	1,4	6	,6
28	23	2,0	7	,7
29	20	1,8	11	1,1
30	26	2,3	15	1,5
31	31	2,8	17	1,7
32	39	3,5	19	1,8
33	66	5,9	31	3,0
34	57	5,1	51	5,0
35	71	6,3	57	5,5
36	96	8,5	60	5,8
37	106	9,4	91	8,8
38	96	8,5	97	9,4
39	86	7,7	83	8,1
40	85	7,6	78	7,6
41	72	6,4	69	6,7
42	57	5,1	64	6,2
43	53	4,7	60	5,8
44	34	3,0	57	5,5
45	24	2,1	38	3,7
46	13	1,2	20	1,9
47	5	,4	27	2,6
48	5	,4	13	1,3
49			12	1,2
50	3	,3	13	1,3
51			5	,5
52	1	,1	4	,4
53			2	,2
54			3	,3
55			1	,1
56			4	,4
57			3	,3
58			1	,1
59			1	,1
Total	1124	100,0	1029	100,0
Perdidos	6		101	

P8 y P47. Edad actual de la madre y del padre

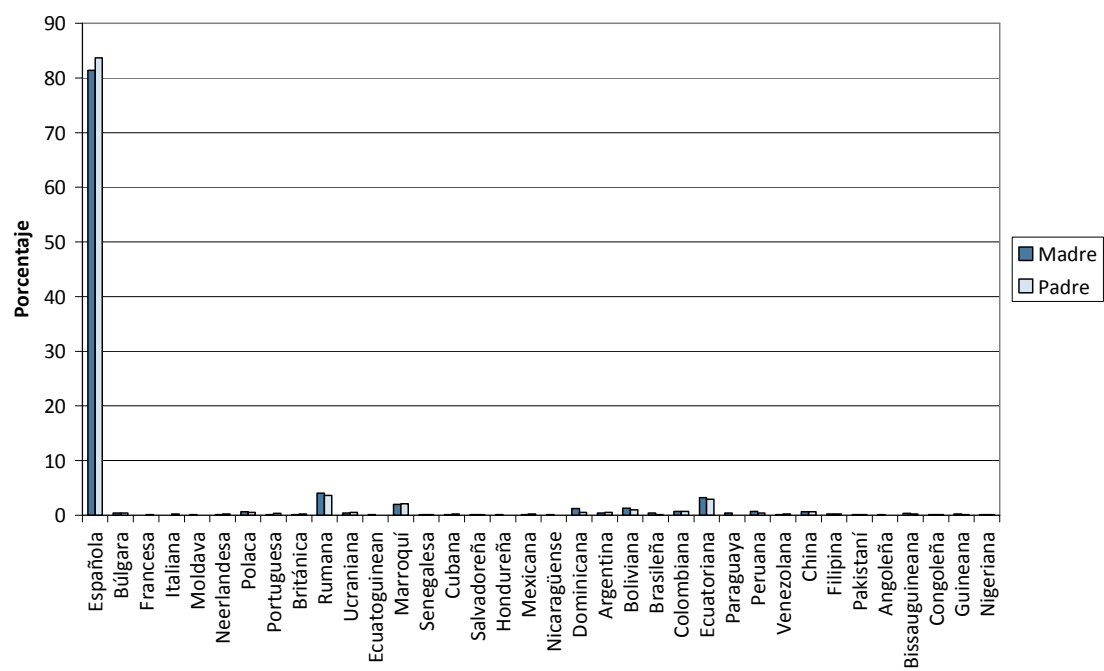
P8B y P47B. Edad de la madre y de padre en el momento del nacimiento de su hijo/a

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
15			1	,1
16	3	,3		
17	2	,2		
18	7	,6		
19	4	,4	1	,1
20	13	1,2	4	,4
21	14	1,3		
22	17	1,5	5	,5
23	11	1,0	8	,8
24	26	2,4	9	,9
25	24	2,2	16	1,6
26	33	3,0	15	1,5
27	42	3,8	25	2,5
28	53	4,8	28	2,8
29	66	6,0	49	4,9
30	81	7,4	74	7,3
31	99	9,0	66	6,6
32	108	9,8	84	8,3
33	94	8,6	91	9,0
34	75	6,8	88	8,7
35	73	6,6	72	7,1
36	90	8,2	70	7,0
37	59	5,4	70	7,0
38	36	3,3	59	5,9
39	26	2,4	40	4,0
40	21	1,9	36	3,6
41	10	,9	26	2,6
42	5	,5	19	1,9
43	4	,4	7	,7
44	2	,2	13	1,3
45	1	,1	8	,8
46			5	,5
47			6	,6
48			4	,4
49			1	,1
51			3	,3
52			3	,3
55			1	,1
Total	1099	100,0	1007	100,0
Perdidos	31		123	

P8B y P47B. Edad de la madre y de padre en el momento del nacimiento de su hijo/a

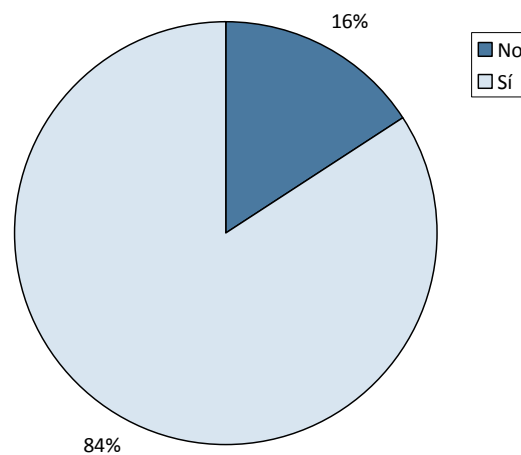
P9r y P48r. Nacionalidad de la madre y del padre

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Española	907	81,4	853	83,7
Búlgara	5	,4	4	,4
Francesa			1	,1
Italiana			2	,2
Moldava	1	,1		
Neerlandesa	1	,1	2	,2
Polaca	7	,6	5	,5
Portuguesa	1	,1	3	,3
Británica	1	,1	2	,2
Rumana	45	4,0	37	3,6
Ucraniana	5	,4	5	,5
Ecuatoguineana	1	,1		
Marroquí	22	2,0	21	2,1
Senegalesa	1	,1	1	,1
Cubana	1	,1	2	,2
Salvadoreña	1	,1	1	,1
Hondureña	1	,1		
Mexicana	1	,1	2	,2
Nicaragüense	1	,1		
Dominicana	13	1,2	5	,5
Argentina	5	,4	5	,5
Boliviana	14	1,3	10	1,0
Brasileña	4	,4	1	,1
Colombiana	8	,7	7	,7
Ecuatoriana	36	3,2	30	2,9
Paraguaya	5	,4		
Peruana	8	,7	4	,4
Venezolana	1	,1	2	,2
China	7	,6	6	,6
Filipina	2	,2	2	,2
Pakistaní	1	,1	1	,1
Angoleña	1	,1		
Bissauguineana	3	,3	2	,2
Congoleña	1	,1	1	,1
Guineana	2	,2	1	,1
Nigeriana	1	,1	1	,1
Total	1114	100,0	1019	100,0
Perdidos	16		111	



P10. ¿Dio usted el pecho a su bebé?**(pregunta sólo para la madre)**

	Frecuencia	Porcentaje
No	175	15,8
Sí	932	84,2
Total	1107	100,0
Perdidos	23	



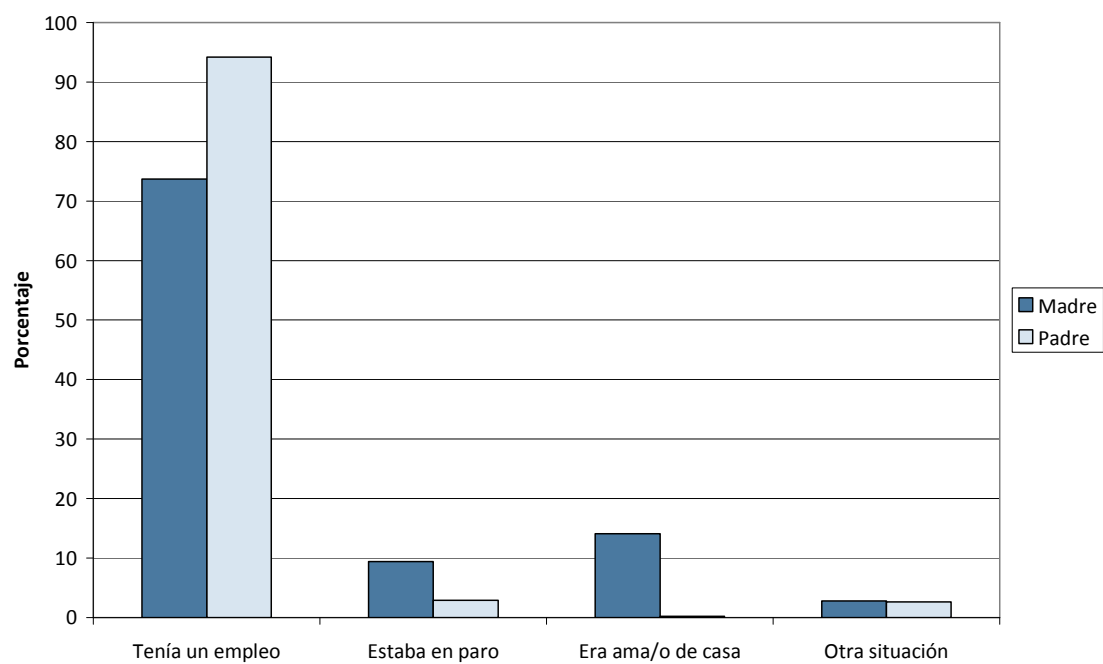
P10B. Aproximadamente, ¿durante cuántas semanas dio usted el pecho a su bebé?
(pregunta sólo para la madre)

	Frecuencia	Porcentaje
1	4	,4
2	12	1,3
3	17	1,8
4	37	4,0
5	15	1,6
6	21	2,2
7	7	,7
8	40	4,3
9	3	,3
10	18	1,9
12	89	9,5
13	1	,1
14	13	1,4
15	7	,7
16	97	10,4
17	8	,9
18	22	2,4
19	1	,1
20	66	7,1
21	8	,9
22	10	1,1
24	76	8,1
25	23	2,5
26	15	1,6
27	1	,1
28	27	2,9
29	1	,1
30	40	4,3
32	31	3,3
34	3	,3
35	11	1,2
36	27	2,9
38	4	,4
40	25	2,7
41	1	,1
42	1	,1
44	4	,4
45	3	,3
48	12	1,3
49	2	,2
50	13	1,4
52	22	2,4
54	3	,3
55	3	,3
56	8	,9

60	6	,6
64	3	,3
65	3	,3
70	6	,6
72	7	,7
74	1	,1
78	5	,5
80	7	,7
84	2	,2
86	1	,1
88	1	,1
96	7	,7
104	15	1,6
106	1	,1
108	1	,1
110	1	,1
120	1	,1
130	2	,2
136	1	,1
140	1	,1
144	2	,2
156	5	,5
168	1	,1
180	1	,1
234	2	,2
250	1	,1
Total	936	100,0
Perdidos	194	

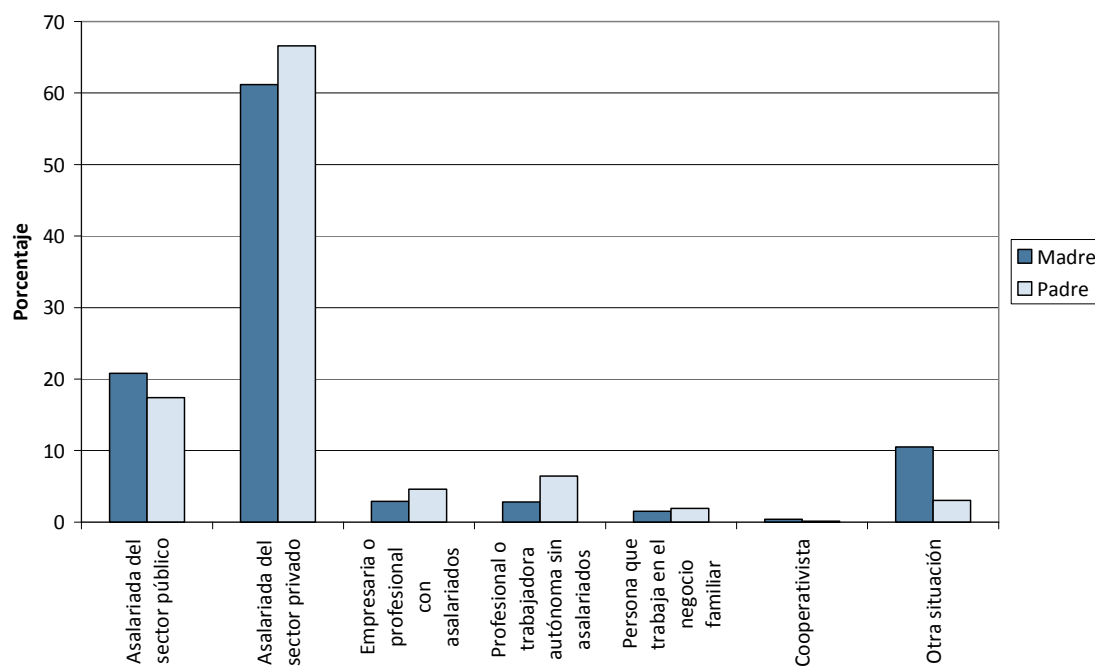
P11 y P49. ¿En qué situación laboral se encontraba usted en el momento del nacimiento de su hijo/a?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tenía un empleo	825	73,7	967	94,2
Estaba en paro	105	9,4	30	2,9
Era ama/o de casa	158	14,1	2	,2
Otra situación	31	2,8	27	2,6
Total	1119	100,0	1026	100,0
Perdidos	11		104	



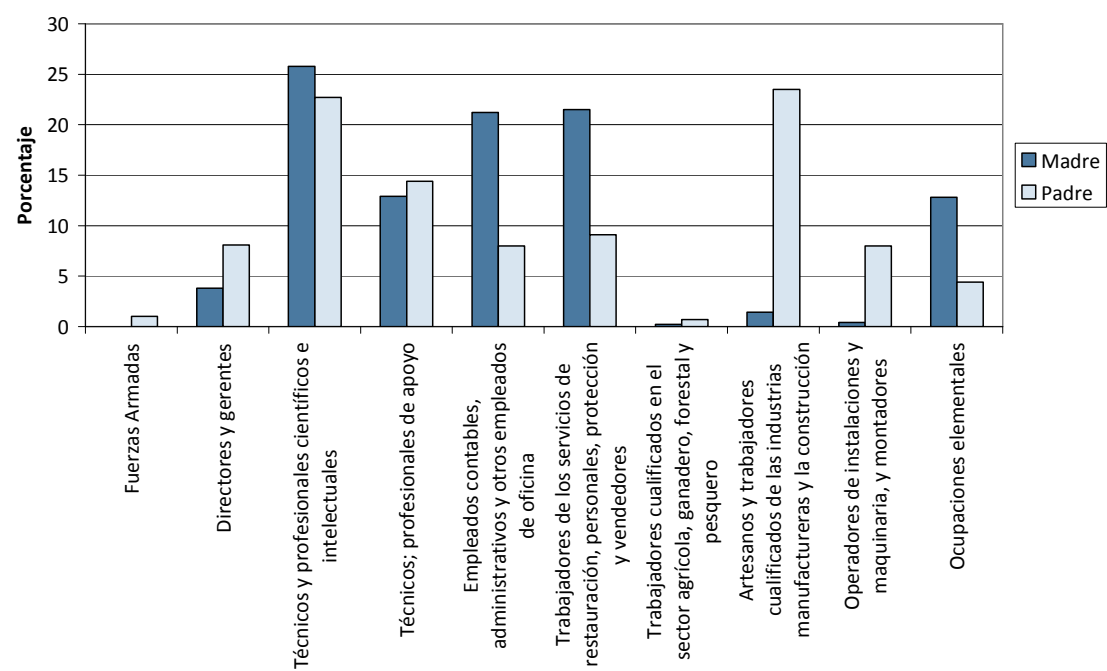
P12 y P50. Si tenía un empleo en el momento de tener a su hijo(a), ¿en qué situación profesional se encontraba usted?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Asalariada del sector público	186	20,8	172	17,4
Asalariada del sector privado	548	61,2	660	66,6
Empresaria o profesional con asalariados	26	2,9	46	4,6
Profesional o trabajadora autónoma sin asalariados	25	2,8	63	6,4
Persona que trabaja en el negocio familiar	13	1,5	19	1,9
Cooperativista	4	,4	1	,1
Otra situación	94	10,5	30	3,0
Total	896	100,0	991	100,0
Perdidos	234		139	



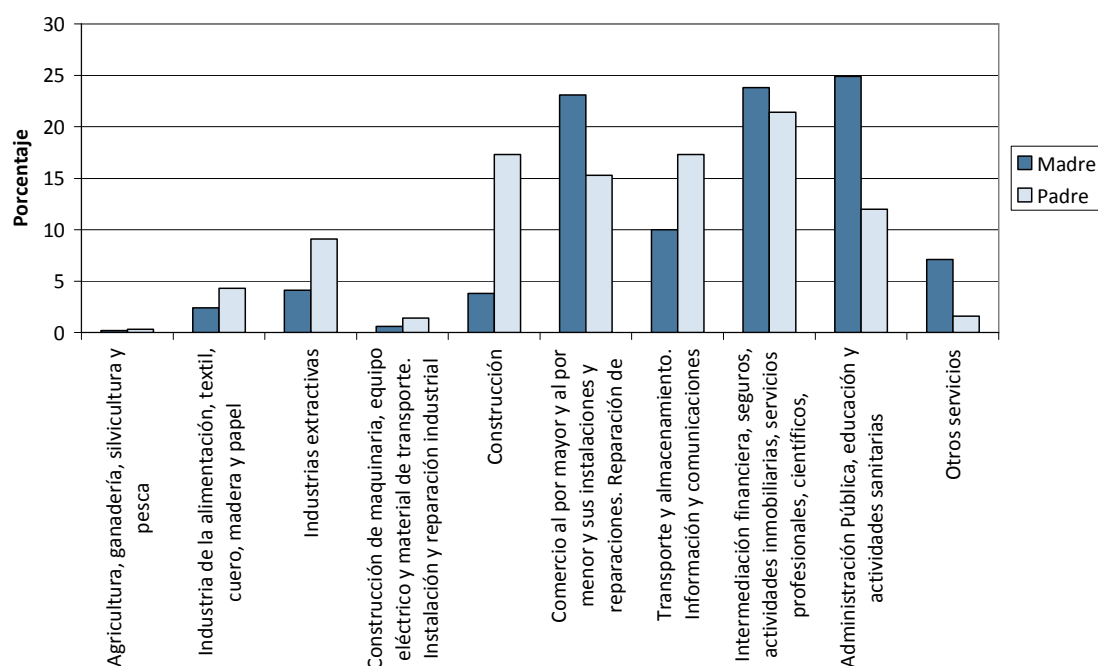
P13r y P51r. ¿Cuál era la ocupación o profesión que desempeñaba en su empleo principal?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fuerzas Armadas			10	1,0
Directores y gerentes	35	3,8	79	8,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	236	25,8	221	22,7
Técnicos; profesionales de apoyo	118	12,9	140	14,4
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	194	21,2	78	8,0
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	197	21,5	88	9,1
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2	,2	7	,7
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	13	1,4	228	23,5
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	4	,4	78	8,0
Ocupaciones elementales	117	12,8	43	4,4
Total	916	100,0	972	100,0
Perdidos	214		158	



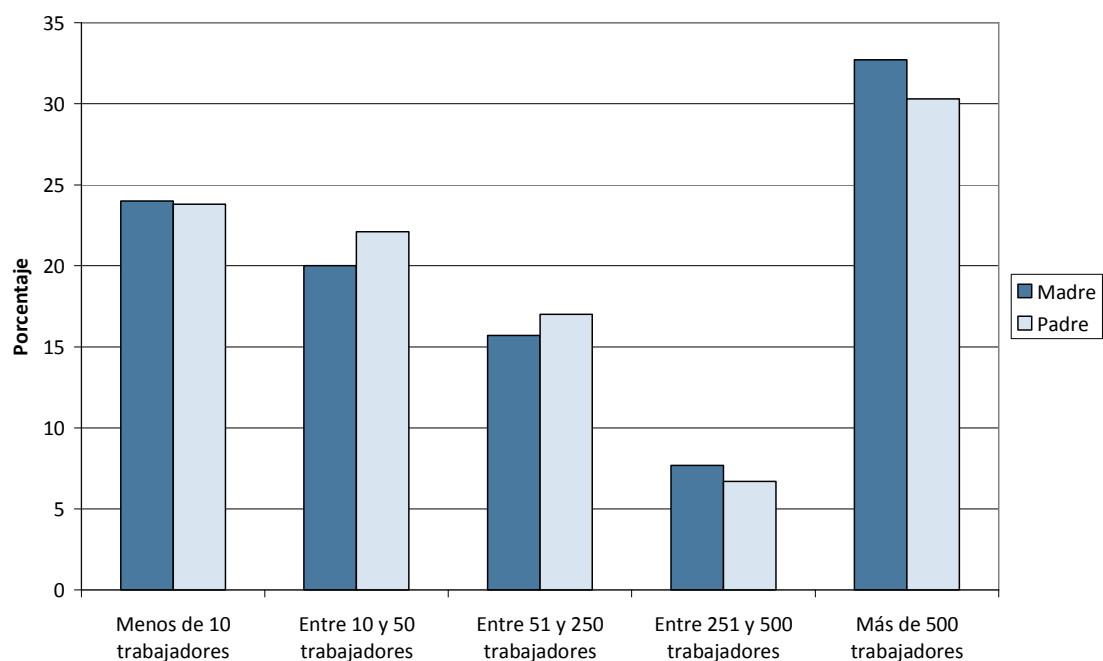
P14r y P52r. ¿Cuál era la actividad económica de la empresa u organización en la que trabajaba?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2	,2	3	,3
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	20	2,4	39	4,3
Industrias extractivas	34	4,1	82	9,1
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	5	,6	13	1,4
Construcción	32	3,8	156	17,3
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	193	23,1	138	15,3
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	84	10,0	156	17,3
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos...	199	23,8	193	21,4
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	208	24,9	108	12,0
Otros servicios	59	7,1	14	1,6
Total	836	100,0	902	100,0
Perdidos	294		228	



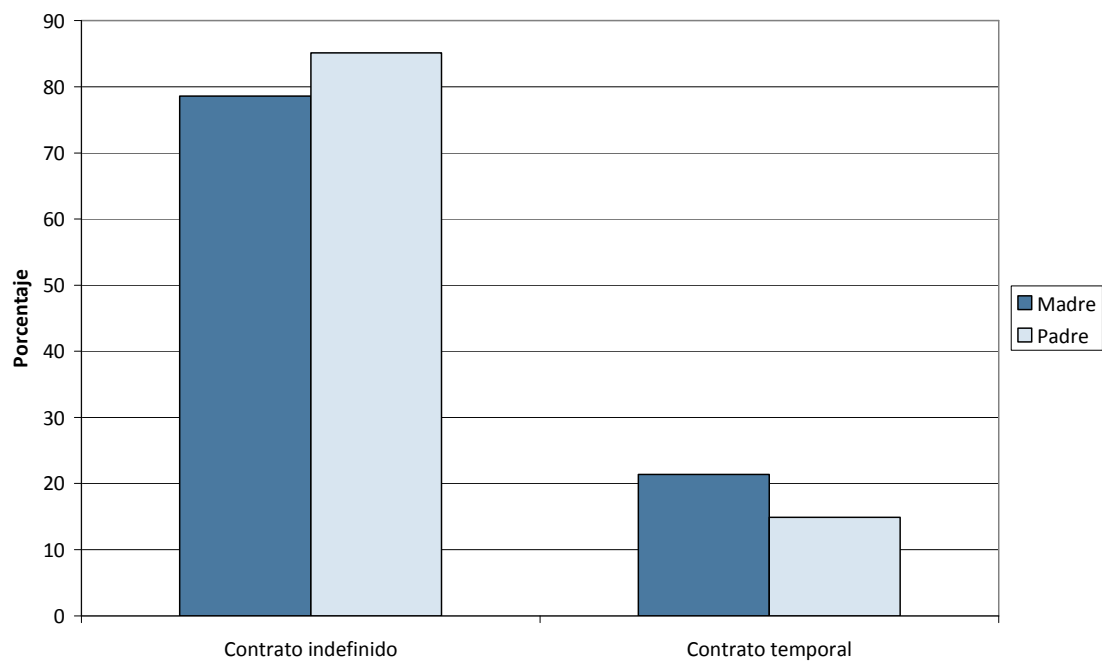
P15 y P53. Aproximadamente, ¿qué número de empleados tenía la empresa u organización en la que trabajaba usted?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 10 trabajadores	213	24,0	233	23,8
Entre 10 y 50 trabajadores	178	20,0	217	22,1
Entre 51 y 250 trabajadores	139	15,7	167	17,0
Entre 251 y 500 trabajadores	68	7,7	66	6,7
Más de 500 trabajadores	290	32,7	297	30,3
Total	888	100,0	980	100,0
Perdidos	242		150	



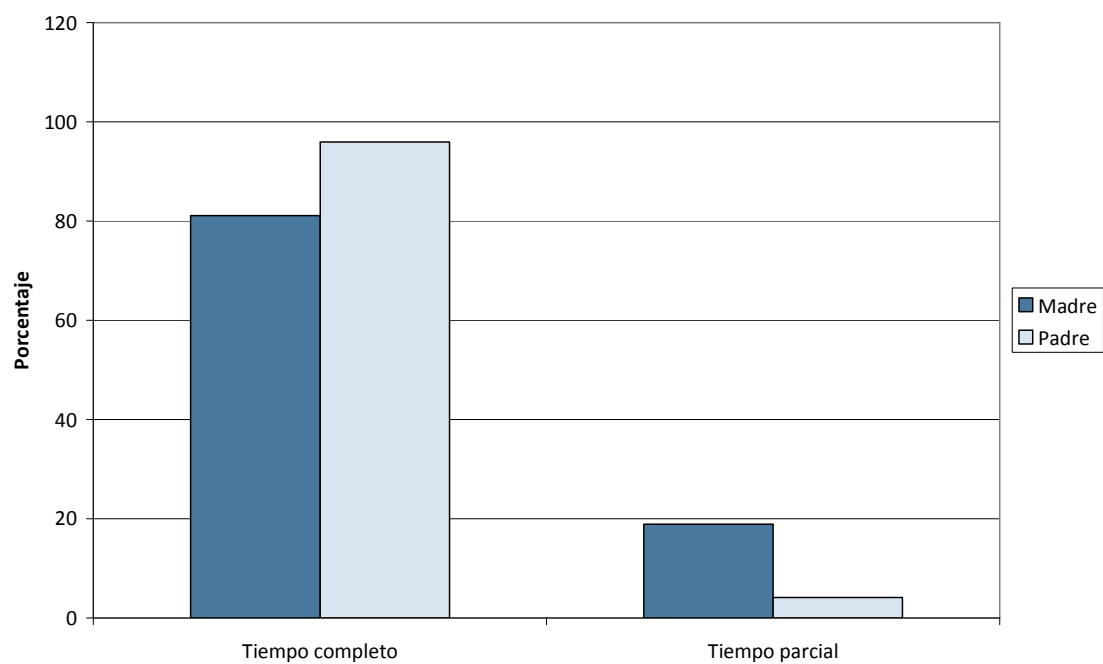
P16 y P54. Si era usted asalariada/o, ¿qué tipo de contrato o relación laboral tenía? ¿Era un contrato de duración indefinida o temporal?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Contrato indefinido	681	78,6	772	85,1
Contrato temporal	185	21,4	135	14,9
Total	866	100,0	907	100,0
Perdidos	264		223	



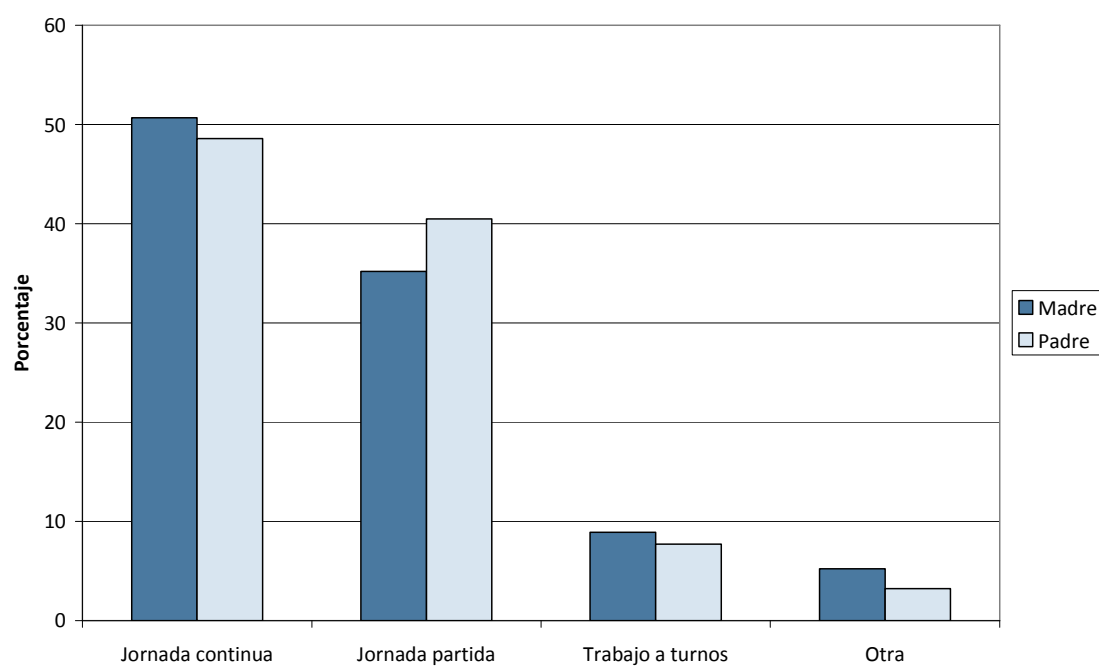
P17 y P55. ¿Qué tipo de dedicación tenía en su puesto de trabajo?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	732	81,1	909	95,9
Tiempo parcial	171	18,9	39	4,1
Total	903	100,0	948	100,0
Perdidos	227		182	



P18 y P56. ¿Qué tipo de jornada tenía en su puesto de trabajo?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Jornada continua	466	50,7	486	48,6
Jornada partida	324	35,2	405	40,5
Trabajo a turnos	82	8,9	77	7,7
Otra	48	5,2	32	3,2
Total	920	100,0	1000	100,0
Perdidos	210		130	

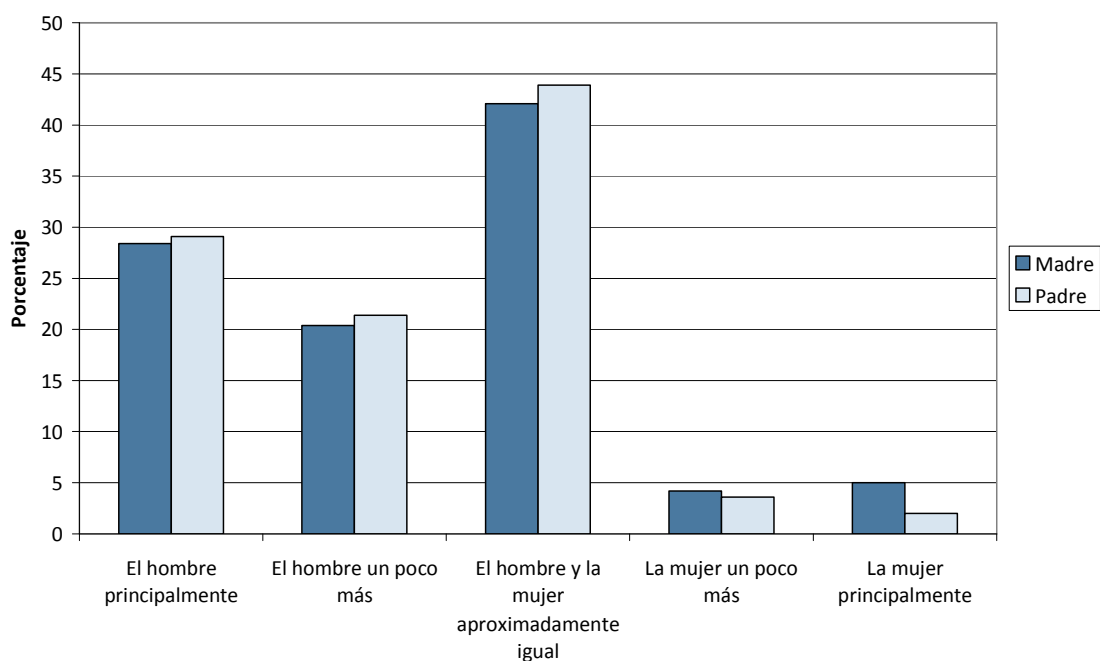


P19 y P57. Aproximadamente, ¿de cuántas horas era su jornada laboral semanal?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
4	4	,5		
6	2	,2		
8	5	,6	1	,1
10	9	1,1	8	,8
11			1	,1
12	4	,5	4	,4
14	1	,1		
15	3	,4		
16	3	,4		
17,5	1	,1		
18	4	,5		
20	27	3,2	6	,6
24	5	,6		
25	25	3,0	4	,4
25,5	2	,2		
26	2	,2		
26,5	1	,1		
27	1	,1		
27,5	1	,1		
28	2	,2		
30	51	6,1	9	,9
32,5	2	,2		
33	1	,1	1	,1
34	2	,2		
35	104	12,5	54	5,7
36	8	1,0	3	,3
36,5			1	,1
37	18	2,2	11	1,2
37,3	3	,4	1	,1
37,5	11	1,3	23	2,4
38	9	1,1	19	2,0
38,5	2	,2		
39	14	1,7	8	,8
39,5	1	,1		
40	380	45,7	516	54,3
41	3	,4	3	,3
42	19	2,3	12	1,3
42,5	2	,2		
43	6	,7	3	,3
44	4	,5	1	,1
45	28	3,4	63	6,6
46	2	,2	3	,3
47			1	,1
48	9	1,1	20	2,1
49	1	,1	2	,2
50	16	1,9	85	8,9
51			1	,1
52	1	,1	3	,3
53	1	,1	1	,1
54	4	,5	2	,2
55	2	,2	12	1,3
56	6	,7	4	,4
57	1	,1	1	,1
59	1	,1		
60	10	1,2	41	4,3
63			1	,1
65	1	,1	5	,5
66	1	,1	2	,2
67			1	,1
70	2	,2	9	,9
72	2	,2	1	,1
77	1	,1		
80			1	,1
84			1	,1
85			1	,1
Total	831	100,0	950	100,0
Perdidos	299		180	

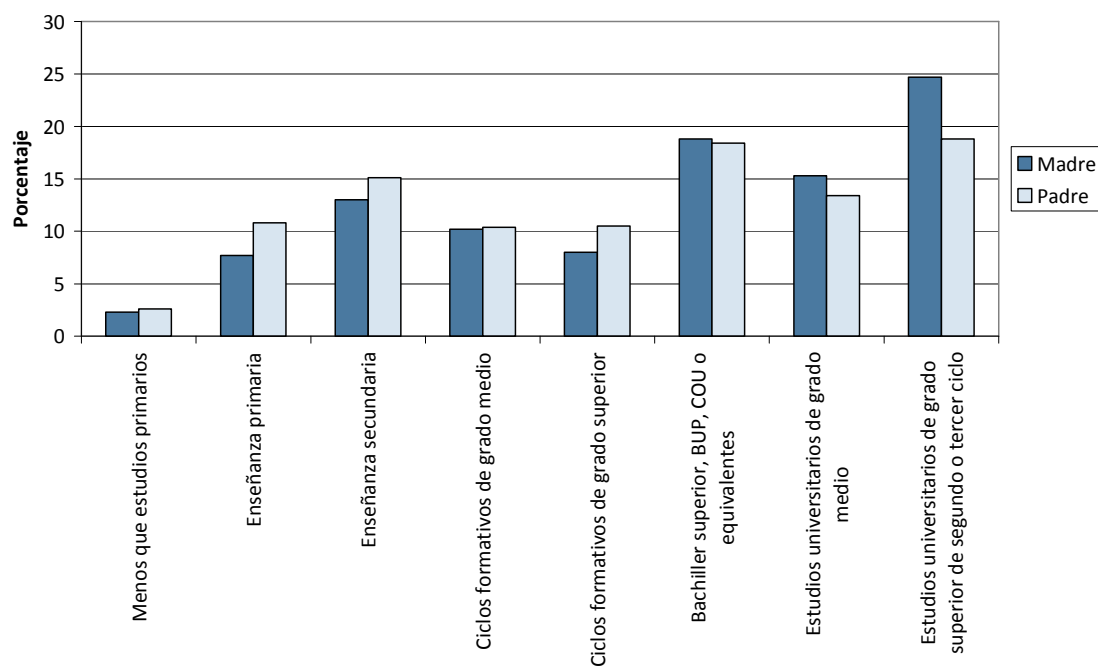
P20 y P58. ¿Quién tenía principalmente la responsabilidad de obtener los ingresos de su hogar, antes del nacimiento de su hijo/a?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
El hombre principalmente	314	28,4	295	29,1
El hombre un poco más	226	20,4	217	21,4
El hombre y la mujer aproximadamente igual	466	42,1	446	43,9
La mujer un poco más	46	4,2	37	3,6
La mujer principalmente	55	5,0	20	2,0
Total	1107	100,0	1015	100,0
Perdidos	23		115	



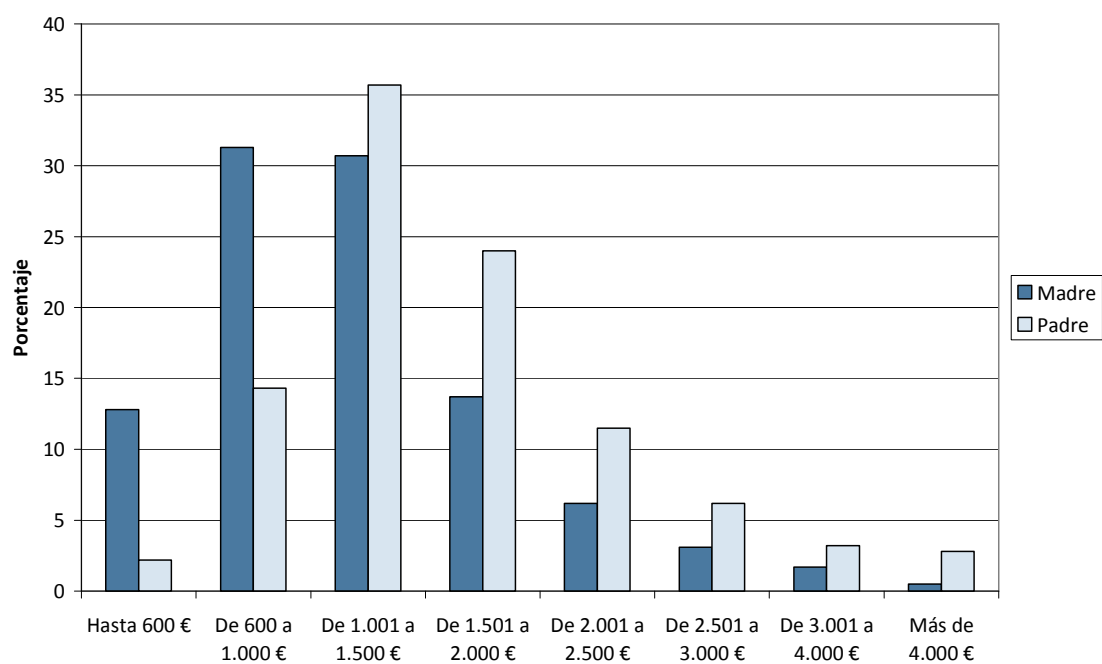
P21 y P59. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado usted?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos que estudios primarios	26	2,3	26	2,6
Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, EGB, certificado de escolaridad o equivalentes)	86	7,7	110	10,8
Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB o equivalentes)	144	13,0	153	15,1
Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)	113	10,2	105	10,4
Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)	89	8,0	106	10,5
Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes	209	18,8	187	18,4
Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica)	170	15,3	136	13,4
Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Licenciatura, Ingeniería, Doctorado)	274	24,7	191	18,8
Total	1111	100,0	1014	100,0
Perdidos	19		116	



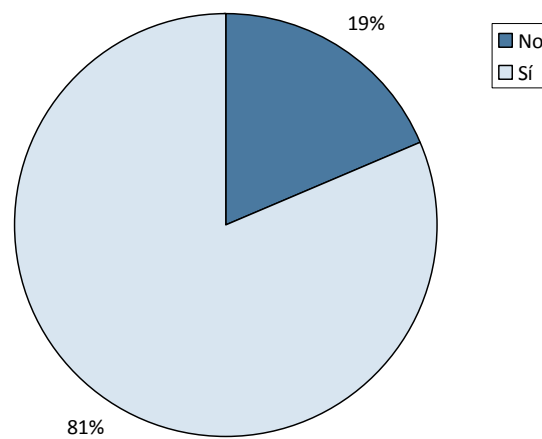
P22 y P60. ¿Cuáles eran sus ingresos personales netos mensuales en el momento del nacimiento del niño/a? (ingresos por todos los conceptos)

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 600 €	125	12,8	22	2,2
De 600 a 1.000 €	305	31,3	143	14,3
De 1.001 a 1.500 €	299	30,7	357	35,7
De 1.501 a 2.000 €	134	13,7	240	24,0
De 2.001 a 2.500 €	60	6,2	115	11,5
De 2.501 a 3.000 €	30	3,1	62	6,2
De 3.001 a 4.000 €	17	1,7	32	3,2
Más de 4.000 €	5	,5	28	2,8
Total	975	100,0	999	100,0
Perdidos	155		131	



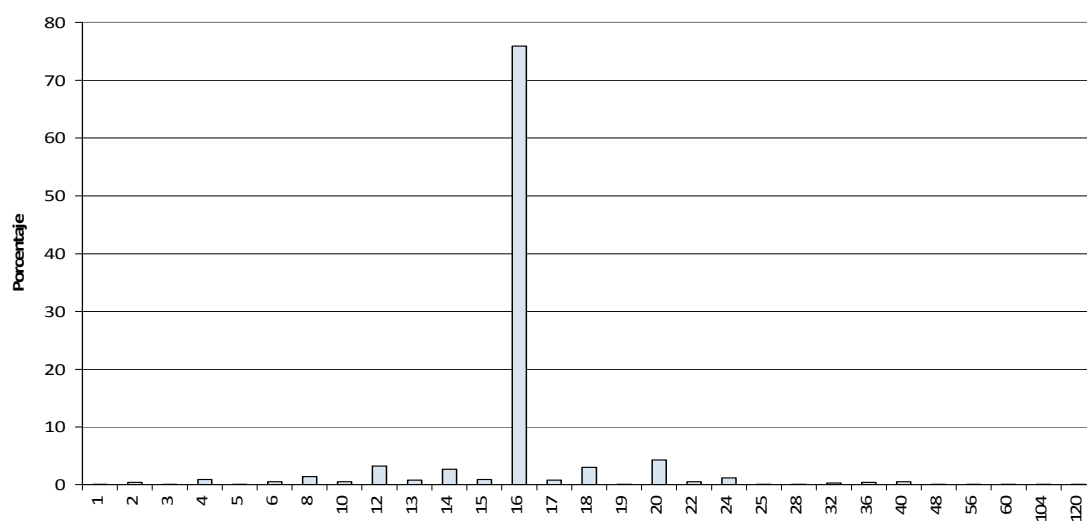
P23. ¿Utilizó el permiso de maternidad?**(pregunta sólo para la madre)**

	Frecuencia	Porcentaje
No	174	18,6
Sí	762	81,4
Total	936	100,0
Perdidos	194	



P23B. ¿Cuántas semanas utilizó el permiso de maternidad? (pregunta sólo para la madre)

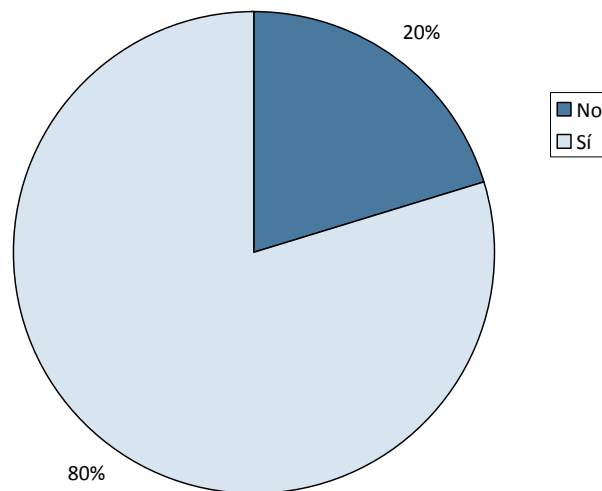
	Frecuencia	Porcentaje
1	1	,1
2	3	,4
3	1	,1
4	7	,9
5	1	,1
6	4	,5
8	10	1,4
10	4	,5
12	24	3,2
13	6	,8
14	20	2,7
15	7	,9
16	562	75,9
17	6	,8
18	22	3,0
19	1	,1
20	32	4,3
22	4	,5
24	9	1,2
25	1	,1
28	1	,1
32	2	,3
36	3	,4
40	4	,5
48	1	,1
56	1	,1
60	1	,1
104	1	,1
120	1	,1
Total	740	100,0
Perdidos	390	



P61. En el momento de nacer su hijo/a, ¿se tomó usted el permiso por nacimiento de 2 días?

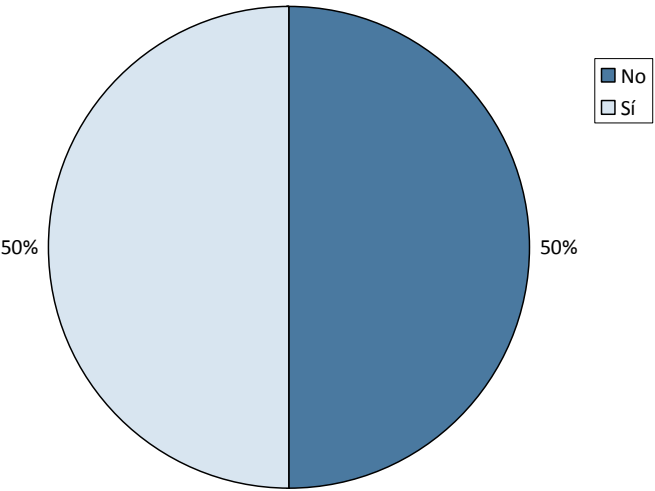
(pregunta sólo para el padre)

	Frecuencia	Porcentaje
No	203	20,3
Sí	798	79,7
Total	1001	100,0
Perdidos	129	



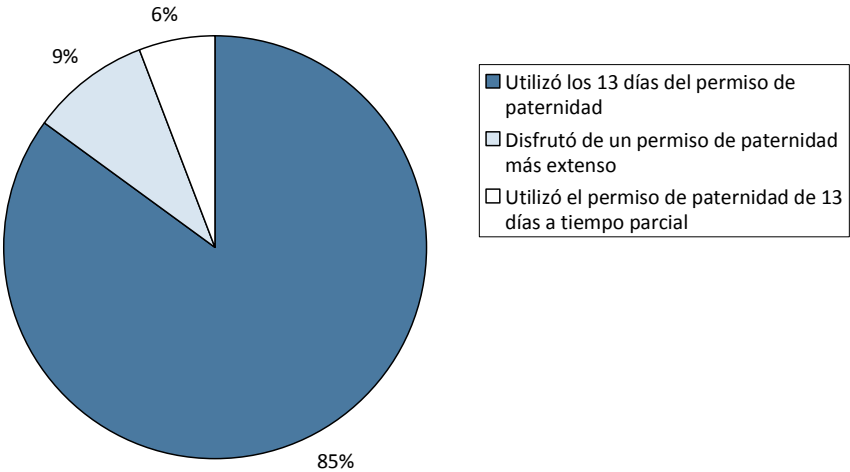
P62. Además, ¿se tomó usted el permiso de paternidad?
(pregunta sólo para el padre)

	Frecuencia	Porcentaje
No	380	50,1
Sí	379	49,9
Total	759	100,0
Perdidos	371	



P63. ¿Qué tipo de permiso de paternidad se tomó?
(pregunta sólo para el padre)

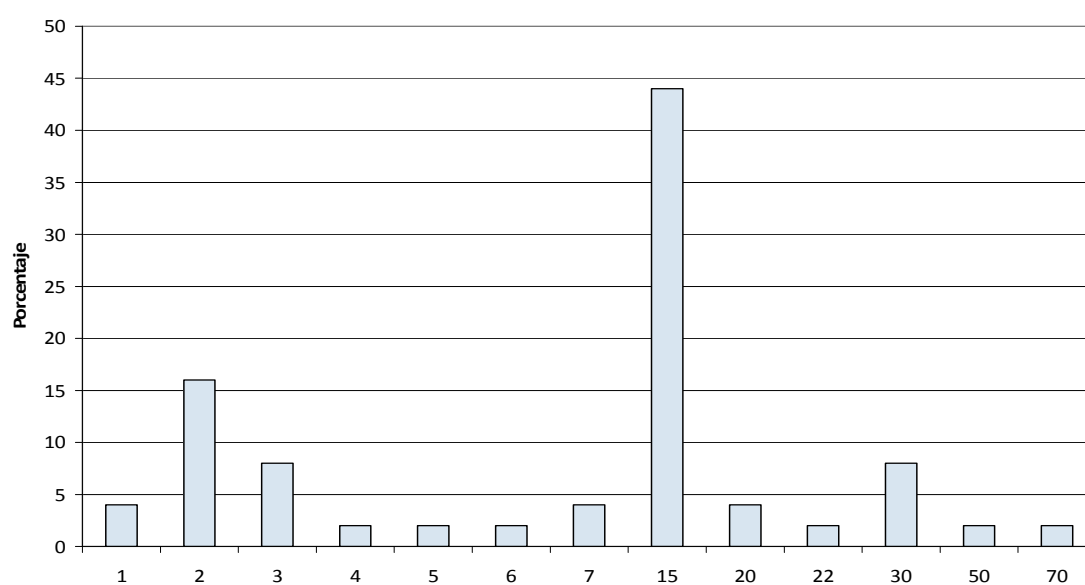
	Frecuencia	Porcentaje
Utilizó los 13 días del permiso de paternidad	402	85,0
Disfrutó de un permiso de paternidad más extenso	44	9,3
Utilizó el permiso de paternidad de 13 días a tiempo parcial	27	5,7
Total	473	100,0
Perdidos	657	



P63B. Si usted disfrutó de un permiso de paternidad más extenso, ¿cuántos días duró?

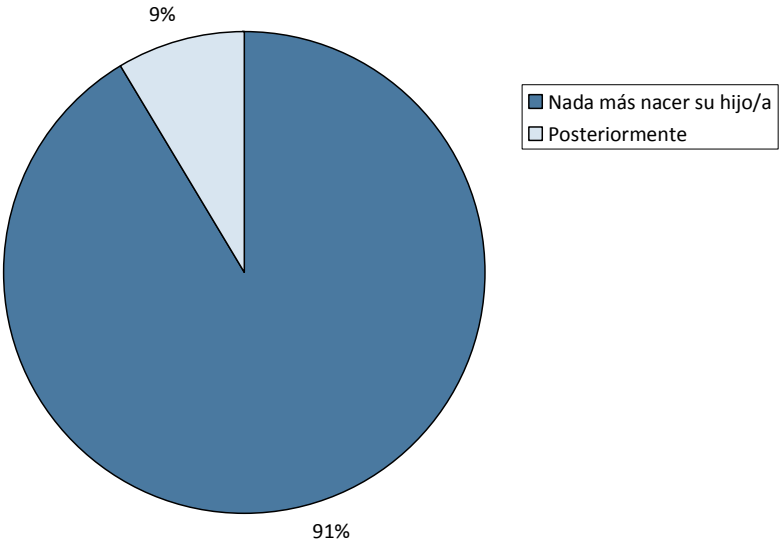
(pregunta sólo para el padre)

	Frecuencia	Porcentaje
1	2	4,0
2	8	16,0
3	4	8,0
4	1	2,0
5	1	2,0
6	1	2,0
7	2	4,0
15	22	44,0
20	2	4,0
22	1	2,0
30	4	8,0
50	1	2,0
70	1	2,0
Total	50	100,0
Perdidos	1080	



P64. ¿Cuándo se tomó usted el permiso de paternidad?
(pregunta sólo para el padre)

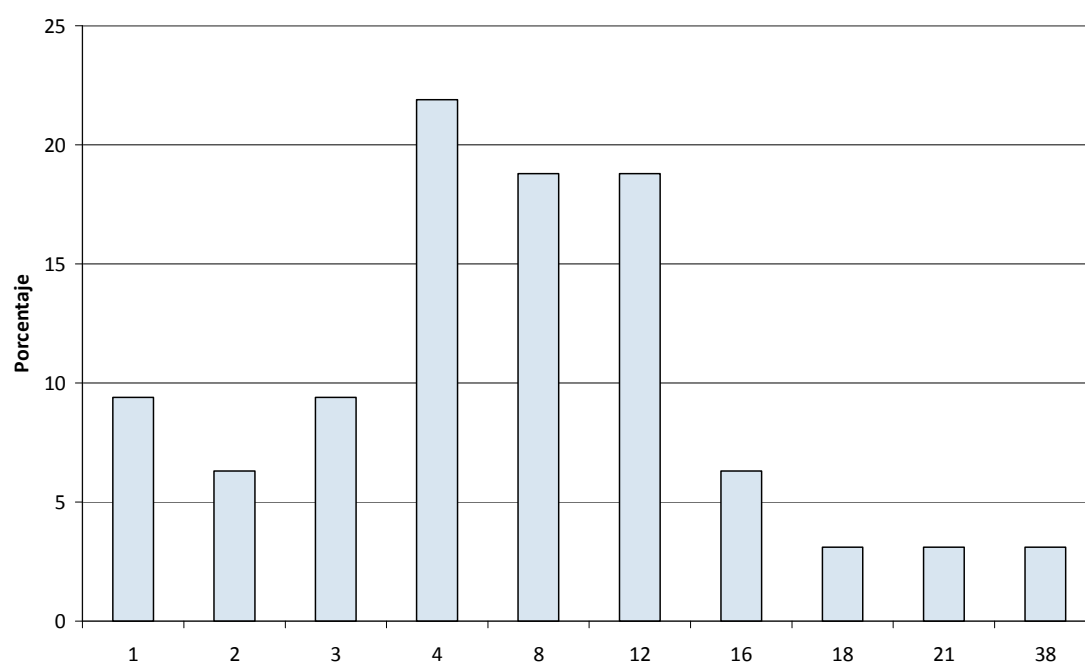
	Frecuencia	Porcentaje
Nada más nacer su hijo/a	454	91,5
Posteriormente	42	8,5
Total	496	100,0
Perdidos	634	



P64Br. Si usted se tomó el permiso de paternidad posteriormente, ¿cuántas semanas después lo hizo?

(pregunta sólo para el padre)

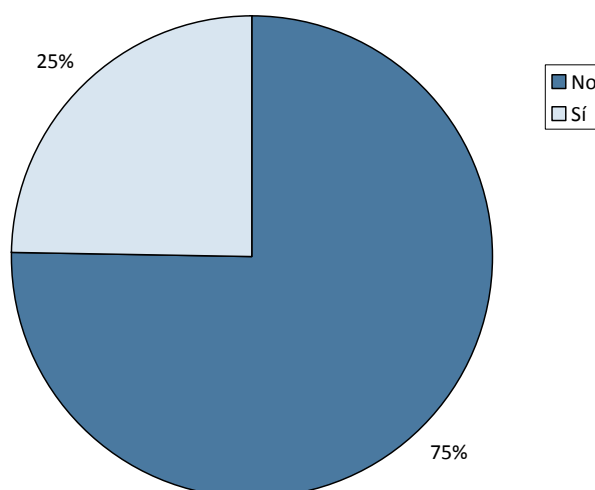
	Frecuencia	Porcentaje
1	3	9,4
2	2	6,3
3	3	9,4
4	7	21,9
8	6	18,8
12	6	18,8
16	2	6,3
18	1	3,1
21	1	3,1
38	1	3,1
Total	32	100,0
Perdidos	1098	



P65. Además de los 2 días del permiso por nacimiento, ¿pudo usted tomarse algunos días de permiso en su empresa al nacer su hijo?

(pregunta sólo para el padre)

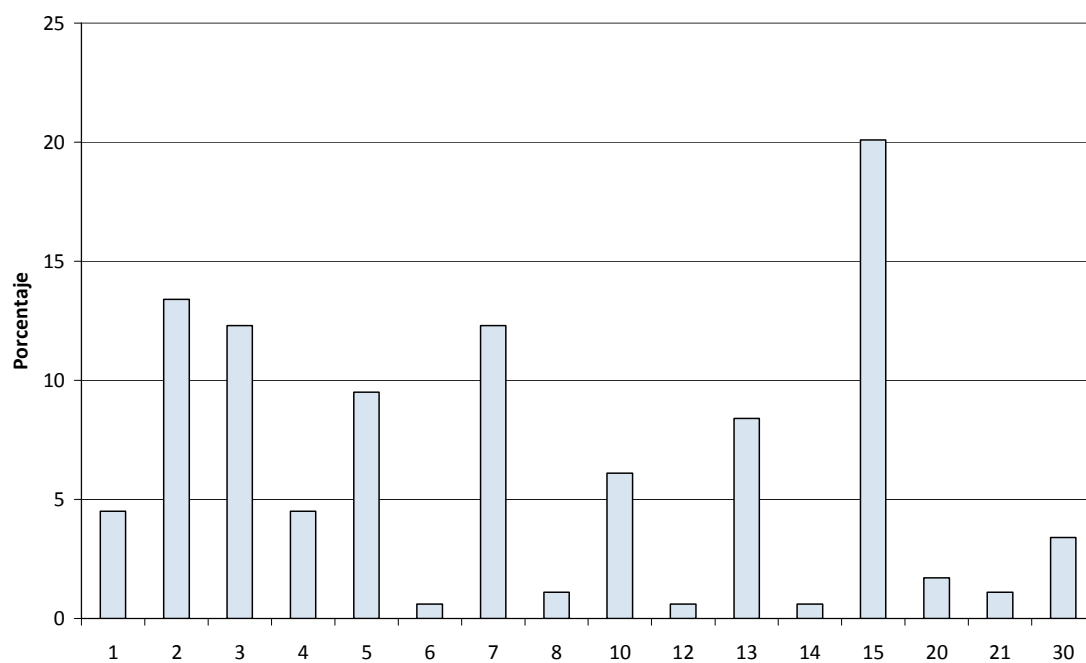
	Frecuencia	Porcentaje
No	531	75,2
Sí	175	24,8
Total	706	100,0
Perdidos	424	



P65B. ¿Cuántos días de permiso pudo tomarse en su empresa al nacer su hijo, además de los 2 días del permiso por nacimiento?

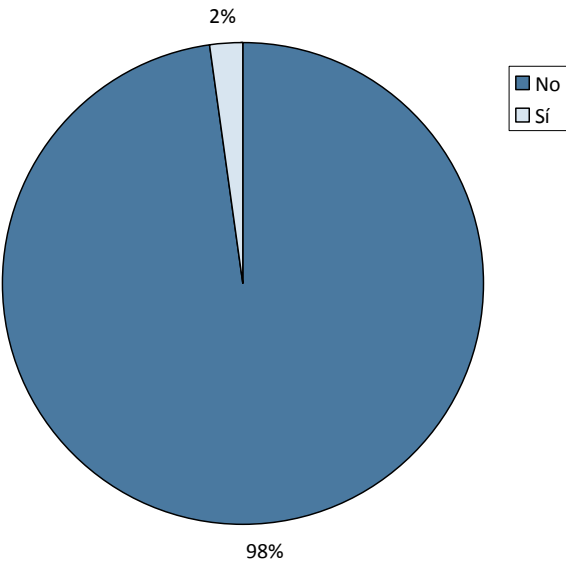
(pregunta sólo para el padre)

	Frecuencia	Porcentaje
1	8	4,5
2	24	13,4
3	22	12,3
4	8	4,5
5	17	9,5
6	1	,6
7	22	12,3
8	2	1,1
10	11	6,1
12	1	,6
13	15	8,4
14	1	,6
15	36	20,1
20	3	1,7
21	2	1,1
30	6	3,4
Total	179	100,0
Perdidos	951	



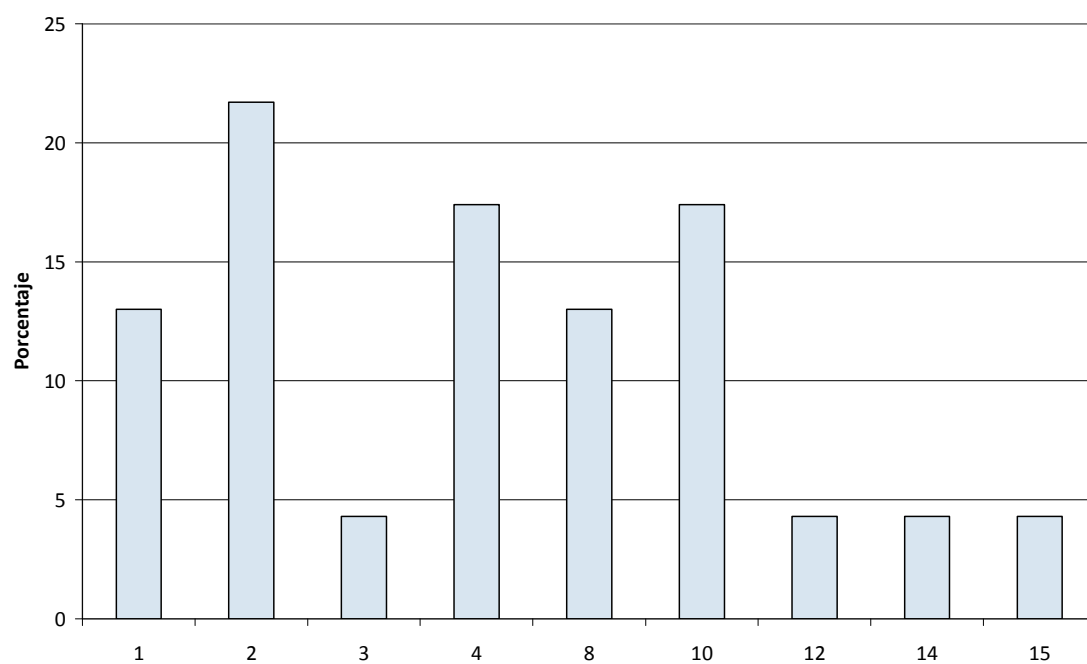
P67. ¿Utilizó una parte del permiso de maternidad de la madre?
(pregunta sólo para el padre)

	Frecuencia	Porcentaje
No	918	97,9
Sí	20	2,1
Total	938	100,0
Perdidos	192	



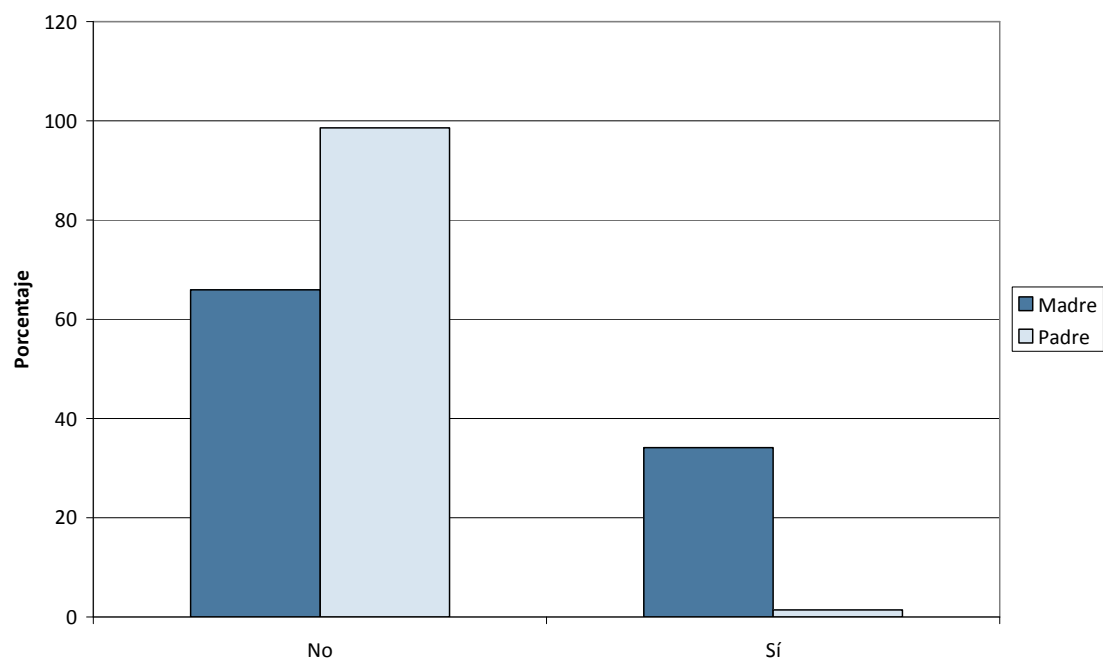
P67B. ¿Cuántas semanas utilizó el permiso de maternidad de la madre?**(pregunta sólo para el padre)**

	Frecuencia	Porcentaje
1	3	13,0
2	5	21,7
3	1	4,3
4	4	17,4
8	3	13,0
10	4	17,4
12	1	4,3
14	1	4,3
15	1	4,3
Total	23	100,0
Perdidos	1107	



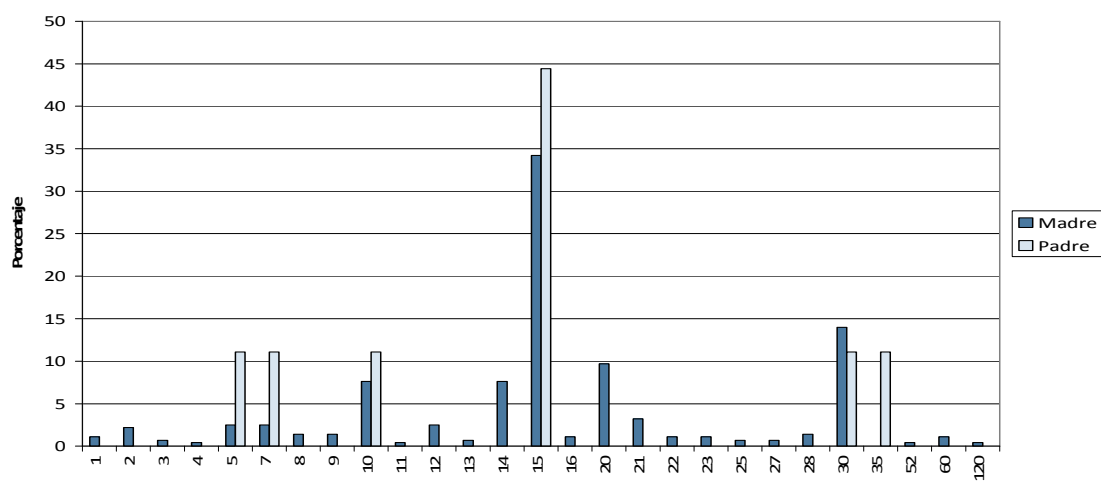
P24 y P68. ¿Consiguió varios días de baja acumulando las horas del permiso de lactancia?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	580	65,9	948	98,6
Sí	300	34,1	13	1,4
Total	880	100,0	961	100,0
Perdidos	250		169	



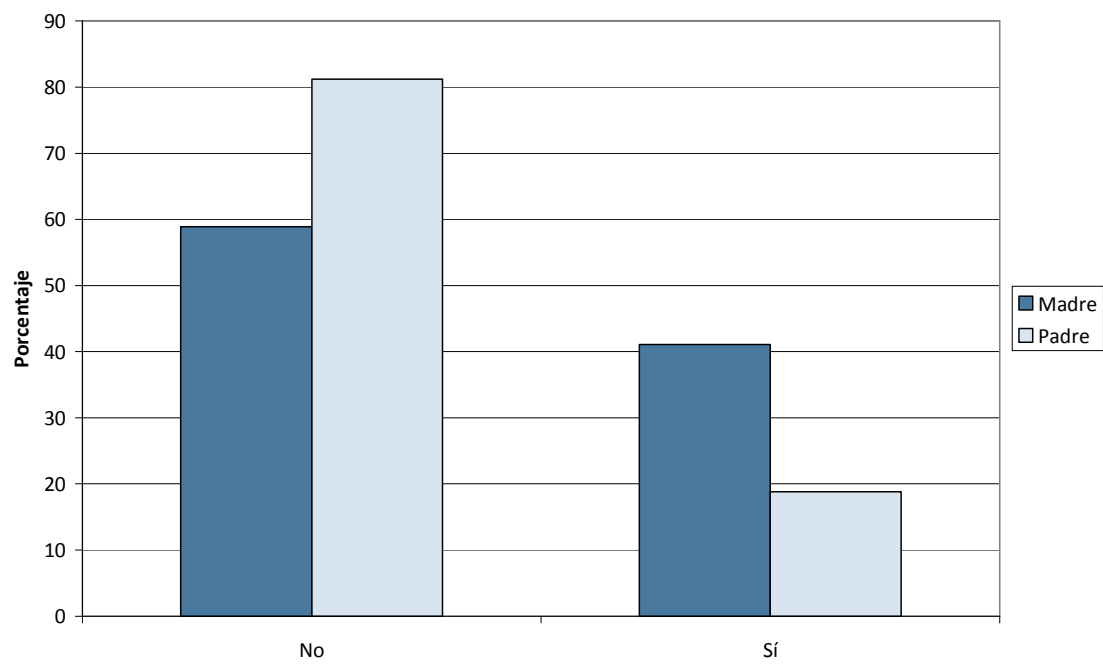
P24B y P68B. ¿Cuántos días consiguió de baja acumulando las horas del permiso de lactancia?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	3	1,1		
2	6	2,2		
3	2	,7		
4	1	,4		
5	7	2,5	1	11,1
7	7	2,5	1	11,1
8	4	1,4		
9	4	1,4		
10	21	7,6	1	11,1
11	1	,4		
12	7	2,5		
13	2	,7		
14	21	7,6		
15	95	34,2	4	44,4
16	3	1,1		
20	27	9,7		
21	9	3,2		
22	3	1,1		
23	3	1,1		
25	2	,7		
27	2	,7		
28	4	1,4		
30	39	14,0	1	11,1
35			1	11,1
52	1	,4		
60	3	1,1		
120	1	,4		
Total	278	100,0	9	100,0
Perdidos	852		1121	



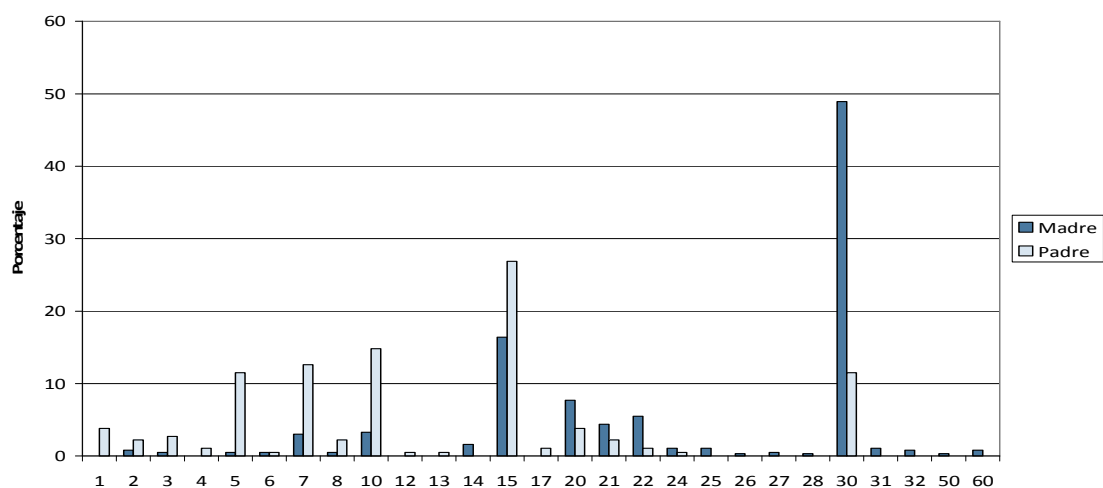
P25 y P66. ¿Aprovechó algunos días de su período de vacaciones para extender el período de baja por nacimiento?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	523	58,9	763	81,2
Sí	365	41,1	177	18,8
Total	888	100,0	940	100,0
Perdidos	242		190	



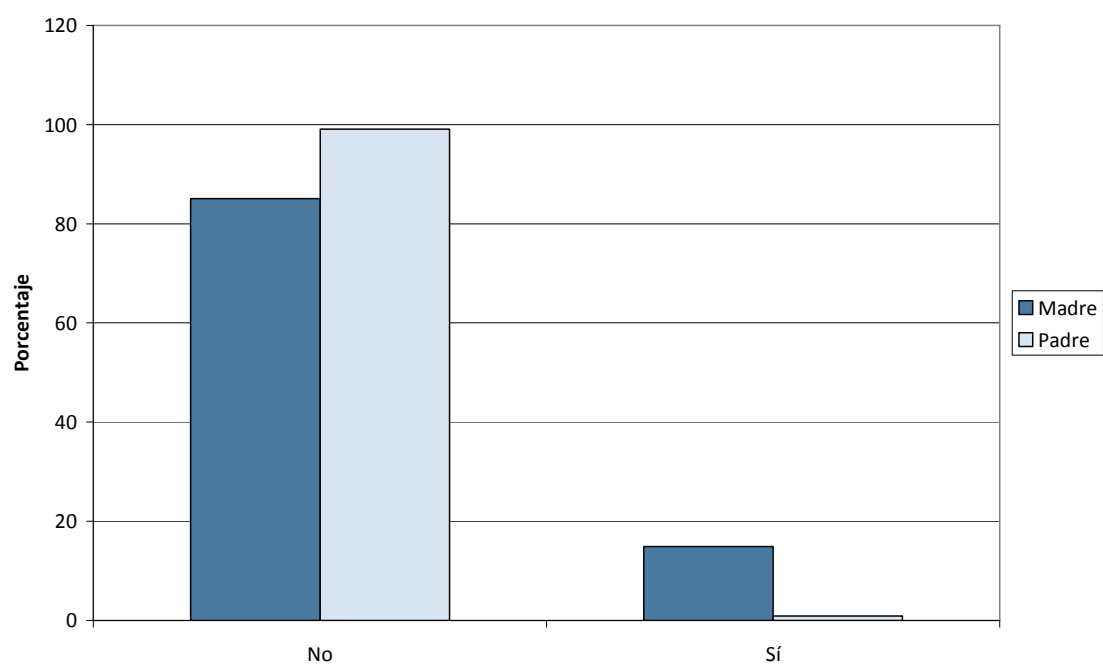
P25B y P66B. ¿Cuántos días aprovechó de su período de vacaciones para extender el período de baja por nacimiento?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1			7	3,8
2	3	,8	4	2,2
3	2	,5	5	2,7
4			2	1,1
5	2	,5	21	11,5
6	2	,5	1	,5
7	11	3,0	23	12,6
8	2	,5	4	2,2
10	12	3,3	27	14,8
12			1	,5
13			1	,5
14	6	1,6		
15	60	16,4	49	26,9
17			2	1,1
20	28	7,7	7	3,8
21	16	4,4	4	2,2
22	20	5,5	2	1,1
24	4	1,1	1	,5
25	4	1,1		
26	1	,3		
27	2	,5		
28	1	,3		
30	179	48,9	21	11,5
31	4	1,1		
32	3	,8		
50	1	,3		
60	3	,8		
Total	366	100,0	182	100,0
Perdidos	764		948	



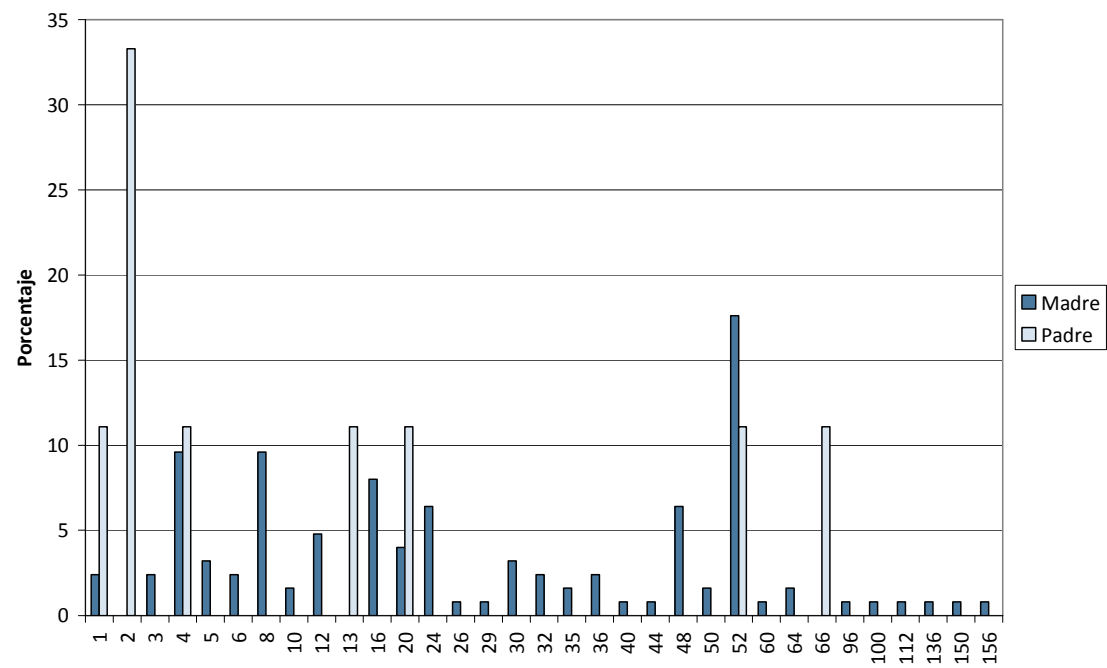
P26 y P69. ¿Se tomó la excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	769	85,1	950	99,1
Sí	135	14,9	9	,9
Total	904	100,0	959	100,0
Perdidos	226		171	



P26B y P69B. ¿Cuántas semanas se tomó de excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años?

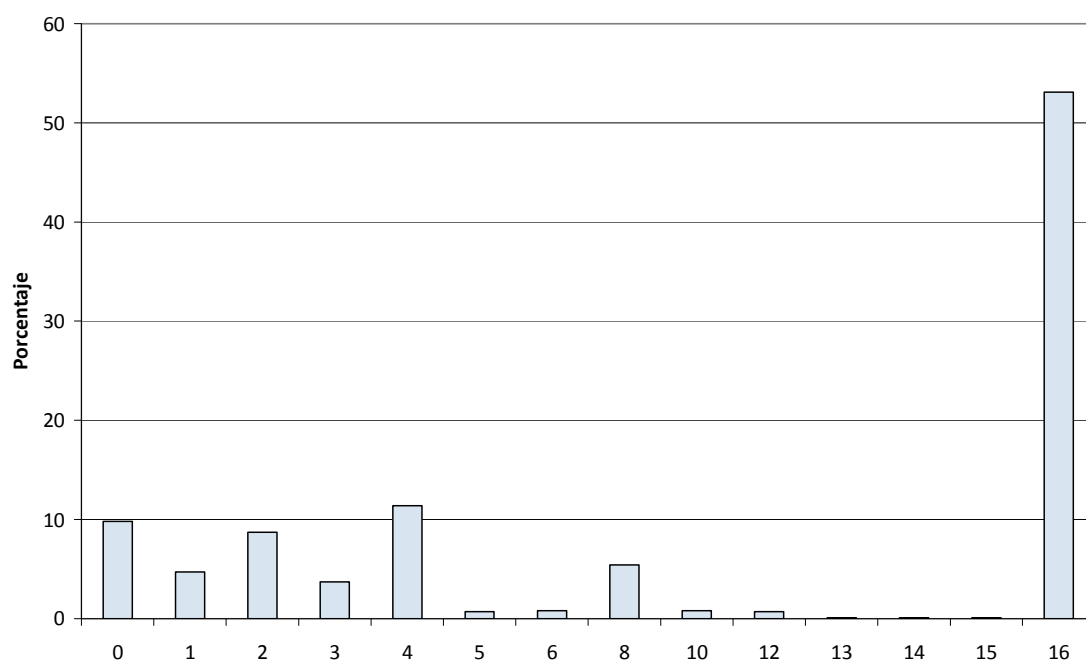
	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	3	2,4	1	11,1
2			3	33,3
3	3	2,4		
4	12	9,6	1	11,1
5	4	3,2		
6	3	2,4		
8	12	9,6		
10	2	1,6		
12	6	4,8		
13			1	11,1
16	10	8,0		
20	5	4,0	1	11,1
24	8	6,4		
26	1	,8		
29	1	,8		
30	4	3,2		
32	3	2,4		
35	2	1,6		
36	3	2,4		
40	1	,8		
44	1	,8		
48	8	6,4		
50	2	1,6		
52	22	17,6	1	11,1
60	1	,8		
64	2	1,6		
66			1	11,1
96	1	,8		
100	1	,8		
112	1	,8		
136	1	,8		
150	1	,8		
156	1	,8		
Total	125	100,0	9	100,0
Perdidos	1005		1121	



P70. En el caso de que en el momento de tener a su hijo hubiera existido un permiso legal de paternidad tan largo como el de maternidad (16 semanas), ¿cuántas semanas de permiso de paternidad se habría tomado usted tras el nacimiento de su hijo/a?

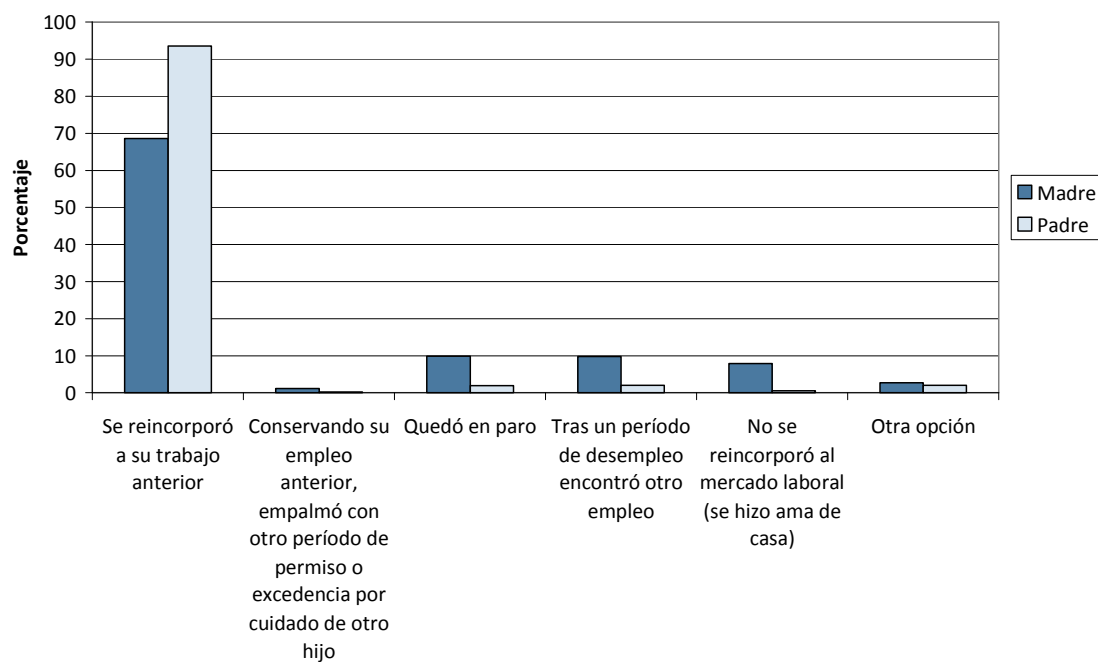
(pregunta sólo para el padre)

	Frecuencia	Porcentaje
0	75	9,8
1	36	4,7
2	67	8,7
3	28	3,7
4	87	11,4
5	5	,7
6	6	,8
8	41	5,4
10	6	,8
12	5	,7
13	1	,1
14	1	,1
15	1	,1
16	407	53,1
Total	766	100,0
Perdidos	364	



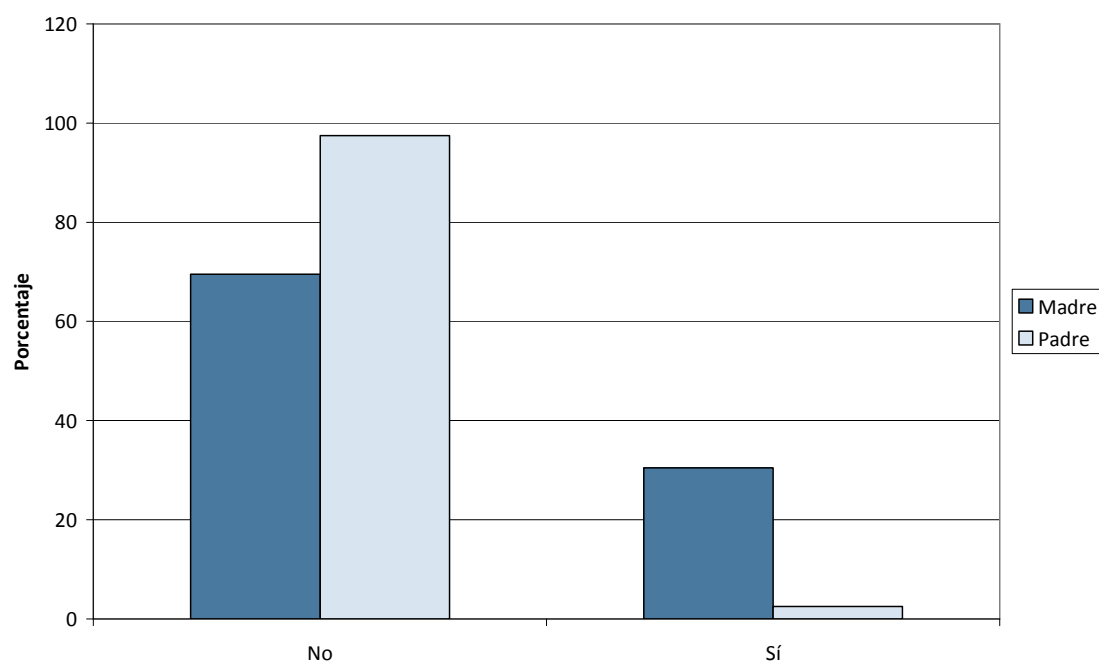
P27 y P71. Al finalizar el período de baja por nacimiento...

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Se reincorporó a su trabajo anterior	675	68,6	802	93,5
Conservando su empleo anterior, empalmó con otro período de permiso o excedencia por cuidado de otro hijo	11	1,1	2	,2
Quedó en paro	97	9,9	16	1,9
Tras un período de desempleo encontró otro empleo	96	9,8	17	2,0
No se reincorporó al mercado laboral (se hizo ama de casa)	78	7,9	4	,5
Otra opción	27	2,7	17	2,0
Total	984	100,0	858	100,0
Perdidos	146		272	



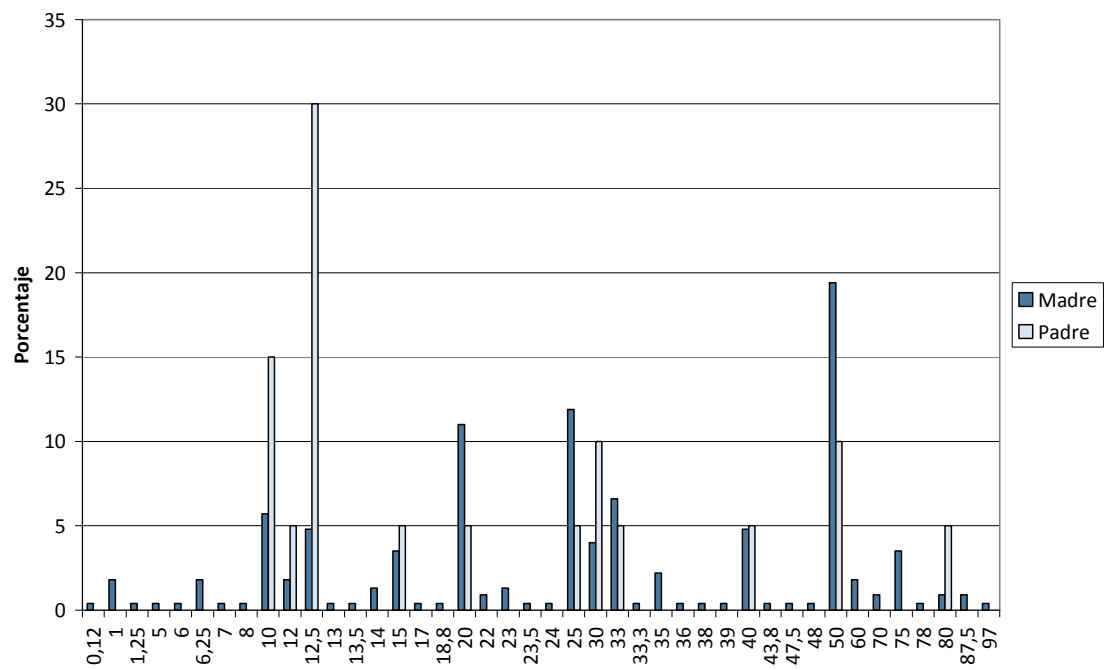
P28 y P72. Al reincorporarse al trabajo, ¿utilizó su derecho a la “reducción de jornada laboral por cuidado de hijos”?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	568	69,5	879	97,5
Sí	249	30,5	23	2,5
Total	817	100,0	902	100,0
Perdidos	313		228	



P28B y P72B. ¿En qué porcentaje redujo su jornada laboral?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
,12	1	,4		
1	4	1,8		
1,25	1	,4		
5	1	,4		
6	1	,4		
6,25	4	1,8		
7	1	,4		
8	1	,4		
10	13	5,7	3	15,0
12	4	1,8	1	5,0
12,50	11	4,8	6	30,0
13	1	,4		
13,50	1	,4		
14	3	1,3		
15	8	3,5	1	5,0
17	1	,4		
18,75	1	,4		
20	25	11,0	1	5,0
22	2	,9		
23	3	1,3		
23,50	1	,4		
24	1	,4		
25	27	11,9	1	5,0
30	9	4,0	2	10,0
33	15	6,6	1	5,0
33,30	1	,4		
35	5	2,2		
36	1	,4		
38	1	,4		
39	1	,4		
40	11	4,8	1	5,0
43,80	1	,4		
47,50	1	,4		
48	1	,4		
50	44	19,4	2	10,0
60	4	1,8		
70	2	,9		
75	8	3,5		
78	1	,4		
80	2	,9	1	5,0
87,50	2	,9		
97	1	,4		
Total	227	100,0	20	100,0
Perdidos	903		1110	



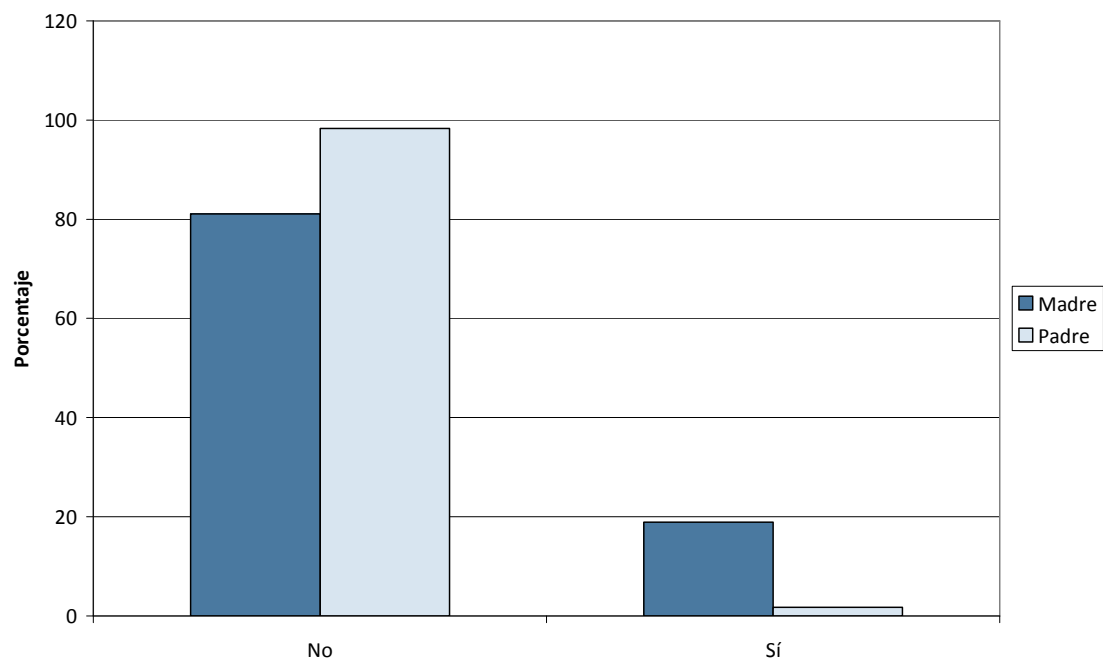
P28C y P72C. ¿Durante cuántas semanas mantuvo la reducción de jornada laboral?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1			2	11,1
2	1	,6	2	11,1
3			1	5,6
4	3	1,9	3	16,7
8	1	,6		
12	2	1,2	2	11,1
14	1	,6		
16	4	2,5		
20	1	,6	1	5,6
21	1	,6		
24	5	3,1		
28	2	1,2		
30	1	,6		
32	2	1,2		
36	2	1,2		
40	2	1,2		
45	1	,6		
48	4	2,5		
50			2	11,1
52	5	3,1		
54	1	,6		
55	1	,6		
56	1	,6		
60	3	1,9		
65	1	,6		
72	2	1,2		
74	1	,6		
78	1	,6		
80	1	,6		
82	1	,6		
100	2	1,2		
102	1	,6		
104	6	3,7	1	5,6
106	1	,6		
112	1	,6		
124	1	,6		
130	1	,6		
144	1	,6		
150	4	2,5		
152	1	,6		
156	9	5,6	1	5,6
160	3	1,9		
164	1	,6		
168	1	,6		
170	1	,6		
177	1	,6		
180	1	,6		

181	1	,6		
182	2	1,2		
186	3	1,9		
187	2	1,2		
188	2	1,2		
189	1	,6		
190	4	2,5		
191	1	,6		
192	1	,6		
196	1	,6		
200	1	,6		
205	1	,6		
208	1	,6		
212	1	,6		
234	2	1,2		
236	1	,6		
238	2	1,2		
240	3	1,9		
242	2	1,2		
244	3	1,9		
250	2	1,2		
258			1	5,6
260	4	2,5		
265	1	,6		
270	1	,6		
292	1	,6		
294	1	,6		
296	2	1,2		
308	1	,6		
312	2	1,2	2	11,1
327	1	,6		
338	1	,6		
344	2	1,2		
345	1	,6		
347	1	,6		
348	3	1,9		
355	2	1,2		
364	2	1,2		
365	1	,6		
400	2	1,2		
416	5	3,1		
440	1	,6		
500	1	,6		
520	1	,6		
Total	161	100,0	18	100,0
Perdidos	969		1112	

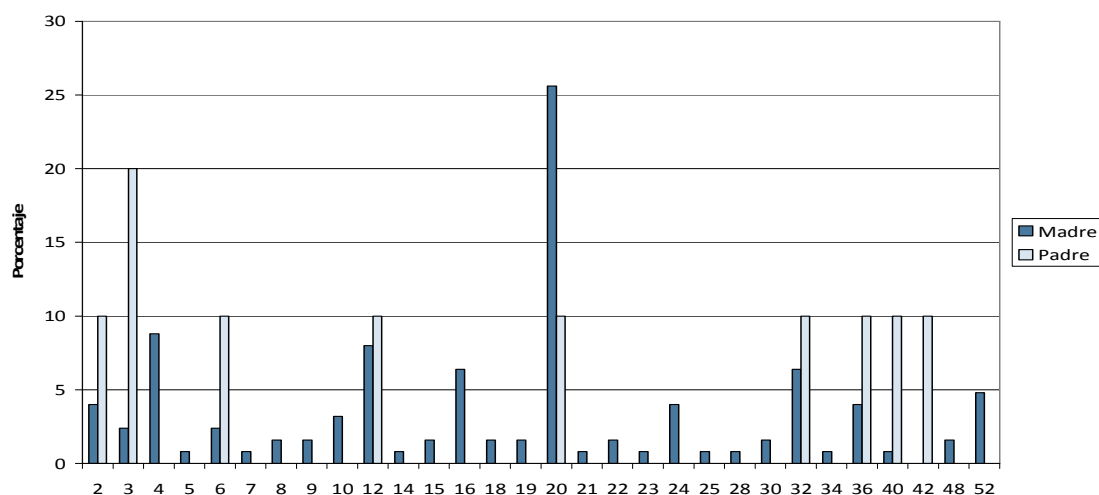
P29 y P73. Al reincorporarse al trabajo, ¿redujo su jornada laboral en una hora mediante el uso del “permiso de lactancia”?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	650	81,1	886	98,3
Sí	151	18,9	15	1,7
Total	801	100,0	901	100,0
Perdidos	329		229	



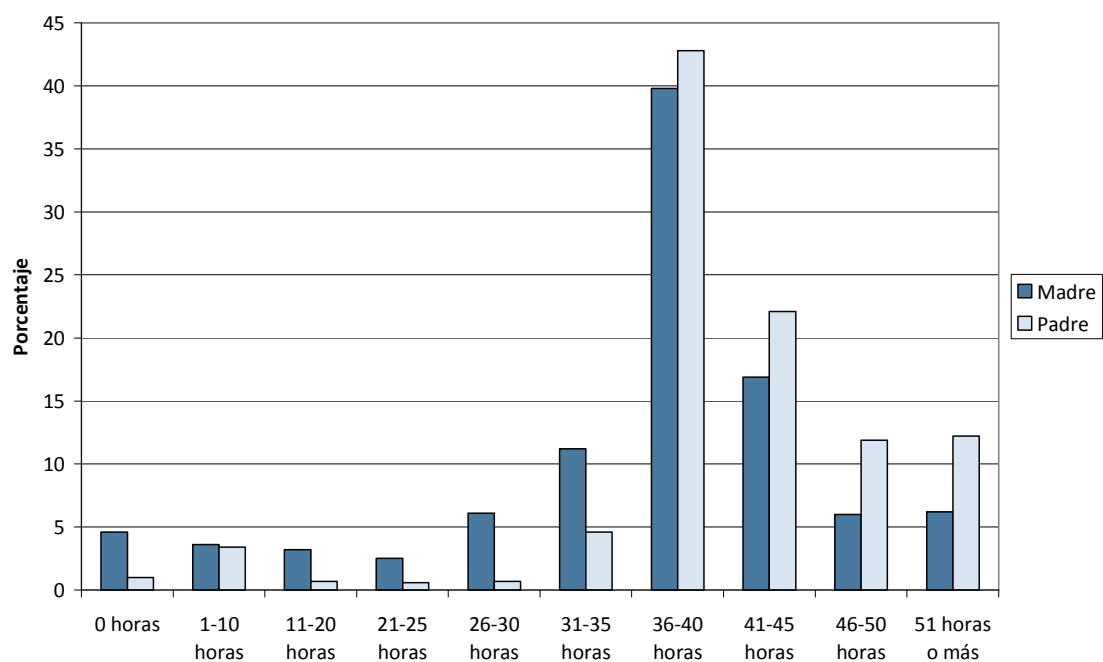
P29B y P73B. ¿Durante cuántas semanas redujo su jornada laboral en una hora mediante el uso del “permiso de lactancia”?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
2	5	4,0	1	10,0
3	3	2,4	2	20,0
4	11	8,8		
5	1	,8		
6	3	2,4	1	10,0
7	1	,8		
8	2	1,6		
9	2	1,6		
10	4	3,2		
12	10	8,0	1	10,0
14	1	,8		
15	2	1,6		
16	8	6,4		
18	2	1,6		
19	2	1,6		
20	32	25,6	1	10,0
21	1	,8		
22	2	1,6		
23	1	,8		
24	5	4,0		
25	1	,8		
28	1	,8		
30	2	1,6		
32	8	6,4	1	10,0
34	1	,8		
36	5	4,0	1	10,0
40	1	,8	1	10,0
42			1	10,0
48	2	1,6		
52	6	4,8		
Total	125	100,0	10	100,0
Perdidos	1005		1120	



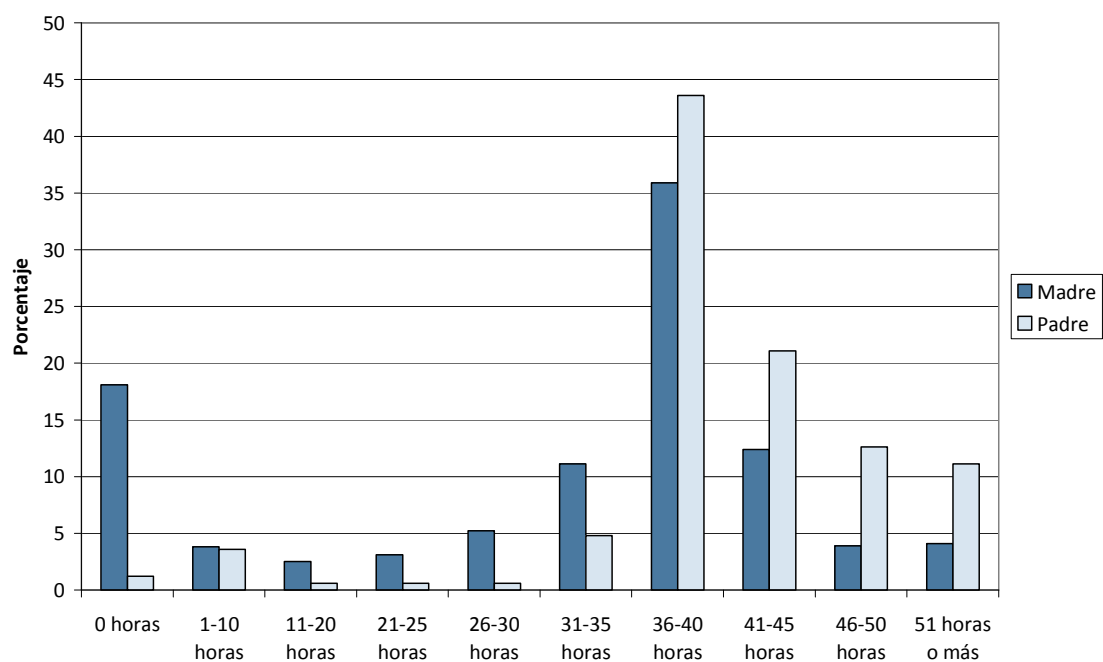
P30a y P74a. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? 1 año antes

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	42	4,6	9	1,0
1-10 horas	33	3,6	32	3,4
11-20 horas	29	3,2	7	,7
21-25 horas	23	2,5	6	,6
26-30 horas	56	6,1	7	,7
31-35 horas	103	11,2	43	4,6
36-40 horas	365	39,8	403	42,8
41-45 horas	155	16,9	208	22,1
46-50 horas	55	6,0	112	11,9
51 horas o más	57	6,2	115	12,2
Total	918	100,0	942	100,0
Perdidos	212		188	



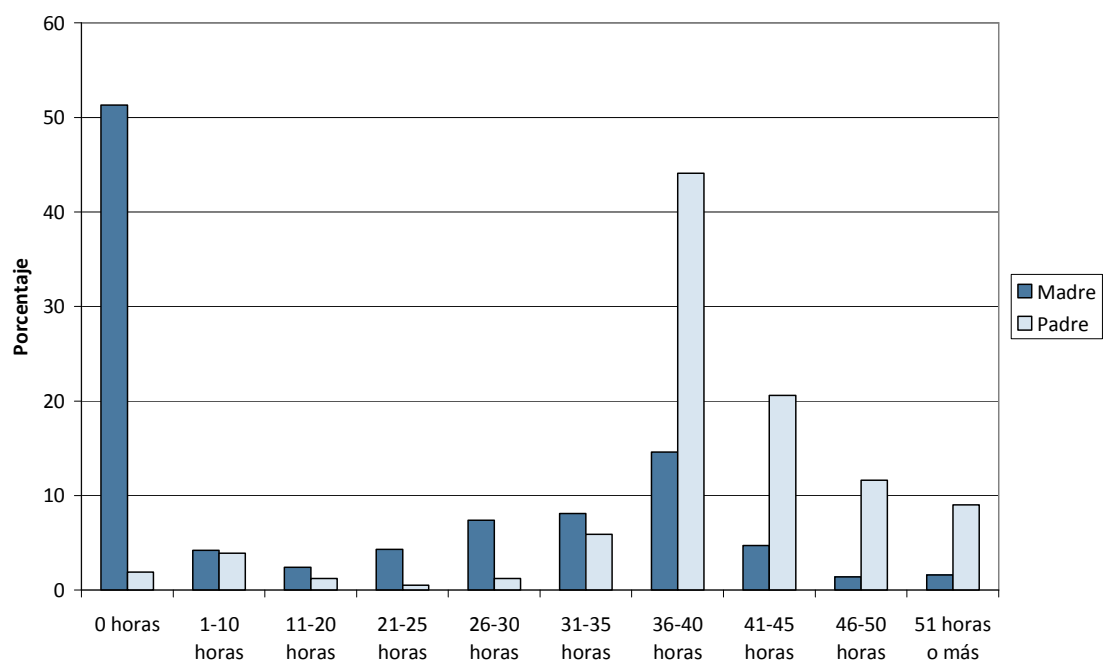
P30b y P74b. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? 3 meses antes

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	159	18,1	11	1,2
1-10 horas	33	3,8	34	3,6
11-20 horas	22	2,5	6	,6
21-25 horas	27	3,1	6	,6
26-30 horas	46	5,2	6	,6
31-35 horas	98	11,1	45	4,8
36-40 horas	316	35,9	407	43,6
41-45 horas	109	12,4	197	21,1
46-50 horas	34	3,9	118	12,6
51 horas o más	36	4,1	104	11,1
Total	880	100,0	934	100,0
Perdidos	250		196	



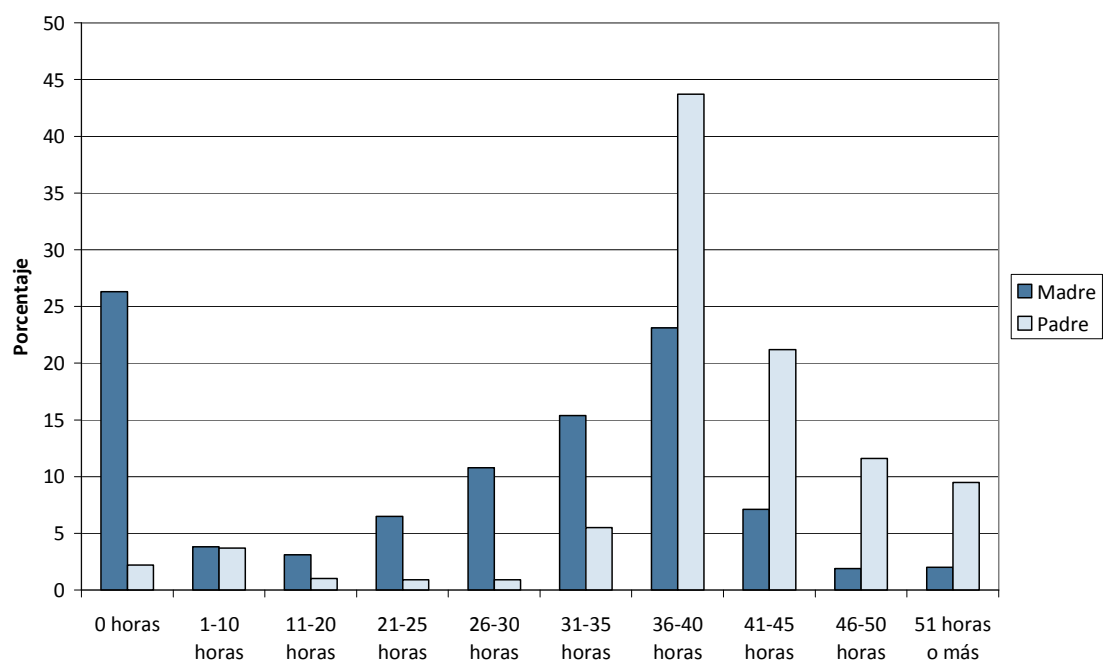
P30c y P74c. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? 3 meses después

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	428	51,3	18	1,9
1-10 horas	35	4,2	36	3,9
11-20 horas	20	2,4	11	1,2
21-25 horas	36	4,3	5	,5
26-30 horas	62	7,4	11	1,2
31-35 horas	68	8,1	55	5,9
36-40 horas	122	14,6	410	44,1
41-45 horas	39	4,7	191	20,6
46-50 horas	12	1,4	108	11,6
51 horas o más	13	1,6	84	9,0
Total	835	100,0	929	100,0
Perdidos	295		201	



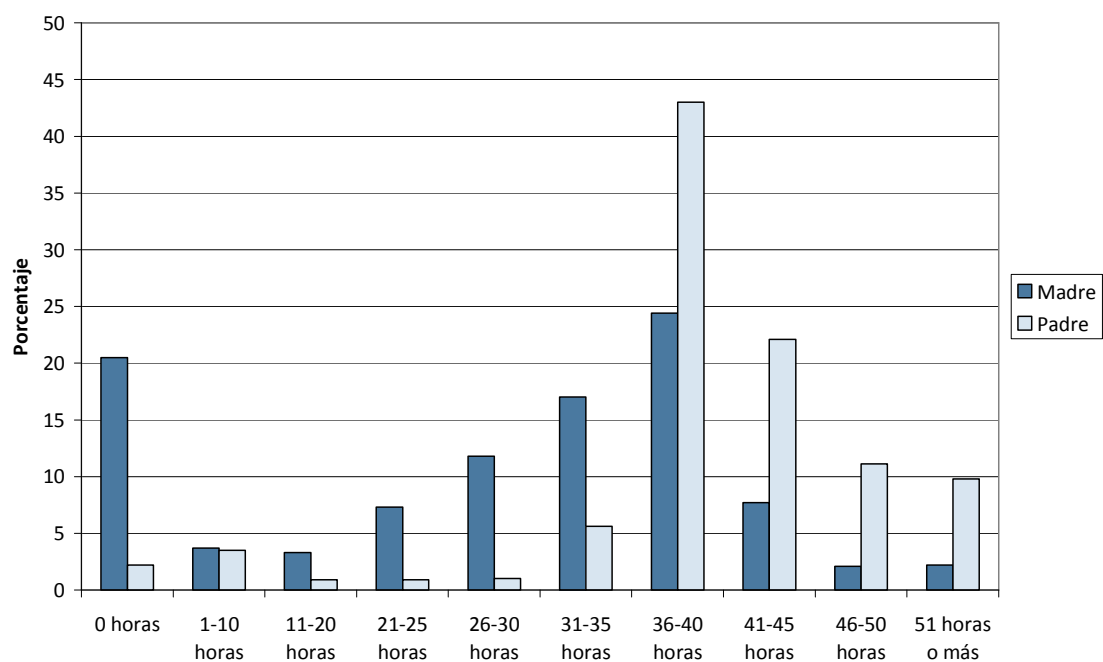
P30d y P74d. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? 6 meses después

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	223	26,3	20	2,2
1-10 horas	32	3,8	34	3,7
11-20 horas	26	3,1	9	1,0
21-25 horas	55	6,5	8	,9
26-30 horas	92	10,8	8	,9
31-35 horas	131	15,4	51	5,5
36-40 horas	196	23,1	404	43,7
41-45 horas	60	7,1	196	21,2
46-50 horas	16	1,9	107	11,6
51 horas o más	17	2,0	88	9,5
Total	848	100,0	925	100,0
Perdidos	282		205	



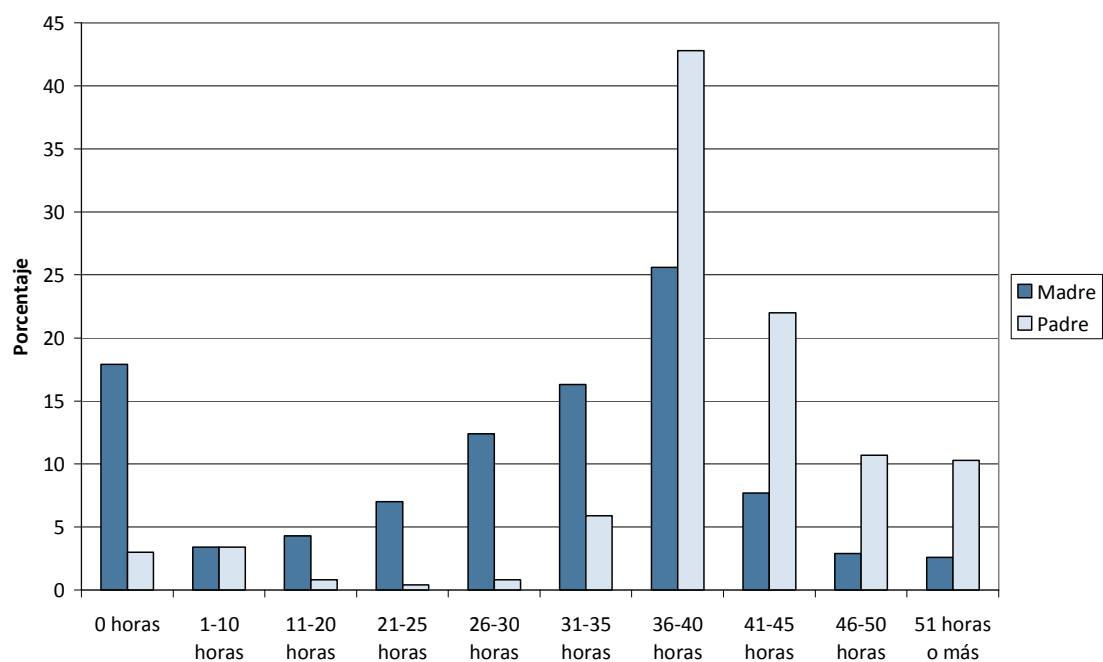
P30e y P74e. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? 9 meses después

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	174	20,5	20	2,2
1-10 horas	31	3,7	32	3,5
11-20 horas	28	3,3	8	,9
21-25 horas	62	7,3	8	,9
26-30 horas	100	11,8	9	1,0
31-35 horas	144	17,0	52	5,6
36-40 horas	207	24,4	397	43,0
41-45 horas	65	7,7	204	22,1
46-50 horas	18	2,1	103	11,1
51 horas o más	19	2,2	91	9,8
Total	848	100,0	924	100,0
Perdidos	282		206	



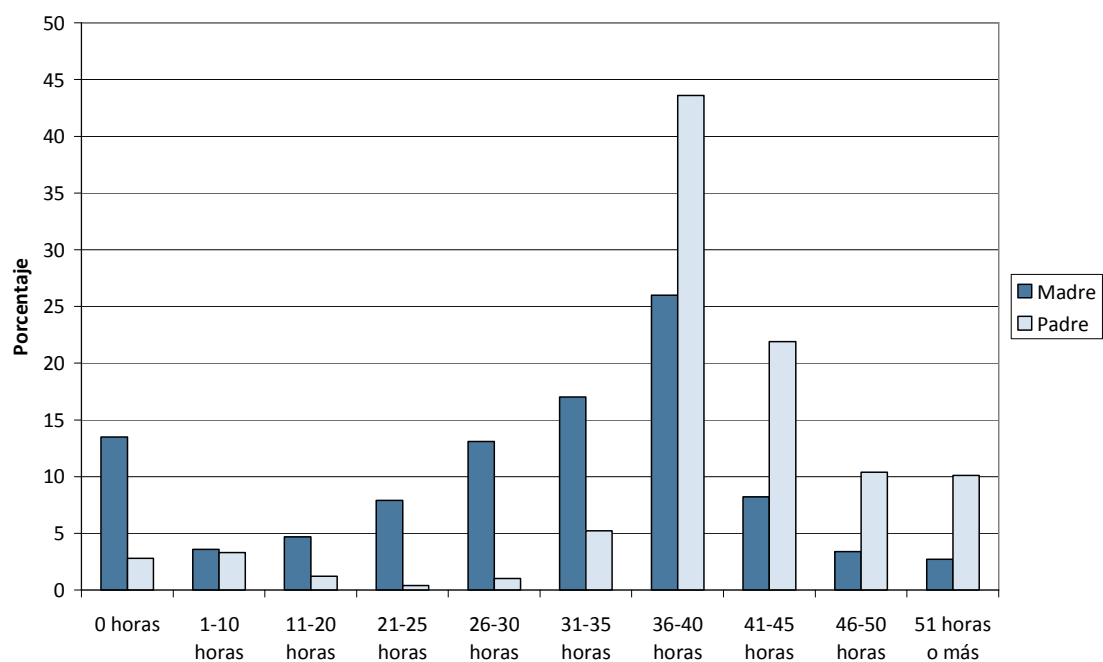
P30f y P74f. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? 1 año después

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	153	17,9	28	3,0
1-10 horas	29	3,4	31	3,4
11-20 horas	37	4,3	7	,8
21-25 horas	60	7,0	4	,4
26-30 horas	106	12,4	7	,8
31-35 horas	140	16,3	54	5,9
36-40 horas	219	25,6	395	42,8
41-45 horas	66	7,7	203	22,0
46-50 horas	25	2,9	99	10,7
51 horas o más	22	2,6	95	10,3
Total	857	100,0	923	100,0
Perdidos	273		207	



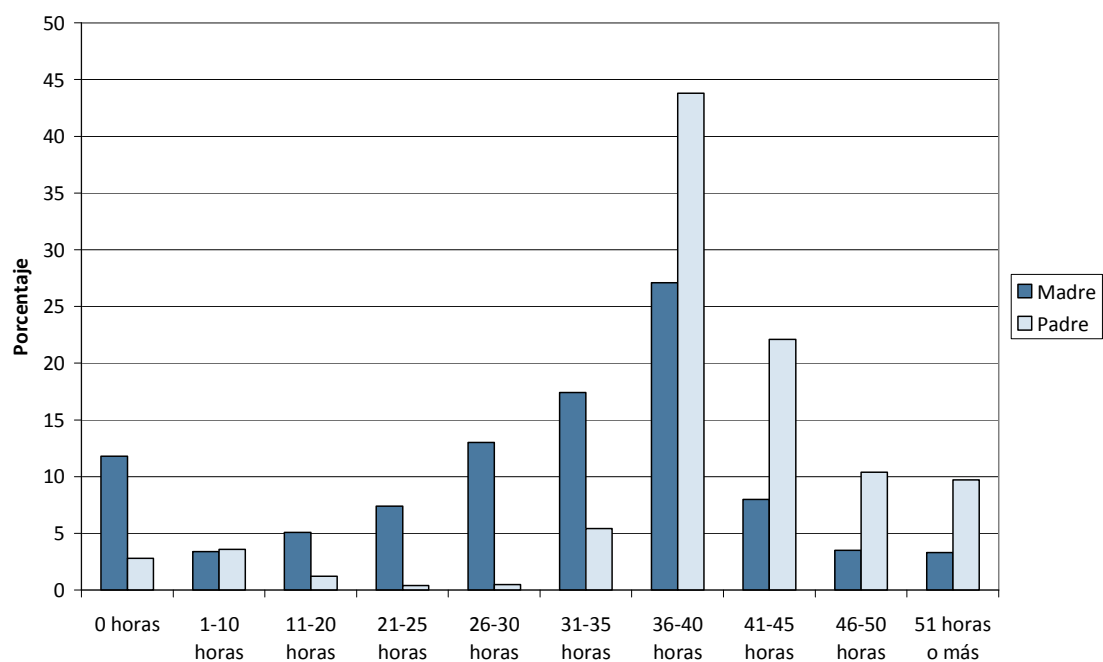
P30g y P74g. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? 1 año y medio después

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	117	13,5	26	2,8
1-10 horas	31	3,6	30	3,3
11-20 horas	41	4,7	11	1,2
21-25 horas	68	7,9	4	,4
26-30 horas	113	13,1	9	1,0
31-35 horas	147	17,0	48	5,2
36-40 horas	225	26,0	402	43,6
41-45 horas	71	8,2	202	21,9
46-50 horas	29	3,4	96	10,4
51 horas o más	23	2,7	93	10,1
Total	865	100,0	921	100,0
Perdidos	265		209	



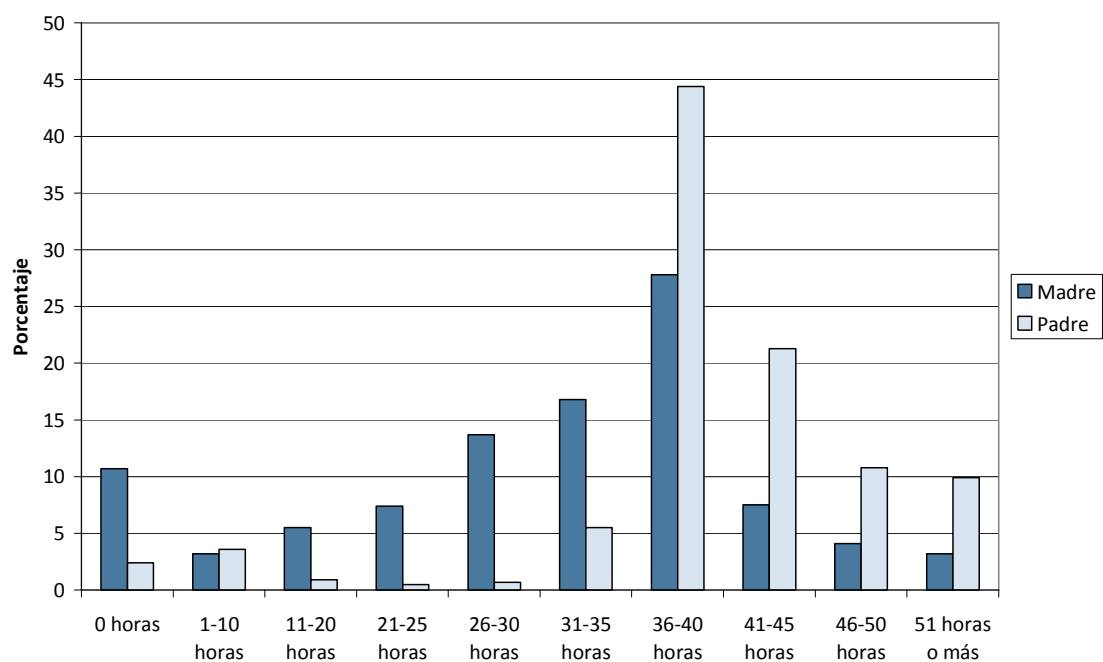
P30h y P74h. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? 2 años después

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	102	11,8	26	2,8
1-10 horas	29	3,4	33	3,6
11-20 horas	44	5,1	11	1,2
21-25 horas	64	7,4	4	,4
26-30 horas	112	13,0	5	,5
31-35 horas	150	17,4	50	5,4
36-40 horas	233	27,1	404	43,8
41-45 horas	69	8,0	204	22,1
46-50 horas	30	3,5	96	10,4
51 horas o más	28	3,3	89	9,7
Total	861	100,0	922	100,0
Perdidos	269		208	



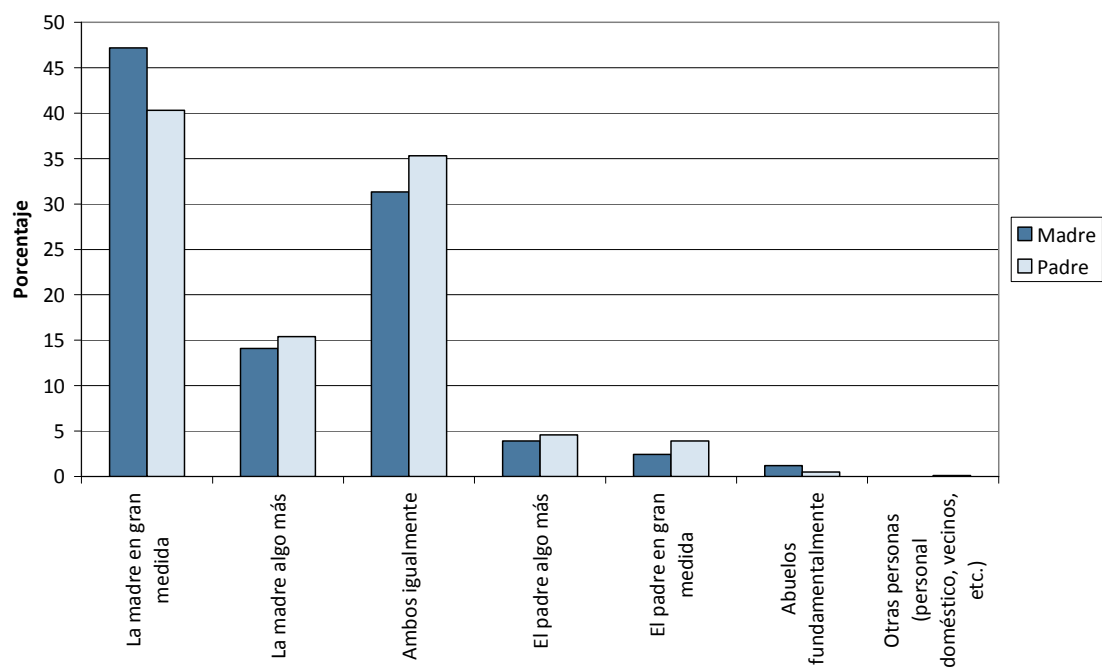
P30i y P74i. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? 3 años después

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	93	10,7	22	2,4
1-10 horas	28	3,2	33	3,6
11-20 horas	48	5,5	8	,9
21-25 horas	64	7,4	5	,5
26-30 horas	119	13,7	6	,7
31-35 horas	146	16,8	51	5,5
36-40 horas	241	27,8	410	44,4
41-45 horas	65	7,5	197	21,3
46-50 horas	36	4,1	100	10,8
51 horas o más	28	3,2	91	9,9
Total	868	100,0	923	100,0
Perdidos	262		207	



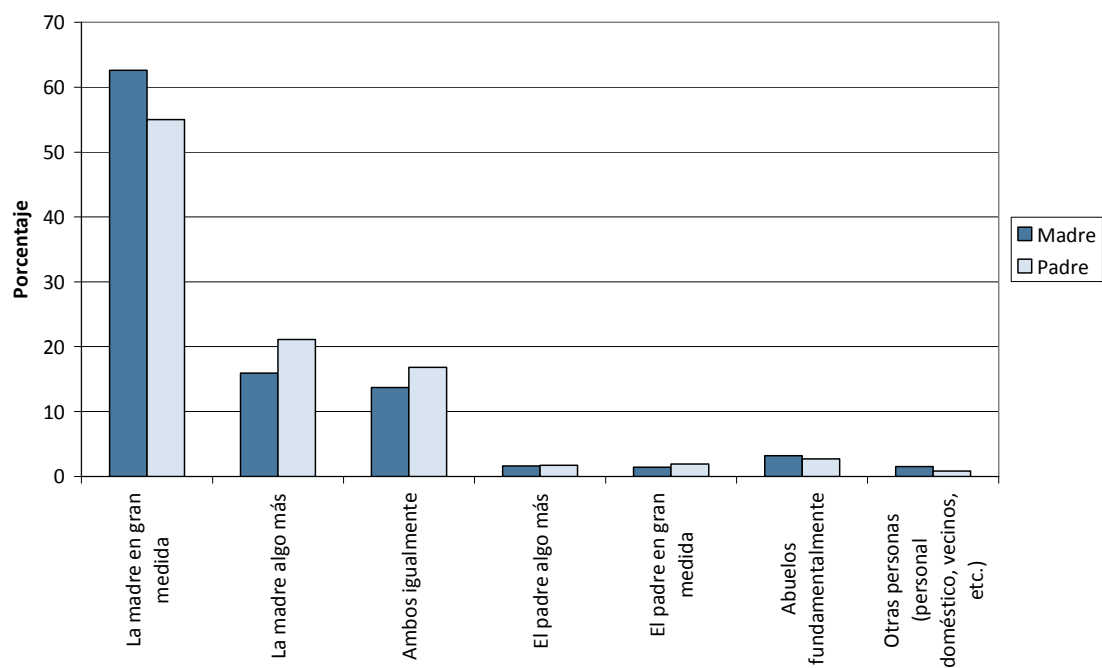
P31a y P75a. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Comprar los alimentos del niño/a

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	522	47,2	403	40,3
La madre algo más	156	14,1	154	15,4
Ambos igualmente	346	31,3	353	35,3
El padre algo más	43	3,9	46	4,6
El padre en gran medida	26	2,4	39	3,9
Abuelos fundamentalmente	13	1,2	5	,5
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)			1	,1
Total	1106	100,0	1001	100,0
Perdidos	24		129	



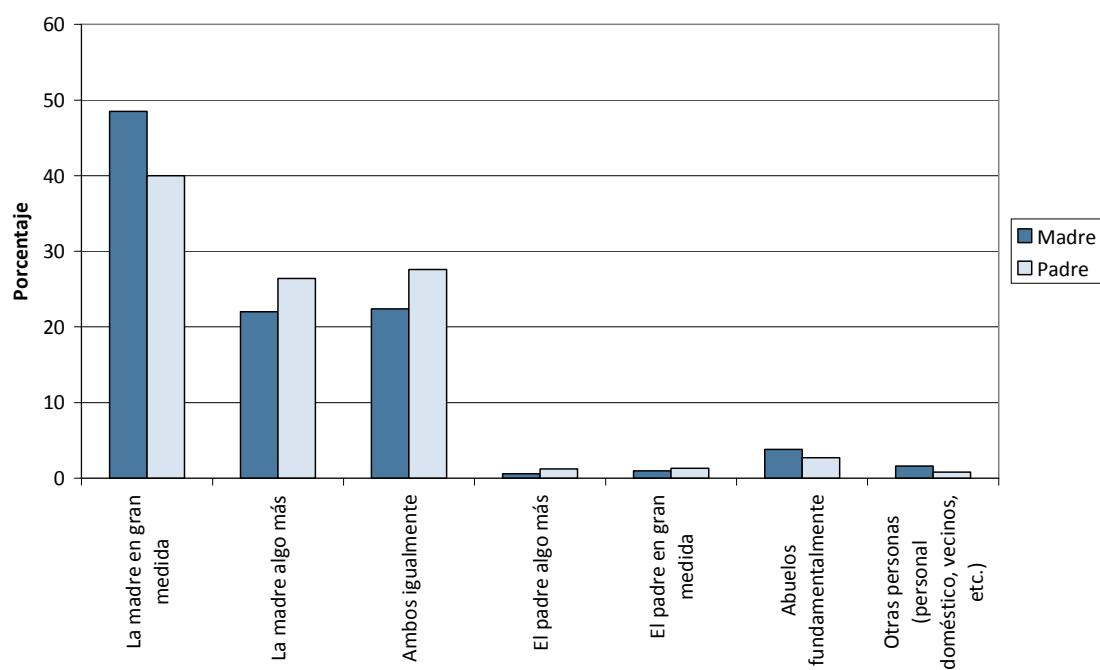
P31b y P75b. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Preparar la comida del niño/a

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	696	62,6	549	55,0
La madre algo más	177	15,9	211	21,1
Ambos igualmente	152	13,7	168	16,8
El padre algo más	18	1,6	17	1,7
El padre en gran medida	15	1,4	19	1,9
Abuelos fundamentalmente	36	3,2	27	2,7
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	17	1,5	8	,8
Total	1111	100,0	999	100,0
Perdidos	19		131	



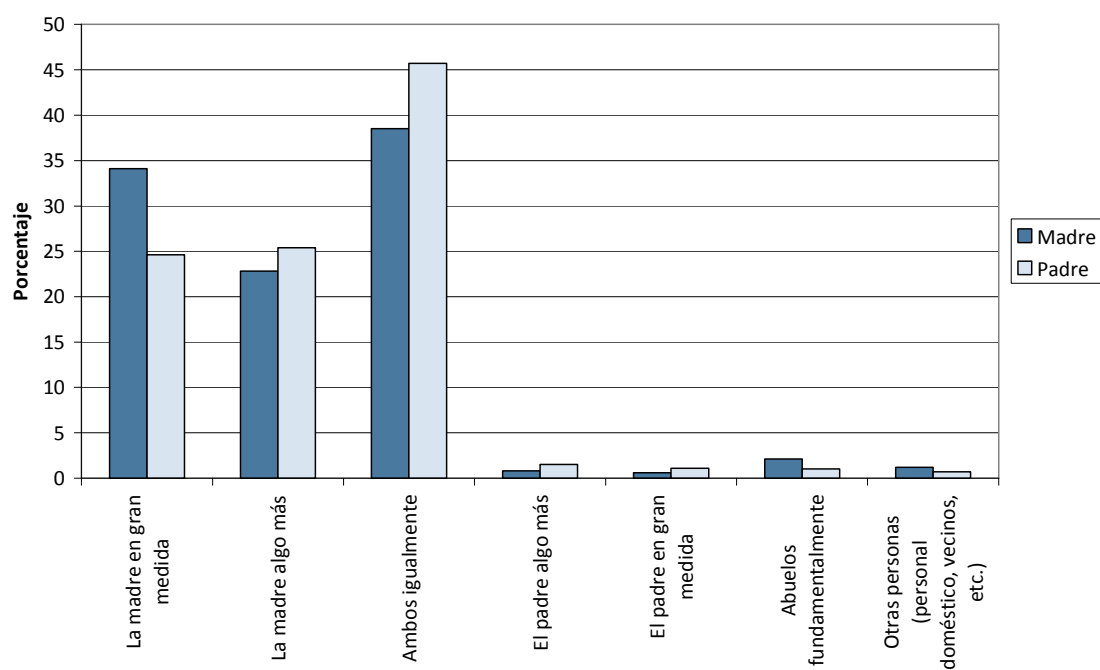
P31c y P75c. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Dar de comer al niño/a

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	537	48,5	399	40,0
La madre algo más	244	22,0	263	26,4
Ambos igualmente	248	22,4	275	27,6
El padre algo más	7	,6	12	1,2
El padre en gran medida	11	1,0	13	1,3
Abuelos fundamentalmente	42	3,8	27	2,7
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	18	1,6	8	,8
Total	1107	100,0	997	100,0
Perdidos	23		133	



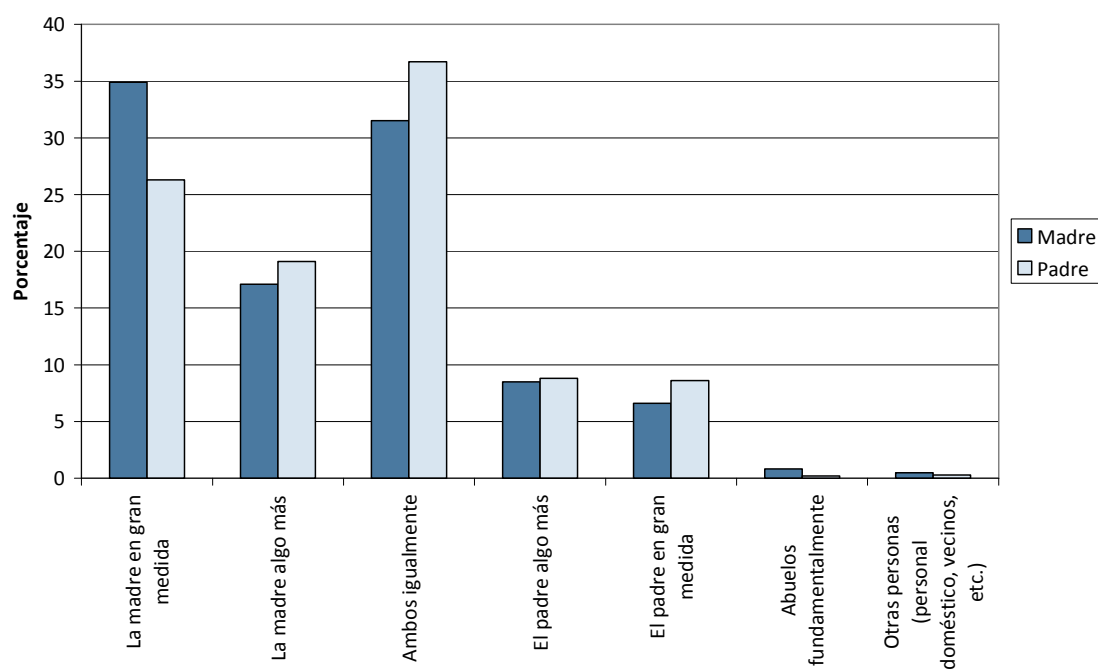
P31d y P75d. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Cambiar los pañales

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	377	34,1	245	24,6
La madre algo más	252	22,8	253	25,4
Ambos igualmente	426	38,5	455	45,7
El padre algo más	9	,8	15	1,5
El padre en gran medida	7	,6	11	1,1
Abuelos fundamentalmente	23	2,1	10	1,0
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	13	1,2	7	,7
Total	1107	100,0	996	100,0
Perdidos	23		134	



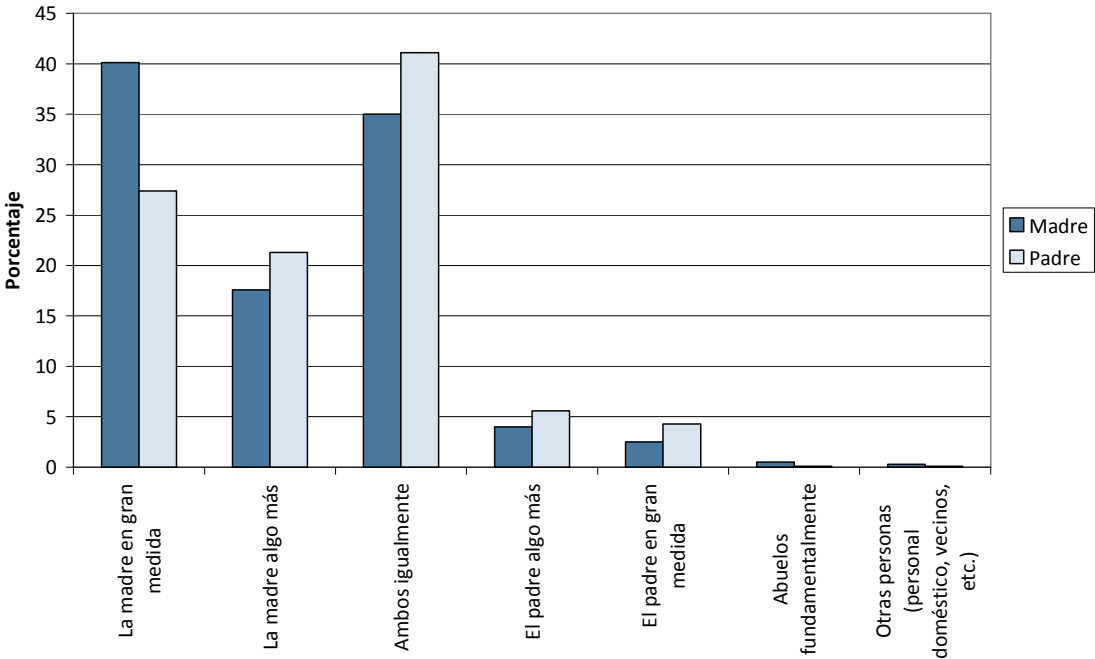
P31e y P75e. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Bañar al niño/a

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	387	34,9	262	26,3
La madre algo más	190	17,1	191	19,1
Ambos igualmente	349	31,5	366	36,7
El padre algo más	94	8,5	88	8,8
El padre en gran medida	73	6,6	86	8,6
Abuelos fundamentalmente	9	,8	2	,2
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	6	,5	3	,3
Total	1108	100,0	998	100,0
Perdidos	22		132	



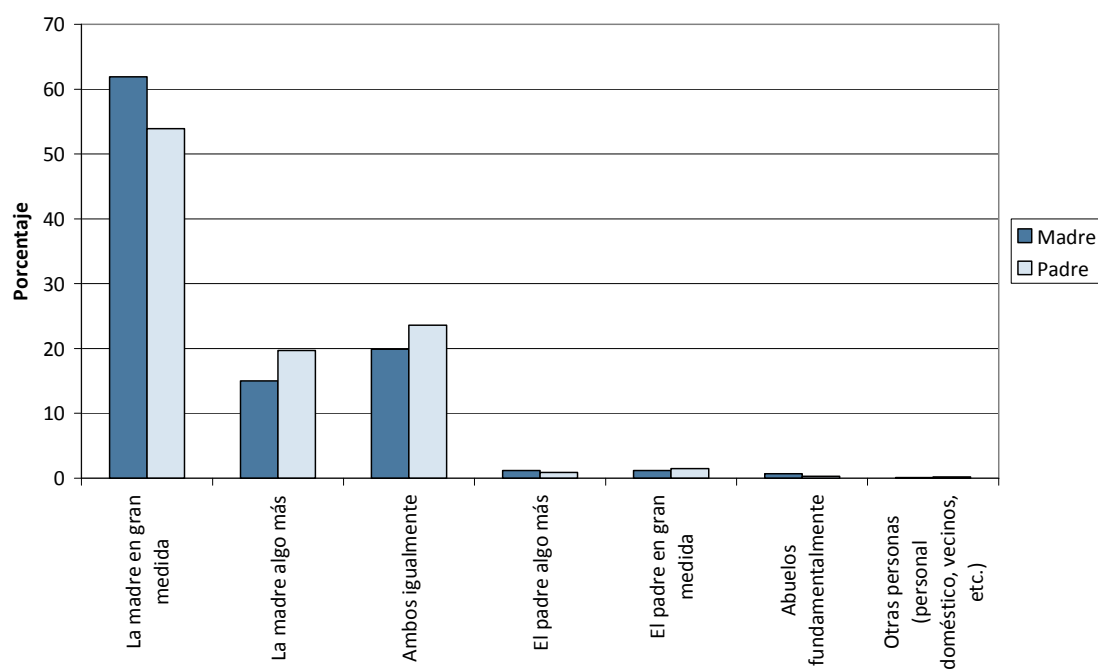
P31f y P75f. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Acostar al niño/a

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	443	40,1	272	27,4
La madre algo más	195	17,6	212	21,3
Ambos igualmente	387	35,0	409	41,1
El padre algo más	44	4,0	56	5,6
El padre en gran medida	28	2,5	43	4,3
Abuelos fundamentalmente	5	,5	1	,1
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	3	,3	1	,1
Total	1105	100,0	994	100,0
Perdidos	25		136	



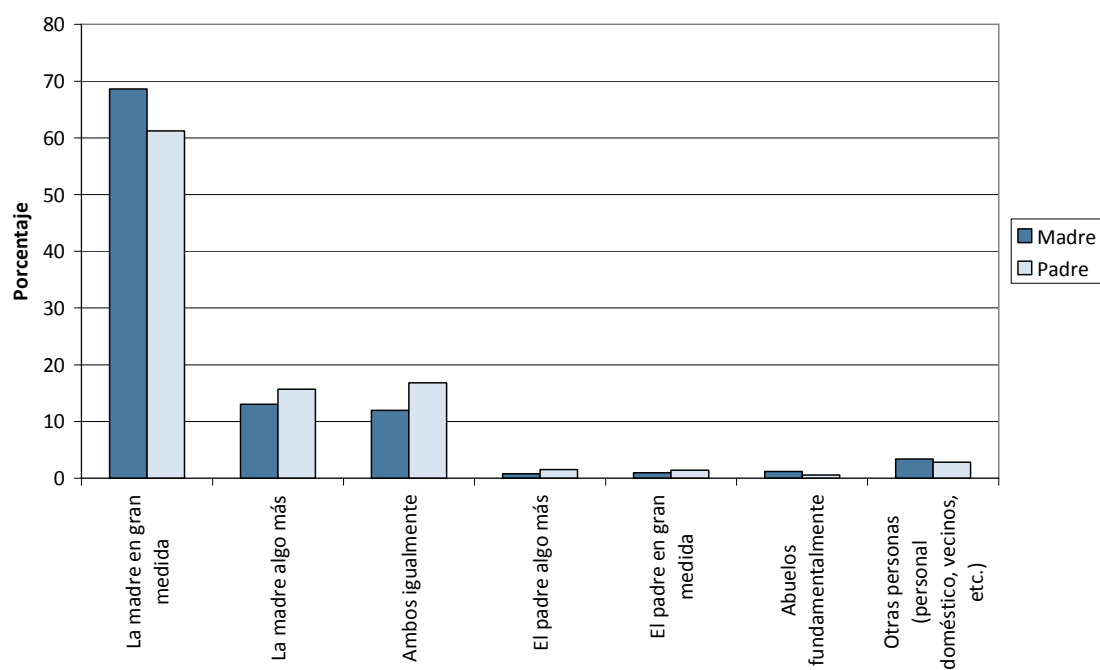
P31g y P75g. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Comprar la ropa del niño/a

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	683	61,9	537	53,9
La madre algo más	165	15,0	196	19,7
Ambos igualmente	220	19,9	235	23,6
El padre algo más	13	1,2	9	,9
El padre en gran medida	13	1,2	15	1,5
Abuelos fundamentalmente	8	,7	3	,3
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	1	,1	2	,2
Total	1103	100,0	997	100,0
Perdidos	27		133	



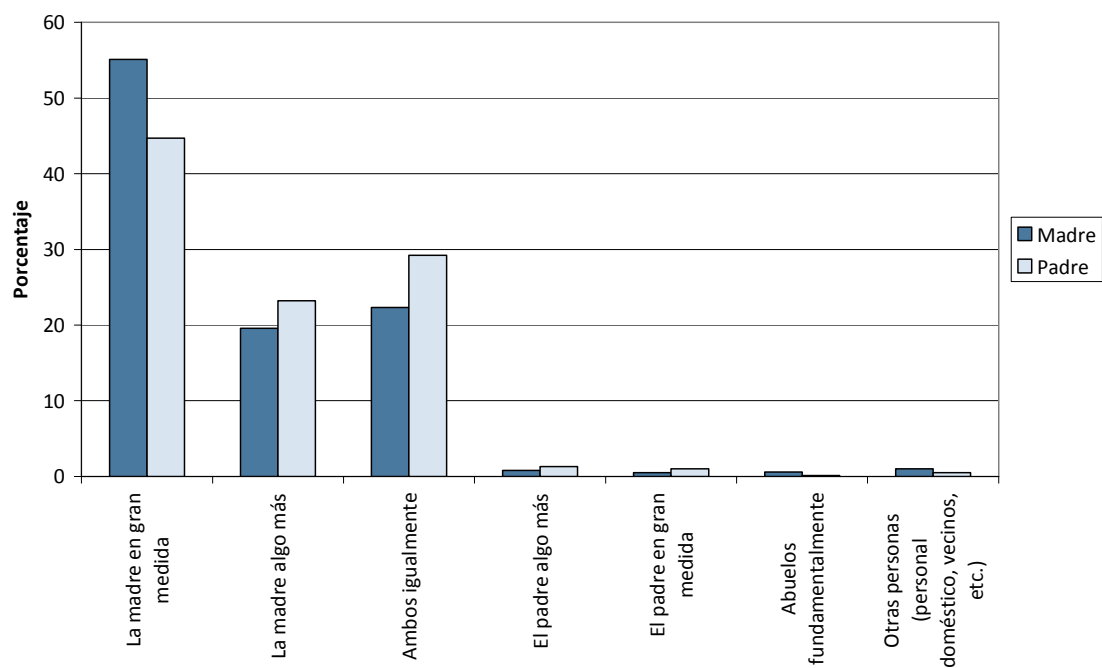
P31h y P75h. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Lavar la ropa del niño/a

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	757	68,6	605	61,2
La madre algo más	143	13,0	155	15,7
Ambos igualmente	133	12,0	166	16,8
El padre algo más	9	,8	15	1,5
El padre en gran medida	11	1,0	14	1,4
Abuelos fundamentalmente	13	1,2	6	,6
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	38	3,4	28	2,8
Total	1104	100,0	989	100,0
Perdidos	26		141	



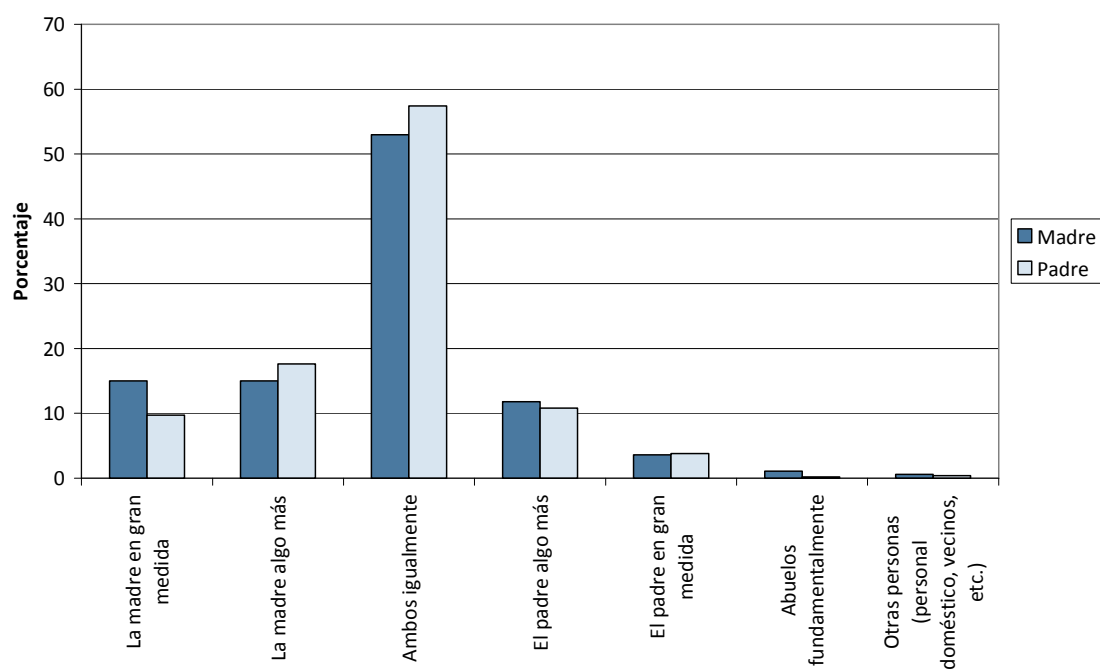
P31i y P75i. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	608	55,1	446	44,7
La madre algo más	216	19,6	231	23,2
Ambos igualmente	246	22,3	291	29,2
El padre algo más	9	,8	13	1,3
El padre en gran medida	6	,5	10	1,0
Abuelos fundamentalmente	7	,6	1	,1
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	11	1,0	5	,5
Total	1103	100,0	997	100,0
Perdidos	27		133	



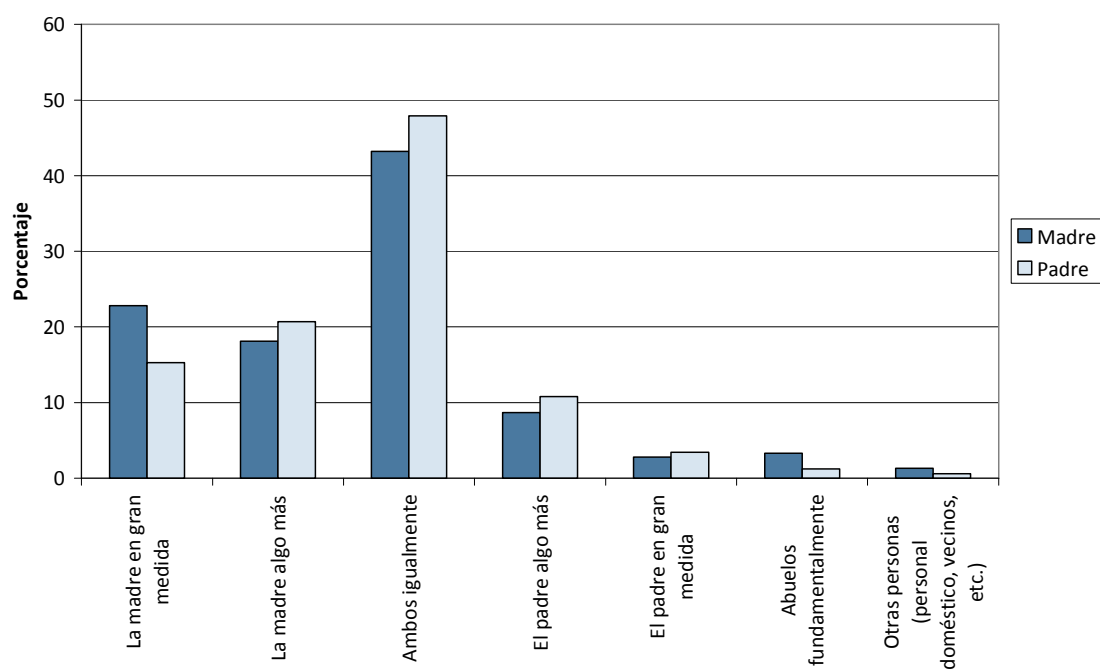
P31j y P75j. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Jugar con el niño/a en casa

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	166	15,0	97	9,7
La madre algo más	166	15,0	175	17,6
Ambos igualmente	588	53,0	572	57,4
El padre algo más	131	11,8	108	10,8
El padre en gran medida	40	3,6	38	3,8
Abuelos fundamentalmente	12	1,1	2	,2
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	7	,6	4	,4
Total	1110	100,0	996	100,0
Perdidos	20		134	



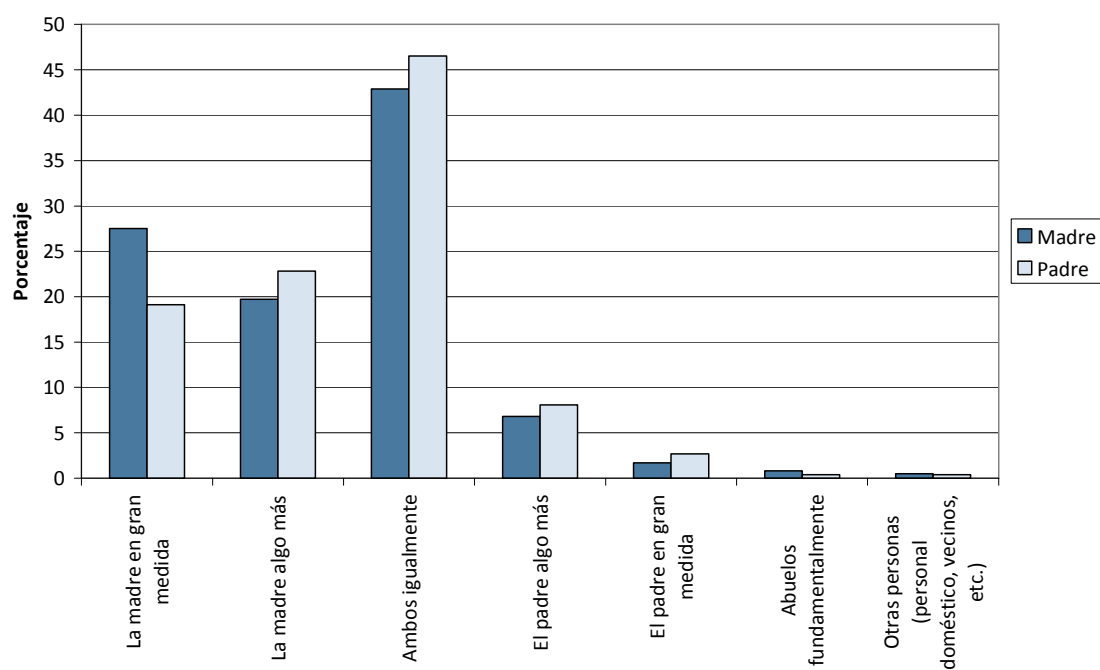
P31k y P75k. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Llevar al niño/a al parque

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	252	22,8	153	15,3
La madre algo más	200	18,1	207	20,7
Ambos igualmente	478	43,2	478	47,9
El padre algo más	96	8,7	108	10,8
El padre en gran medida	31	2,8	34	3,4
Abuelos fundamentalmente	36	3,3	12	1,2
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	14	1,3	6	,6
Total	1107	100,0	998	100,0
Perdidos	23		132	



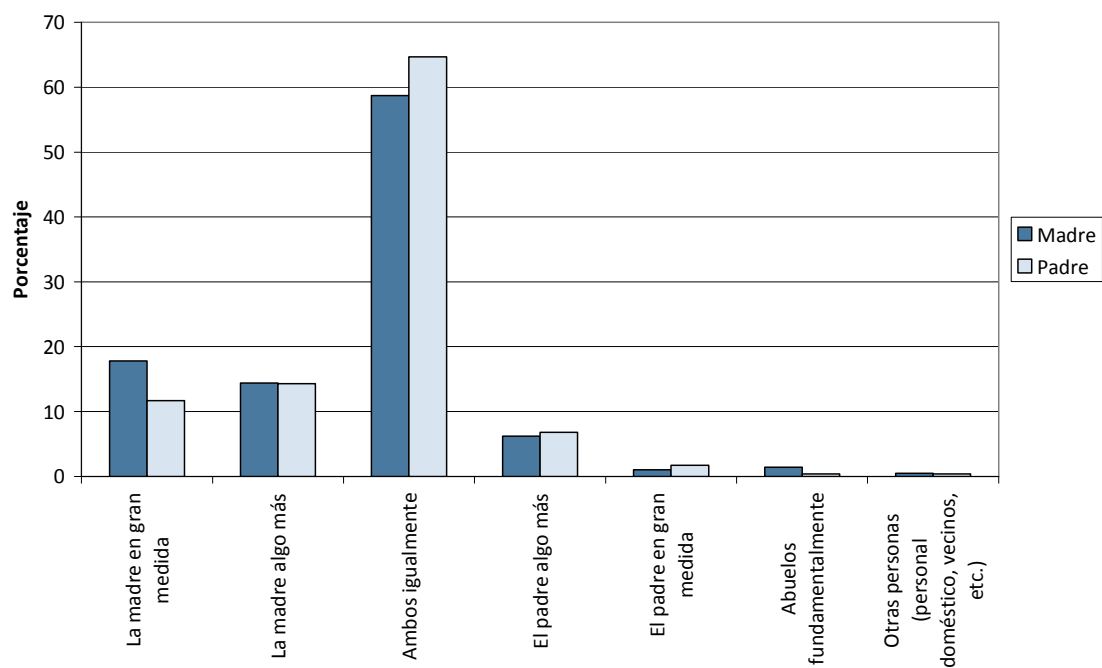
P31I y P75I. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Leer libros al niño/a

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	304	27,5	189	19,1
La madre algo más	217	19,7	226	22,8
Ambos igualmente	474	42,9	460	46,5
El padre algo más	75	6,8	80	8,1
El padre en gran medida	19	1,7	27	2,7
Abuelos fundamentalmente	9	,8	4	,4
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	6	,5	4	,4
Total	1104	100,0	990	100,0
Perdidos	26		140	



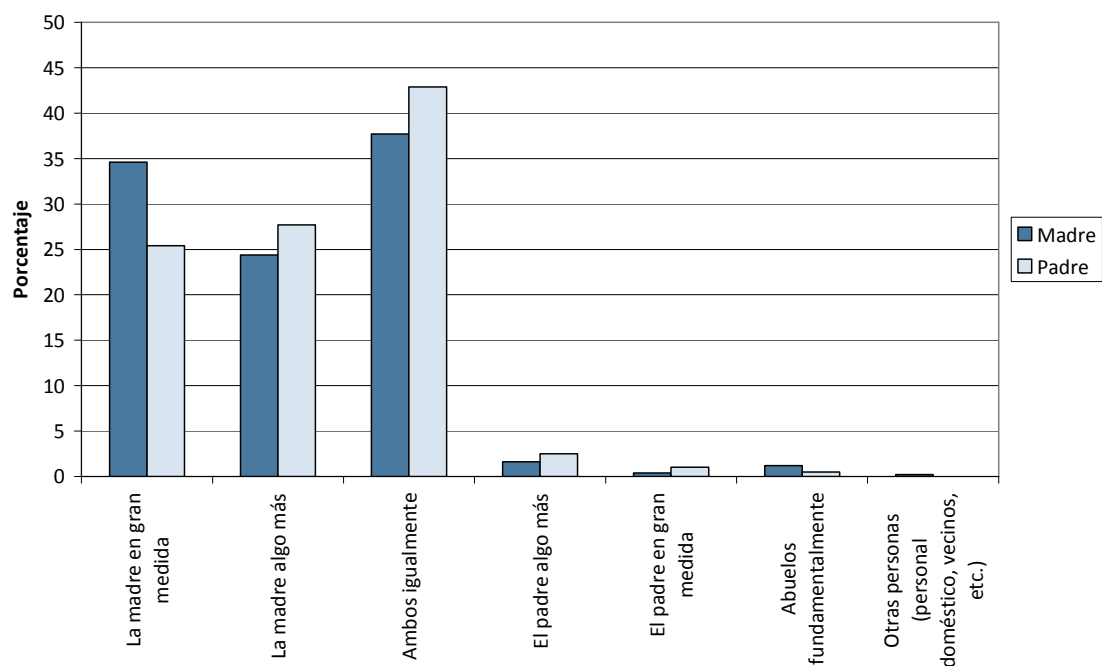
P31m y P75m. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	197	17,8	115	11,7
La madre algo más	159	14,4	141	14,3
Ambos igualmente	649	58,7	638	64,7
El padre algo más	68	6,2	67	6,8
El padre en gran medida	11	1,0	17	1,7
Abuelos fundamentalmente	16	1,4	4	,4
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	5	,5	4	,4
Total	1105	100,0	986	100,0
Perdidos	25		144	



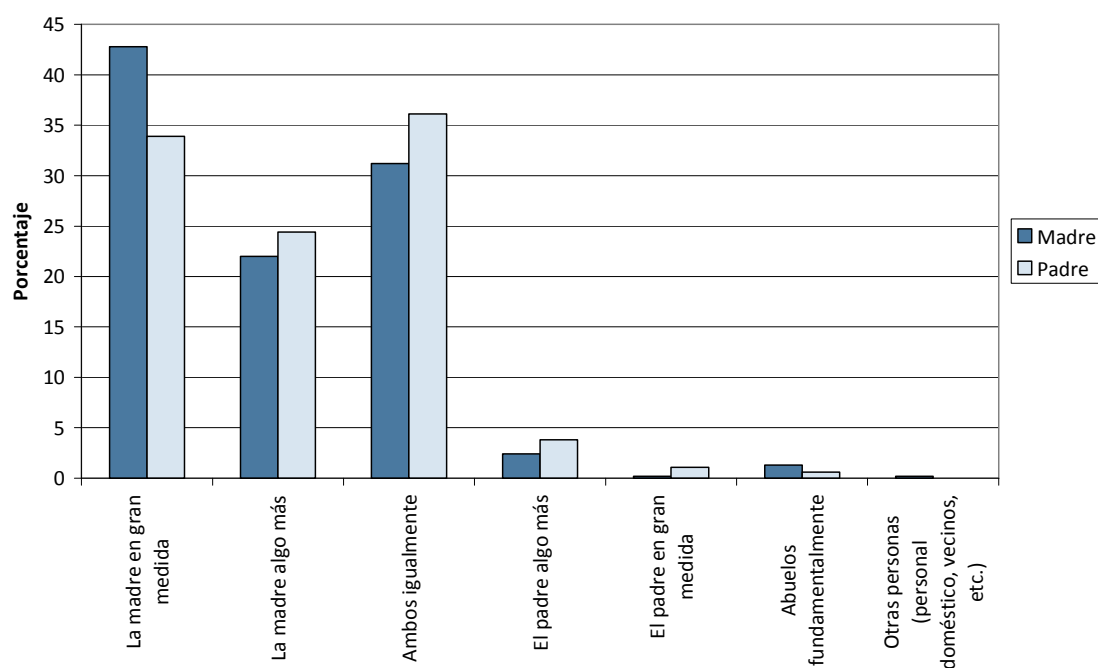
P31n y P75n. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	383	34,6	253	25,4
La madre algo más	270	24,4	276	27,7
Ambos igualmente	418	37,7	427	42,9
El padre algo más	18	1,6	25	2,5
El padre en gran medida	4	,4	10	1,0
Abuelos fundamentalmente	13	1,2	5	,5
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	2	,2		
Total	1108	100,0	996	100,0
Perdidos	22		134	



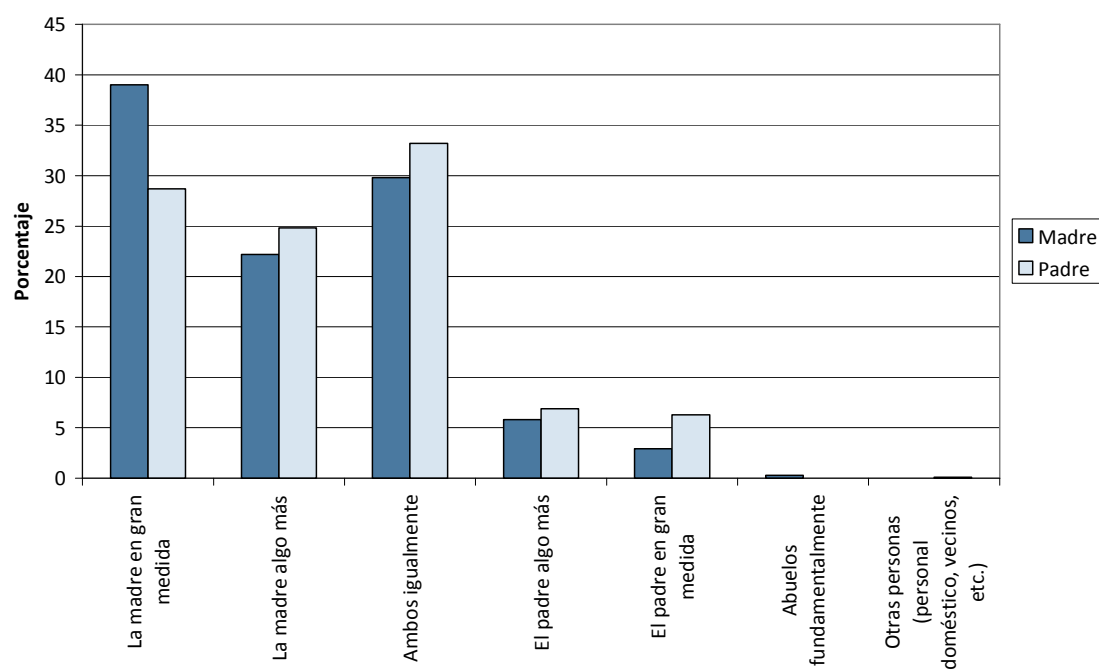
P31o y P75o. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Llevar al niño/a al médico

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	475	42,8	338	33,9
La madre algo más	244	22,0	243	24,4
Ambos igualmente	346	31,2	360	36,1
El padre algo más	27	2,4	38	3,8
El padre en gran medida	2	,2	11	1,1
Abuelos fundamentalmente	14	1,3	6	,6
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	2	,2		
Total	1110	100,0	996	100,0
Perdidos	20		134	



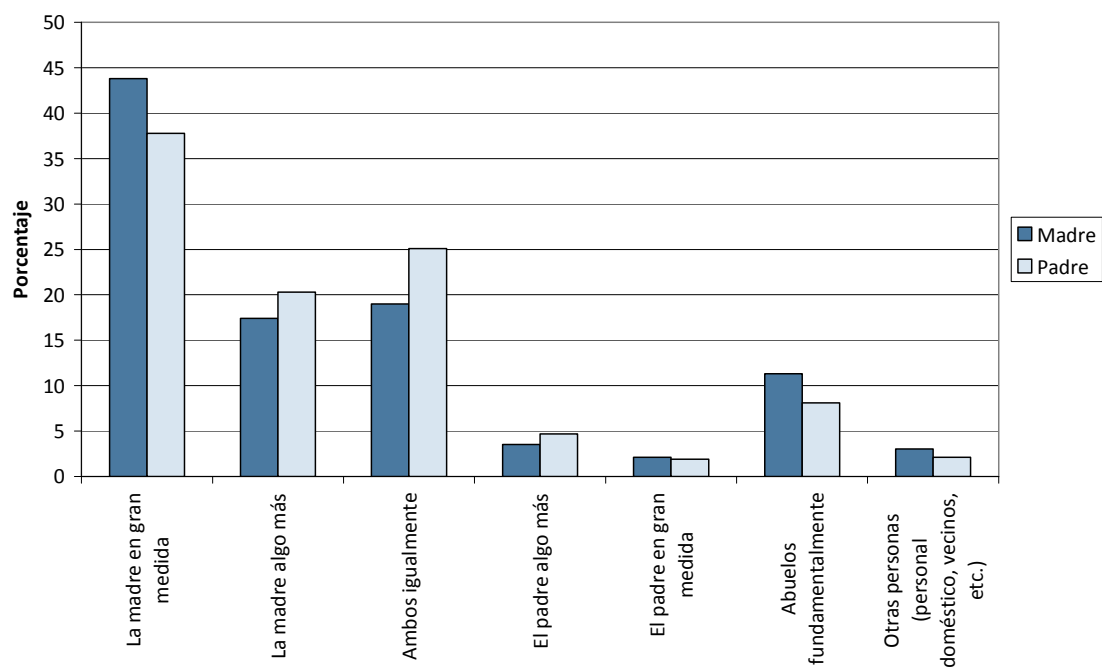
P31p y P75p. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Levantarse por la noche

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	431	39,0	283	28,7
La madre algo más	246	22,2	245	24,8
Ambos igualmente	330	29,8	328	33,2
El padre algo más	64	5,8	68	6,9
El padre en gran medida	32	2,9	62	6,3
Abuelos fundamentalmente	3	,3		
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)			1	,1
Total	1106	100,0	987	100,0
Perdidos	24		143	



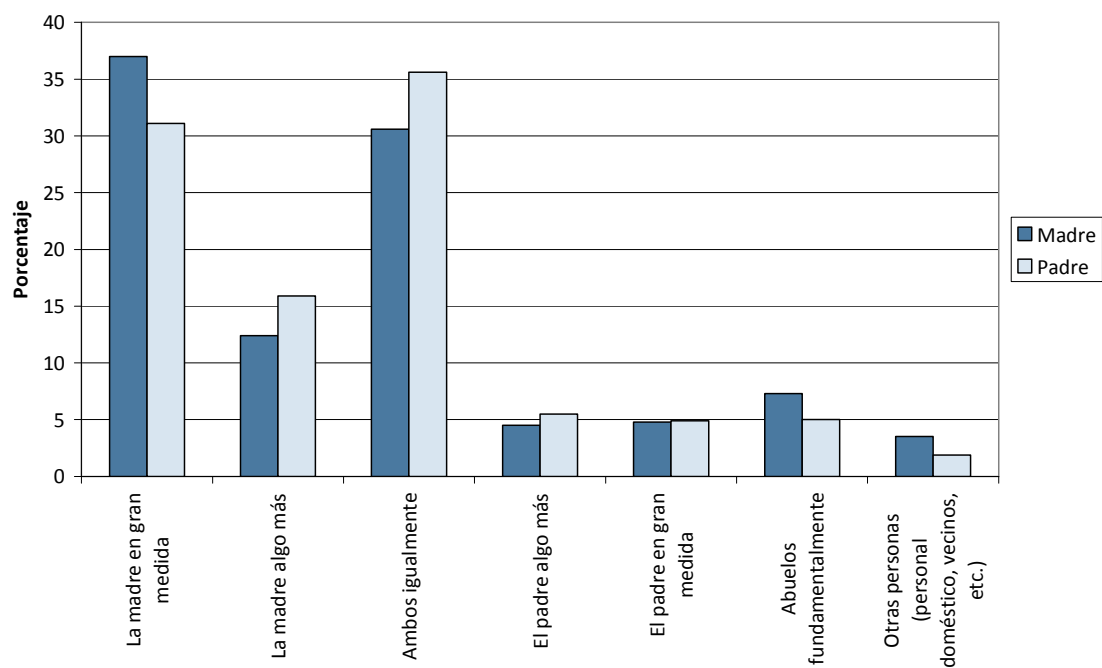
P31q y P75q. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	482	43,8	372	37,8
La madre algo más	192	17,4	200	20,3
Ambos igualmente	209	19,0	247	25,1
El padre algo más	38	3,5	46	4,7
El padre en gran medida	23	2,1	19	1,9
Abuelos fundamentalmente	124	11,3	80	8,1
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	33	3,0	21	2,1
Total	1101	100,0	985	100,0
Perdidos	29		145	



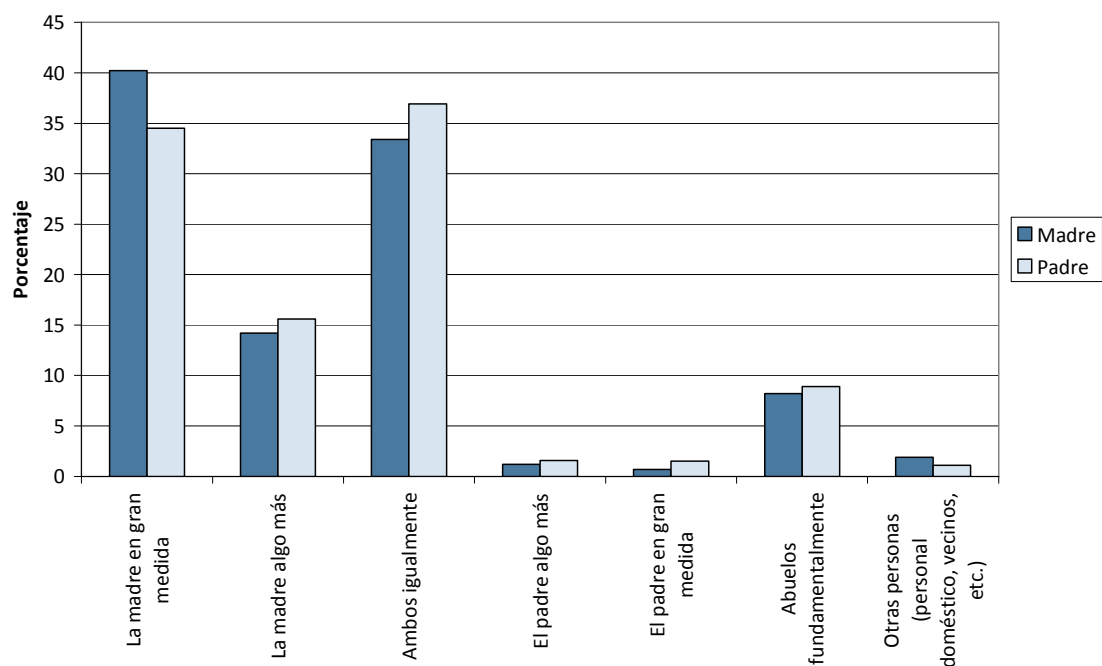
P31r y P75r. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Llevar/recoger al niño/a al colegio

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	403	37,0	305	31,1
La madre algo más	135	12,4	156	15,9
Ambos igualmente	333	30,6	349	35,6
El padre algo más	49	4,5	54	5,5
El padre en gran medida	52	4,8	48	4,9
Abuelos fundamentalmente	79	7,3	49	5,0
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	38	3,5	19	1,9
Total	1089	100,0	980	100,0
Perdidos	41		150	



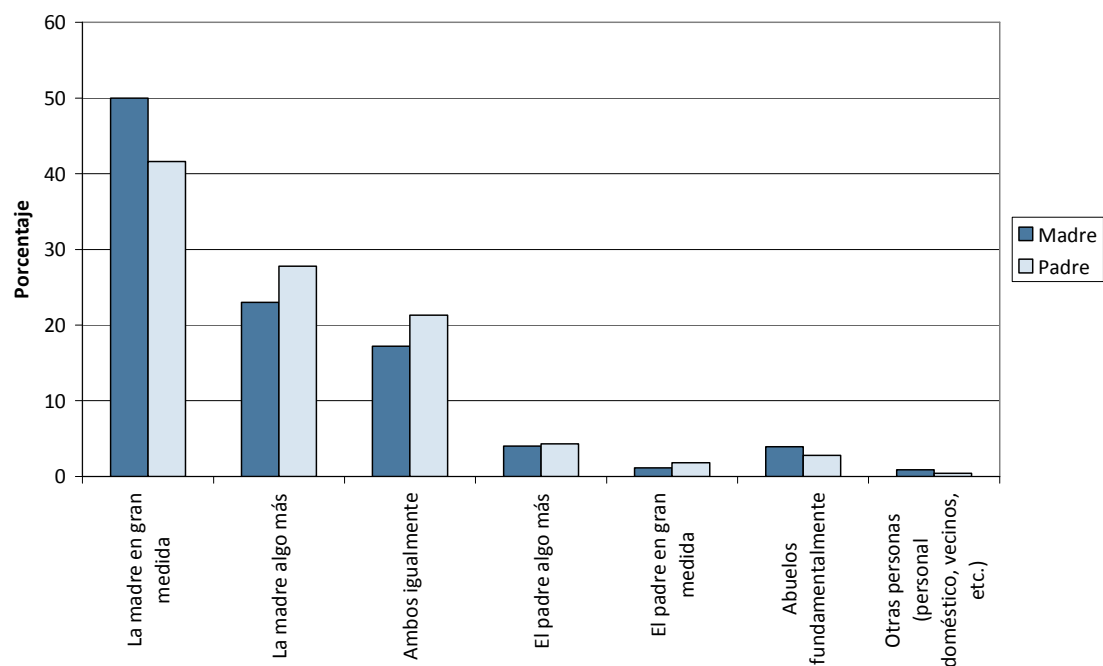
P31s y P75s. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? Buscar a alguna persona u organización que cuide al niño/a cuando ni el padre ni la madre pueden cuidarle

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	396	40,2	304	34,5
La madre algo más	140	14,2	137	15,6
Ambos igualmente	329	33,4	325	36,9
El padre algo más	12	1,2	14	1,6
El padre en gran medida	7	,7	13	1,5
Abuelos fundamentalmente	81	8,2	78	8,9
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	19	1,9	10	1,1
Total	984	100,0	881	100,0
Perdidos	146		249	



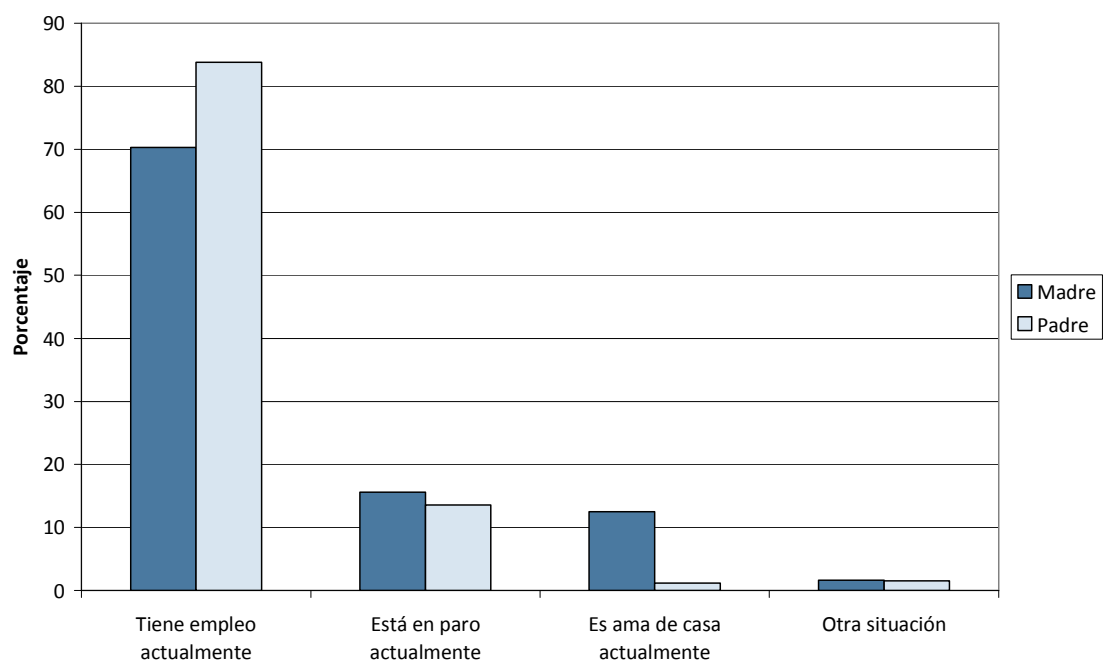
P31t y P75t. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades? En el día a día, ¿quién estaba más tiempo con el niño/a?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre en gran medida	553	50,0	415	41,6
La madre algo más	254	23,0	277	27,8
Ambos igualmente	190	17,2	212	21,3
El padre algo más	44	4,0	43	4,3
El padre en gran medida	12	1,1	18	1,8
Abuelos fundamentalmente	43	3,9	28	2,8
Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)	10	,9	4	,4
Total	1106	100,0	997	100,0
Perdidos	24		133	



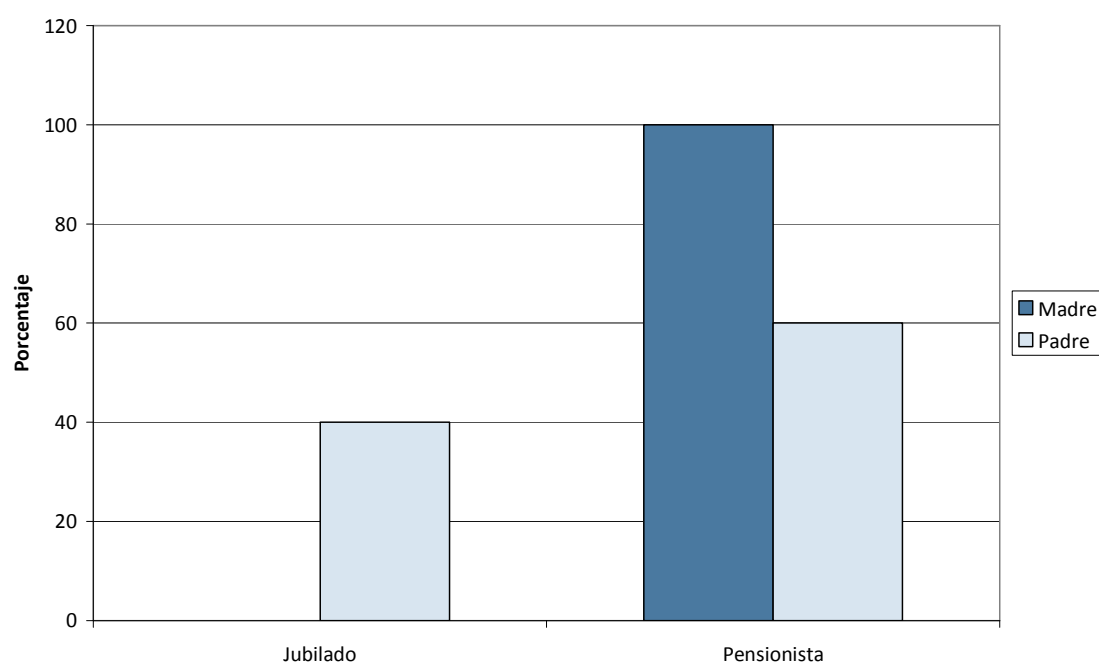
P32 y P76. En la actualidad, ¿en qué situación laboral se encuentra usted?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tiene empleo actualmente	783	70,3	847	83,8
Está en paro actualmente	174	15,6	137	13,6
Es ama de casa actualmente	139	12,5	12	1,2
Otra situación	18	1,6	15	1,5
Total	1114	100,0	1011	100,0
Perdidos	16		119	



P32B y P76B. ¿En qué otra situación laboral se encuentra usted en la actualidad?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Jubilado			2	40,0
Pensionista	3	100,0	3	60,0
Total	3	100,0	5	100,0
Perdidos	1127		1125	



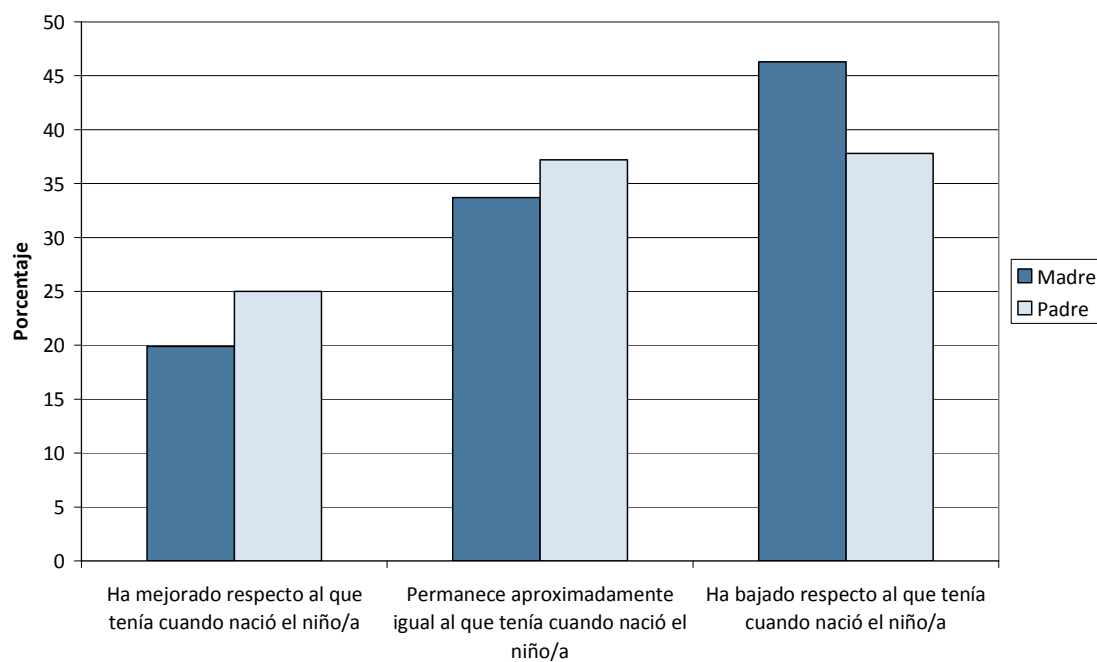
P33 y P77. En la actualidad, ¿de cuántas horas es su jornada laboral semanal?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
2			1	,1
4	2	,3		
5	1	,1		
6	1	,1	1	,1
8	5	,6	1	,1
9	1	,1	1	,1
10	8	1,0	2	,2
11	2	,3		
12	9	1,1	5	,6
14	1	,1		
15	10	1,3		
16	4	,5		
17	1	,1		
17,5	3	,4		
18	6	,8	2	,2
19	2	,3		
20	54	6,8	4	,5
21,3	1	,1		
22	4	,5		
22,5	1	,1		
23	4	,5		
24	14	1,8	1	,1
24,5	1	,1		
25	33	4,1	3	,4
26	5	,6		
26,5	3	,4		
27	6	,8	1	,1
27,5	7	,9		
28	4	,5		
28,5	1	,1		
29	1	,1	1	,1
30	97	12,2	16	1,9
30,5	2	,3		
31	3	,4		
32	13	1,6	1	,1
32,5	5	,6	1	,1
33	4	,5	1	,1
34	4	,5	1	,1
34,5	1	,1		
35	103	12,9	56	6,7
36	11	1,4	4	,5
36,5	1	,1	1	,1
37	14	1,8	11	1,3
37,3	3	,4	1	,1
37,5	37	4,6	34	4,1
38	15	1,9	20	2,4
38,5	2	,3		
39	7	,9	5	,6
39,5	1	,1	1	,1
40	209	26,2	419	50,0
40,5			1	,1
41	2	,3	4	,5
42	2	,3	10	1,2
42,5	3	,4	4	,5
43	4	,5	5	,6
44	2	,3	1	,1
45	18	2,3	57	6,8
46	2	,3	5	,6
47	1	,1		

47,5			6	,7
48	2	,3	15	1,8
49	1	,1	3	,4
50	10	1,3	66	7,9
51			1	,1
51,3			1	,1
52	2	,3	2	,2
53			1	,1
54	4	,5	2	,2
55			11	1,3
56	6	,8	2	,2
60	6	,8	32	3,8
63	1	,1	1	,1
65	2	,3	4	,5
66			1	,1
67			1	,1
70	1	,1	2	,2
72			3	,4
80			1	,1
84			1	,1
112	1	,1		
Total	797	100,0	838	100,0
Perdidos	333		292	

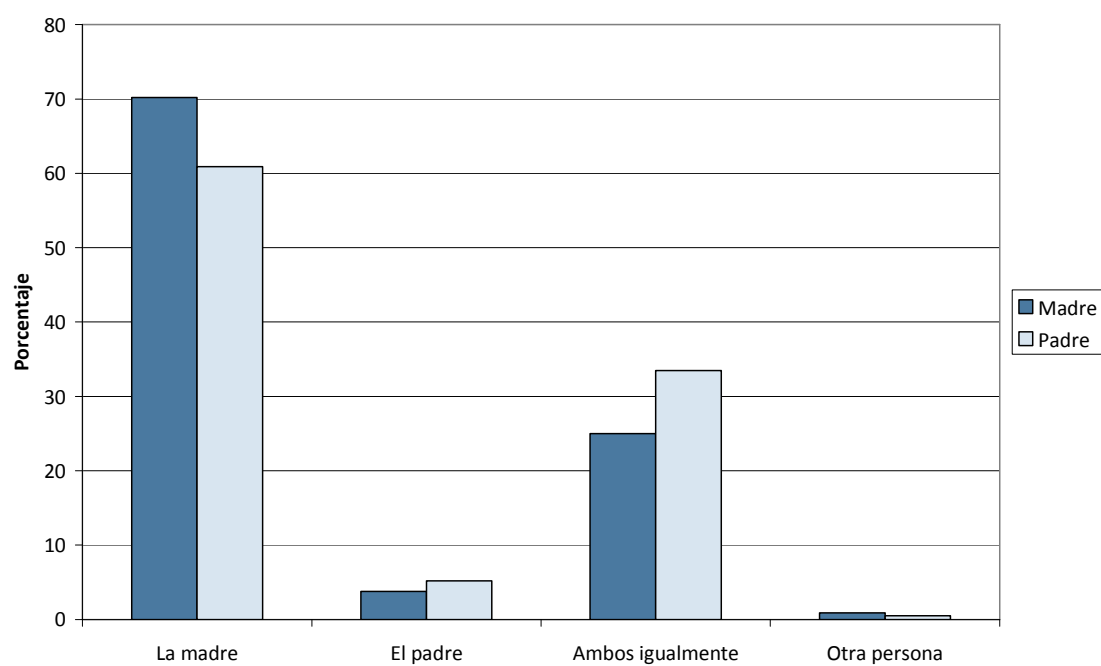
P34 y P78. En la actualidad, su nivel de ingresos...

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ha mejorado respecto al que tenía cuando nació el niño/a	204	19,9	247	25,0
Permanece aproximadamente igual al que tenía cuando nació el niño/a	345	33,7	367	37,2
Ha bajado respecto al que tenía cuando nació el niño/a	474	46,3	373	37,8
Total	1023	100,0	987	100,0
Perdidos	107		143	



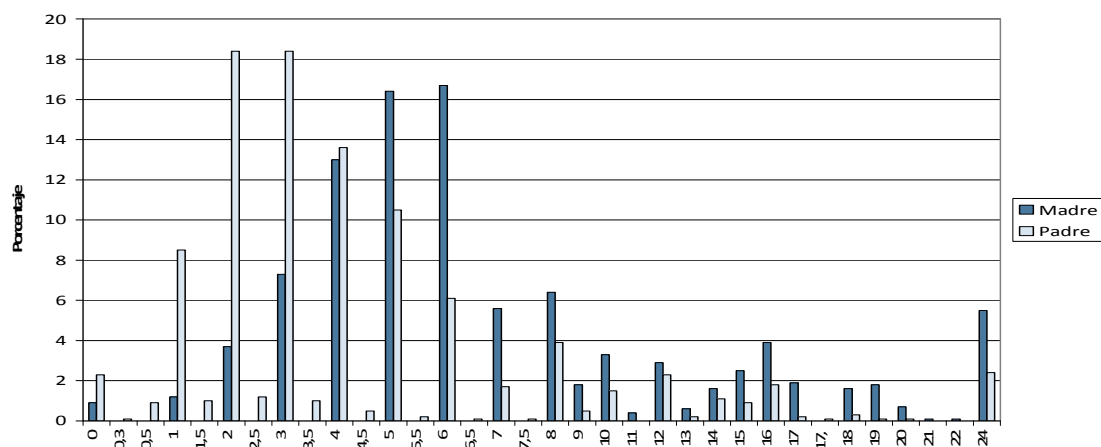
P35 y P79. En la actualidad, ¿quién se responsabiliza relativamente más de la organización del hogar?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
La madre	772	70,2	613	60,9
El padre	42	3,8	52	5,2
Ambos igualmente	275	25,0	337	33,5
Otra persona	10	,9	5	,5
Total	1099	100,0	1007	100,0
Perdidos	31		123	



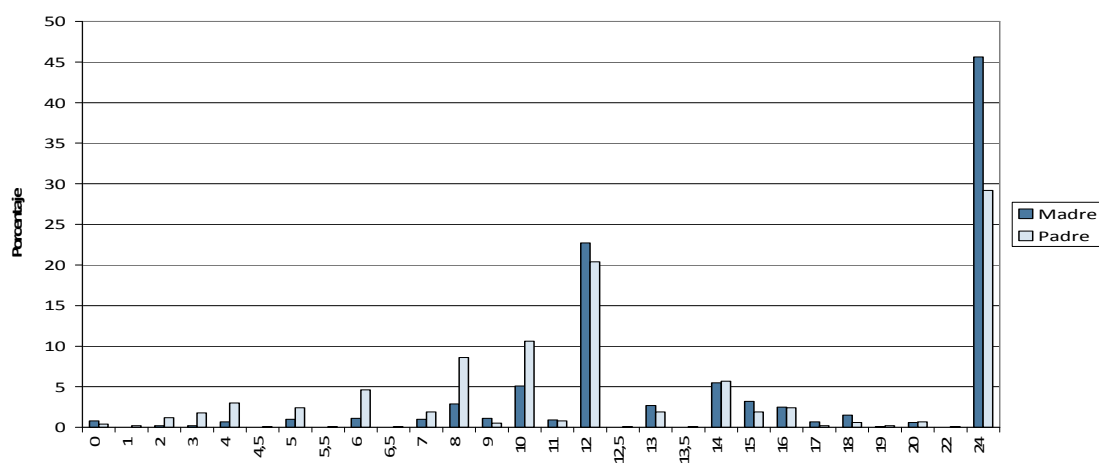
P36A y P80A En la actualidad, en un día laboral, aproximadamente, ¿cuántas horas al día dedica usted a estar con su hijo/a (cuidándolo, vigiándolo, jugando, etc.)?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	9	,9	22	2,3
0,3			1	,1
0,5			8	,9
1	13	1,2	80	8,5
1,5			9	1,0
2	39	3,7	173	18,4
2,5			11	1,2
3	77	7,3	173	18,4
3,5			9	1,0
4	136	13,0	128	13,6
4,5			5	,5
5	172	16,4	99	10,5
5,5			2	,2
6	175	16,7	57	6,1
6,5			1	,1
7	59	5,6	16	1,7
7,5			1	,1
8	67	6,4	37	3,9
9	19	1,8	5	,5
10	35	3,3	14	1,5
11	4	,4		
12	30	2,9	22	2,3
13	6	,6	2	,2
14	17	1,6	10	1,1
15	26	2,5	8	,9
16	41	3,9	17	1,8
17	20	1,9	2	,2
17,5			1	,1
18	17	1,6	3	,3
19	19	1,8	1	,1
20	7	,7	1	,1
21	1	,1		
22	1	,1		
24	58	5,5	23	2,4
Total	1048	100,0	941	100,0
Perdidos	82		189	



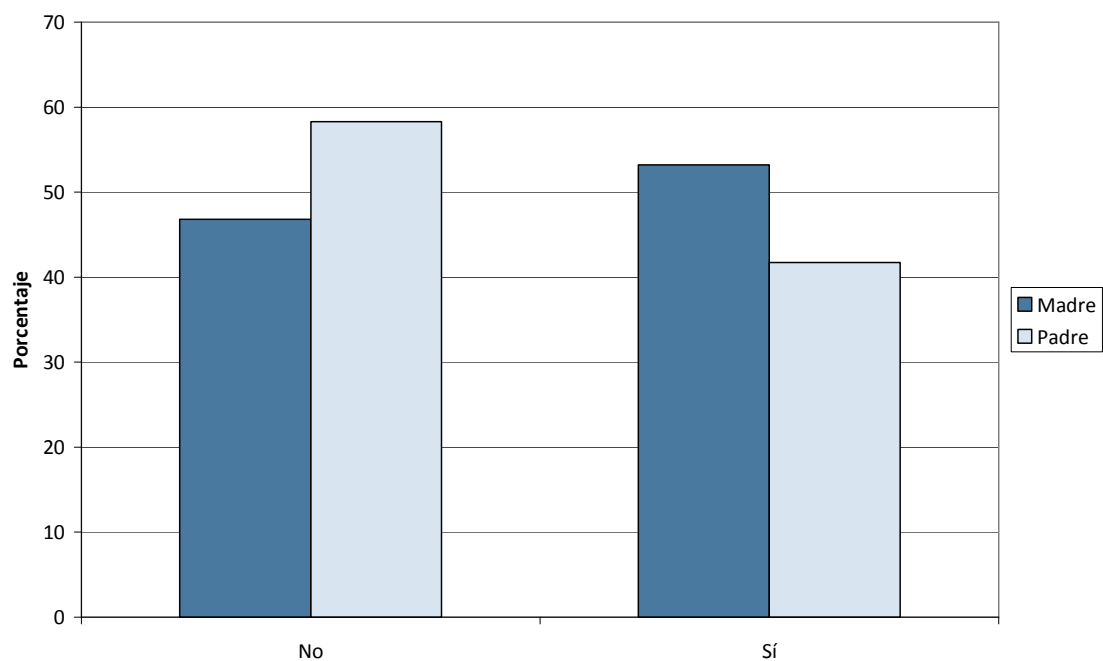
P36B y P80B. En la actualidad, en un día no laboral, aproximadamente, ¿cuántas horas al día dedica usted a estar con su hijo/a (cuidándolo, vigiándolo, jugando, etc.)?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	8	,8	4	,4
1			2	,2
2	2	,2	11	1,2
3	2	,2	17	1,8
4	7	,7	28	3,0
4,5			1	,1
5	10	1,0	23	2,4
5,5			1	,1
6	11	1,1	43	4,6
6,5			1	,1
7	10	1,0	18	1,9
8	30	2,9	81	8,6
9	11	1,1	5	,5
10	52	5,1	100	10,6
11	9	,9	8	,8
12	232	22,7	192	20,4
12,5			1	,1
13	28	2,7	18	1,9
13,5			1	,1
14	56	5,5	54	5,7
15	33	3,2	18	1,9
16	25	2,5	23	2,4
17	7	,7	2	,2
18	15	1,5	6	,6
19	1	,1	2	,2
20	6	,6	7	,7
22			1	,1
24	465	45,6	275	29,2
Total	1020	100,0	943	100,0
Perdidos	110		187	



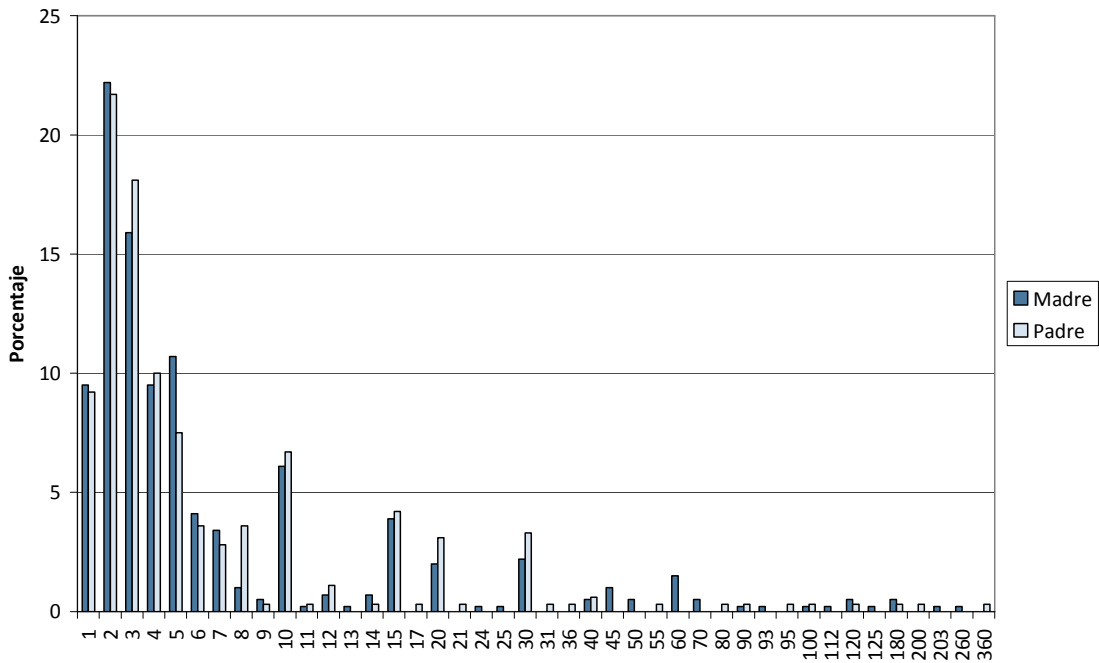
P37 y P81. A lo largo de los últimos 12 meses, ¿ha faltado alguna vez a su trabajo por razones de enfermedad, accidente, o por otras razones personales o familiares? (no contabilice los días de disfrute del permiso de maternidad -en el caso de la madre- / de permisos o excedencias -en el caso del padre-)

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	372	46,8	488	58,3
Sí	423	53,2	349	41,7
Total	795	100,0	837	100,0
Perdidos	335		293	



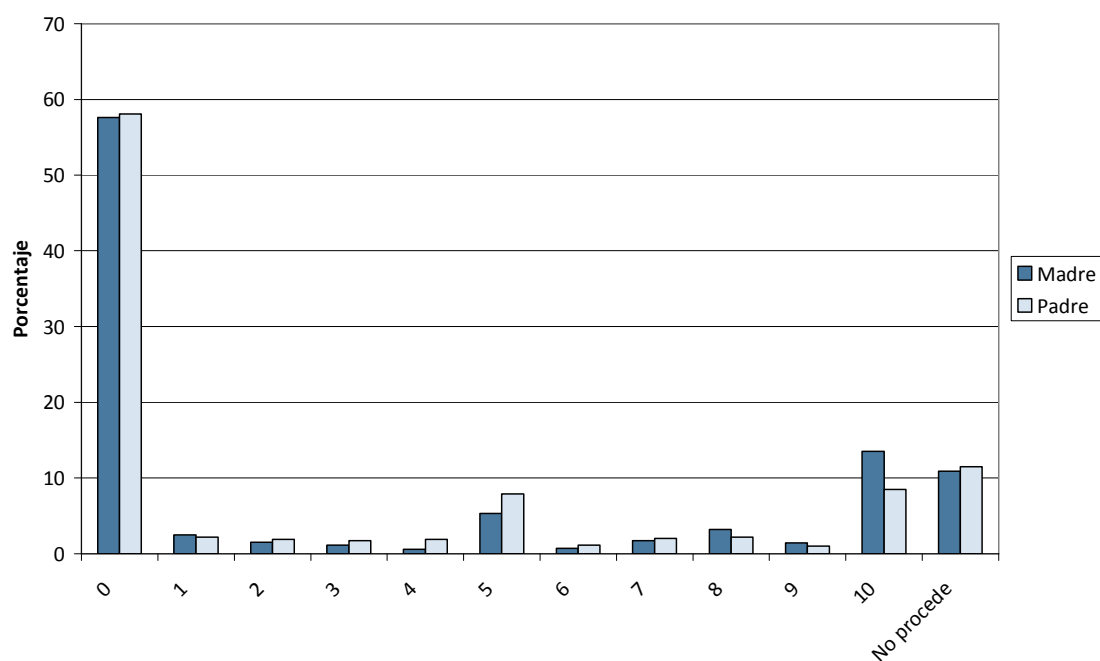
P37B y P81B. ¿Cuántos días aproximadamente ha faltado a su trabajo, a lo largo de los últimos 12 meses, por razones de enfermedad, accidente, o por otras razones personales o familiares? (no contabilice los días de disfrute del permiso de maternidad -en el caso de la madre- / de permisos o excedencias -en el caso del padre-)

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	39	9,5	33	9,2
2	91	22,2	78	21,7
3	65	15,9	65	18,1
4	39	9,5	36	10,0
5	44	10,7	27	7,5
6	17	4,1	13	3,6
7	14	3,4	10	2,8
8	4	1,0	13	3,6
9	2	,5	1	,3
10	25	6,1	24	6,7
11	1	,2	1	,3
12	3	,7	4	1,1
13	1	,2		
14	3	,7	1	,3
15	16	3,9	15	4,2
17			1	,3
20	8	2,0	11	3,1
21			1	,3
24	1	,2		
25	1	,2		
30	9	2,2	12	3,3
31			1	,3
36			1	,3
40	2	,5	2	,6
45	4	1,0		
50	2	,5		
55			1	,3
60	6	1,5		
70	2	,5		
80			1	,3
90	1	,2	1	,3
93	1	,2		
95			1	,3
100	1	,2	1	,3
112	1	,2		
120	2	,5	1	,3
125	1	,2		
180	2	,5	1	,3
200			1	,3
203	1	,2		
260	1	,2		
360			1	,3
Total	410	100,0	359	100,0
Perdidos	720		771	



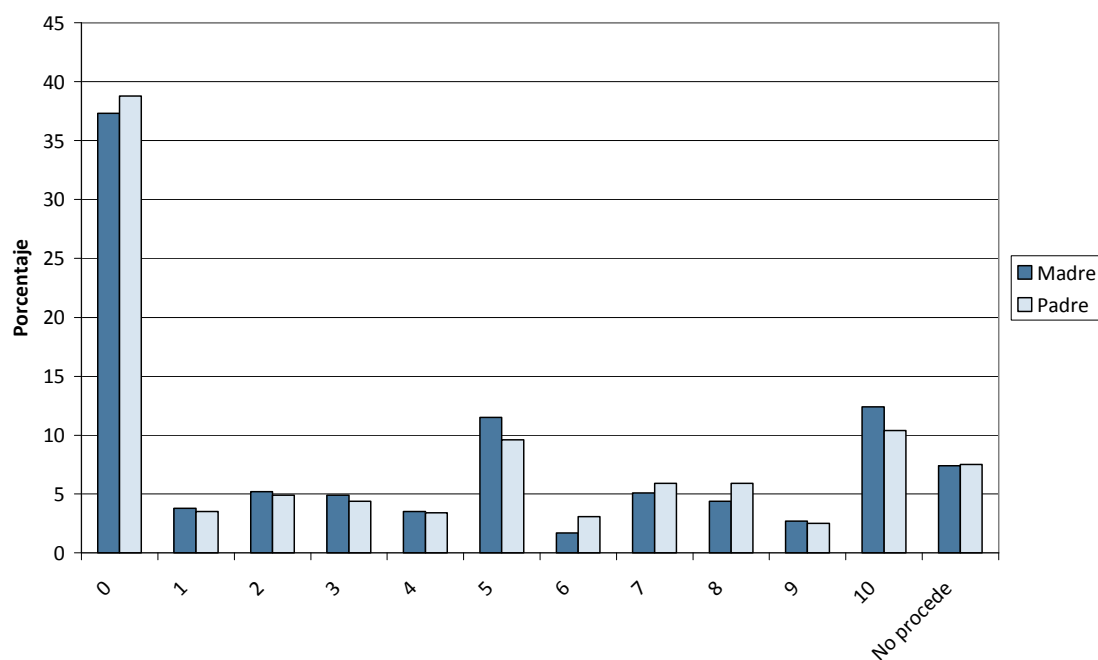
P38a y P82a. Indique en qué grado se cumplían los siguientes aspectos en la empresa u organización en la que trabajaba cuando nació su hijo/a: Existían permisos de maternidad/paternidad más allá de lo estipulado por la ley

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	469	57,6	524	58,1
1	20	2,5	20	2,2
2	12	1,5	17	1,9
3	9	1,1	15	1,7
4	5	,6	17	1,9
5	43	5,3	71	7,9
6	6	,7	10	1,1
7	14	1,7	18	2,0
8	26	3,2	20	2,2
9	11	1,4	9	1,0
10	110	13,5	77	8,5
No procede	89	10,9	104	11,5
Total	814	100,0	902	100,0
Perdidos	316		228	



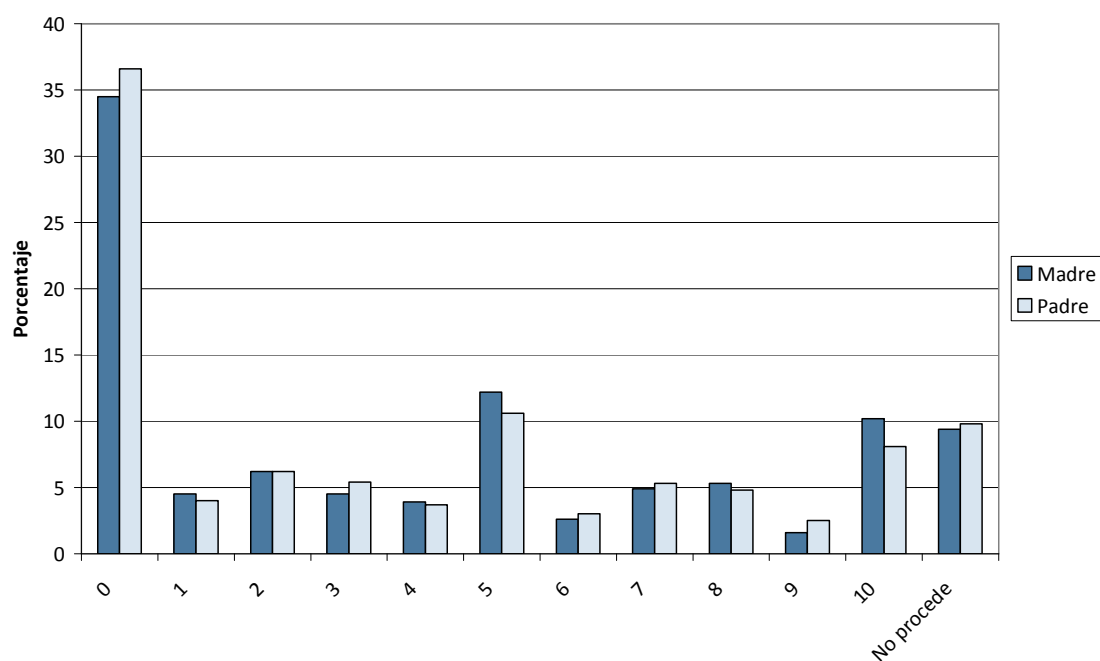
P38b y P82b. Indique en qué grado se cumplían los siguientes aspectos en la empresa u organización en la que trabajaba cuando nació su hijo/a: Había una elevada flexibilidad horaria

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	302	37,3	350	38,8
1	31	3,8	32	3,5
2	42	5,2	44	4,9
3	40	4,9	40	4,4
4	28	3,5	31	3,4
5	93	11,5	87	9,6
6	14	1,7	28	3,1
7	41	5,1	53	5,9
8	36	4,4	53	5,9
9	22	2,7	23	2,5
10	100	12,4	94	10,4
No procede	60	7,4	68	7,5
Total	809	100,0	903	100,0
Perdidos	321		227	



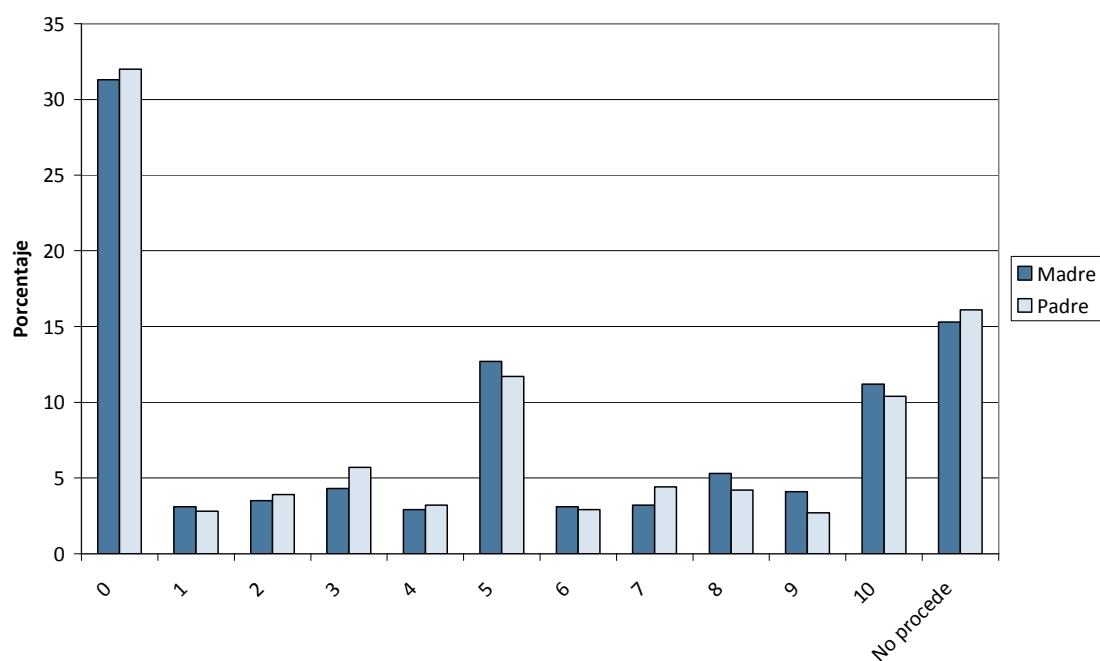
P38c y P82c. Indique en qué grado se cumplían los siguientes aspectos en la empresa u organización en la que trabajaba cuando nació su hijo/a: La dirección de mi empresa estaba concienciada sobre la importancia de las políticas de conciliación

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	274	34,5	325	36,6
1	36	4,5	36	4,0
2	49	6,2	55	6,2
3	36	4,5	48	5,4
4	31	3,9	33	3,7
5	97	12,2	94	10,6
6	21	2,6	27	3,0
7	39	4,9	47	5,3
8	42	5,3	43	4,8
9	13	1,6	22	2,5
10	81	10,2	72	8,1
No procede	75	9,4	87	9,8
Total	794	100,0	889	100,0
Perdidos	336		241	



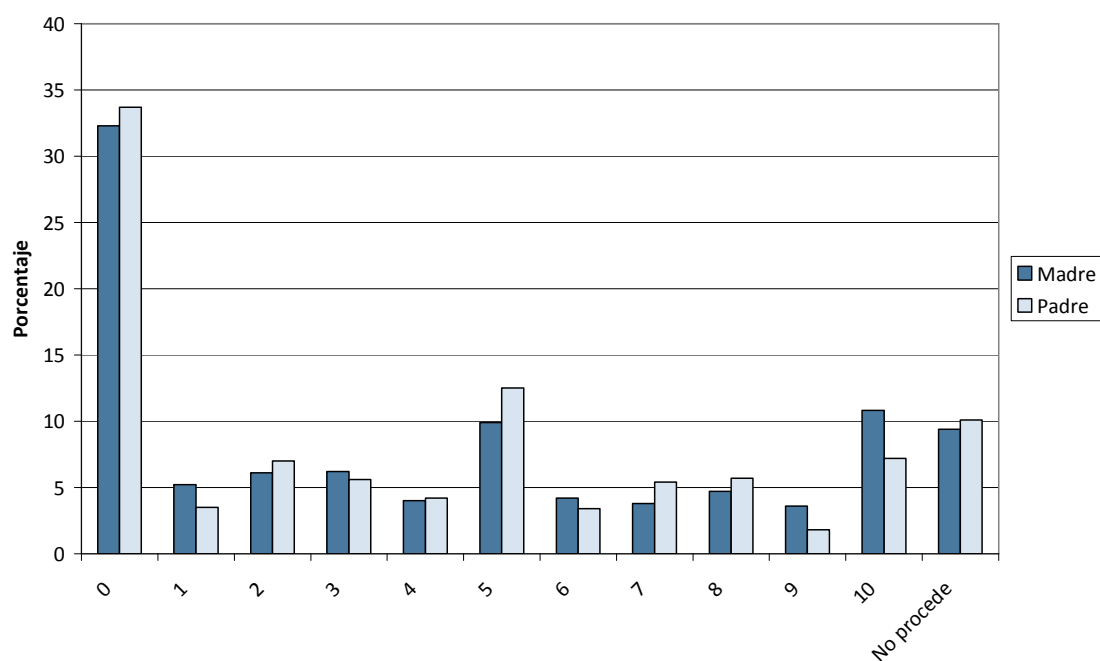
P38d y P82d. Indique en qué grado se cumplían los siguientes aspectos en la empresa u organización en la que trabajaba cuando nació su hijo/a: La necesidad de conciliar vida laboral y familiar se concebía como algo concerniente sobre todo a la plantilla femenina

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	252	31,3	283	32,0
1	25	3,1	25	2,8
2	28	3,5	34	3,9
3	35	4,3	50	5,7
4	23	2,9	28	3,2
5	102	12,7	103	11,7
6	25	3,1	26	2,9
7	26	3,2	39	4,4
8	43	5,3	37	4,2
9	33	4,1	24	2,7
10	90	11,2	92	10,4
No procede	123	15,3	142	16,1
Total	805	100,0	883	100,0
Perdidos	325		247	



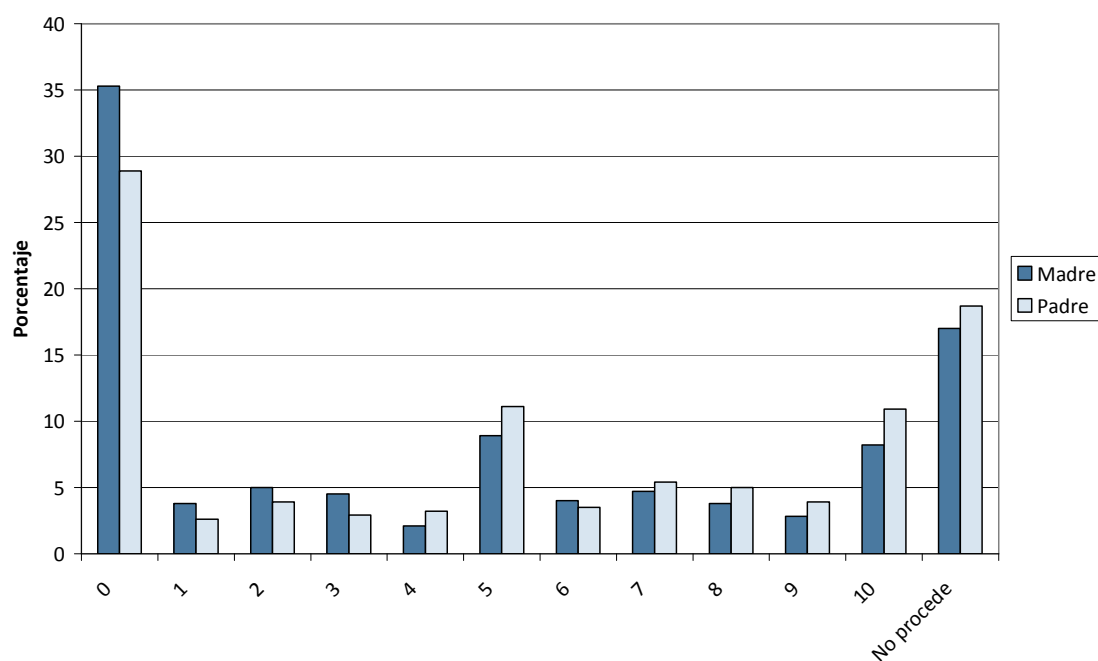
P38e y P82e. Indique en qué grado se cumplían los siguientes aspectos en la empresa u organización en la que trabajaba cuando nació su hijo/a: La empresa facilitaba la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	261	32,3	302	33,7
1	42	5,2	31	3,5
2	49	6,1	63	7,0
3	50	6,2	50	5,6
4	32	4,0	38	4,2
5	80	9,9	112	12,5
6	34	4,2	30	3,4
7	31	3,8	48	5,4
8	38	4,7	51	5,7
9	29	3,6	16	1,8
10	87	10,8	64	7,2
No procede	76	9,4	90	10,1
Total	809	100,0	895	100,0
Perdidos	321		235	



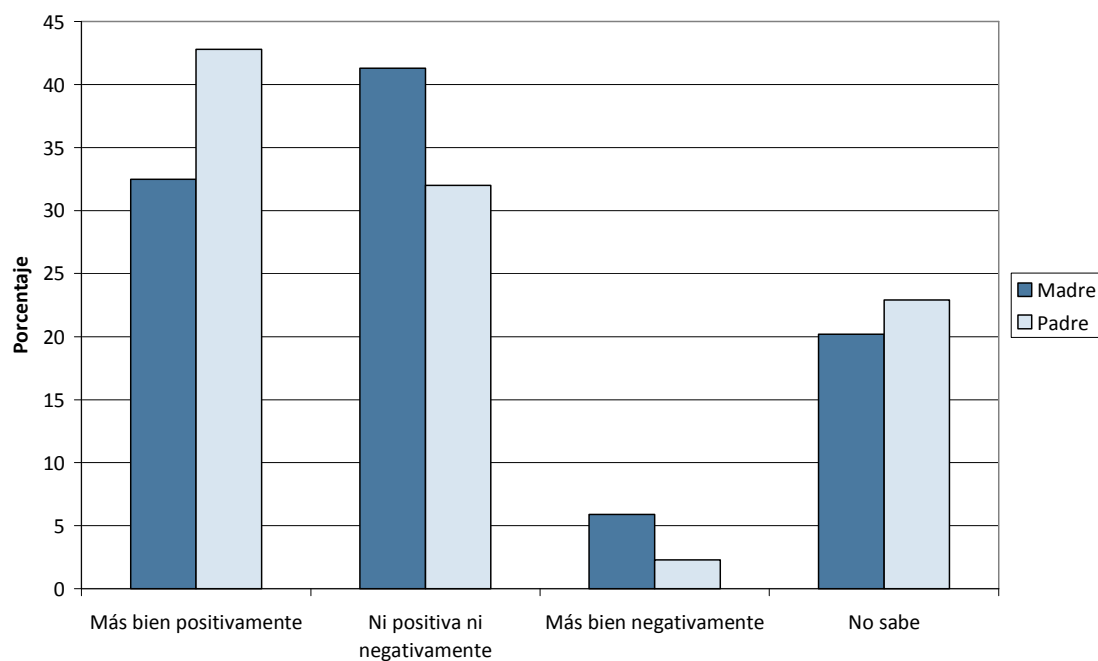
P38f y P82f. Indique en qué grado se cumplían los siguientes aspectos en la empresa u organización en la que trabajaba cuando nació su hijo/a: Existía más comprensión cuando una madre solicitaba un permiso para cuidar a sus hijos que cuando lo hacía un padre

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	285	35,3	255	28,9
1	31	3,8	23	2,6
2	40	5,0	34	3,9
3	36	4,5	26	2,9
4	17	2,1	28	3,2
5	72	8,9	98	11,1
6	32	4,0	31	3,5
7	38	4,7	48	5,4
8	31	3,8	44	5,0
9	23	2,8	34	3,9
10	66	8,2	96	10,9
No procede	137	17,0	165	18,7
Total	808	100,0	882	100,0
Perdidos	322		248	



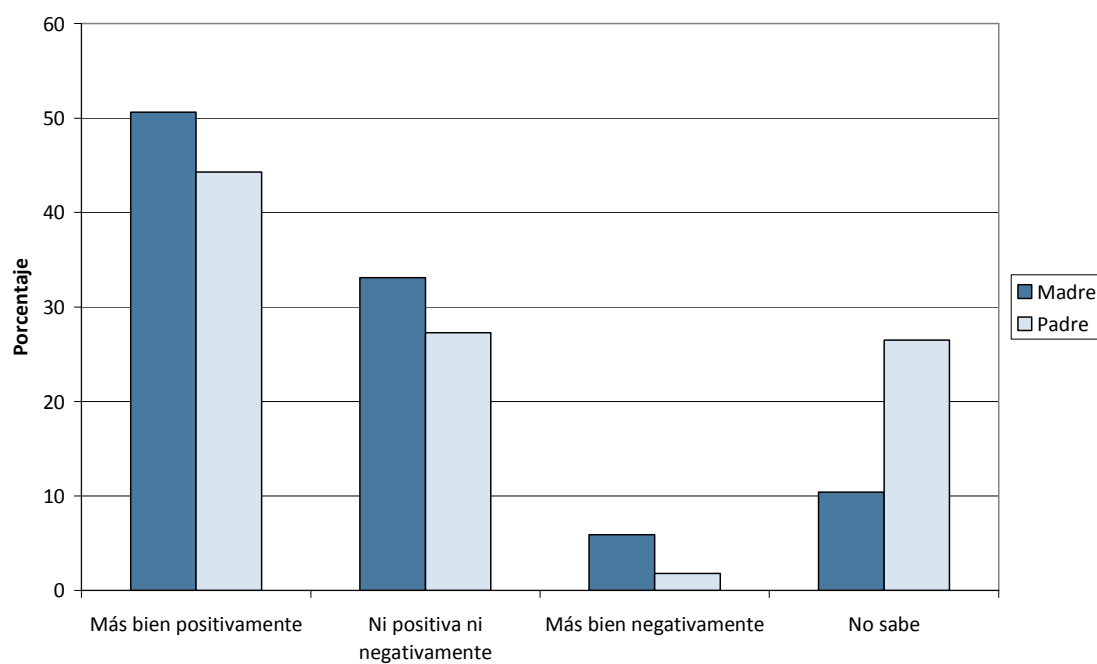
P39a y P83a. ¿Cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos? Sus compañeros de trabajo varones

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más bien positivamente	257	32,5	337	42,8
Ni positiva ni negativamente	327	41,3	252	32,0
Más bien negativamente	47	5,9	18	2,3
No sabe	160	20,2	180	22,9
Total	791	100,0	787	100,0
Perdidos	339		343	



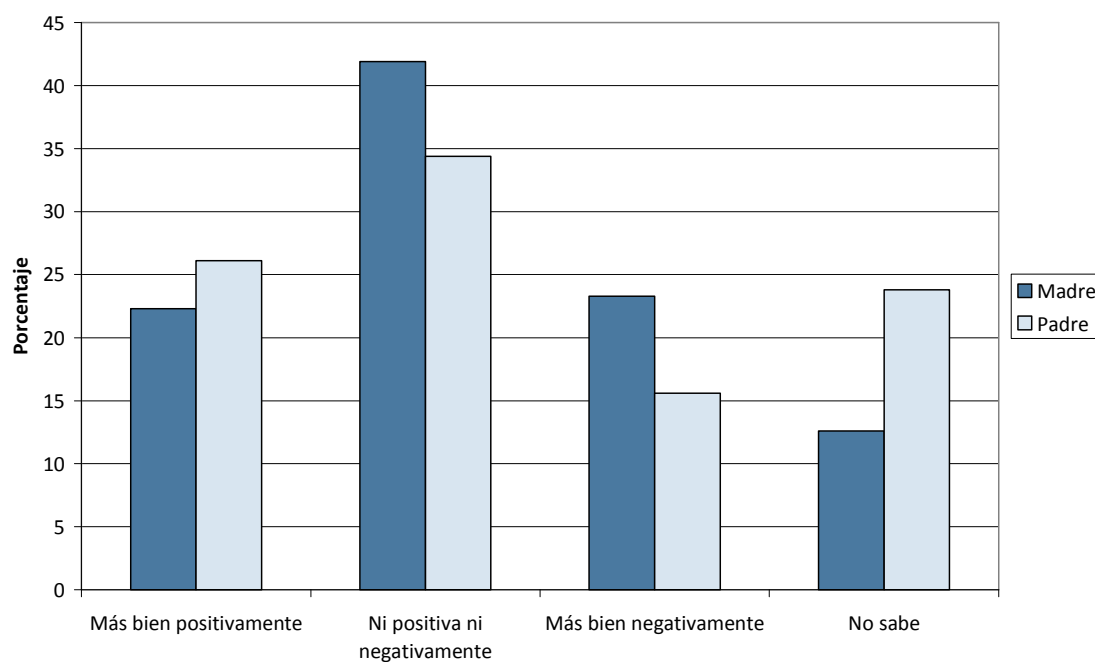
P39b y P83b. ¿Cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos? Sus compañeras de trabajo

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más bien positivamente	409	50,6	337	44,3
Ni positiva ni negativamente	268	33,1	208	27,3
Más bien negativamente	48	5,9	14	1,8
No sabe	84	10,4	202	26,5
Total	809	100,0	761	100,0
Perdidos	321		369	



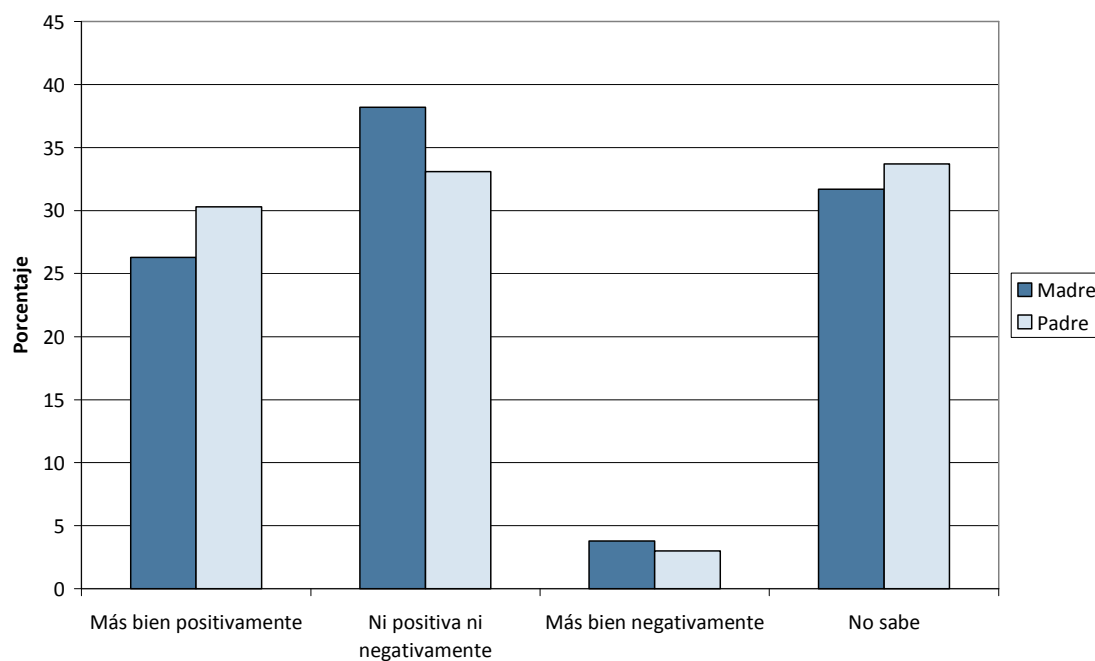
P39c y P83c. ¿Cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos? Sus jefes/as

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más bien positivamente	181	22,3	204	26,1
Ni positiva ni negativamente	340	41,9	269	34,4
Más bien negativamente	189	23,3	122	15,6
No sabe	102	12,6	186	23,8
Total	812	100,0	781	100,0
Perdidos	318		349	



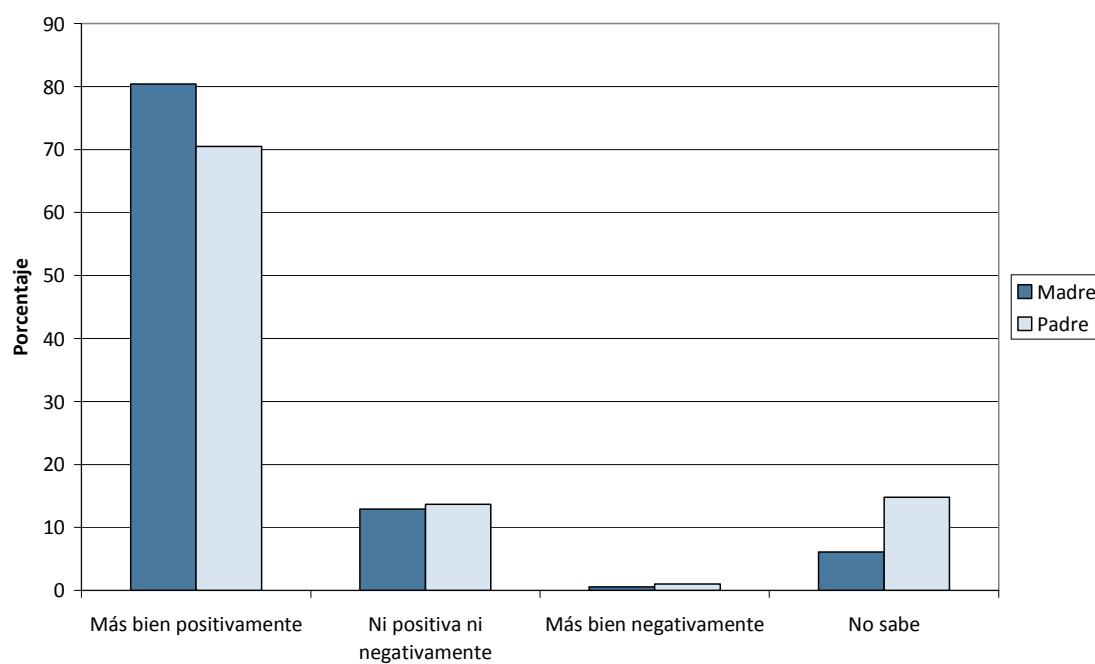
P39d y P83d. ¿Cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos? Sus subordinados/as o empleados/as

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más bien positivamente	161	26,3	204	30,3
Ni positiva ni negativamente	234	38,2	223	33,1
Más bien negativamente	23	3,8	20	3,0
No sabe	194	31,7	227	33,7
Total	612	100,0	674	100,0
Perdidos	518		456	



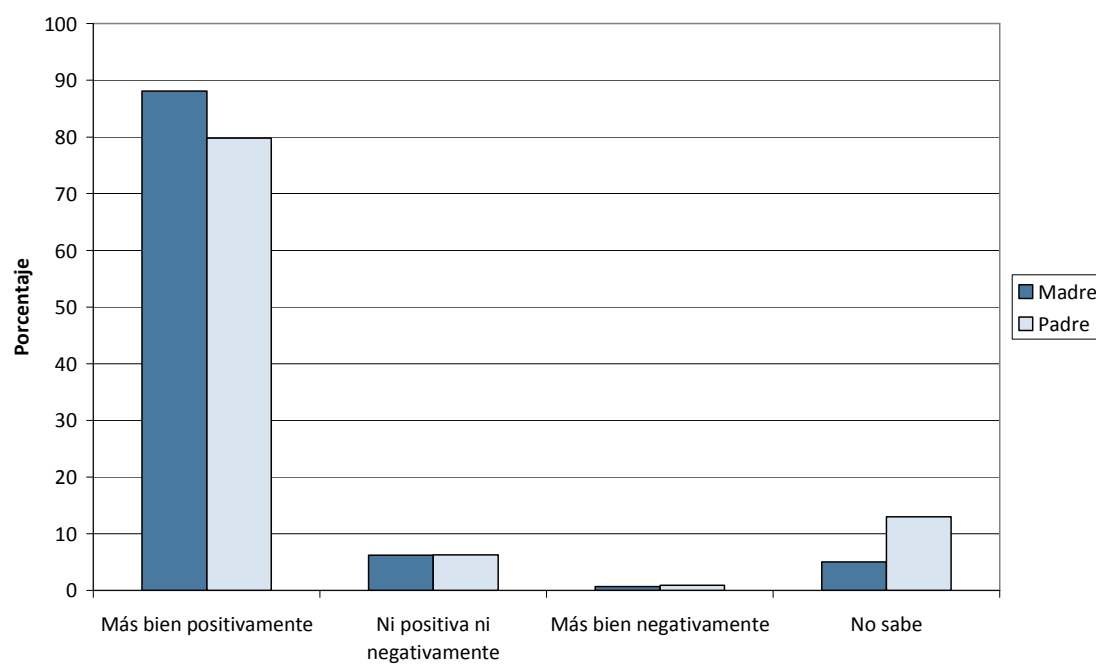
P39e y P83e. ¿Cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos? Sus amigos

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más bien positivamente	669	80,4	559	70,5
Ni positiva ni negativamente	107	12,9	109	13,7
Más bien negativamente	5	,6	8	1,0
No sabe	51	6,1	117	14,8
Total	832	100,0	793	100,0
Perdidos	298		337	



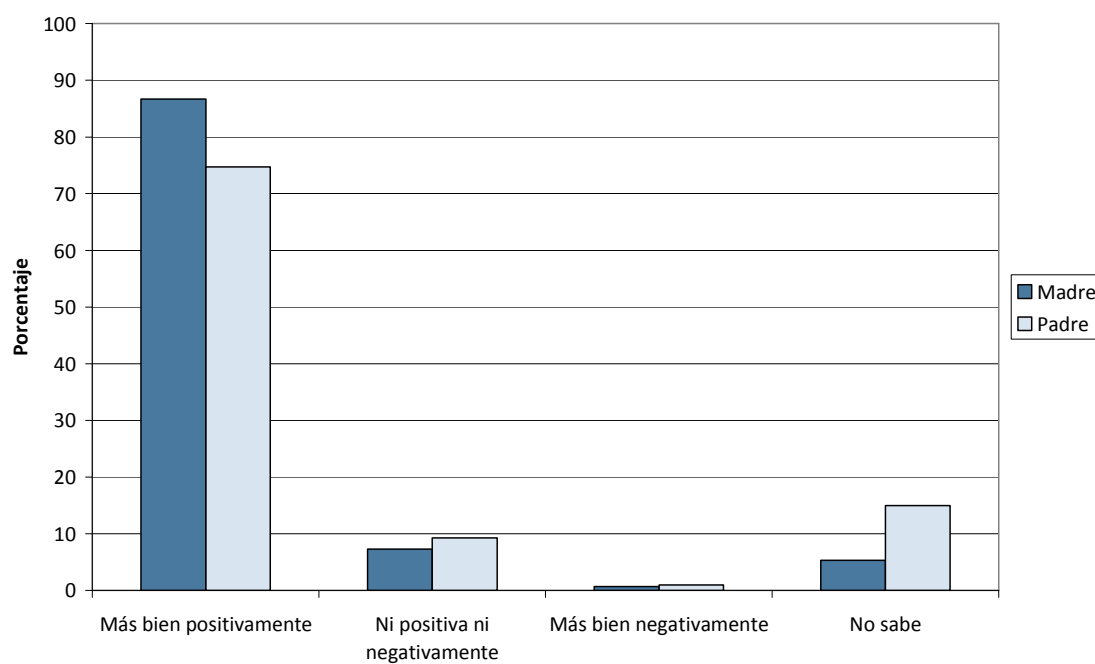
P39f y P83f. ¿Cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos? Su pareja

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más bien positivamente	738	88,1	638	79,8
Ni positiva ni negativamente	52	6,2	50	6,3
Más bien negativamente	6	,7	7	,9
No sabe	42	5,0	104	13,0
Total	838	100,0	799	100,0
Perdidos	292		331	



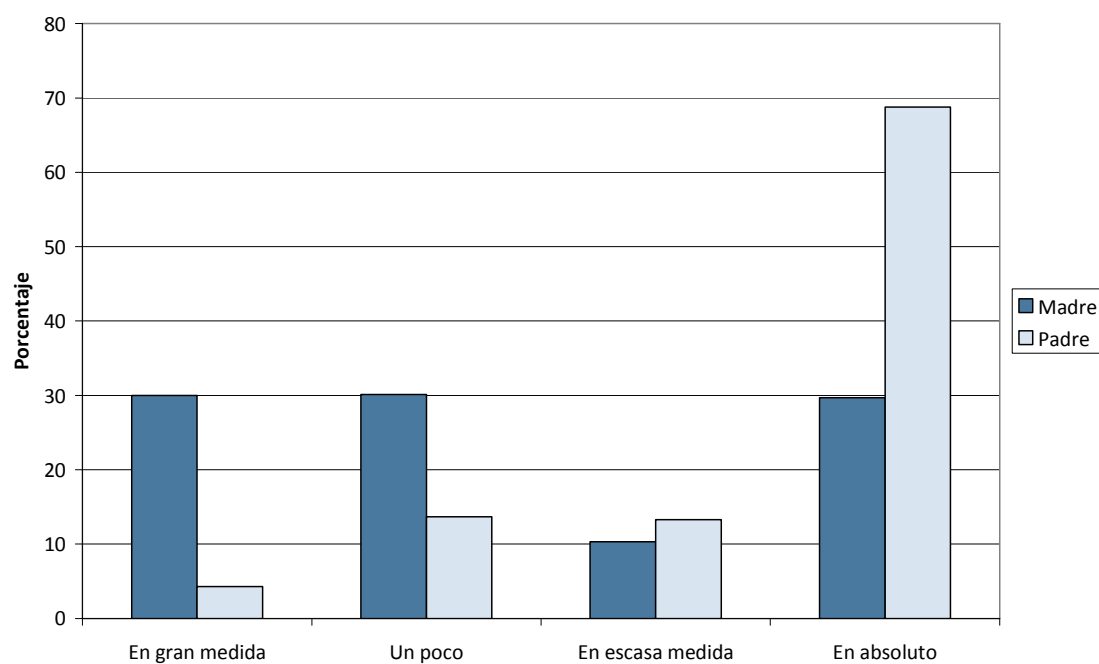
P39g y P83g. ¿Cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos? Sus padres

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más bien positivamente	715	86,7	587	74,7
Ni positiva ni negativamente	60	7,3	73	9,3
Más bien negativamente	6	,7	8	1,0
No sabe	44	5,3	118	15,0
Total	825	100,0	786	100,0
Perdidos	305		344	



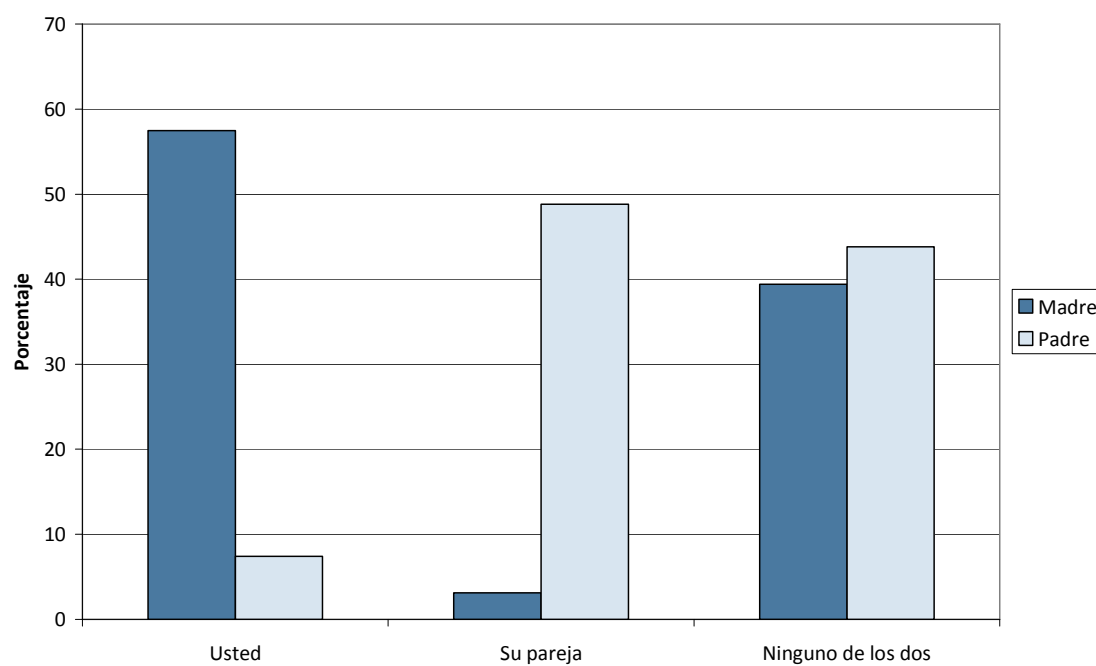
P40 y P84. En su opinión, el hecho de ser madre/padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En gran medida	324	30,0	43	4,3
Un poco	325	30,1	136	13,7
En escasa medida	111	10,3	132	13,3
En absoluto	321	29,7	685	68,8
Total	1081	100,0	996	100,0
Perdidos	49		134	



P41 y P85. ¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener un hijo/a?

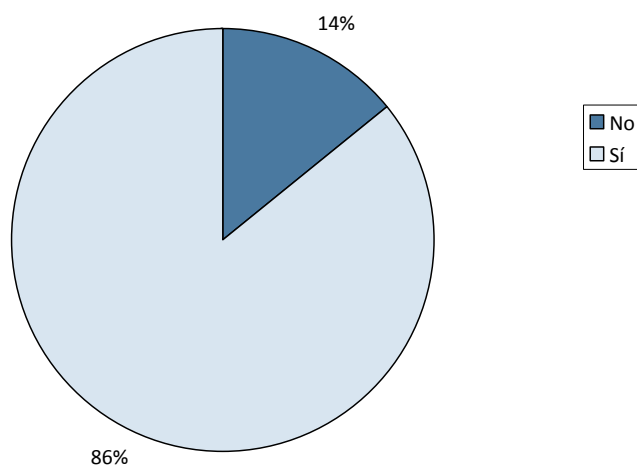
	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Usted	626	57,5	74	7,4
Su pareja	34	3,1	486	48,8
Ninguno de los dos	429	39,4	436	43,8
Total	1089	100,0	996	100,0
Perdidos	41		134	



P86. Suponiendo que ya se hubiera superado la crisis, ¿estaría usted a favor de que se aumentara la duración del permiso de paternidad, desde los 13 días actuales a 30 días?

(pregunta sólo para el padre)

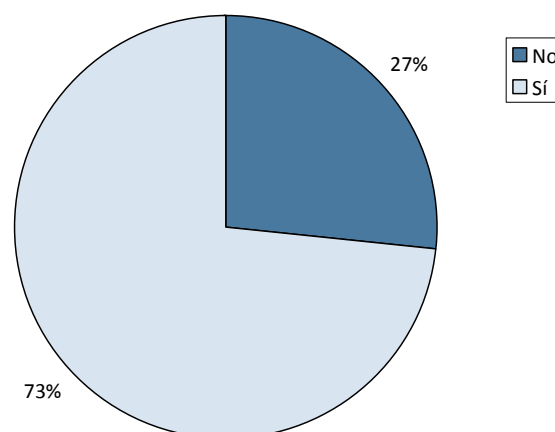
	Frecuencia	Porcentaje
No	142	14,3
Sí	849	85,7
Total	991	100,0
Perdidos	139	



P87. Suponiendo que ya se hubiera superado la crisis, ¿estaría usted a favor de que la duración del permiso de paternidad se fuera igualando progresivamente con la del permiso de maternidad?

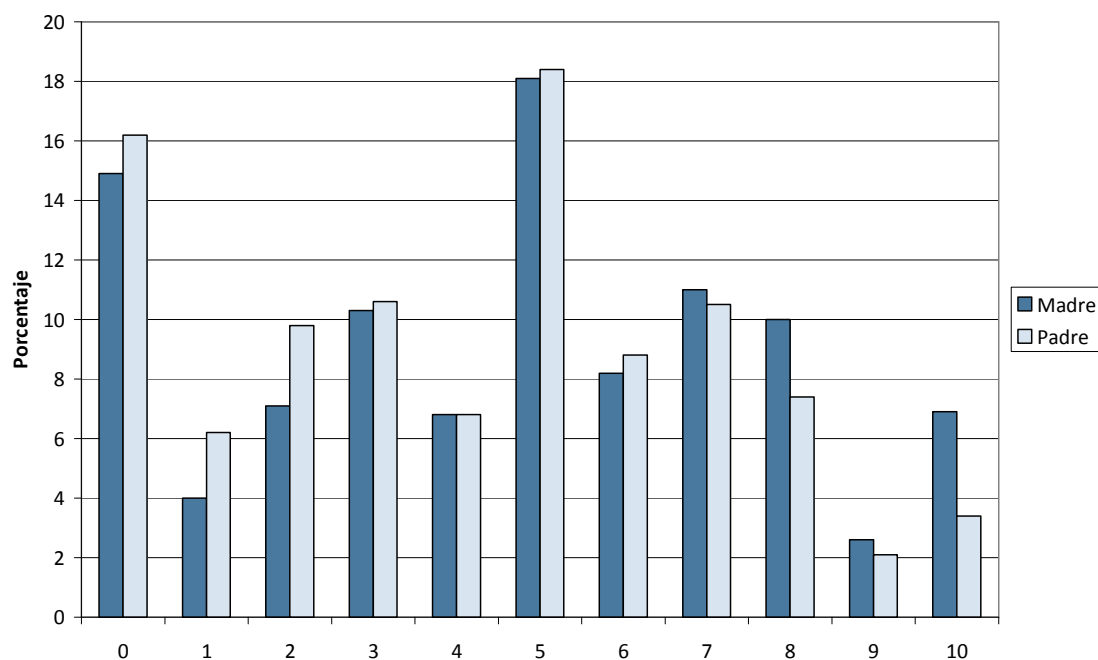
(pregunta sólo para el padre)

	Frecuencia	Porcentaje
No	264	26,7
Sí	724	73,3
Total	988	100,0
Perdidos	142	



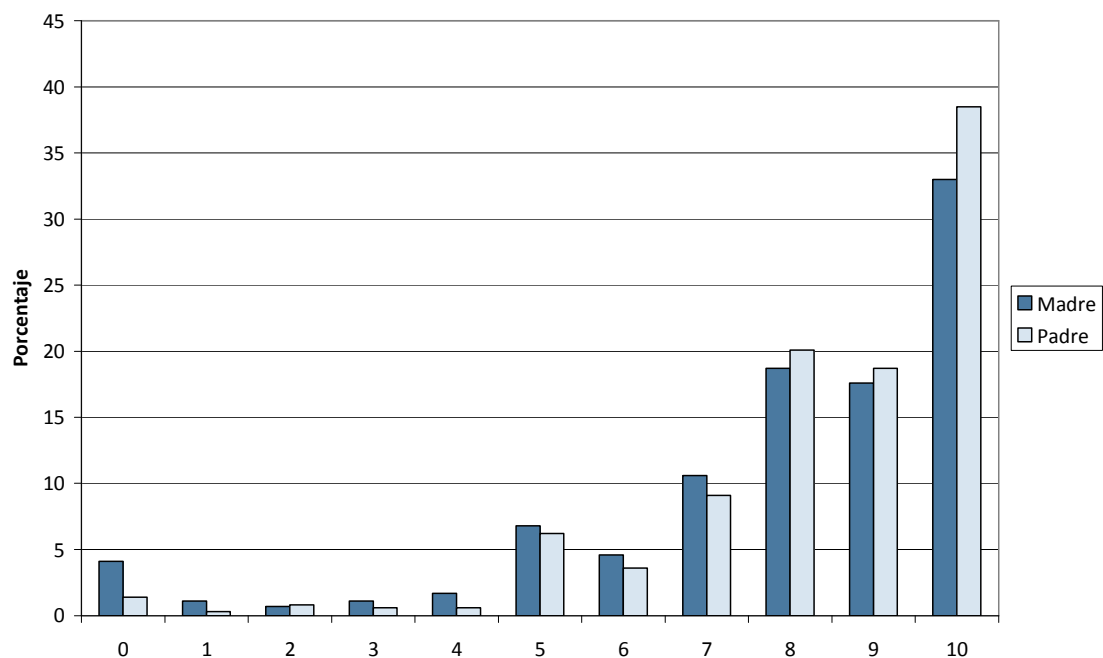
P42 y P88. ¿Cómo de estresante le resulta el hecho de ser madre/padre? (Escala de 0 a 10, donde 0=nada estresante y 10=muy estresante)

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	165	14,9	162	16,2
1	44	4,0	62	6,2
2	78	7,1	98	9,8
3	114	10,3	106	10,6
4	75	6,8	68	6,8
5	200	18,1	185	18,4
6	91	8,2	88	8,8
7	122	11,0	105	10,5
8	111	10,0	74	7,4
9	29	2,6	21	2,1
10	76	6,9	34	3,4
Total	1105	100,0	1003	100,0
Perdidos	25		127	



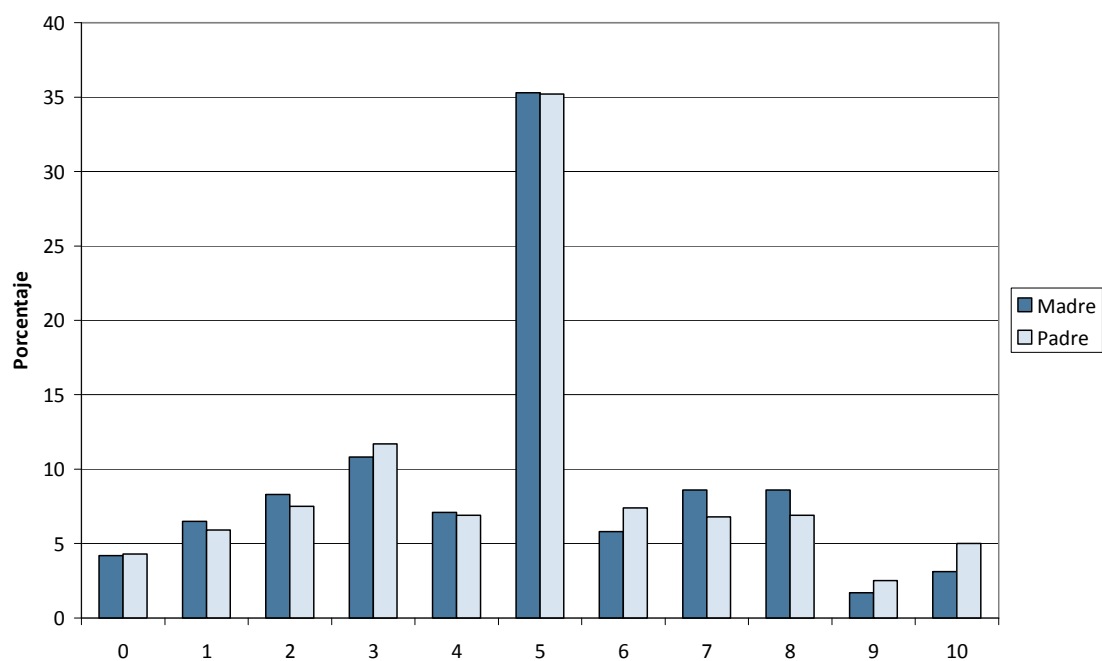
P43 y P89. ¿En general, cómo describiría su relación con su cónyuge/pareja? (Escala de 0 a 10, donde 0=muy infeliz y 10=muy feliz)

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	44	4,1	14	1,4
1	12	1,1	3	,3
2	7	,7	8	,8
3	12	1,1	6	,6
4	18	1,7	6	,6
5	72	6,8	62	6,2
6	49	4,6	36	3,6
7	113	10,6	90	9,1
8	199	18,7	200	20,1
9	187	17,6	186	18,7
10	351	33,0	382	38,5
Total	1064	100,0	993	100,0
Perdidos	66		137	



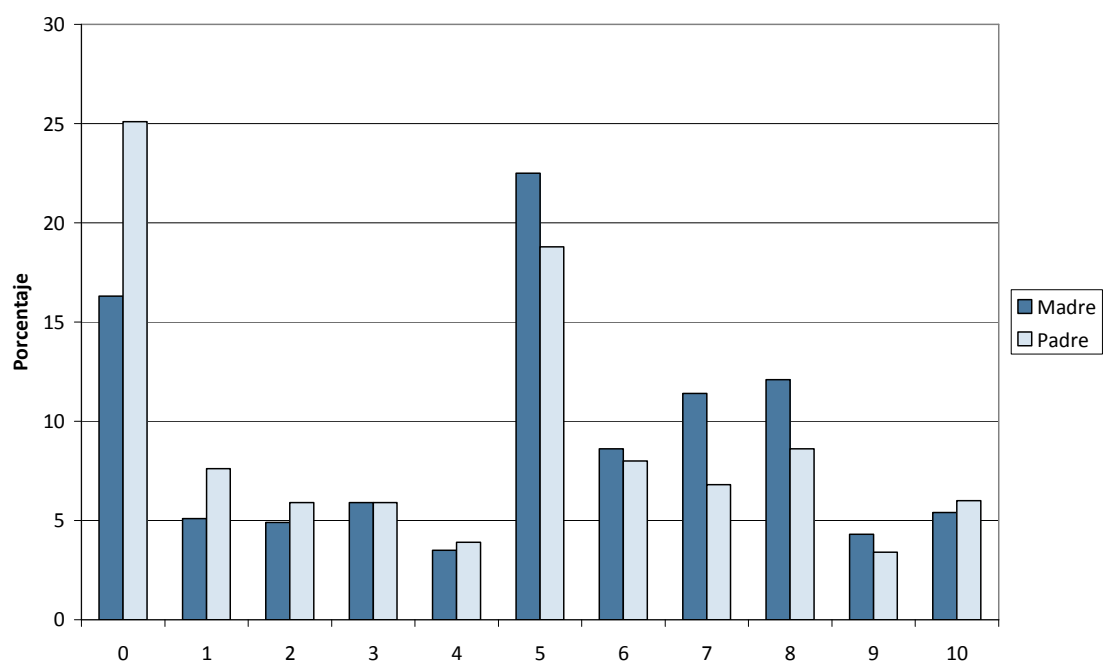
P44 y P90. Cuando se habla de ideología política se utilizan normalmente las expresiones izquierda y derecha. En la siguiente escala de ideología política, que abarca desde 1 (muy a la izquierda) a 10 (muy a la derecha), ¿en qué casilla se situaría?

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	43	4,2	41	4,3
1	66	6,5	56	5,9
2	84	8,3	71	7,5
3	110	10,8	111	11,7
4	72	7,1	65	6,9
5	358	35,3	334	35,2
6	59	5,8	70	7,4
7	87	8,6	64	6,8
8	87	8,6	65	6,9
9	17	1,7	24	2,5
10	31	3,1	47	5,0
Total	1014	100,0	948	100,0
Perdidos	116		182	



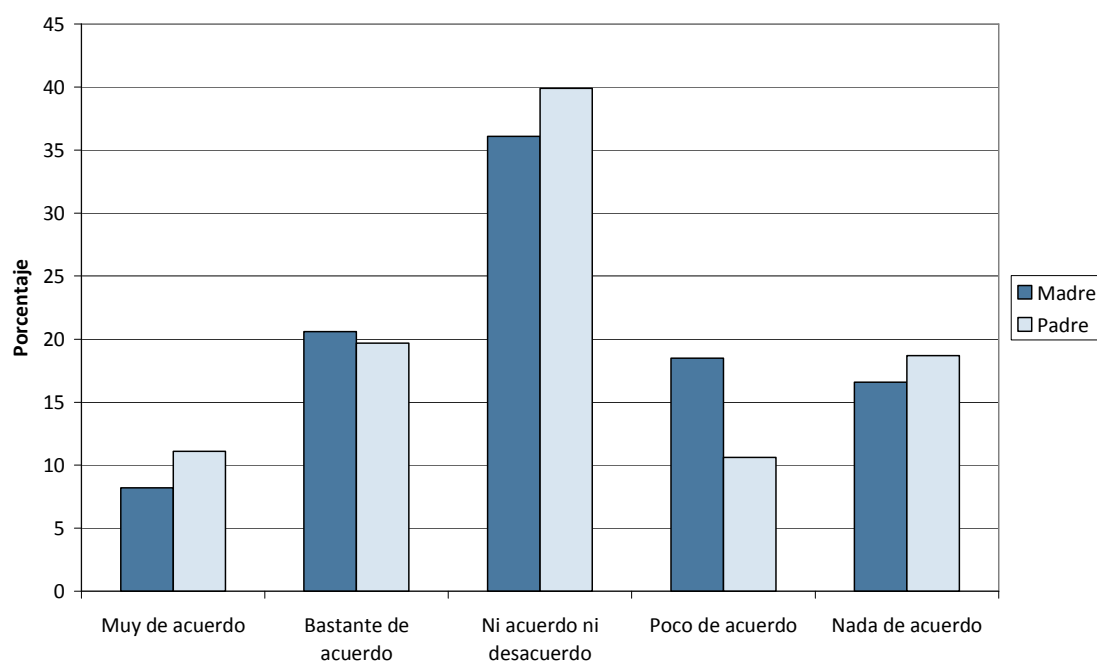
P45 y P91. Y respecto de la siguiente escala de religiosidad, ¿en qué casilla se situaría?
(Escala de 0 a 10, donde 0=nada religiosa y 10=muy religiosa)

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	179	16,3	249	25,1
1	56	5,1	75	7,6
2	54	4,9	59	5,9
3	65	5,9	59	5,9
4	38	3,5	39	3,9
5	246	22,5	186	18,8
6	94	8,6	79	8,0
7	125	11,4	67	6,8
8	132	12,1	85	8,6
9	47	4,3	34	3,4
10	59	5,4	60	6,0
Total	1095	100,0	992	100,0
Perdidos	35		138	



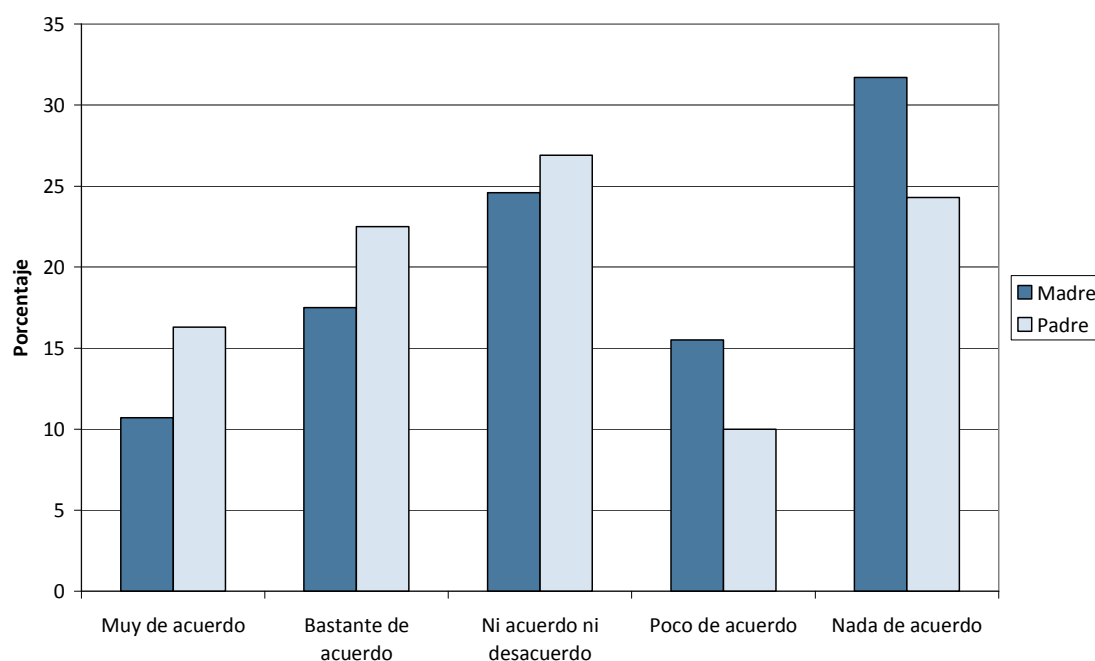
P46a y P92a. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Las mujeres tienen más habilidad para el lenguaje y la expresión verbal, y los hombres para la percepción espacial y las matemáticas

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	89	8,2	109	11,1
Bastante de acuerdo	223	20,6	194	19,7
Ni acuerdo ni desacuerdo	391	36,1	393	39,9
Poco de acuerdo	200	18,5	104	10,6
Nada de acuerdo	180	16,6	184	18,7
Total	1083	100,0	984	100,0
Perdidos	47		146	



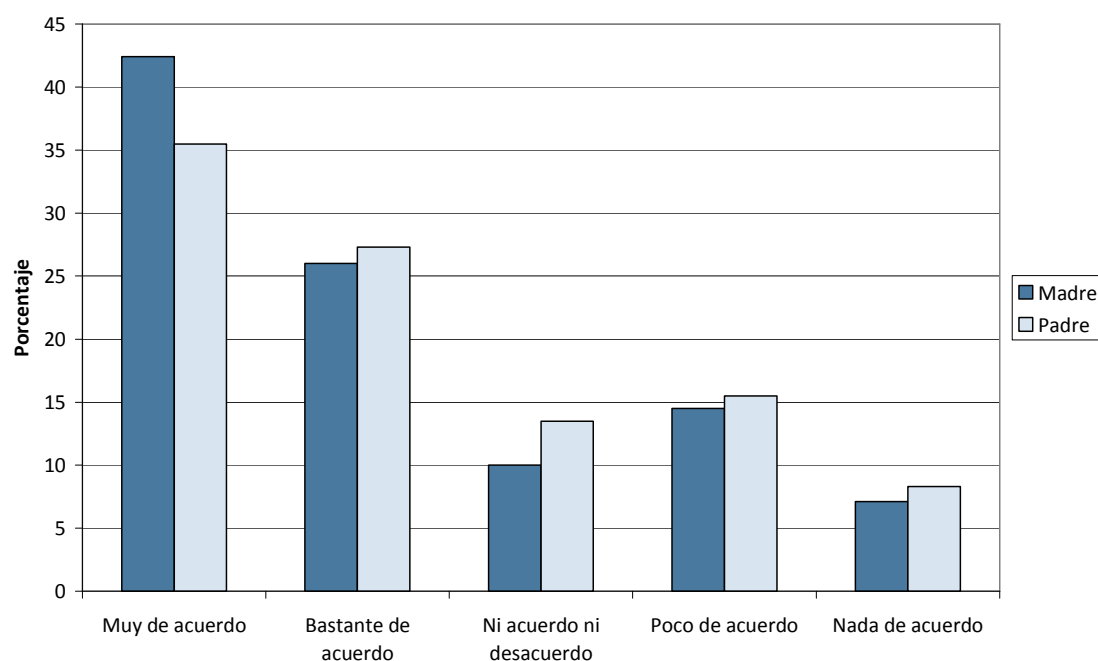
P46b y P92b. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	117	10,7	162	16,3
Bastante de acuerdo	191	17,5	223	22,5
Ni acuerdo ni desacuerdo	268	24,6	267	26,9
Poco de acuerdo	169	15,5	99	10,0
Nada de acuerdo	345	31,7	241	24,3
Total	1090	100,0	992	100,0
Perdidos	40		138	



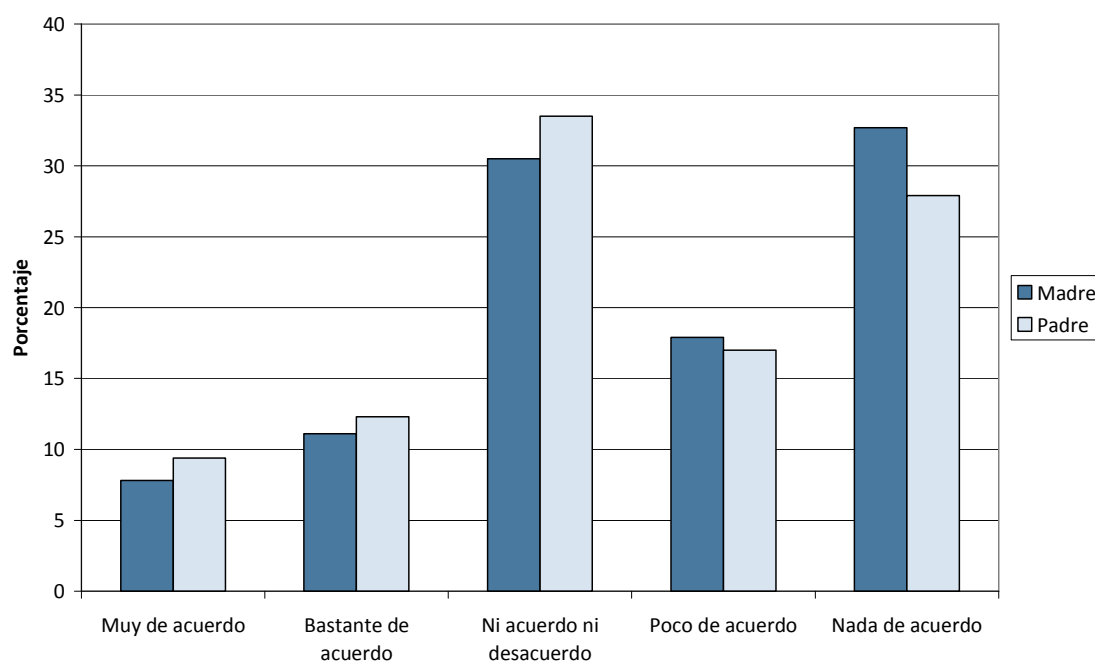
P46c y P92c. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y segura con sus hijos como una madre que no trabaja

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	459	42,4	348	35,5
Bastante de acuerdo	281	26,0	268	27,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	108	10,0	132	13,5
Poco de acuerdo	157	14,5	152	15,5
Nada de acuerdo	77	7,1	81	8,3
Total	1082	100,0	981	100,0
Perdidos	48		149	



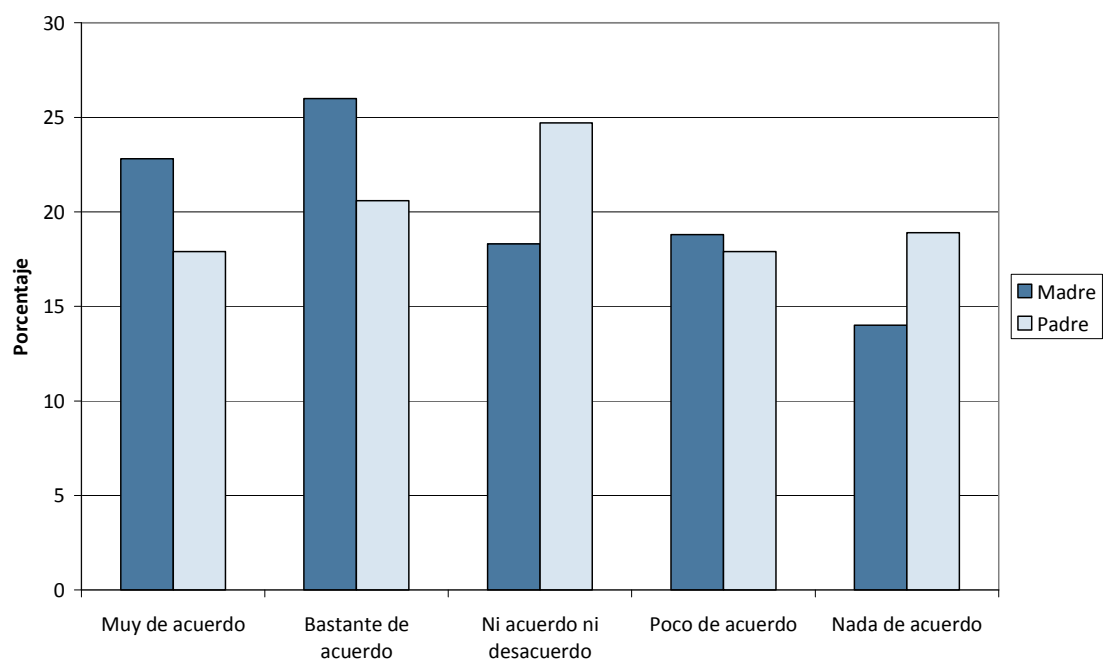
P46d y P92d. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? No sería bueno para la sociedad que los roles tradicionales del hombre y de la mujer se vieran radicalmente alterados

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	81	7,8	91	9,4
Bastante de acuerdo	115	11,1	120	12,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	316	30,5	326	33,5
Poco de acuerdo	185	17,9	165	17,0
Nada de acuerdo	339	32,7	271	27,9
Total	1036	100,0	973	100,0
Perdidos	94		157	



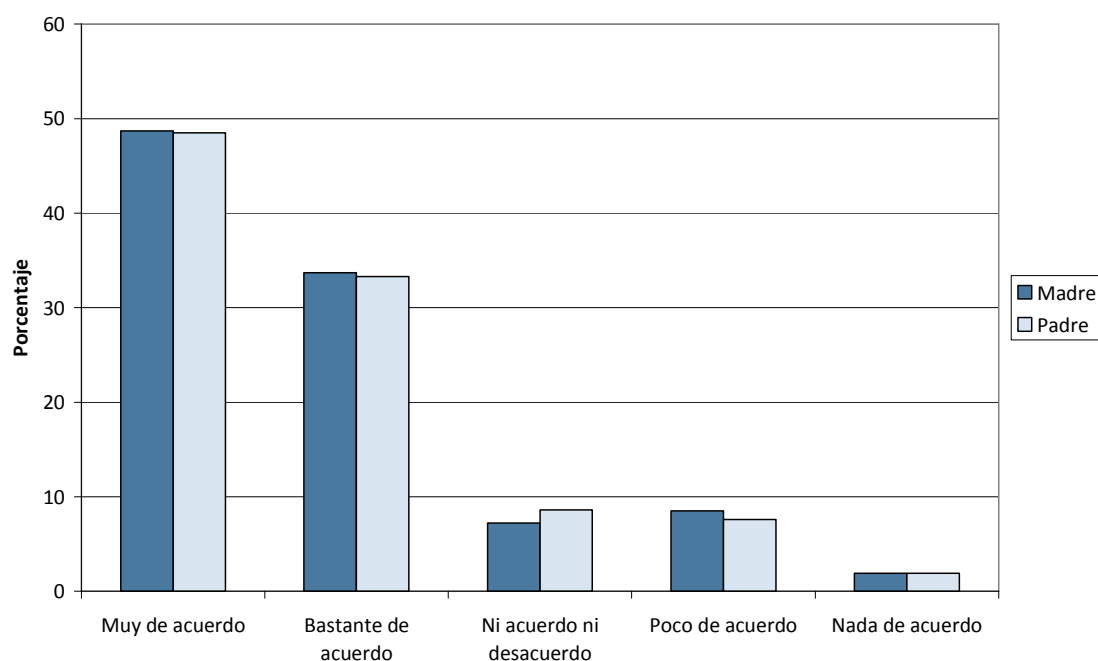
P46e y P92e. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Las mujeres son, por naturaleza, más pacientes y tolerantes que los hombres

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	249	22,8	177	17,9
Bastante de acuerdo	283	26,0	204	20,6
Ni acuerdo ni desacuerdo	200	18,3	245	24,7
Poco de acuerdo	205	18,8	177	17,9
Nada de acuerdo	153	14,0	187	18,9
Total	1090	100,0	990	100,0
Perdidos	40		140	



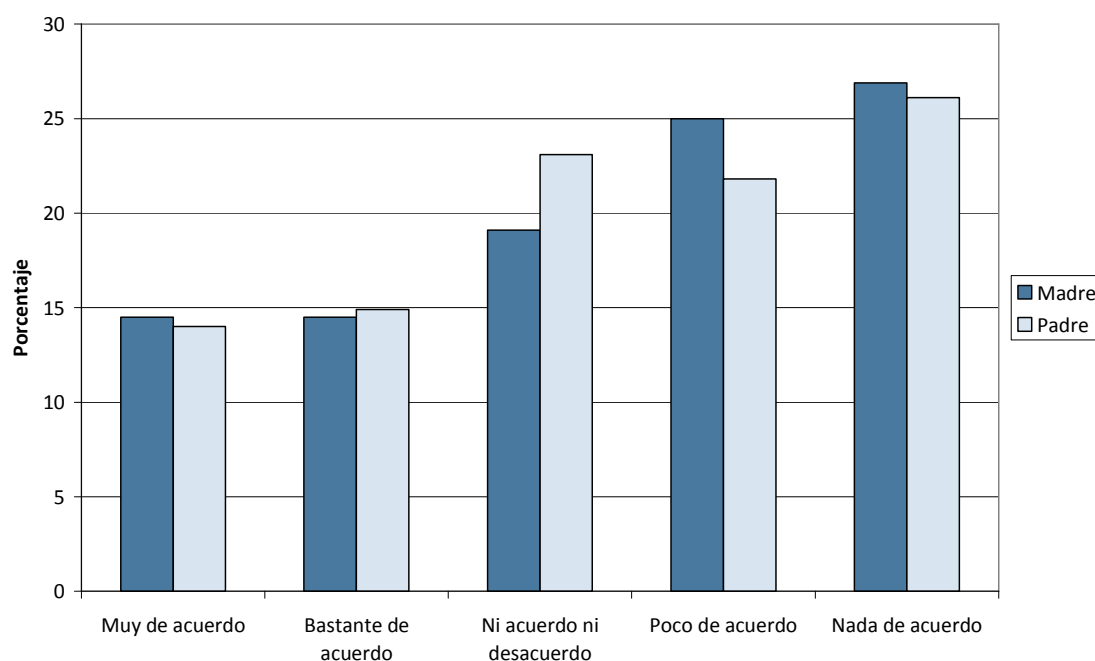
P46f y P92f. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	530	48,7	477	48,5
Bastante de acuerdo	367	33,7	327	33,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	78	7,2	85	8,6
Poco de acuerdo	92	8,5	75	7,6
Nada de acuerdo	21	1,9	19	1,9
Total	1088	100,0	983	100,0
Perdidos	42		147	



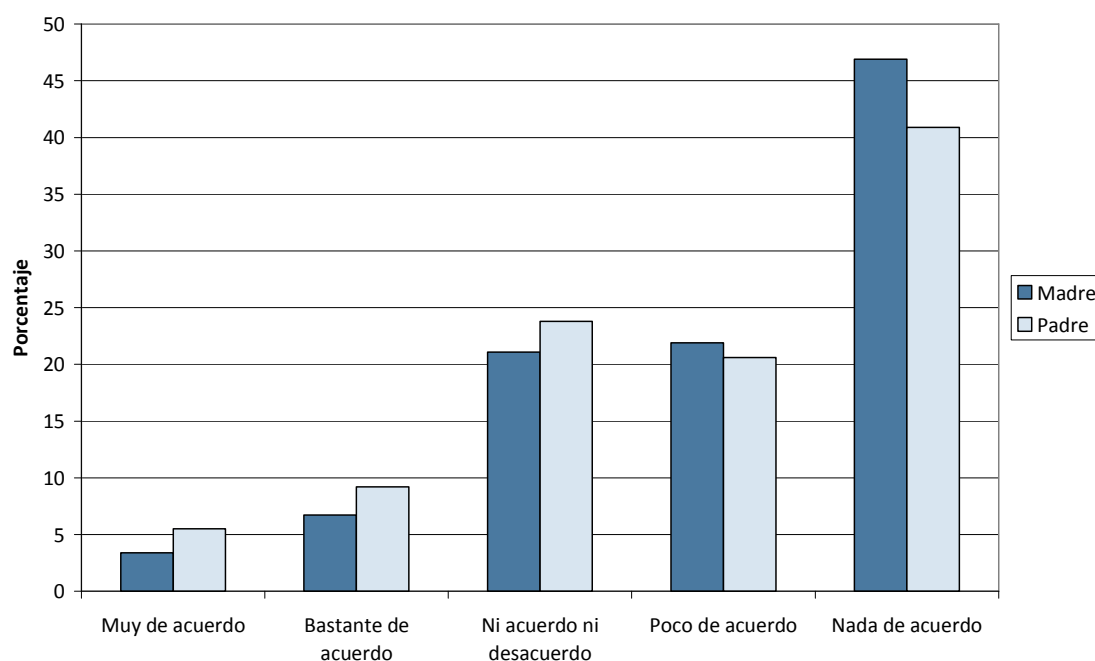
P46g y P92g. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Lo ideal es que los dos miembros de la pareja trabajen, pero que la mujer trabaje menos horas y se encargue en mayor medida del cuidado de los hijos

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	158	14,5	139	14,0
Bastante de acuerdo	158	14,5	148	14,9
Ni acuerdo ni desacuerdo	208	19,1	229	23,1
Poco de acuerdo	273	25,0	216	21,8
Nada de acuerdo	294	26,9	258	26,1
Total	1091	100,0	990	100,0
Perdidos	39		140	



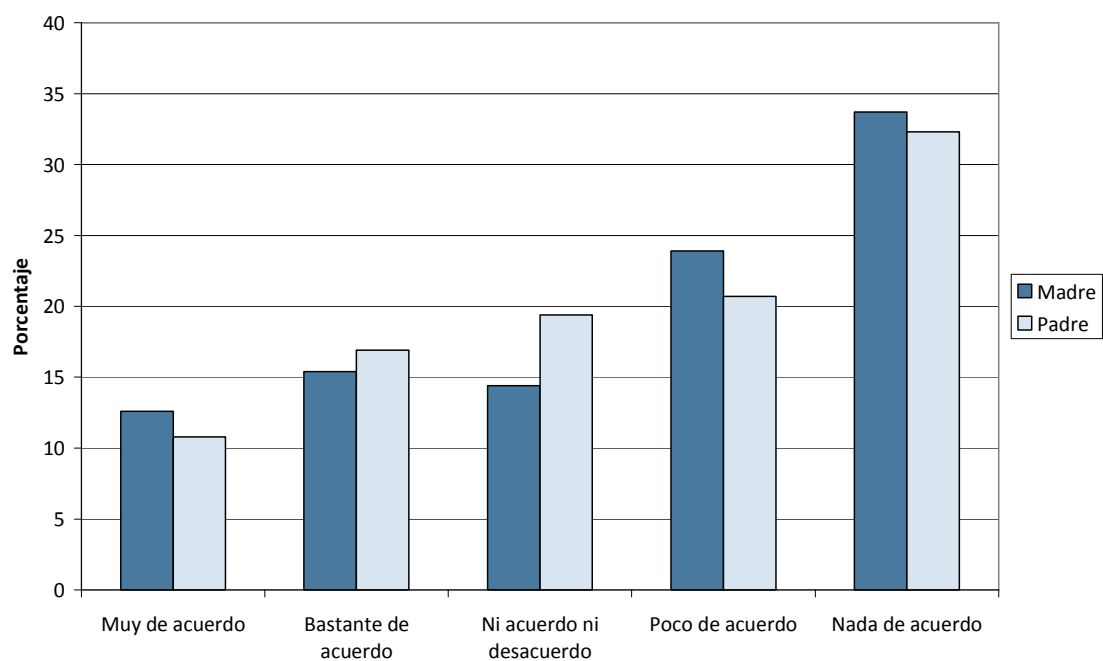
P46h y P92h. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Que la mayoría de enfermeras sean mujeres y la mayoría de pilotos sean hombres tiene que ver en parte con las distintas capacidades innatas de mujeres y hombres

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	37	3,4	54	5,5
Bastante de acuerdo	73	6,7	91	9,2
Ni acuerdo ni desacuerdo	229	21,1	235	23,8
Poco de acuerdo	238	21,9	204	20,6
Nada de acuerdo	509	46,9	404	40,9
Total	1086	100,0	988	100,0
Perdidos	44		142	



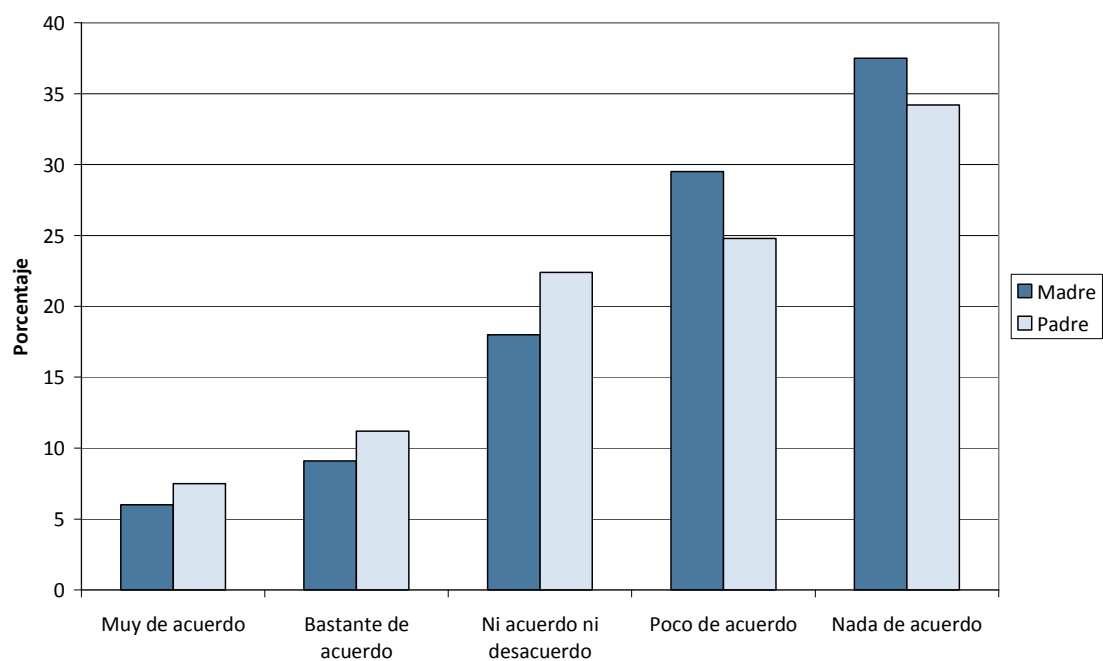
P46i y P92i. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Es probable que los niños pequeños sufran si sus madres trabajan

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	138	12,6	107	10,8
Bastante de acuerdo	169	15,4	168	16,9
Ni acuerdo ni desacuerdo	158	14,4	192	19,4
Poco de acuerdo	262	23,9	205	20,7
Nada de acuerdo	369	33,7	320	32,3
Total	1096	100,0	992	100,0
Perdidos	34		138	



P46j y P92j. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Es probable que los niños pequeños sufran si sus padres trabajan

	Madre		Padre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	65	6,0	73	7,5
Bastante de acuerdo	99	9,1	109	11,2
Ni acuerdo ni desacuerdo	196	18,0	218	22,4
Poco de acuerdo	322	29,5	242	24,8
Nada de acuerdo	409	37,5	333	34,2
Total	1091	100,0	975	100,0
Perdidos	39		155	



ANEXO 2.

Índices de consistencia y construcción de Índices a partir de algunos grupos de variables de la encuesta.

1. Índices de consistencia. Alpha de Cronbach.

Con el fin de evaluar las actitudes y opiniones ante la igualdad de género, tanto de los progenitores como de su entorno socio-laboral, se han incluido en la encuesta dos bloques de preguntas que recogen dichos aspectos desde el punto de vista de las mujeres y de los hombres.

El primero de ellos está integrado por las cuestiones 38, 39 y 46, todas ellas dirigidas a las madres. La cuestión número 38 se refiere a la percepción de la encuestada sobre la actitud de la empresa u organización en la que trabajaba en el momento del nacimiento de su hijo/a frente a las políticas de conciliación familiar. En la pregunta 39 se refleja la reacción del entorno laboral, familiar y social ante la utilización del permiso de paternidad/maternidad, siempre desde el punto de vista de la mujer, y, por último, en la cuestión número 46 se recaba su opinión sobre ciertas afirmaciones de carácter generalista en temas de igualdad de género.

Las cuestiones equivalentes formuladas a los padres constituyen el segundo bloque a analizar, y son las etiquetadas con los números 82, 83 y 92, respectivamente.

Dado que todas ellas se han utilizado para la construcción de índices que cuantifiquen actitudes y percepciones de los individuos frente a la igualdad de género, resulta necesario analizar la consistencia de los ítems que configuran sus escalas. La medida elegida para este cometido ha sido el Alpha de Cronbach, de uso frecuente para estos fines, en sus dos versiones: a partir de las varianzas (coeficiente bruto) o de las correlaciones de los ítems (coeficiente estandarizado). Hay que advertir que ambas formulaciones son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra, de hecho, ambas coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems).

Los cálculos se han realizado inicialmente sobre los datos originales procedentes de la cumplimentación de las encuestas. A continuación, se han repetido sobre la base de datos después de efectuar el adecuado tratamiento de los datos missing, que han sido imputados según el procedimiento que se documenta con detalle en el punto 3.4. Los resultados se muestran en las tablas 1 y 2. Como se puede observar, no hay diferencias notables entre ellos, presentando el índice en todos los casos valores por encima de 0.7, lo cual garantiza la consistencia y coherencia de la información recogida en cada una de las cuestiones analizadas.

Tabla 1. Valores del Alpha de Cronbach para los ítems que afectan a las mujeres.

Madres	Sin imputar		Imputados	
	Bruto	Estándar	Bruto	Estándar
P38	0.84	0.85	0.846	0.849
P39	0.85	0.87	0.836	0.847
P46	0.76	0.76	0.761	0.758

Tabla 2. Valores del Alpha de Cronbach para los ítems que afectan a los hombres.

Padres	Sin imputar		Imputados	
	Bruto	Estándar	Bruto	Estándar
P82	0.86	0.86	0.86	0.86
P83	0.93	0.93	0.92	0.92
P92	0.77	0.77	0.71	0.76

2. Construcción de Índices.

A partir de los bloques de preguntas analizados en el apartado 3.2, se han elaborado nuevos índices que permiten resumir en un único valor, los resultados asociados a las preguntas planteadas en cada una de las cuestiones 38, 39 y 46, dirigidas a las madres, y en cada una de las cuestiones 82, 83 y 92, dirigidas a los padres.

Los índices que se han construido son los siguientes:

- A partir de las cuestiones 38 y 82, se obtienen los índices **IAE_M** e **IAE_H**, dónde:
IAE_M valora la percepción por parte de la madre, de la aceptación del permiso de maternidad/paternidad en la empresa.
IAE_H. valora la percepción por parte del padre, de la aceptación del permiso de maternidad/paternidad en la empresa.
- A partir de las cuestiones 39 y 83, se elaboran los índices **IRE_M** e **IRE_H**, donde:
IRE_M valora la opinión, por parte de la madre, de la reacción en el entorno socio-familiar, ante el permiso de maternidad.
IRE_H valora la opinión, por parte del padre, de la reacción en el entorno socio-familiar, ante el permiso de paternidad.

- Por último, y a partir de las cuestiones 46 y 92, se elaboran, **ÍNDICES DE ACTITUD ANTE LA IGUALDAD DE GÉNERO**:
IAG_M valora la actitud ante la igualdad de género en las madres encuestadas.
IAG_H valora la actitud ante la igualdad de género en los padres encuestados.

El **proceso seguido para el cálculo de los índices** descritos, es el siguiente:

- En primer lugar, a la vista del porcentaje de datos missing existente, se realizó una imputación de dichos datos. El método elegido para ello, es aquel que permite conservar la estructura de los datos antes de la imputación, en el sentido de mantener el porcentaje de las distintas categorías de respuesta en los ítems asociados a cada cuestión. Además, no se realiza ninguna imputación en una cuestión en la que los encuestados no han respondido a ninguno de los ítems de la cuestión.
- **Cálculo de los índices IAE_M, IAE_H, IRE_M e IRE_H:**

En el fichero que contiene los datos iniciales más los imputados, se sustituye el valor “11 (No procede)” de las cuestiones 38 y 82 por el valor “0”. También se sustituye el valor “4 (No sabe)” de las cuestiones 39 y 83 por el valor “0”.

A partir de este nuevo fichero, se calculan las variables **SUMA38, SUMA39, SUMA82 y SUMA83**. Cada variable **SUMA** es el resultado de la suma de las puntuaciones asignadas a los ítems de cada una de las cuestiones.

El paso siguiente es buscar la relación existente entre cada ítem de una cuestión y la variable SUMA correspondiente. Para ello, se ha utilizado el valor del coeficiente de correlación Tau de Kendall, basado en rangos. Es este coeficiente, como medida de la influencia del ítem en la SUMA, el valor que se utiliza para la construcción del **ÍNDICE** correspondiente.

Una vez obtenidos los coeficientes de correlación, se calculan los valores de los correspondientes **ÍNDICES**.

$$\text{IAE_M} = (0.481 * \text{ítem_38a}) + (0.640 * \text{ítem_38b}) + (0.664 * \text{ítem_38c}) + (0.498 * \text{ítem_38d}) + (0.702 * \text{ítem_38e}) + (0.516 * \text{ítem_38f})$$

$$\text{IAE_H} = (0.502 * \text{ítem_82a}) + (0.608 * \text{ítem_82b}) + (0.670 * \text{ítem_82c}) + (0.528 * \text{ítem_82d}) + (0.651 * \text{ítem_82e}) + (0.525 * \text{ítem_82f})$$

$$\begin{aligned} \text{IRE_M} = & (0.646 * \text{ítem_39a}) + (0.672 * \text{ítem_39b}) + (0.529 * \text{ítem_39c}) + \\ & + (0.547 * \text{ítem_39d}) + (0.460 * \text{ítem_39e}) + (0.385 * \text{ítem_39f}) + \\ & + (0.415 * \text{ítem_39g}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{IRE_H} = & (0.794 * \text{ítem_83a}) + (0.763 * \text{ítem_83b}) + (0.672 * \text{ítem_83c}) + \\ & + (0.707 * \text{ítem_83d}) + (0.633 * \text{ítem_83e}) + (0.593 * \text{ítem_83f}) + \\ & + (0.603 * \text{ítem_83g}) \end{aligned}$$

- **Cálculo de los índices IAG_M e IAG_H.**

Para el cálculo de los índices asociados a la actitud ante la igualdad de género, se ha utilizado como ponderación de un ítem dentro de cada cuestión el valor conocido como MSA, medida de adecuación de cada ítem en el conjunto de todos los ítems de una cuestión.

Los valores de estos índices, vienen dados por:

$$\begin{aligned} \text{IAG_M} = & (0.803 * \text{ítem_46a}) + (0.868 * \text{ítem_46b}) + (0.746 * (6 - \text{ítem_46c})) + \\ & + (0.876 * \text{ítem_46d}) + (0.858 * \text{ítem_46e}) + (0.700 * (6 - \text{ítem_46f})) + \\ & + (0.850 * \text{ítem_46g}) + (0.834 * \text{ítem_46h}) + (0.662 * \text{ítem_46i}) + \\ & + (0.637 * \text{ítem_46j}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{IAG_H} = & (0.826 * \text{ítem_92a}) + (0.842 * \text{ítem_92b}) + (0.691 * (6 - \text{ítem_92c})) + \\ & + (0.857 * \text{ítem_92d}) + (0.852 * \text{ítem_92e}) + (0.680 * (6 - \text{ítem_92f})) + \\ & + (0.837 * \text{ítem_92g}) + (0.853 * \text{ítem_92h}) + (0.664 * \text{ítem_92i}) + \\ & + (0.662 * \text{ítem_92j}) \end{aligned}$$

- **Coeficientes de correlación entre los índices obtenidos.**

Los valores de los coeficientes de correlación entre los índices obtenidos, se presentan en la Tabla 11.

En primer lugar, observemos los valores de dicho coeficiente entre el mismo índice en hombre y en mujer:

Corr(IAE_M, IAE_H)=0.223

Corr(IRE_M, IRE_H)=0.242

Corr(IAG_M, IAG_H)=0.563

Si bien los tres coeficientes de correlación son significativamente distintos de cero, el valor que alcanzan indica distintas sensibilidades en el punto de vista de los hombres y en el de las mujeres.

También son significativas las correlaciones siguientes:

Corr(IAE_M, IRE_M)=-0.223

Corr(IAE_H, IRE_H)=-0.178

Tabla 11: Correlaciones entre los índices obtenidos

		IAE_M	IRE_M	IAG_M	IAE_H	IRE_H	IAG_H
IAE_M	Correlación de Pearson	1	-,223**	-,033	,220**	,039	-,012
	Sig. (bilateral)		,000	,359	,000	,362	,743
	N	797	753	794	672	554	729
IRE_M	Correlación de Pearson	-,223**	1	-,025	-,059	,242**	-,020
	Sig. (bilateral)	,000		,468	,124	,000	,576
	N	753	820	812	678	578	752
IAG_M	Correlación de Pearson	-,033	-,025	1	-,011	,060	,563**
	Sig. (bilateral)	,359	,468		,745	,111	,000
	N	794	812	1102	854	697	984
IAE_H	Correlación de Pearson	,220**	-,059	-,011	1	-,178**	,012
	Sig. (bilateral)	,000	,124	,745		,000	,721
	N	672	678	854	861	656	856
IRE_H	Correlación de Pearson	,039	,242**	,060	-,178**	1	,010
	Sig. (bilateral)	,362	,000	,111	,000		,801
	N	554	578	697	656	703	699
IAG_H	Correlación de Pearson	-,012	-,020	,563**	,012	,010	1
	Sig. (bilateral)	,743	,576	,000	,721	,801	
	N	729	752	984	856	699	996

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 3.

Cuestionario.

Estimad@s madres y padres

El Instituto de la Mujer, en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid y el Fondo Social Europeo, está realizando un estudio acerca del uso de los permisos por nacimiento y adopción por parte de las madres y de los padres de la Comunidad de Madrid, para analizar los posibles problemas y dificultades para conciliar vida laboral y familiar.

Con ese fin se está realizando una encuesta entre madres y padres de niños que estén matriculados en el presente curso escolar 2011/2012 en los cursos de 3, 4, y 5 años de Enseñanza Infantil, y de primer curso de educación Primaria.

Las respuestas son totalmente anónimas y tratadas confidencialmente según la Ley orgánica 15/99 de 13 de diciembre sobre Protección de Datos de Carácter personal. Para garantizar dicha confidencialidad se entregará el cuestionario en sobre cerrado y sin identificar en ningún momento ni el nombre del niño ni el de los padres.

El cuestionario será entregado por el profesor o profesora encargados del curso a cada niño, para que éste lo entregue a su vez a los padres. El cuestionario debe ser cumplimentado tanto por la madre como por el padre, ya que cada uno de los dos progenitores tiene asignado un módulo propio en el cuestionario. La encuesta se rellena en un tiempo máximo de 15 minutos. Una vez cumplimentado, el cuestionario será devuelto al profesor o profesora en el sobre cerrado en un plazo máximo de cinco días desde la entrega. Insistimos en que queremos preservar la confidencialidad de los padres para que las respuestas sean veraces y sinceras. Nuestro único propósito es mejorar en el conocimiento de un tema de vital importancia social como es el de la conciliación de la vida laboral y familiar, y no estamos interesados, en ningún caso, en recopilar información personal que identifique a ninguno de los encuestados.

Por supuesto, la participación en esta encuesta es totalmente voluntaria. Y por ello agradeceríamos mucho su colaboración, porque somos conscientes del esfuerzo que supone rellenar un cuestionario como este. Sin embargo, su colaboración resulta imprescindible para poder realizar con éxito un estudio que consideramos que tiene una gran relevancia social, tanto para el avance en el conocimiento de los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar de los padres y madres, como para la educación de nuestros hijos.

Si necesitase cualquier aclaración sobre el cuestionario o la encuesta no dude en ponerse en contacto con nosotros al correo electrónico escot@ccee.ucm.es o en el 91.394.32.32

Reciba un cordial saludo



Teresa Blat Gimeno
Directora del Instituto de la Mujer



Lorenzo Escot Mangas
Profesor Titular de la U. Complutense de Madrid
y Director del Proyecto
escot@ccee.ucm.es

El **Instituto de la Mujer**, en colaboración con la **Universidad Complutense de Madrid**, está realizando un estudio acerca del uso de los permisos parentales por parte de las madres y de los padres. Con ese fin se está realizando una encuesta entre madres y padres de niños de entre 3 y 7 años, residentes en la Comunidad de Madrid. **Por este motivo solicitamos su amable colaboración.**

Los datos son anónimos y tratados confidencialmente según la Ley orgánica 15/99 de 13 de diciembre sobre Protección de Datos de Carácter personal. Una vez grabada la información de forma anónima, los cuestionarios individuales son destruidos inmediatamente.

Instrucciones para rellenar el cuestionario:

- Con el cuestionario se adjunta un sobre. Para garantizar el anonimato, una vez rellenado el cuestionario, introdúzcalo en el sobre y ciérrelo.
- Si tiene más de un hijo entre 3 y 7 años, haga referencia a su hijo menor
- El cuestionario tiene 3 partes:

- **Parte 1**, dedicada a recoger algunas características básicas del hogar en el que vive el niño/a, que puede ser rellenada por cualquiera de los dos progenitores (1 minuto aproximadamente).
- **Parte 2**, a rellenar exclusivamente por la MADRE (10 minutos aproximadamente).
- **Parte 3**, a rellenar exclusivamente por el PADRE (10 minutos aproximadamente).

(Si los dos progenitores no viven en el mismo hogar, rellene solamente su parte).

Recuerde que los datos son anónimos; que no hay por qué responder de manera políticamente correcta; y que es muy importante que el padre rellene su parte y la madre la suya.

PARTE 1. PREGUNTAS A RELLENAR POR CUALQUIERA DE LOS DOS PROGENITORES

1. Fecha de nacimiento, adopción o acogimiento: en el mes de _____ de 20 ____ .

2. Es: Una niña Un niño Mellizos/Gemelos

3. Tiene ____ hermanos/as mayores y ____ hermanos/as menores.

4. ¿A qué edad comenzó a ir al colegio/guardería? ____ años.

4B. Actualmente acude a un colegio: Público Concertado Privado

5. En el día a día, ¿reciben ayuda para cuidar de su hijo/a? (Señale todas las opciones que procedan):

1	Sí; de los abuelos
2	Sí; contratando a una persona
3	Sí; de otra persona (familiares, vecinos, amigos)
4	No

6. Relación entre el padre y la madre:

	Quando nació su hijo/a	Ahora
Casados en régimen de gananciales	1	1
Casados con separación de bienes	2	2
Pareja de hecho legalizada	3	3
Convivencia en pareja sin formalizar	4	4
Separados/divorciados	5	5
Sin vinculación legal ni de convivencia	6	6
Otras	7	7

7. Distrito postal de la dirección actual en la que vive el niño/a: _____

PARTE 2. PREGUNTAS A RELLENAR EXCLUSIVAMENTE POR LA MADRE

DATOS PERSONALES DE LA MADRE

8. Edad actual de la madre: _____ años.

9. Nacionalidad de la madre: _____.

10. ¿Dio usted el pecho a su bebé?

1	No	2	Sí. Aproximadamente ¿durante cuántas semanas? _____ semanas.
---	----	---	--

EL TRABAJO ANTES DEL NACIMIENTO/ADOPCIÓN DE SU HIJO/A

11. ¿En qué situación laboral se encontraba usted en el momento del nacimiento de su hijo/a?

Tenía un empleo	1
Estaba en paro	2
Era ama de casa	3
Otra situación	4

12. Si tenía un empleo en el momento de tener a su hijo(a) ¿En qué situación profesional se encontraba usted?

Asalariada del sector Público	1
Asalariada del sector Privado	2
Empresaria o profesional con asalariados	3
Profesional o trabajadora autónoma sin asalariados	4
Persona que trabaja en el negocio familiar	5
Cooperativista	6
Otra situación	7

13. ¿Cuál era la ocupación o profesión que desempeñaba en su empleo principal? (Por favor, describa la ocupación con el máximo detalle posible; por ej., “subdirectora de sucursal bancaria”, “profesora de enseñanza primaria”...)

14. ¿Cuál era la actividad económica de la empresa u organización en la que trabajaba? (Por ej., “banca”; “enseñanza”)

15. Aproximadamente, ¿Qué número de empleados tenía la empresa u organización en la que trabajaba usted?

Menos de 10 trabajadores	1
Entre 10 y 50 trabajadores	2
Entre 51 y 250 trabajadores	3
Entre 251 y 500 trabajadores	4
Más de 500 trabajadores	5

16. Si era usted asalariada, qué tipo de contrato o relación laboral tenía ¿Era un contrato de duración indefinida o temporal?

1	Contrato indefinido	2	Contrato temporal
---	---------------------	---	-------------------

17. ¿Qué tipo de dedicación tenía en su puesto de trabajo?

1	Tiempo completo	2	Tiempo parcial
---	-----------------	---	----------------

18. ¿Qué tipo de jornada tenía en su puesto de trabajo?

Jornada continua	1	Trabajo a turnos	3
Jornada partida	2	Otra	4

19. Aproximadamente, ¿cuál era su jornada laboral SEMANAL?: _____ horas.

20. ¿Quién tenía principalmente la responsabilidad de obtener los ingresos de su hogar, antes del nacimiento de su hijo/a?

El hombre principalmente	1
El hombre un poco más	2
El hombre y la mujer aproximadamente igual	3
La mujer un poco más	4
La mujer principalmente	5

21. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado usted?

Menos que estudios primarios	1
Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, EGB, certificado de escolaridad o equivalentes)	2
Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB o equivalentes)	3
Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)	4
Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)	5
Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes	6
Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica)	7
Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Licenciatura, Ingeniería, Doctorado)	8

22. ¿Cuáles eran sus ingresos personales NETOS mensuales en el momento del nacimiento del niño/a? (ingresos por todos los conceptos)

Euros (€)	
Hasta 600	1
De 600 a 1.000	2

Euros (€)	
De 1.001 a 1.500	3
De 1.501 a 2.000	4

Euros (€)	
De 2.001 a 2.500	5
De 2.501 a 3.000	6

Euros (€)	
De 3.001 a 4.000	7
Más de 4.000	8

PERÍODO DE BAJA DEL TRABAJO TRAS EL NACIMIENTO/ADOPCIÓN

23. ¿Utilizó el permiso de maternidad?

1	No	2	Sí. ¿Cuántas semanas? : _____ semanas.
---	----	---	--

24. ¿Consiguió varios días de baja acumulando las horas del permiso de lactancia?

1	No	2	Sí. ¿Cuántos días? : _____ días.
---	----	---	----------------------------------

25. ¿Aprovechó algunos días de su período de vacaciones para extender el período de baja por nacimiento?

1	No	2	Sí. ¿Cuántos días? : _____ días.
---	----	---	----------------------------------

26. ¿Se tomó la excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años?

1	No	2	Sí. ¿Cuántas semanas? : _____ semanas.
---	----	---	--

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO DE LA MADRE

27. Al finalizar el período de baja por nacimiento: (señale la opción que proceda):

Se reincorporó a su trabajo anterior	1
Conservando su empleo anterior, empalmó con otro período de permiso o excedencia por cuidado de otro hijo	2
Quedó en paro	3
Tras un período de desempleo encontró otro empleo	4
No se reincorporó al mercado laboral (se hizo ama de casa)	5
Otra opción. ¿Cuál?:	6

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO: REDUCCIONES DE JORNADA LEGALES (conteste en el caso de haberse reincorporado a su trabajo anterior)

28. Al reincorporarse al trabajo, ¿utilizó su derecho a la "reducción de jornada laboral por cuidado de hijos"?

1	No	2	Sí → ¿En qué porcentaje redujo su jornada laboral? _____ %
			¿Durante cuántas semanas mantuvo la reducción de jornada? _____ semanas.

29. Al reincorporarse al trabajo, ¿redujo su jornada laboral en una hora mediante el uso del "permiso de lactancia"?

1	No	2	Sí → ¿Durante cuántas semanas? _____ semanas.
---	----	---	---

JORNADA SEMANAL EFECTIVA DE TRABAJO

30. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? (señale una "X" para cada momento)

Momentos		Horas de trabajo A LA SEMANA									
		0 horas	1-10 horas	11-20 horas	21-25 horas	26-30 horas	31-35 horas	36-40 horas	41-45 horas	46-50 horas	51 horas o más
Nacimiento	1 año antes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	3 meses antes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	3 meses después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	6 meses después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	9 meses después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1 año después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1 año y medio después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	2 años después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	3 años después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

ACTIVIDADES DE CUIDADOS INFANTILES

31. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?

	La madre en gran medida	La madre algo más	Ambos igualmente	El padre algo más	El padre en gran medida	Abuelos fundamentalmente	Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)
a) Comprar los alimentos del niño/a	1	2	3	4	5	6	7
b) Preparar la comida del niño/a	1	2	3	4	5	6	7
c) Dar de comer al niño/a	1	2	3	4	5	6	7
d) Cambiar los pañales	1	2	3	4	5	6	7
e) Bañar al niño/a	1	2	3	4	5	6	7
f) Acostar al niño/a	1	2	3	4	5	6	7
g) Comprar la ropa del niño/a	1	2	3	4	5	6	7
h) Lavar la ropa del niño/a	1	2	3	4	5	6	7
i) Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1	2	3	4	5	6	7
j) Jugar con el niño/a en casa	1	2	3	4	5	6	7
k) Llevar al niño/a al parque	1	2	3	4	5	6	7
l) Leer libros al niño/a	1	2	3	4	5	6	7
m) Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	1	2	3	4	5	6	7
n) Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	1	2	3	4	5	6	7
o) Llevar al niño/a al médico	1	2	3	4	5	6	7
p) Levantarse por la noche	1	2	3	4	5	6	7
q) Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	1	2	3	4	5	6	7
r) Llevar/recoger al niño/a al colegio	1	2	3	4	5	6	7
s) Ocuparse de buscar a alguna persona (canguro, etc.) u organización que se encargue del niño/a en los momentos en que ni el padre ni la madre pueden cuidarle	1	2	3	4	5	6	7
t) En el día a día, ¿quién estaba más tiempo con el niño/a?	1	2	3	4	5	6	7

EN LA ACTUALIDAD...

32. En la actualidad, ¿en qué situación laboral se encuentra usted?

Tiene empleo actualmente	1
Está en paro actualmente	2
Es ama de casa actualmente	3
Otra situación. ¿Cuál?: _____	4

33. En la actualidad, ¿cuál es su jornada laboral SEMANAL?: _____ horas.

34. En la actualidad, su nivel de ingresos:

Ha mejorado respecto al que tenía cuando nació el niño/a	1
Permanece aproximadamente igual al que tenía cuando nació el niño/a	2
Ha bajado respecto al que tenía cuando nació el niño/a	3

35. En la actualidad, ¿quién se responsabiliza relativamente más de la organización del hogar? (elija una sola opción):

La madre	1	El padre	2	Ambos igualmente	3	Otra persona	4
----------	---	----------	---	------------------	---	--------------	---

36. En la actualidad, aproximadamente, ¿cuántas horas AL DÍA dedica usted a estar con su hijo/a (cuidándolo, vigílándolo, jugando, etc.)?

En un día laboral: _____ horas En un día no laboral: _____ horas.

37. (Conteste solamente si durante el último año ha estado trabajando ininterrumpidamente en su empleo actual): A lo largo de los últimos 12 meses, ¿ha faltado alguna vez a su trabajo por razones de enfermedad, accidente, o por otras razones personales o familiares? (no contabilice los días de disfrute de permisos o excedencias)

1	No	2	Sí. ¿Cuántos días aproximadamente? : _____ días.
---	----	---	--

ACTITUDES Y OPINIONES

38. Indique en qué grado se cumplían los siguientes aspectos en la empresa u organización en la que trabajaba cuando nació su hijo/a: (Escala del 0 al 10, donde "0=en ningún grado"; y "10=totalmente"; y "NP=no procede")

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) En mi empresa existían permisos de maternidad/paternidad más allá de lo estipulado por la ley.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
b) En mi empresa había una elevada flexibilidad horaria	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
c) La dirección de mi empresa estaba concienciada sobre la importancia de las políticas de conciliación.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
d) En mi empresa, la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar se concebía como algo que concernía sobre todo a la plantilla femenina de la empresa, y no tanto a la masculina.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
e) Mi empresa era una organización "familiarmente responsable", en el sentido de que facilitaba la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
f) En mi empresa existía una actitud de más comprensión cuando una madre solicitaba un permiso, excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños que cuando lo solicitaba un padre.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

39. ¿Cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos?

	Más bien positivamente	Ni positiva ni negativamente	Más bien negativamente	No sabe
a) Sus compañeros de trabajo varones	1	2	3	4
b) Sus compañeras de trabajo	1	2	3	4
c) Sus jefes/as	1	2	3	4
d) Sus subordinados/as o empleados/as	1	2	3	4
f) Sus amigos	1	2	3	4
g) Su pareja	1	2	3	4
h) Sus padres	1	2	3	4

40. En su opinión, el hecho de ser madre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?

En gran medida	Un poco	En escasa medida	En absoluto
1	2	3	4

41. ¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener un hijo/a?

Usted	1
Su pareja	2
Ninguno de los dos	3

42. ¿Cómo de estresante le resulta el hecho de ser madre? (Escala de 0 a 10, donde "0=nada estresante"; y "10=muy estresante")

Nada estresante →	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	← Muy estresante
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------------

43. ¿En general, cómo describiría su relación con su cónyuge/pareja?

Muy infeliz →	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	← Muy feliz
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------------

44. Cuando se habla de ideología política se utilizan normalmente las expresiones izquierda y derecha. En la siguiente escala de ideología política, que abarca desde 1 (muy a la izquierda) a 10 (muy a la derecha), ¿en qué casilla se situaría?

Muy a la izquierda →	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	← Muy a la derecha
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--------------------

45. Y respecto de la siguiente escala de religiosidad, ¿en qué casilla se situaría?

Nada religiosa →	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	← Muy religiosa
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----------------

46. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones?

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
a) Las mujeres tienen más habilidad para el lenguaje y la expresión verbal, mientras que los hombres tienen más habilidad para la percepción espacial y las matemáticas	1	2	3	4	5
b) Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre	1	2	3	4	5
c) Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y segura con sus hijos como una madre que no trabaja	1	2	3	4	5
d) No sería bueno para la sociedad que los roles tradicionales del hombre y de la mujer se vieran radicalmente alterados	1	2	3	4	5
e) Las mujeres son, por naturaleza, más pacientes y tolerantes que los hombres	1	2	3	4	5
f) Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él	1	2	3	4	5
g) El hogar ideal sería aquel en el que los dos miembros de la pareja trabajaran, pero la mujer trabajara menos horas que el marido y fuera ella quien se encargara en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos	1	2	3	4	5
h) Que la mayoría de enfermeras sean mujeres y la mayoría de pilotos sean hombres, tiene que ver, en parte, con las diferentes capacidades innatas de mujeres y hombres	1	2	3	4	5
i) Es probable que los niños pequeños sufran si sus madres trabajan	1	2	3	4	5
j) Es probable que los niños pequeños sufran si sus padres trabajan	1	2	3	4	5

PARTE 3. PREGUNTAS A RELLENAR EXCLUSIVAMENTE POR EL PADRE

DATOS PERSONALES DEL PADRE

47. Edad actual del padre: _____ años.

48. Nacionalidad del padre: _____.

EL TRABAJO ANTES DEL NACIMIENTO/ADOPCIÓN DE SU HIJO/A

49. ¿En qué situación laboral se encontraba usted en el momento del nacimiento de su hijo/a?

Tenía un empleo	1
Estaba en paro	2
Era amo de casa	3
Otra situación	4

50. Si tenía un empleo en el momento de tener a su hijo(a) ¿En qué situación profesional se encontraba usted?

Asalariado del sector Público	1
Asalariado del sector Privado	2
Empresario o profesional con asalariados	3
Profesional o trabajador autónomo sin asalariados	4
Persona que trabaja en el negocio familiar	5
Cooperativista	6
Otra situación	7

51. ¿Cuál era la ocupación o profesión que desempeñaba en su empleo principal? (Por favor, describa la ocupación con el máximo detalle posible; por ej., “subdirector de sucursal bancaria”, “profesor de enseñanza primaria”...)

52. ¿Cuál era la actividad económica de la empresa u organización en la que trabajaba? (Por ej., “banca”; “enseñanza”)

53. Aproximadamente, ¿Qué número de empleados tenía la empresa u organización en la que trabajaba usted?

Menos de 10 trabajadores	1
Entre 10 y 50 trabajadores	2
Entre 51 y 250 trabajadores	3
Entre 251 y 500 trabajadores	4
Más de 500 trabajadores	5

54. Si era usted asalariado, qué tipo de contrato o relación laboral tenía ¿Era un contrato de duración indefinida o temporal?

1	Contrato indefinido	2	Contrato temporal
---	---------------------	---	-------------------

55. ¿Qué tipo de dedicación tenía en su puesto de trabajo?

1	Tiempo completo	2	Tiempo parcial
---	-----------------	---	----------------

56. ¿Qué tipo de jornada tenía en su puesto de trabajo?

Jornada continua	1
Jornada partida	2
Trabajo a turnos	3
Otra	4

57. Aproximadamente, ¿cuál era su jornada laboral SEMANAL?: _____ horas.

58. ¿Quién tenía principalmente la responsabilidad de obtener los ingresos de su hogar, antes del nacimiento de su hijo/a?

El hombre principalmente	1
El hombre un poco más	2
El hombre y la mujer aproximadamente igual	3
La mujer un poco más	4
La mujer principalmente	5

59. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado usted?

Menos que estudios primarios	1
Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, EGB, certificado de escolaridad o equivalentes)	2
Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB o equivalentes)	3
Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)	4
Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)	5
Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes	6
Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica)	7
Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Licenciatura, Ingeniería, Doctorado)	8

60. ¿Cuáles eran sus ingresos personales NETOS mensuales en el momento del nacimiento del niño/a? (ingresos por todos los conceptos)

Euros (€)	
Hasta 600	1
De 600 a 1.000	2

Euros (€)	
De 1.001 a 1.500	3
De 1.501 a 2.000	4

Euros (€)	
De 2.001 a 2.500	5
De 2.501 a 3.000	6

Euros (€)	
De 3.001 a 4.000	7
Más de 4.000	8

PERÍODO DE BAJA DEL TRABAJO TRAS EL NACIMIENTO/ADOPCIÓN

61. En el momento de nacer su hijo/a, ¿se tomó usted el permiso por nacimiento de 2 días?

1	No	2	Sí
---	----	---	----

(Para aquellos padres que tuvieron a su hijo/a después de marzo de 2007)

62. Además, ¿se tomó usted el permiso de paternidad?

1	No	2	Sí
---	----	---	----

63. Señale la opción que proceda:

Utilizó los 13 días del permiso de paternidad	1
Disfrutó de un permiso de paternidad más extenso. ¿Cuántos días? _____ días	2
Utilizó el permiso de paternidad de 13 días a tiempo parcial	3

64. Señale la opción que proceda:

Se cogió el permiso de paternidad nada más nacer su hijo/a	1
Se cogió el permiso de paternidad posteriormente. ¿Cuándo? _____	2

(Para aquellos padres que tuvieron a su hijo/a antes de marzo de 2007)

65. Además de los dos días del permiso por nacimiento, ¿pudo usted tomarse algunos días de permiso en su empresa al nacer su hijo?

1	No	2	Sí. ¿Cuántos días? : _____ días.
---	----	---	----------------------------------

(Para todos los padres)

66. ¿Aprovechó algunos días de su período de vacaciones para extender el período de baja por nacimiento?

1	No	2	Sí. ¿Cuántos días? : _____ días.
---	----	---	----------------------------------

67. ¿Utilizó una parte del permiso de maternidad de la madre?

1	No	2	Sí. ¿Cuántas semanas? : _____ semanas.
---	----	---	--

68. ¿Consiguió varios días de baja acumulando las horas del permiso de lactancia?

1 No 2 Sí. ¿Cuántos días? : _____ días.

69. ¿Se tomó la excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años?

1 No 2 Sí. ¿Cuántas semanas? : _____ semanas.

70. En el caso hipotético de que en el momento de tener a su hijo hubiera existido un permiso legal de paternidad tan largo como el de maternidad (16 semanas), ¿cuántas semanas de permiso de paternidad se habría tomado usted tras el nacimiento de su hijo/a?: _____ semanas.

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO DEL PADRE

71. Al finalizar el período de baja por nacimiento: (señale la opción que proceda):

Se reincorporó a su trabajo anterior	1
Conservando su empleo anterior, empalmó con otro período de permiso o excedencia por cuidado de otro hijo	2
Quedó en paro	3
Tras un período de desempleo encontró otro empleo	4
No se reincorporó al mercado laboral (se hizo ama de casa)	5
Otra opción. ¿Cuál?:	6

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO: REDUCCIONES DE JORNADA LEGALES (conteste en el caso de haberse reincorporado a su trabajo anterior)

72. Al reincorporarse al trabajo, ¿utilizó su derecho a la “reducción de jornada laboral por cuidado de hijos”?

1 No 2 Sí → ¿En qué porcentaje redujo su jornada laboral? _____ %
 ¿Durante cuántas semanas mantuvo la reducción de jornada? _____ semanas.

73. Al reincorporarse al trabajo, ¿redujo su jornada laboral en una hora mediante el uso del “permiso de lactancia”?

1 No 2 Sí → ¿Durante cuántas semanas? _____ semanas.

JORNADA SEMANAL EFECTIVA DE TRABAJO

74. Aproximadamente, ¿qué número de horas efectivas dedicaba a su trabajo en cada uno de estos momentos, antes y después del nacimiento/adopción del niño/a? (señale una “X” para cada momento)

		Horas de trabajo A LA SEMANA									
Momentos		0 horas	1-10 horas	11-20 horas	21-25 horas	26-30 horas	31-35 horas	36-40 horas	41-45 horas	46-50 horas	51 horas o más
Nacimiento	1 año antes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	3 meses antes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	3 meses después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	6 meses después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	9 meses después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1 año después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1 año y medio después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	2 años después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	3 años después	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

75. En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?

	La madre en gran medida	La madre algo más	Ambos igualmente	El padre algo más	El padre en gran medida	Abuelos fundamentalmente	Otras personas (personal doméstico, vecinos, etc.)
a) Comprar los alimentos del niño/a	1	2	3	4	5	6	7
b) Preparar la comida del niño/a	1	2	3	4	5	6	7
c) Dar de comer al niño/a	1	2	3	4	5	6	7
d) Cambiar los pañales	1	2	3	4	5	6	7
e) Bañar al niño/a	1	2	3	4	5	6	7
f) Acostar al niño/a	1	2	3	4	5	6	7
g) Comprar la ropa del niño/a	1	2	3	4	5	6	7
h) Lavar la ropa del niño/a	1	2	3	4	5	6	7
i) Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1	2	3	4	5	6	7
j) Jugar con el niño/a en casa	1	2	3	4	5	6	7
k) Llevar al niño/a al parque	1	2	3	4	5	6	7
l) Leer libros al niño/a	1	2	3	4	5	6	7
m) Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	1	2	3	4	5	6	7
n) Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	1	2	3	4	5	6	7
o) Llevar al niño/a al médico	1	2	3	4	5	6	7
p) Levantarse por la noche	1	2	3	4	5	6	7
q) Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	1	2	3	4	5	6	7
r) Llevar/recoger al niño/a al colegio	1	2	3	4	5	6	7
s) Ocuparse de buscar a alguna persona (canguro, etc.) u organización que se encargue del niño/a en los momentos en que ni el padre ni la madre pueden cuidarle	1	2	3	4	5	6	7
t) En el día a día, ¿quién estaba más tiempo con el niño/a?	1	2	3	4	5	6	7

EN LA ACTUALIDAD...

76. En la actualidad, ¿en qué situación laboral se encuentra usted?

Tiene empleo actualmente	1
Está en paro actualmente	2
Es amo de casa actualmente	3
Otra situación. ¿Cuál?: _____	4

77. En la actualidad, ¿cuál es su jornada laboral SEMANAL?: _____ horas.

78. En la actualidad, su nivel de ingresos:

Ha mejorado respecto al que tenía cuando nació el niño/a	1
Permanece aproximadamente igual al que tenía cuando nació el niño/a	2
Ha bajado respecto al que tenía cuando nació el niño/a	3

79. En la actualidad, ¿quién se responsabiliza relativamente más de la organización del hogar? (elija una sola opción):

La madre	1	Ambos igualmente	3
El padre	2	Otra persona	4

80. En la actualidad, aproximadamente, ¿cuántas horas AL DÍA dedica usted a estar con su hijo/a (cuidándolo, vigílándolo, jugando, etc.)? En un día laboral: _____ horas En un día no laboral: _____ horas.

81. (Conteste solamente si durante el último año ha estado trabajando ininterrumpidamente en su empleo actual): A lo largo de los últimos 12 meses, ¿ha faltado alguna vez a su trabajo por razones de enfermedad, accidente, o por otras razones personales o familiares? (no contabilice los días de disfrute de permisos o excedencias)

1 No 2 Sí. ¿Cuántos días aproximadamente? : _____ días.

ACTITUDES Y OPINIONES

82. Indique en qué grado se cumplían los siguientes aspectos en la empresa u organización en la que trabajaba cuando nació su hijo/a: (Escala del 0 al 10, donde "0=en ningún grado"; y "10=totamente"; y "NP=no procede")

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) En mi empresa existían permisos de maternidad/paternidad más allá de lo estipulado por la ley.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
b) En mi empresa había una elevada flexibilidad horaria	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
c) La dirección de mi empresa estaba concienciada sobre la importancia de las políticas de conciliación.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
d) En mi empresa, la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar se concebía como algo que concernía sobre todo a la plantilla femenina de la empresa, y no tanto a la masculina.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
e) Mi empresa era una organización "familiarmente responsable", en el sentido de que facilitaba la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
f) En mi empresa existía una actitud de más comprensión cuando una madre solicitaba un permiso, excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños que cuando lo solicitaba un padre.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

83. ¿Cómo reaccionaron las siguientes personas cuando usted estaba de permiso de paternidad/maternidad o en excedencia por cuidado de hijos?

	Más bien positivamente	Ni positiva ni negativamente	Más bien negativamente	No sabe
a) Sus compañeros de trabajo varones	1	2	3	4
b) Sus compañeras de trabajo	1	2	3	4
c) Sus jefes/as	1	2	3	4
d) Sus subordinados/as o empleados/as	1	2	3	4
f) Sus amigos	1	2	3	4
g) Su pareja	1	2	3	4
h) Sus padres	1	2	3	4

84. En su opinión, el hecho de ser padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?

En gran medida	Un poco	En escasa medida	En absoluto
1	2	3	4

85. ¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener un hijo/a?

Usted 1 Su pareja 2 Ninguno de los dos 3

86. Suponiendo que ya se hubiera superado la crisis, ¿estaría usted a favor de que se aumentara la duración del permiso de paternidad, desde los 13 días actuales a 30 días?

1 No 2 Sí

87. Suponiendo que ya se hubiera superado la crisis, ¿estaría usted a favor de que la duración del permiso de paternidad se fuera igualando progresivamente con la del permiso de maternidad?

1 No 2 Sí

88. ¿Cómo de estresante le resulta el hecho de ser padre?(Escala de 0 a 10, donde "0=nada estresante"; y "10=muy estresante")

Nada estresante → 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Muy estresante

89. ¿En general, cómo describiría su relación con su cónyuge/pareja?

Muy infeliz → 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Muy feliz

90. Cuando se habla de ideología política se utilizan normalmente las expresiones izquierda y derecha. En la siguiente escala de ideología política, que abarca desde 1 (muy a la izquierda) a 10 (muy a la derecha), ¿en qué casilla se situaría?

Muy a la izquierda → 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Muy a la derecha

91. Y respecto de la siguiente escala de religiosidad, ¿en qué casilla se situaría?

Nada religioso → 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Muy religioso

92. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones?

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
a) Las mujeres tienen más habilidad para el lenguaje y la expresión verbal, mientras que los hombres tienen más habilidad para la percepción espacial y las matemáticas	1	2	3	4	5
b) Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre	1	2	3	4	5
c) Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y segura con sus hijos como una madre que no trabaja	1	2	3	4	5
d) No sería bueno para la sociedad que los roles tradicionales del hombre y de la mujer se vieran radicalmente alterados	1	2	3	4	5
e) Las mujeres son, por naturaleza, más pacientes y tolerantes que los hombres	1	2	3	4	5
f) Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él	1	2	3	4	5
g) El hogar ideal sería aquel en el que los dos miembros de la pareja trabajaran, pero la mujer trabajara menos horas que el marido y fuera ella quien se encargara en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos	1	2	3	4	5
h) Que la mayoría de enfermeras sean mujeres y la mayoría de pilotos sean hombres, tiene que ver, en parte, con las diferentes capacidades innatas de mujeres y hombres	1	2	3	4	5
i) Es probable que los niños pequeños sufran si sus madres trabajan	1	2	3	4	5
j) Es probable que los niños pequeños sufran si sus padres trabajan	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR SU AMABLE COLABORACIÓN

**ENTREGAR EN SOBRE CERRADO
AL PROFESOR O PROFESORA ENCARGADA DEL CURSO**