

Enfoque de las capacidades de Sen y duración de los permisos por nacimiento: un experimento factorial en encuesta

José Andrés Fernández Cornejo, UCM joaferna@ucm.es

Lorenzo Escot, UCM escot@ucm.es

Eva del Pozo García, UCM epozo@ccee.ucm.es

Juan Ignacio Cáceres Ruiz, Universidad San Pablo CEU

Grupo de investigación Complutense

“Análisis de datos en estudios sociales, de género y políticas de igualdad” (AEDIPI)

<http://www.ucm.es/aedipi>

Contexto

Desde enero de 2021, los permisos de maternidad y paternidad han quedado unificados en España en un único permiso denominado “permiso por nacimiento y cuidado de menor”.

Preguntas

¿Cuáles son los factores que podrían limitar la capacidad o libertad efectiva de los padres y madres para ejercer su derecho a tomarse permisos parentales más largos? ¿Hay diferencias de género?



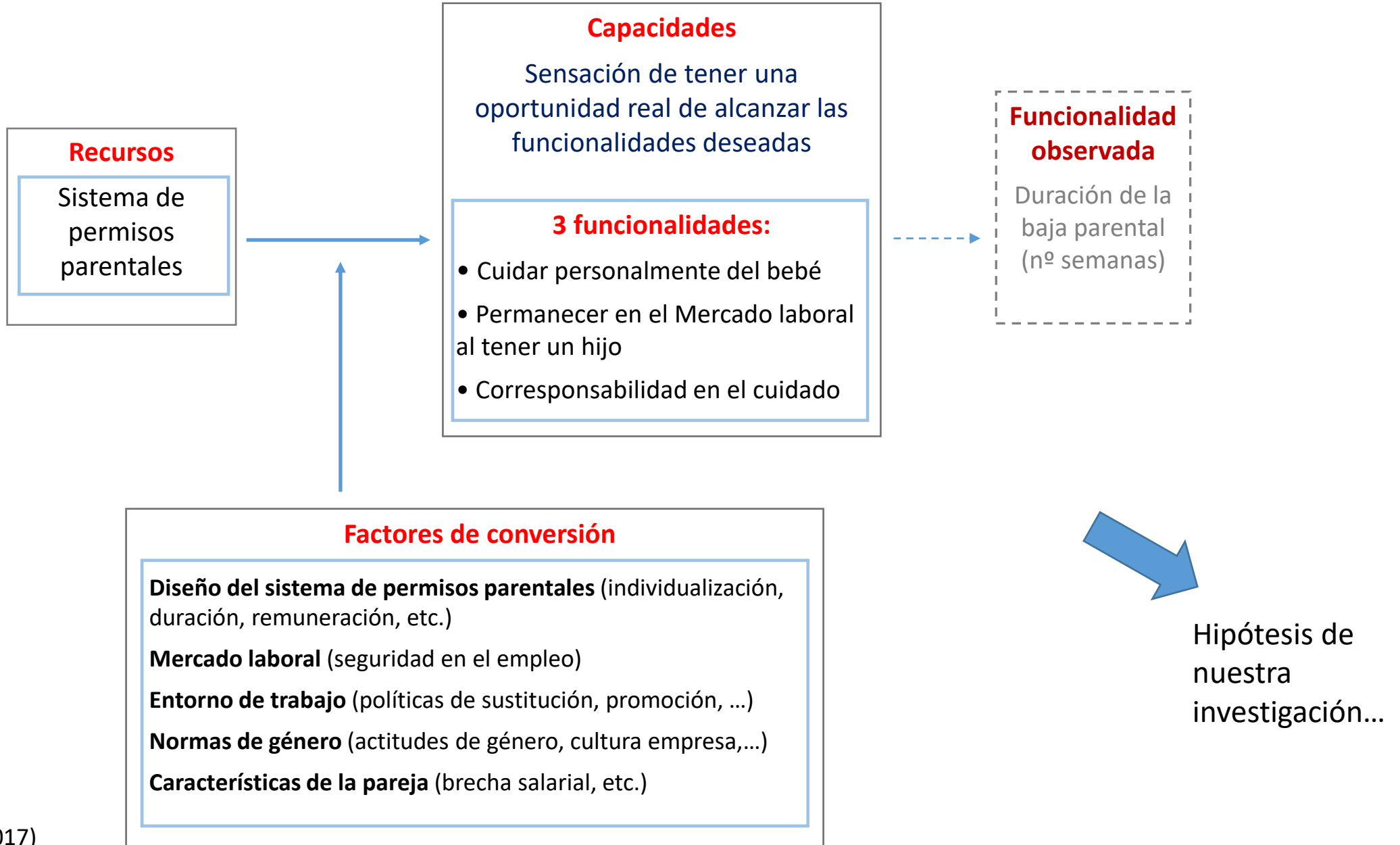
Marco teórico

El enfoque de las capacidades de Amartya Sen

Metodología

Realizamos un **experimento factorial en encuesta** a una muestra de **946 personas asalariadas**

Marco teórico: enfoque de las capacidades de A. Sen...



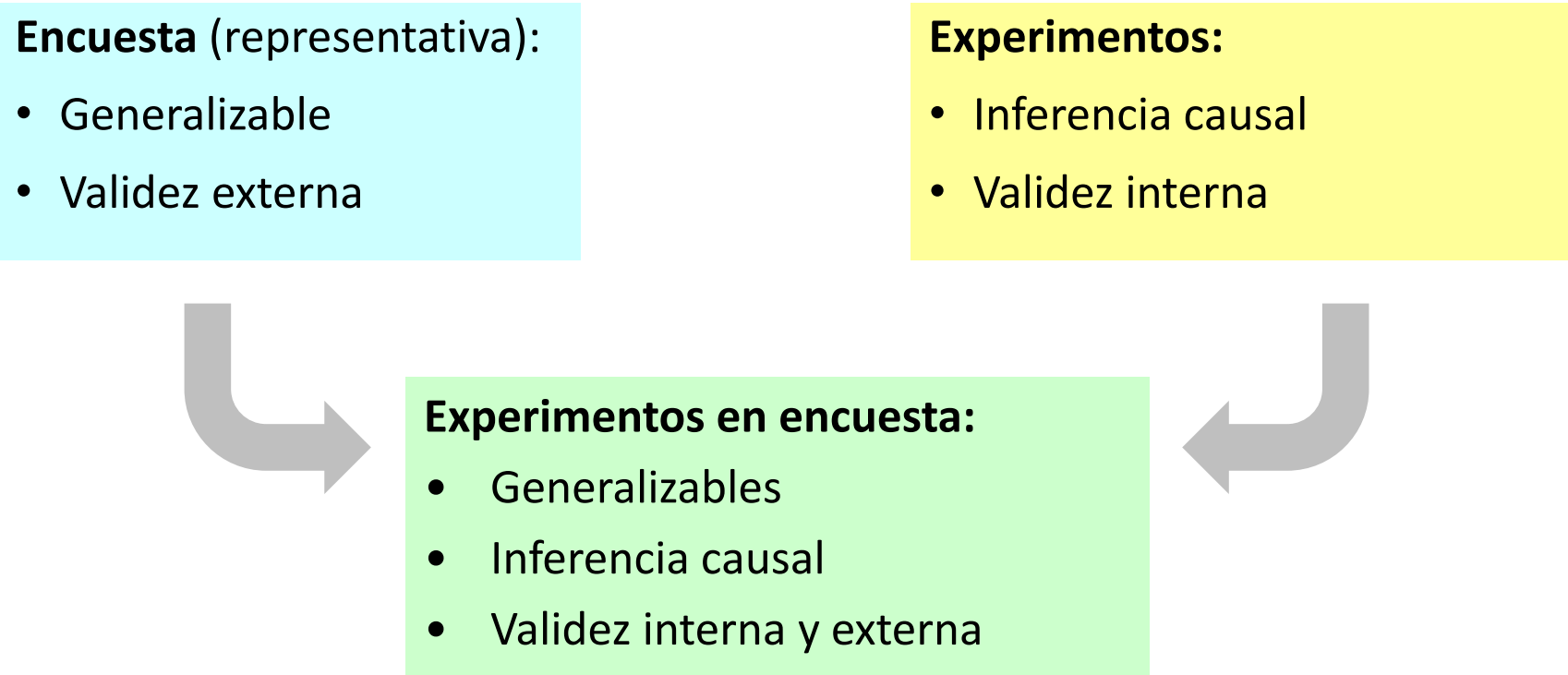
Principales hipótesis

El grado en que los progenitores se sienten con capacidad/libertad para usar permisos parentales más largos depende de **tres tipos de factores**:

1. El diseño del sistema de permisos parentales (duración estatutaria del permiso remunerado, tasa de reemplazamiento, etc.)
2. La estabilidad/seguridad en el empleo
3. El entorno de trabajo en la empresa (role models, reacción de jefes, compañeros, etc.)

Las normas sociales de género son un factor que limita la capacidad de los varones para usar los permisos parentales

Experimento factorial en encuesta



Experimento factorial en encuesta

Usamos una muestra de personas asalariadas en edades reproductivas (25-45 años), a las que planteamos “imagínate que tuvieras un primer hijo... Te vamos a mostrar una serie de situaciones hipotéticas... En cada una de ellas te vamos a preguntar cuántas semanas de permiso parental te tomarías...”

Cada una de esas situaciones hipotéticas es una “viñetas”.

En estas situaciones hipotéticas introducimos aleatoriamente una serie de factores experimentales (por ejemplo, que estar de baja afecte negativamente a la promoción profesional, o no) y analizamos, a través de modelos multinivel, en qué medida este tipo de factores afectan al número de semanas de baja que decidirían estar los participantes.

Cuestiones a considerar en el diseño experimental

1. Número de dimensiones o factores experimentales
2. Número de niveles o categorías de cada dimensión
3. Población de viñetas (número de viñetas = 128)
4. Cuántas viñetas evalúa cada participante (=8)
5. Cuántos “decks” o conjuntos de viñetas usamos (=16)
6. Tamaño de la muestra de entrevistados

8 factores

Factor	Categorías		
F1. Duración del permiso retribuido	26 semanas	22 semanas	17 semanas
F2. Tasa de reemplazamiento	Las semanas del permiso retribuido se pagan el equivalente al 100% de su salario	Las semanas del permiso retribuido se pagan el equivalente al 60% de su salario	
F3. Seguridad trabajo	Tiene un CONTRATO INDEFINIDO y la sensación de tener SEGURIDAD EN EL EMPLEO	Tiene un CONTRATO TEMPORAL y la sensación de tener MUY POCA SEGURIDAD EN EL EMPLEO	
F4. Gano menos	Sus ingresos son MENORES que los de su pareja	Sus ingresos son MAYORES que los de su pareja	
F5. No perjudico a compañeros	Respecto de su entorno de trabajo, usted tiene la sensación de que NO VA A PERJUDICAR a sus compañeros de trabajo al tomarse la baja (su empresa tiene una buena política de sustituciones para quienes están de baja y sus compañeros NO van a tener más carga de trabajo al faltar usted)	Respecto de su entorno de trabajo, usted tiene la sensación de que VA A PERJUDICAR a sus compañeros de trabajo al tomarse la baja (sus compañeros van a tener más carga de trabajo al faltar usted)	
F6. No perjudico la promoción	A partir de cómo funcionan las cosas en su empresa, tiene la sensación de que estar cierto tiempo de baja NO SUPONE NINGÚN PROBLEMA respecto de sus posibilidades de promoción profesional	A partir de cómo funcionan las cosas en su empresa, tiene la sensación de que estar cierto tiempo de baja PUEDE AFECTAR DE MANERA CLARAMENTE NEGATIVA a sus posibilidades de promoción profesional	
F7. Influencia de los pares	En su empresa es BASTANTE FRECUENTE que los hombres / mujeres que tienen un bebé estén de baja por nacimiento durante períodos largos	En su empresa es BASTANTE RARO que los hombres / mujeres que tienen un bebé estén de baja por nacimiento durante períodos largos	
F8. Fácil solicitud	Desde un punto de vista organizativo y legal, el procedimiento para poder usar el permiso es muy sencillo: TAN SOLO TIENE QUE AVISAR a su empresa de las fechas de disfrute del mismo	Desde un punto de vista organizativo y legal, para poder utilizar el permiso TIENE USTED QUE NEGOCIAR Y LLEGAR A UN ACUERDO con sus jefes sobre las fechas y la duración del permiso	

Favorecen más semanas de permiso

Favorecen menos semanas de permiso

1º SITUACIÓN

Example of vignette

- Las semanas retribuidas del permiso de maternidad/paternidad se pagan el equivalente al 60% de su salario
- Tiene un contrato indefinido y la sensación de tener seguridad en el empleo.
- Sus ingresos son mayores que los de su pareja.
- Respecto de su entorno de trabajo, usted tiene la sensación de que no va a perjudicar a sus compañeros de trabajo al tomarse la baja (su empresa tiene una buena política de sustituciones para quienes están de baja y sus compañeros no van a tener más carga de trabajo al faltar usted).
- A partir de cómo funcionan las cosas en su empresa, tiene la sensación de que estar cierto tiempo de baja puede afectar de manera claramente negativa a sus posibilidades de promoción profesional.
- En su empresa es bastante raro que los hombres/mujeres que tienen un bebé estén de baja por nacimiento durante períodos largos
- Desde un punto de vista organizativo y legal, para poder utilizar el permiso tiene usted que negociar y llegar a un acuerdo con sus jefes sobre las fechas y la duración del permiso



¿Qué número total de semanas de baja se tomaría tras tener su primer hijo/a? (Recuerde que son semanas de baja a tiempo completo; que el permiso está retribuido hasta la semana **17**; y que a partir de la semana **17** no se recibe ninguna prestación económica)

0 Sem + de 1 año

Por favor, seleccione las semanas que desea a través de la barra de desplazamiento.

Muestra

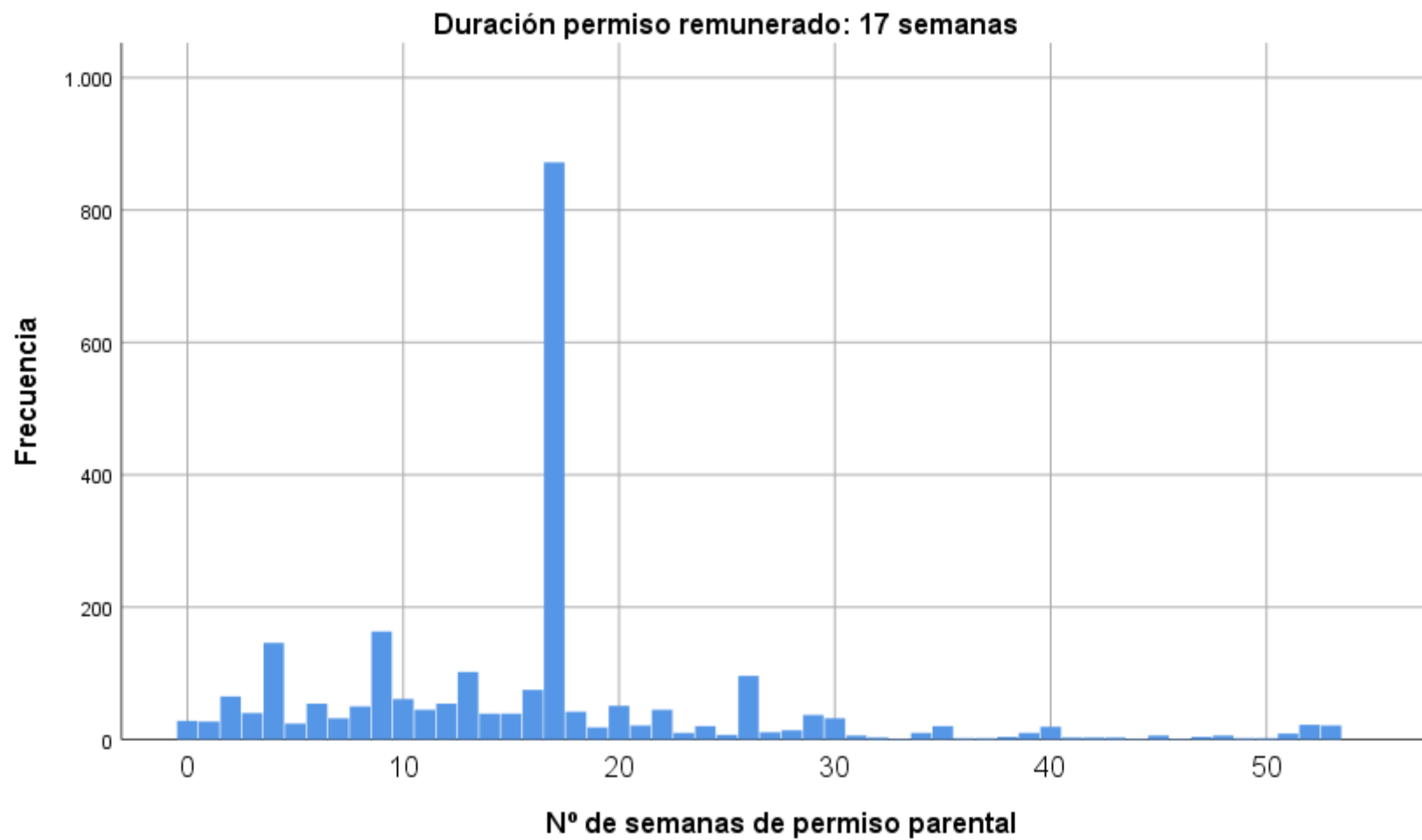
- **N = 946 personas asalariadas con 25 - 45 años**, que residen en **España** (Muestra-panel)
- Mayo 2021
- Cuestionario online a través de la empresa Tickstat

	N	%
Gender	946	
Women		52
Men		48
Sexual orientation	946	
Heterosexual		92,2
Homosexual		4,7
Bisexual		2,5
Other		0,6
Country of origin	946	
Spain		94,2
Abroad		5,8
Have a stable partner	946	
No		14
Yes		86
Have minor children (Including partner's children)	946	
No		44
Yes		56
Highest level of studies reached	946	
Less than primary education		0
Primary education		1,3
Secondary education		18,2
Vocational Training – Middle		11,1
Vocational Training – High		10,9
High school or equivalent		12,4
University studies – Less than Bachelor		14,6
University studies - Bachelor or more		31,6

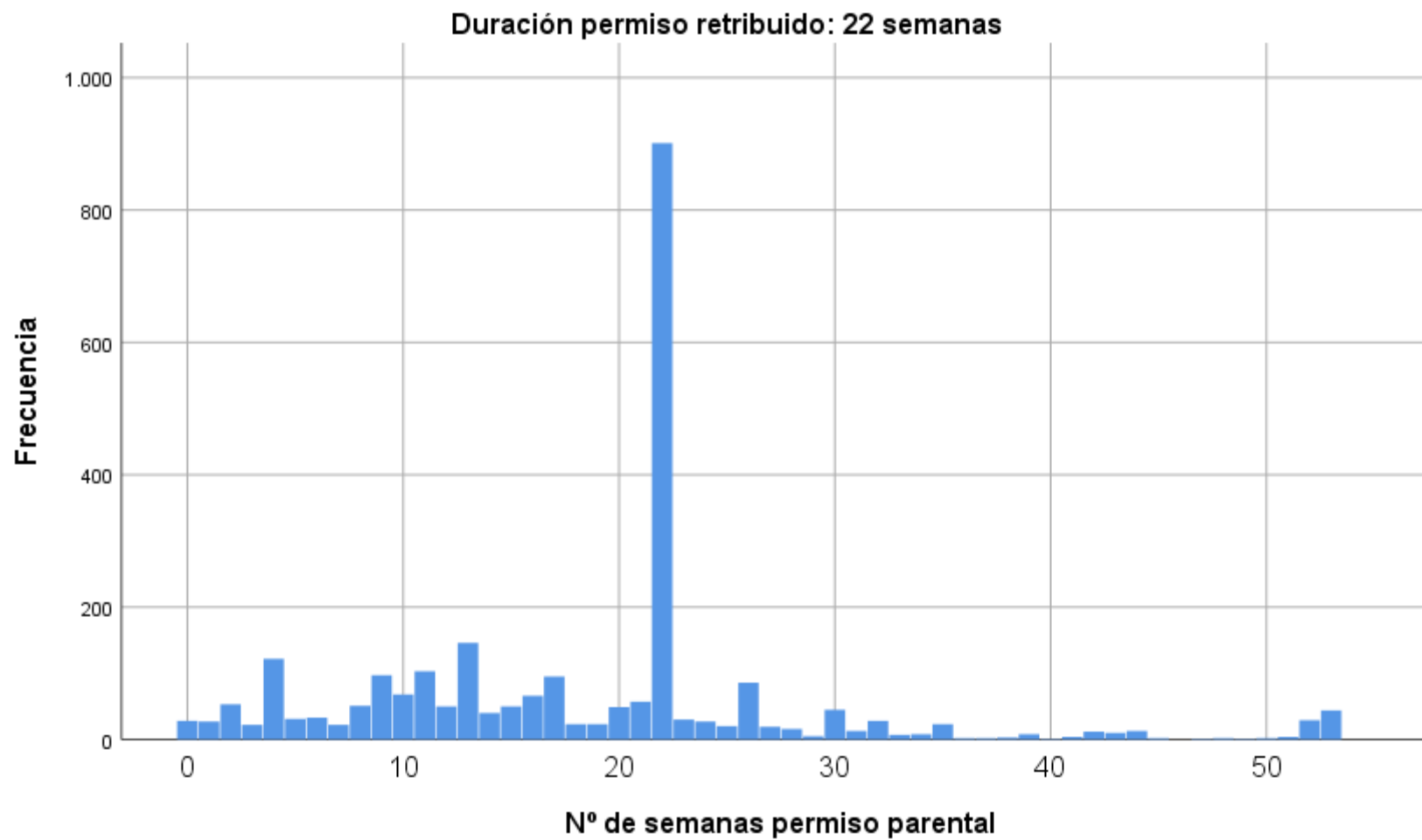
	N	%
Professional situation	946	
Public sector wage earner		20,4
Private sector wage earner		79,6
Type of contract	946	
Indefinite contract		74,4
Temporary contract		25,6
Type of working day	946	
Full time		82,5
Part time		17,5
Number of company employees	946	
Less than 10 workers		15,4
Between 10 and 50 workers		24
Between 50 and 250 workers		22,4
Between 250 and 500 workers		11
More than 500 workers		27,2
Occupation	946	
Laborers, janitors, cleaners, maintenance technicians, etc.		11,2
Plant and machinery operators and assemblers		5,8
Skilled craftsmen and workers in manufacturing and construction industries		3,8
Skilled workers in the agricultural, livestock, forestry and fishing sectors		2
Workers in catering, personal, leisure, protection services, vendors, etc.		19,7
Administrative and other office employees		35,2
Support professionals		4,7
Professionals, scientists, intellectuals		15,1
Small business executives		1,6
Executives of large or medium-sized companies		1
Monthly net salary	946	
Up to €600		5,6
From €600 to €1,000		20
From €1,001 to €1,500		37,4
From €1,501 to €2,000		22
From €2,001 to €2,500		8,4
From €2,501 to €3,000		4
From €3,001 to €4,000		1,5
More than €4,000		1,2

Resultados

Factor 1. Duración del permiso remunerado

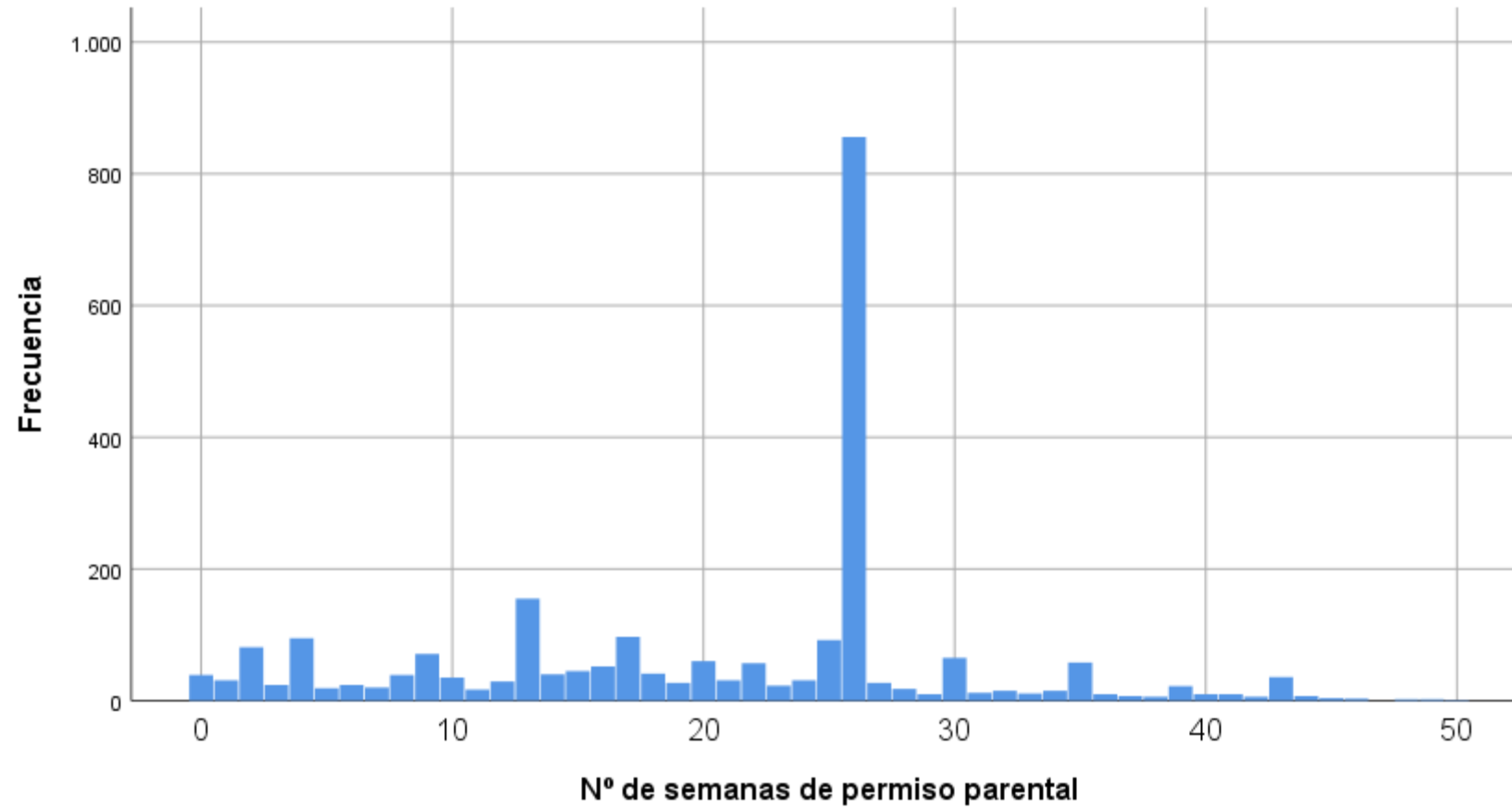


Factor 1. Duración del permiso remunerado

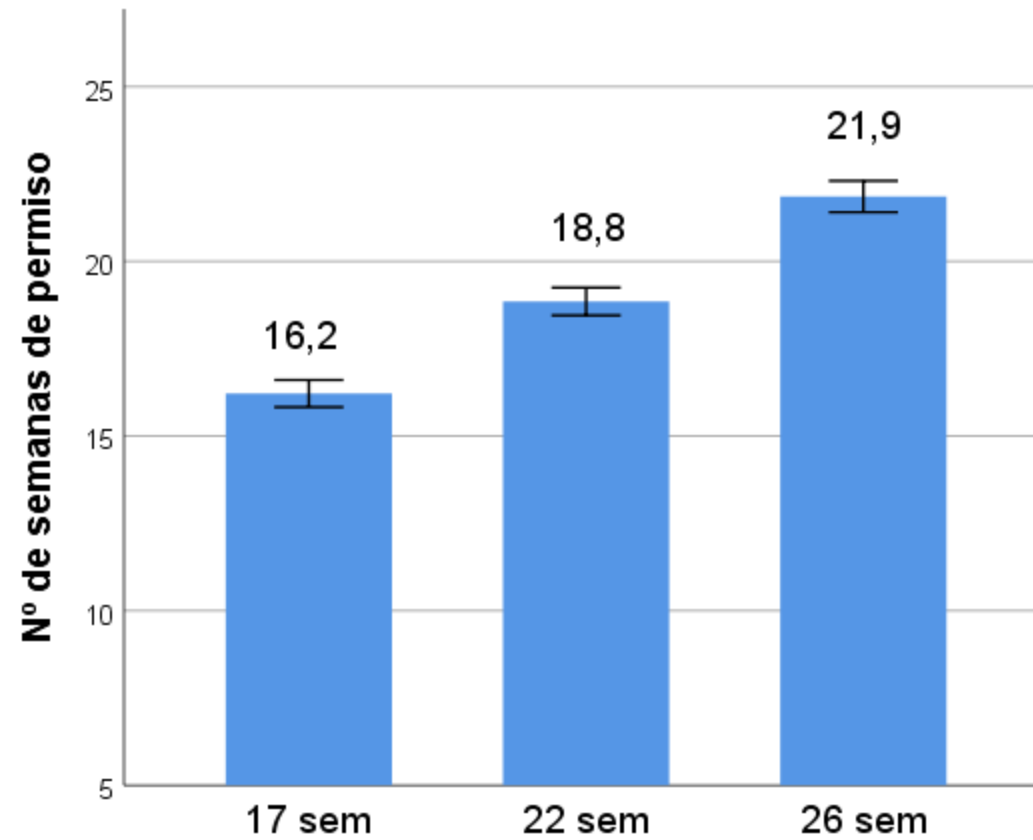


Factor 1. Duración del permiso remunerado

Duración permiso remunerado: 26 semanas



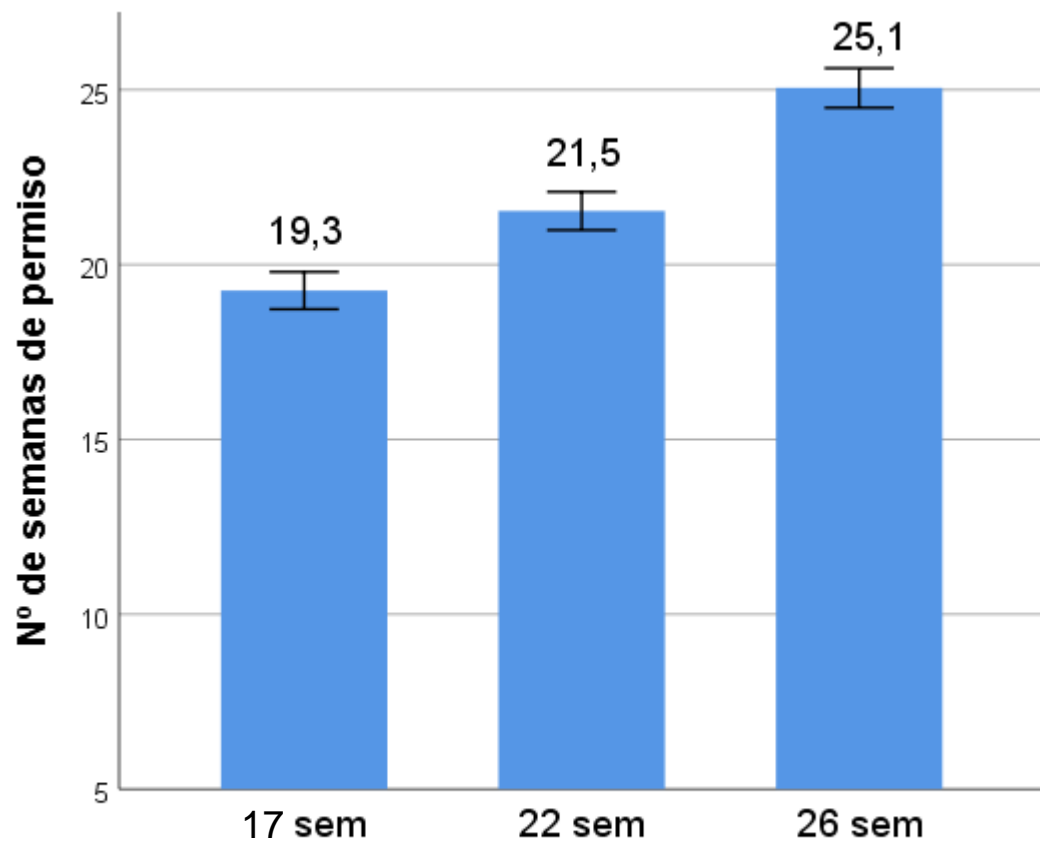
Factor 1. Duración PROMEDIO del permiso remunerado



Barras de error: 95% CI

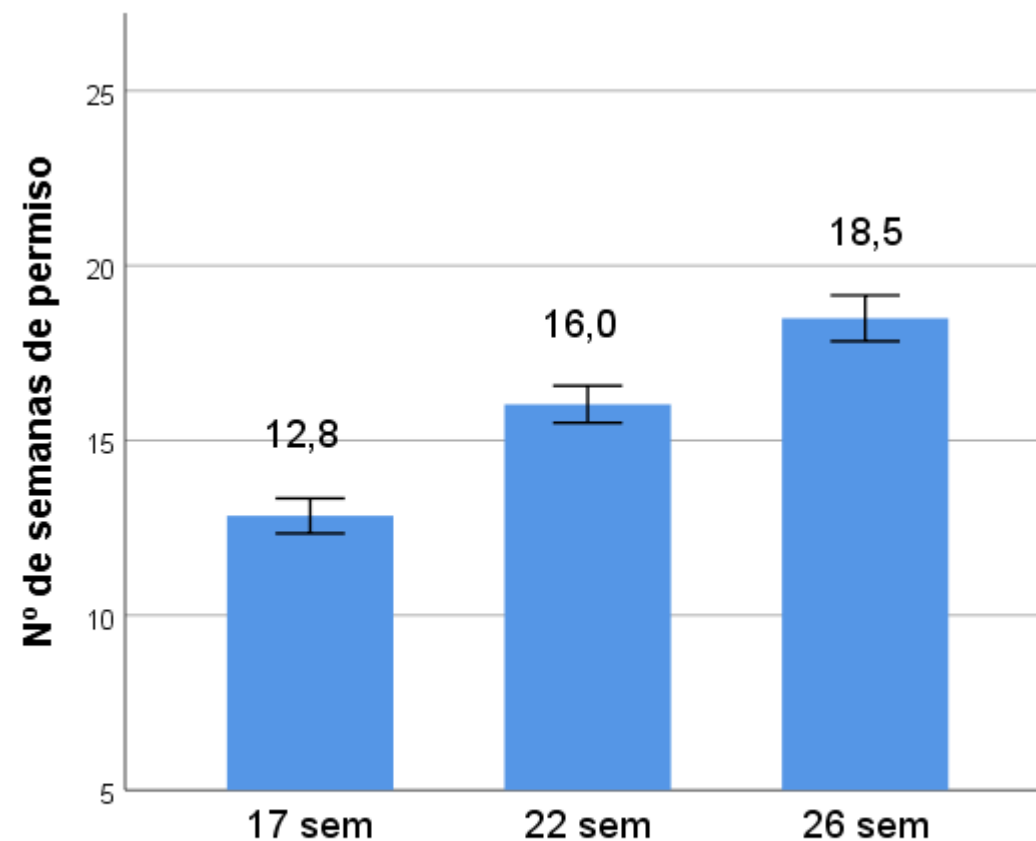
Factor 1. Duración PROMEDIO del permiso remunerado POR SEXO

Mujeres

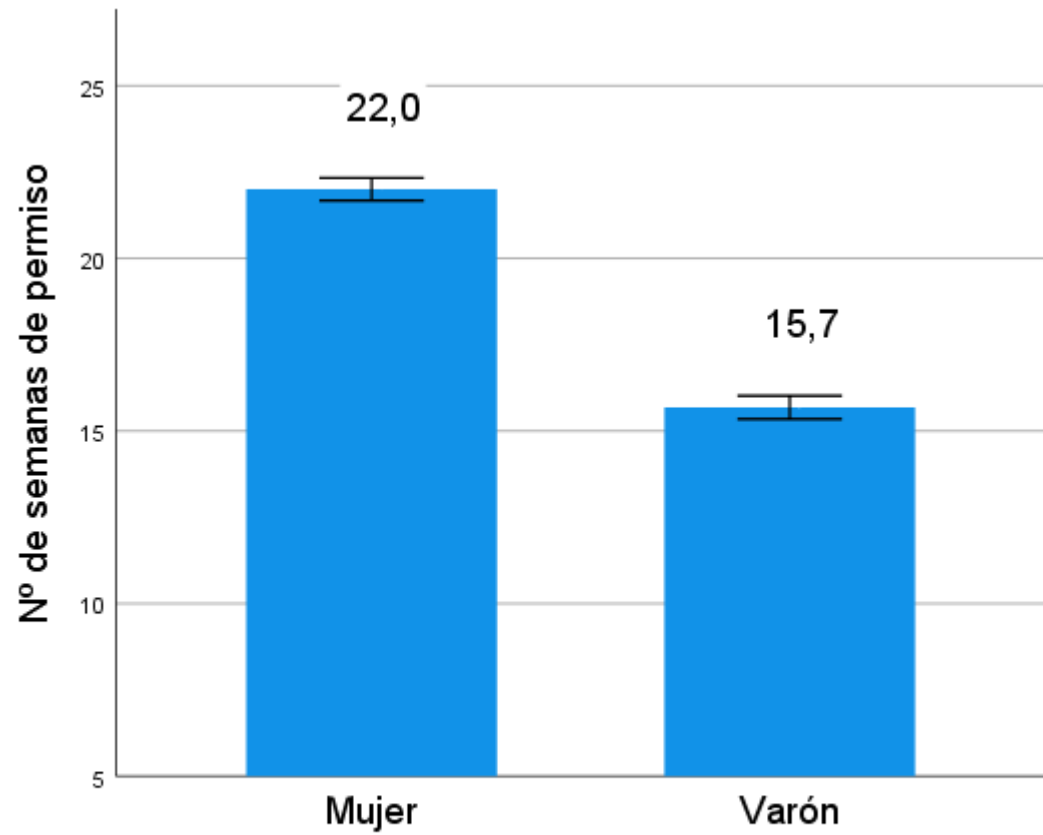


Barras de error: 95% CI

Varones



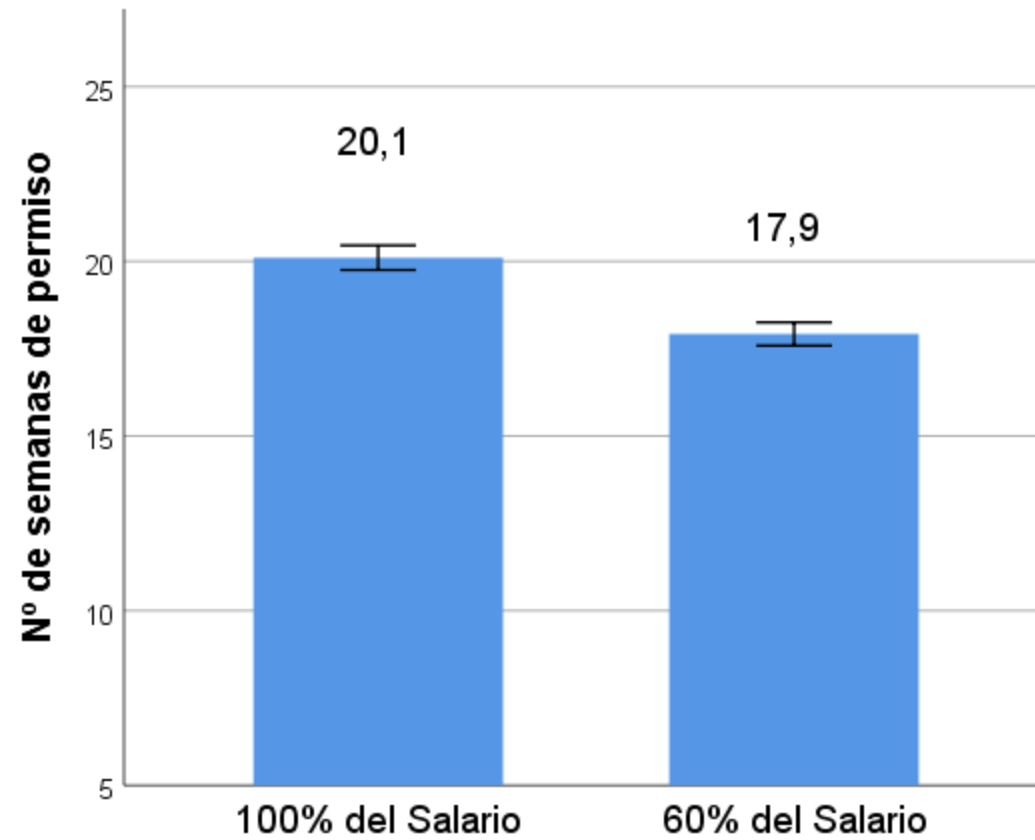
Barras de error: 95% CI



Brecha Mujer/varón =
28,7%

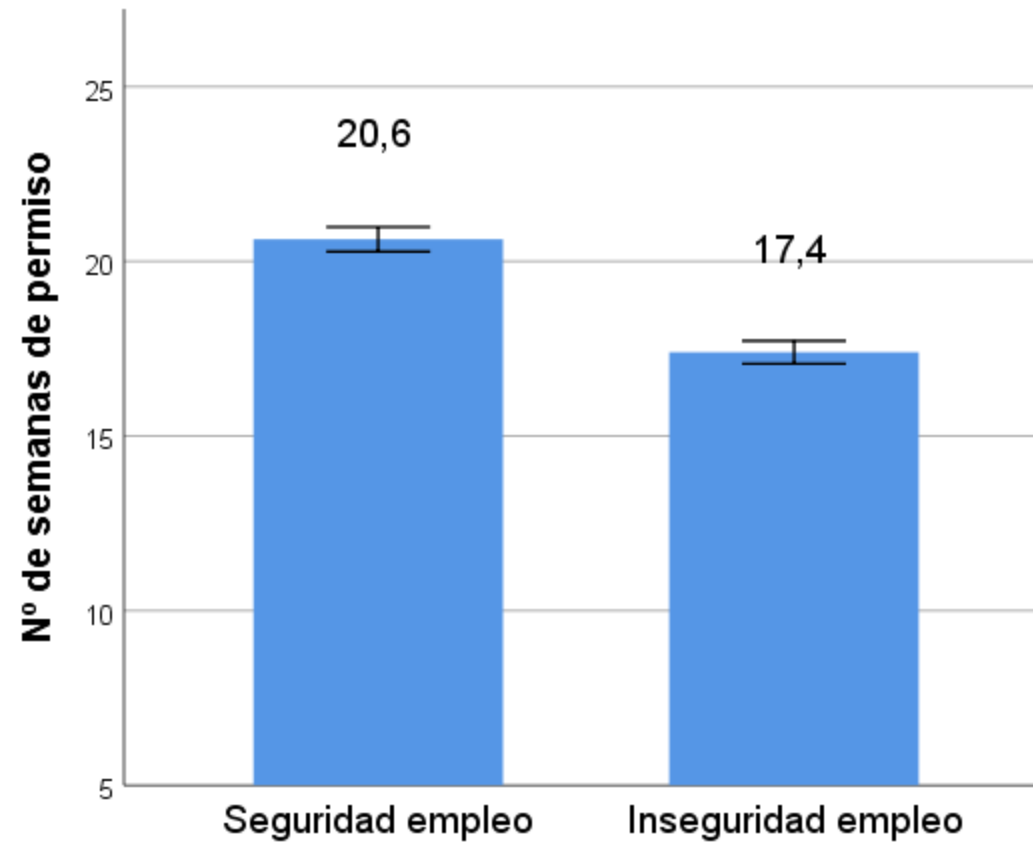
Barras de error: 95% CI

Factor 2. Tasa de reemplazamiento del permiso remunerado



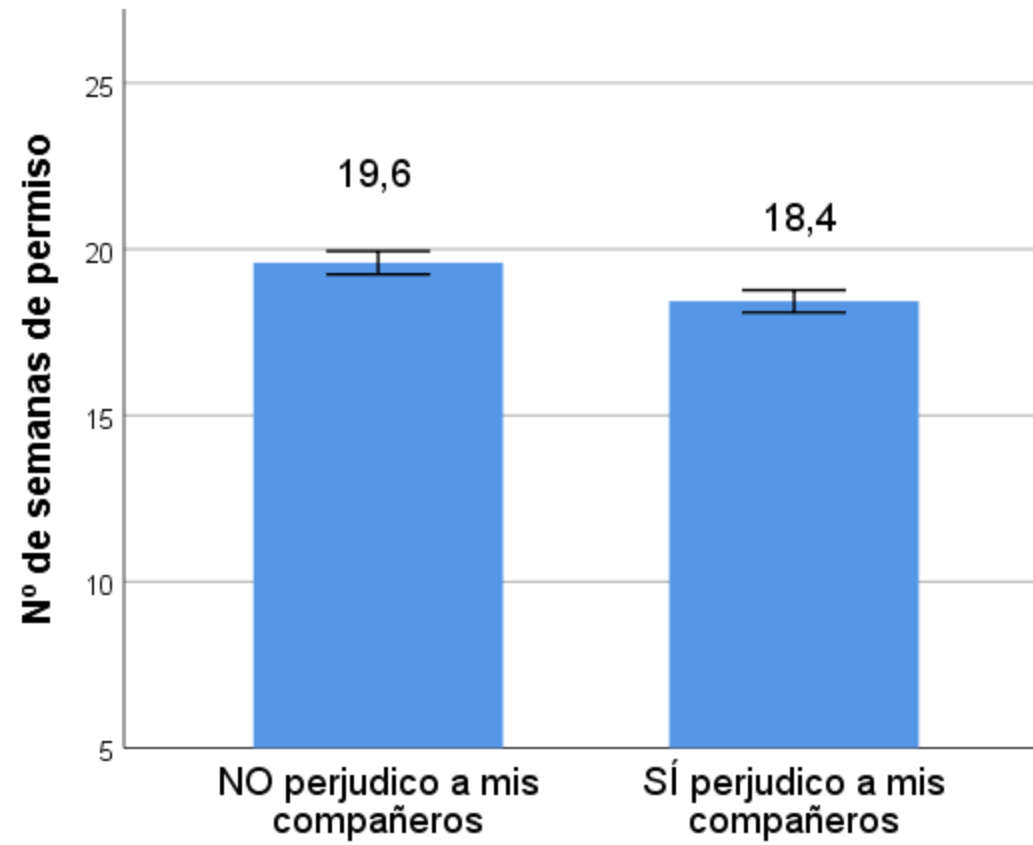
Barras de error: 95% CI

Factor 3. Seguridad en el empleo



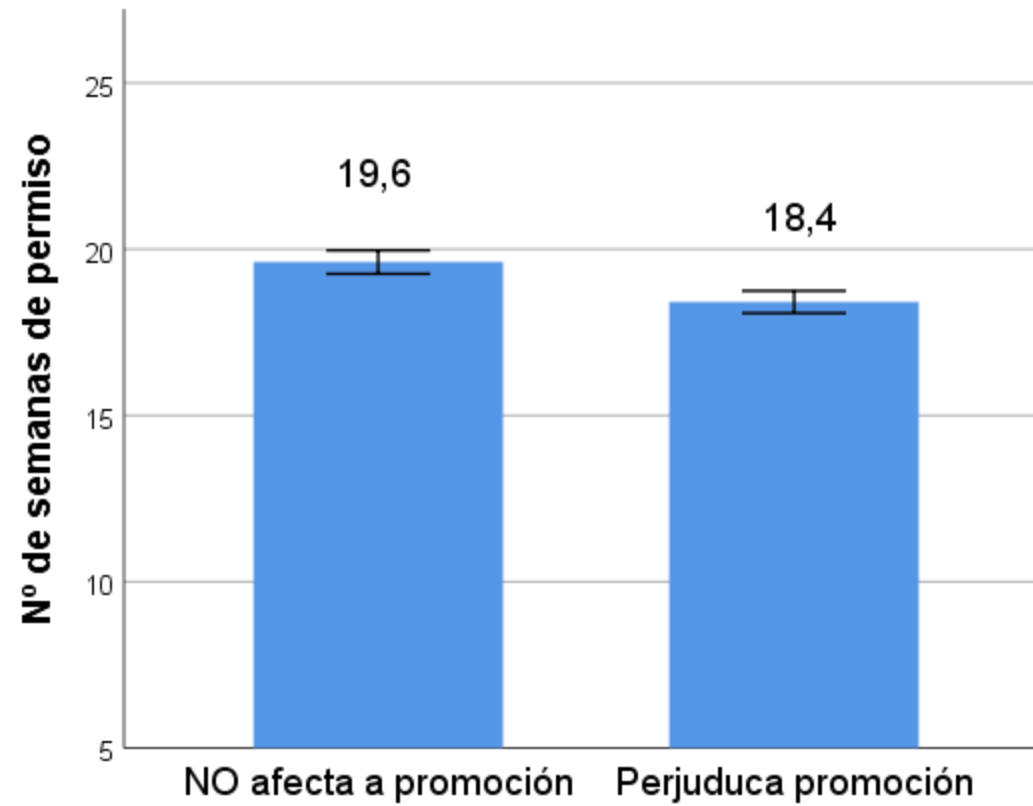
Barras de error: 95% CI

Factor 5. Perjuicio a los compañeros (por estar de baja)



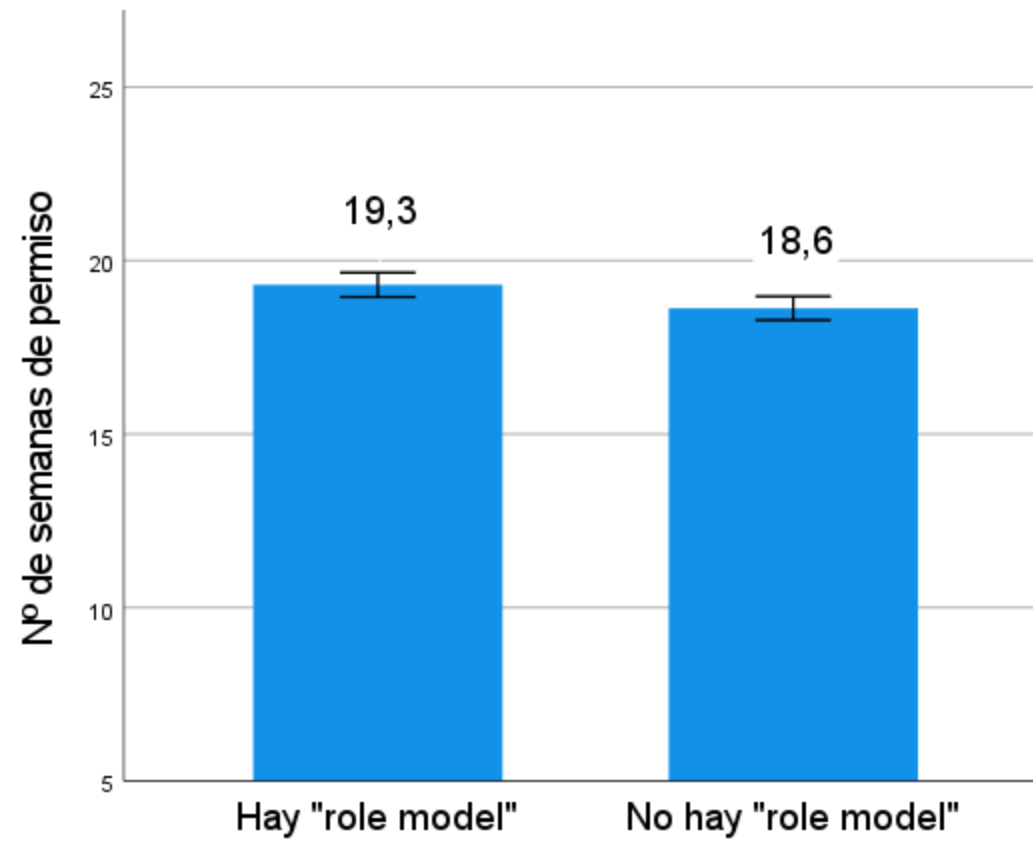
Barras de error: 95% CI

Factor 6. Efecto sobre la promoción profesional



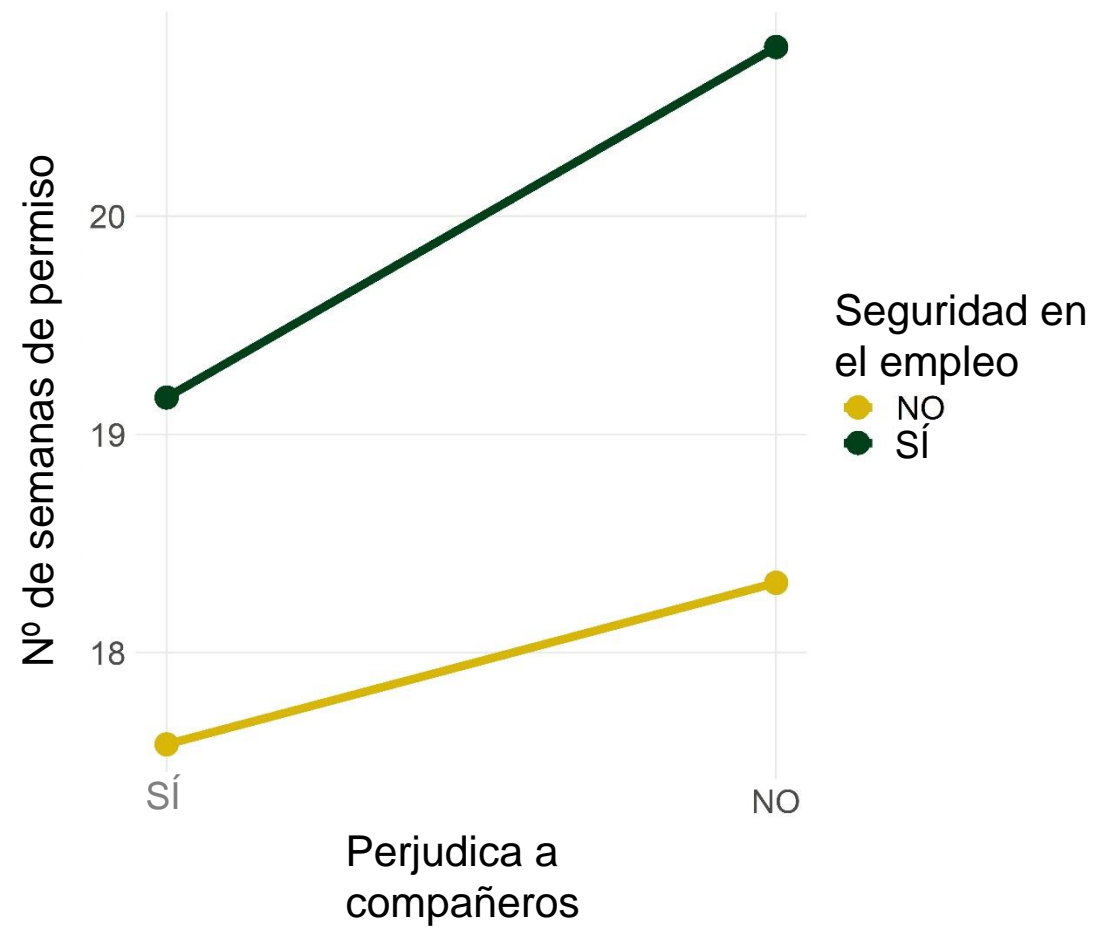
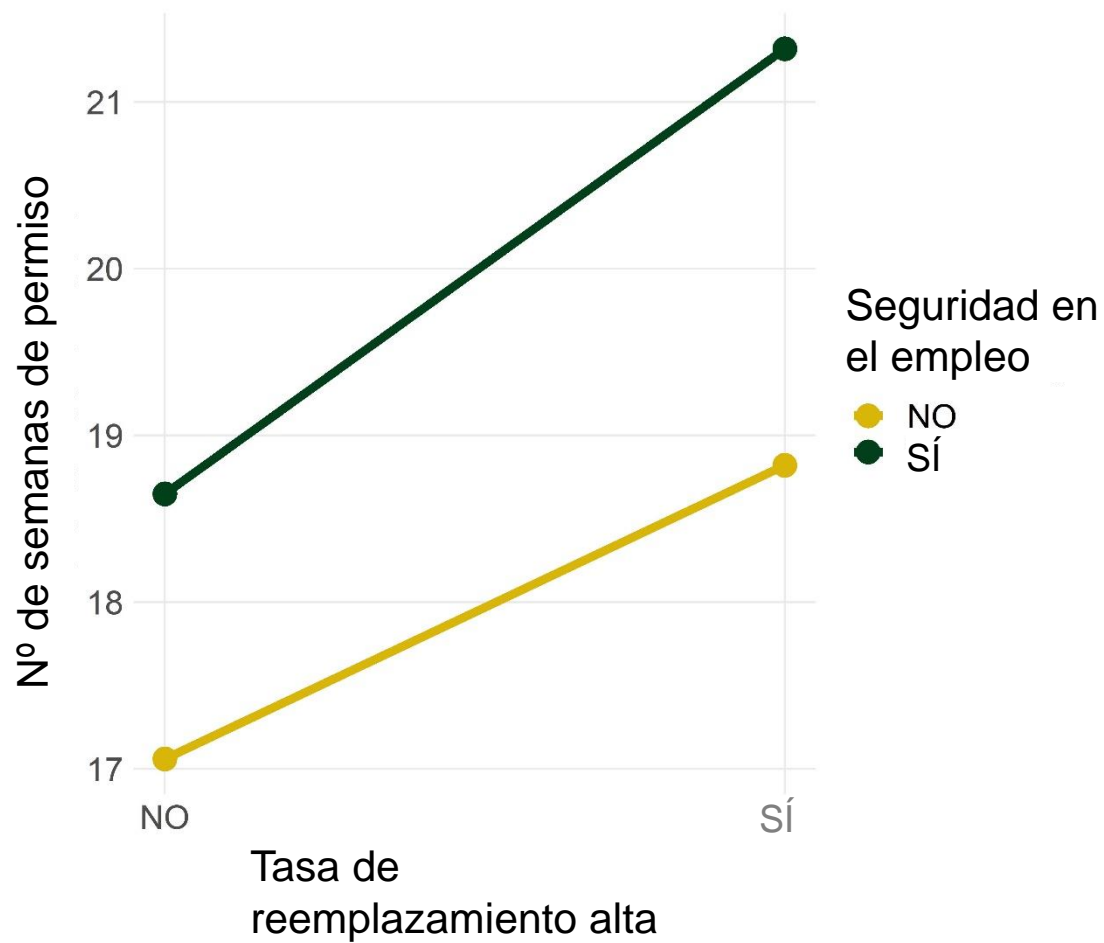
Barras de error: 95% CI

Factor 7. Influencia de los pares



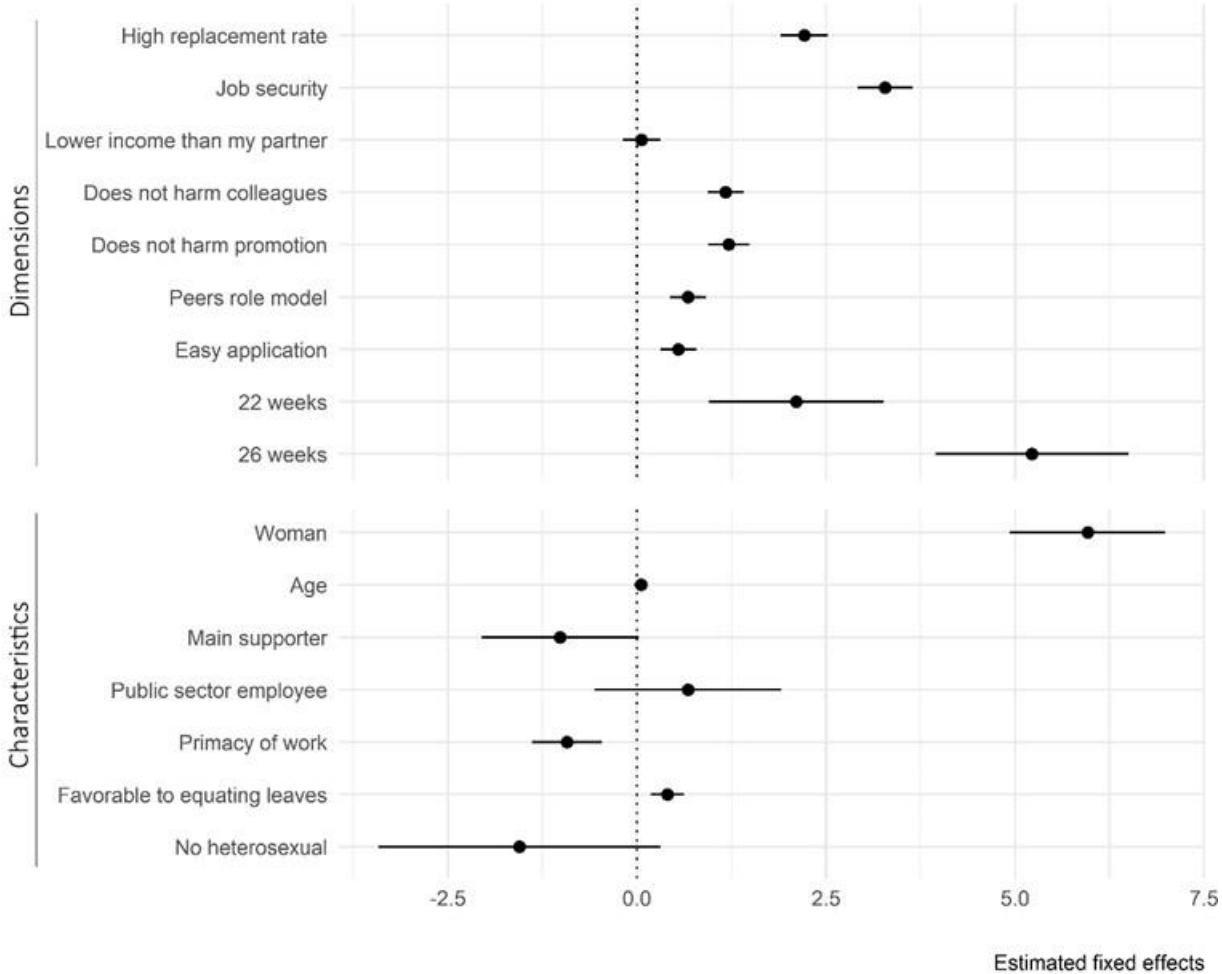
Barras de error: 95% CI

Interacciones de "seguridad en el empleo" con otros factores



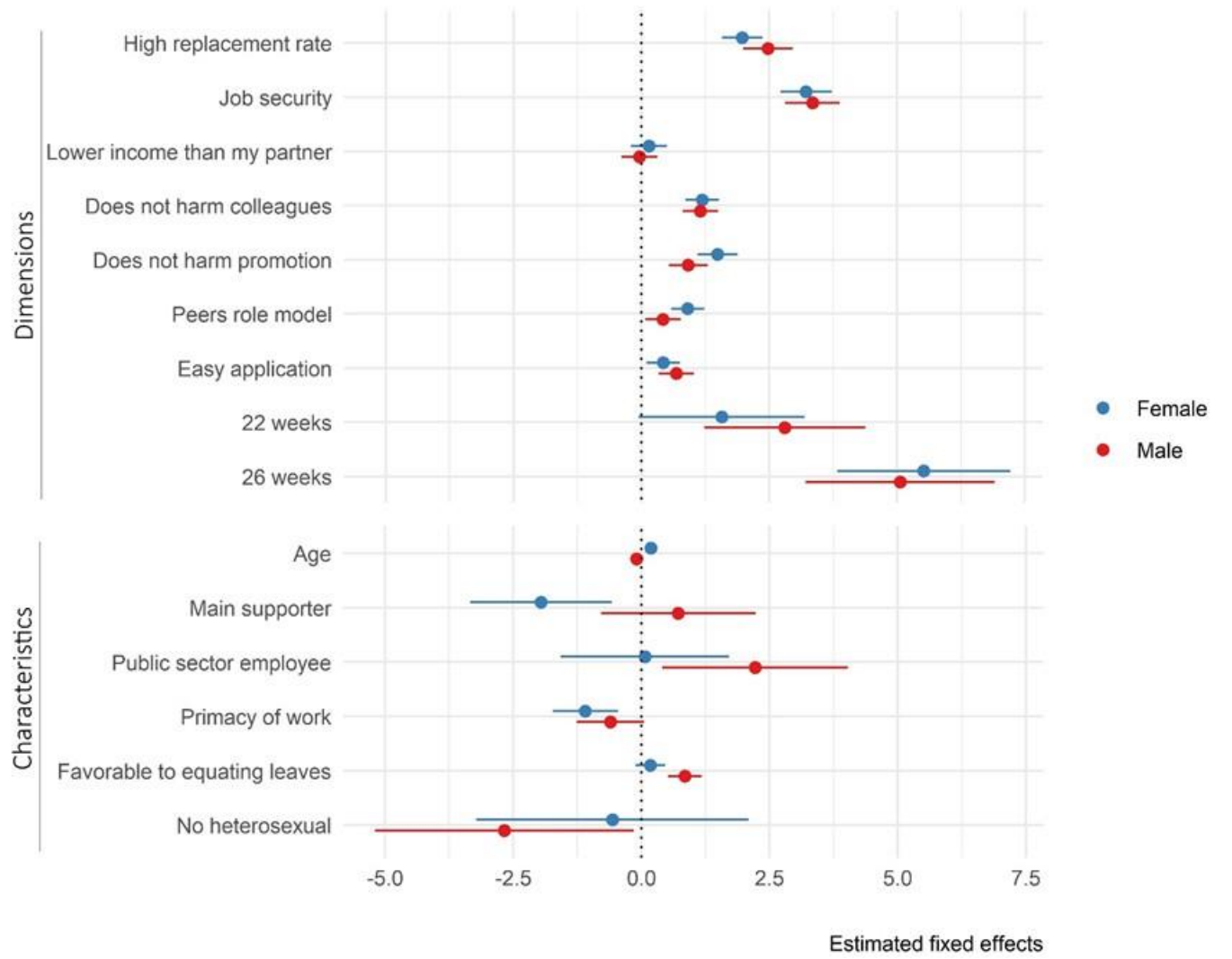
Modelos multinivel (variable dependiente: semanas de permiso)

	M1		M2		M3	
FIXED EFFECTS	b	SE	b	SE	B	SE
<u>Vignette dimensions</u>						
High replacement rate	2.214 ***	(0.158)	2.214 ***	(0.158)	1.760 ***	(0.194)
Job security	3.280 ***	(0.185)	3.280 ***	(0.185)	1.589 ***	(0.339)
Lower income than my partner	0.059	(0.127)	0.059	(0.127)	0.058	(0.126)
Does not harm colleagues	1.172 ***	(0.124)	1.172 ***	(0.124)	0.739 ***	(0.165)
Does not harm promotion	1.214 ***	(0.139)	1.214 ***	(0.139)	1.214 ***	(0.139)
Peers role model	0.675 ***	(0.122)	0.675 ***	(0.122)	0.677 ***	(0.122)
Easy application	0.549 ***	(0.117)	0.549 ***	(0.117)	0.549 ***	(0.117)
22-Weeks	2.133 ***	(0.642)	2.106 ***	(0.583)	1.670 **	(0.601)
26-Weeks	5.201 ***	(0.708)	5.226 ***	(0.648)	4.845 ***	(0.683)
<u>Respondent characteristics</u>						
Woman			5.962 ***	(0.518)	5.966 ***	(0.518)
Age			0.054	(0.044)	0.053	(0.044)
Main supporter			-1.016 *	(0.517)	-1.012†	(0.517)
Public sector employee			0.676	(0.628)	0.673	(0.627)
Primacy of work			-0.927 ***	(0.232)	-0.932 ***	(0.232)
Favorable to equating leaves			0.403 ***	(0.117)	0.405 ***	(0.117)
Non-heterosexual			-1.555	(0.951)	-1.559	(0.953)
<u>Interactions</u>						
Job security x 22-Weeks					1.356 **	(0.445)
Job security x 26-Weeks					1.030 *	(0.438)
Job security x High replacement rate					0.909 ***	(0.250)
Job security x Does not harm colleagues					0.866 ***	(0.243)
<u>Constant</u>	11.941 ***	(0.492)	6.783 ***	(2.041)	7.507 ***	(2.045)
RANDOM EFFECTS						
	σ^2 estimates	LRT	σ^2 estimates	LRT	σ^2 estimates	LRT
Respondent Random intercept						
$\sigma^2_{intercept}$	58.062***	1406.06	48.781***	1138.84	48.989***	1152.24
Respondent Random slopes						
$\sigma^2_{26-Weeks}$	33.493**	21.32	40.332**	20.26	69.509**	19.74
$\sigma^2_{High\ replacement\ rate}$	9.802***	126.83	9.803***	130.68	9.861***	133.68
$\sigma^2_{Job\ security}$	18.503***	335.50	18.503***	333.24	18.229***	327.50
$\sigma^2_{Lower\ income\ than\ my\ partner}$	1.328**	19.23	1.329**	16.70	1.177**	14.99
$\sigma^2_{Does\ not\ harm\ promotion}$	4.422***	48.81	4.423***	44.65	4.481***	44.61
Residuals						
$\sigma^2_{residuals}$	27.841		27.841		27.726	
Conditional ICC	0.687		0.585		0.583	
Conditional R ²	0.765		0.765		0.766	
LR test for global significance (P-value)	6471.1 (<0.001)		6641.5 (<0.001)		6677.1 (<0.001)	
LR test for global respondent random-effects (P-value)	5816.1 (<0.001)		5068 (<0.001)		5084.3 (<0.001)	
LR test for global respondent characteristics significance	-		170.4 (<0.001)		170.51 (<0.001)	
LR test for global cross-level factors significance	-		-		35.593 (<0.001)	
N Vignettes (N Respondents)	7568 (946)		7568 (946)		7568 (946)	

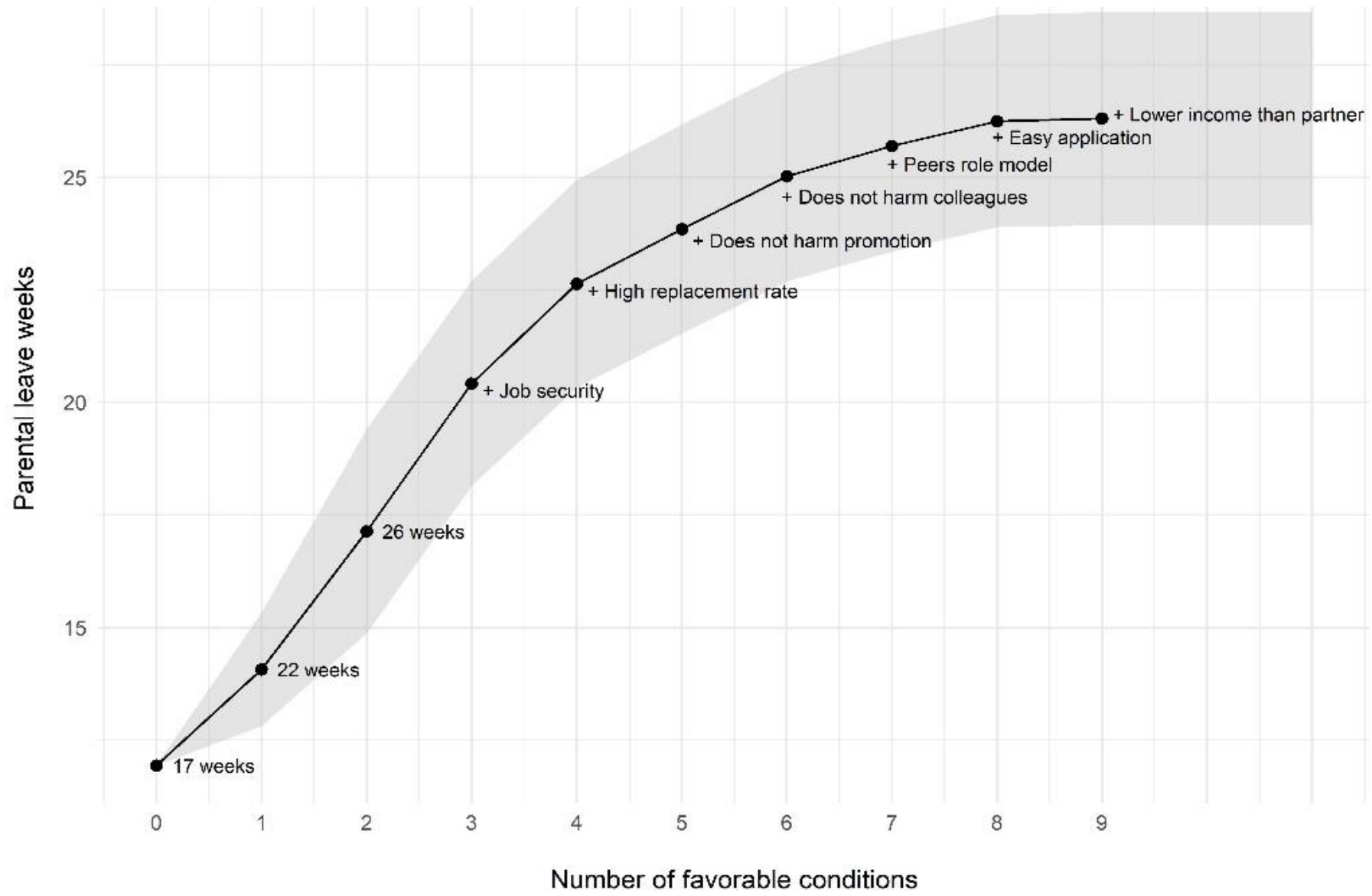


Modelos multinivel (variable dependiente: semanas de permiso)

	M2			M3						
	Women		Men	DIF	Women		Men	DIF		
	b	SE	b	SE	D=W-M	b	SE	b	SE	D=W-M
FIXED EFFECTS										
Vignette dimensions										
High replacement rate	1.973 ***	(0.203)	2.476 ***	(0.246)	-0.503	1.633 ***	(0.267)	1.903 ***	(0.281)	-0.271
Job security	3.220 ***	(0.254)	3.346 ***	(0.270)	-0.126	2.029 ***	(0.508)	1.126 *	(0.439)	0.903
Lower income than my partner	0.148	(0.180)	-0.037	(0.179)	0.185	0.148	(0.179)	-0.040	(0.176)	0.188
Does not harm colleagues	1.186 ***	(0.170)	1.156 ***	(0.183)	0.030	0.713 ***	(0.216)	0.787 **	(0.256)	-0.074
Does not harm promotion	1.488 ***	(0.200)	0.916 ***	(0.192)	0.572*	1.488 ***	(0.200)	0.916 ***	(0.192)	0.572*
Peers role model	0.906 ***	(0.165)	0.424 *	(0.182)	0.482*	0.889 ***	(0.163)	0.442 *	(0.183)	0.447†
Easy application	0.425 **	(0.165)	0.683 ***	(0.166)	-0.258	0.425 **	(0.165)	0.683 ***	(0.166)	-0.258
22-Weeks	1.573	(0.825)	2.806 ***	(0.782)	-1.233	1.341	(0.837)	1.991 *	(0.847)	-0.650
26-Weeks	5.522 ***	(0.856)	5.063 ***	(0.927)	0.459	5.611 ***	(0.877)	3.907 ***	(1.010)	1.704
Respondent characteristics										
Age	0.182 **	(0.060)	-0.094	(0.062)	0.275***	0.180 **	(0.060)	-0.093	(0.062)	0.273***
Main supporter	-1.960 **	(0.704)	0.720	(0.721)	-2.680*	-1.959 **	(0.704)	0.723	(0.722)	-2.682*
Public sector employee	0.069	(0.777)	2.218 *	(1.030)	-2.149	0.063	(0.778)	2.231 *	(1.030)	-2.169†
Primacy of work	-1.095 ***	(0.324)	-0.606	(0.328)	-0.488	-1.103 ***	(0.325)	-0.619†	(0.328)	-0.485
Favorable to equating leaves	0.173	(0.141)	0.850 ***	(0.161)	-0.677***	0.176	(0.141)	0.852 ***	(0.161)	-0.676***
Non-heterosexual	-0.566	(1.706)	-2.671 **	(0.890)	2.105	-0.555	(1.711)	-2.702 **	(0.893)	2.147
Interactions										
Job security x 22-Weeks						1.121†	(0.635)	1.611 **	(0.614)	-0.490
Job security x 26-Weeks						-0.002	(0.606)	2.173 ***	(0.627)	-2.175*
Job security x High replacement rate						0.681†	(0.353)	1.145 **	(0.349)	-0.464
Job security x Does not harm colleagues						0.946 **	(0.326)	0.739 *	(0.365)	0.207
Constant	11.126 ***	(2.596)	5.884 *	(2.821)	5.243	11.694 ***	(2.609)	6.994 *	(2.816)	4.701
RANDOM EFFECTS	σ^2 estimates	LRT	σ^2 estimates	LRT		σ^2 estimates	LRT	σ^2 estimates	LRT	
Respondent Random intercept										
$\sigma^2_{intercept}$	45.054***	582.52	54.854***	536.32		45.277***	586.54	54.925***	546.06	
Respondent Random slopes										
$\sigma^2_{26-Weeks}$	24.977	4.39	222.886**	21.43		10.99	4.45	238.586**	20.53	
$\sigma^2_{High replacement rate}$	6.646***	46.51	13.232***	94.19		6.713***	46.91	13.326***	95.19	
$\sigma^2_{Job security}$	18.211***	188.32	18.971***	160.46		18.069***	186.33	18.329***	152.93	
$\sigma^2_{Lower income than my partner}$	2.363**	20.53	0.5	10.47		2.339**	20.35	0.426	9.08	
$\sigma^2_{Does not harm promotion}$	6.044***	47.40	2.624	10.98		6.11***	47.77	2.717†	11.06	
Residuals										
$\sigma^2_{residuals}$	27.216		28.345			27.084		28.159		
Conditional ICC	0.628		0.605			0.627		0.602		
Conditional R ²	0.752		0.740			0.753		0.741		
LR test for global significance (P-value)	3252.4 (<0.001)		2819.4 (<0.001)			3268.7 (<0.001)		2845.6 (<0.001)		
LR test for global respondent random-effects (P-value)	2689.2 (<0.001)		2315.6 (<0.001)			2695.2 (<0.001)		2325.1 (<0.001)		
LR test for global respondent characteristics significance	30.42 (<0.001)		39.037 (<0.001)			30.433 (<0.001)		39.365 (<0.001)		
LR test for global cross-level factors significance	-		-			16.299 (0.003)		26.207 (<0.001)		
N Vignettes (N Respondents)	3936 (492)		3632 (454)			3936 (492)		3632 (454)		



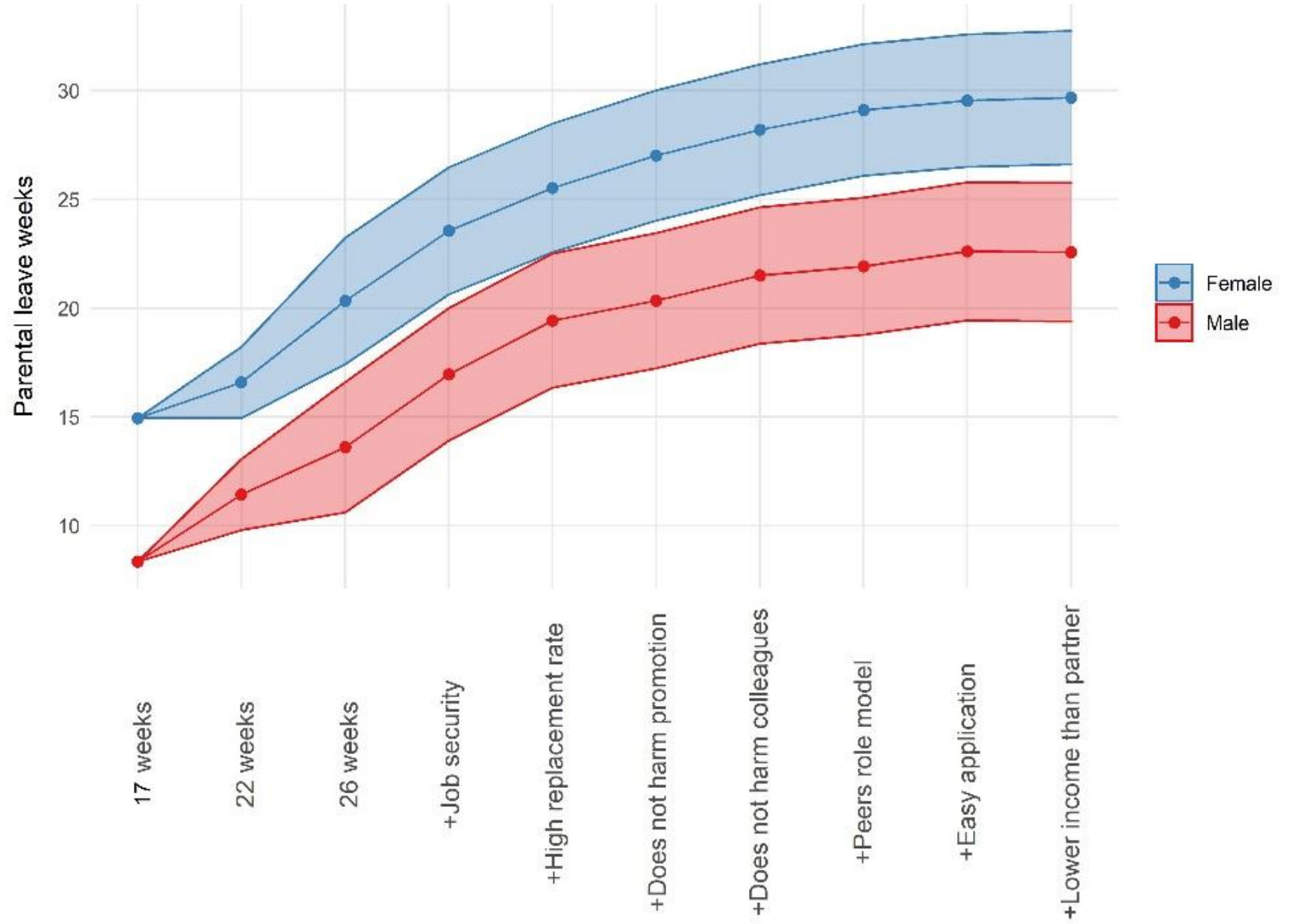
Curva de capacidad (muestra completa)



¡Muchas gracias!

ANEXO

Curva de capacidad
(muestras de mujeres
y varones)



Proyecto de investigación

RTI2018-094901-B-I00

“Equiparación gradual del permiso de paternidad con el de maternidad en España: evaluación, sesgos, perspectivas y políticas de igualdad”.

Fecha Comienzo: 01/01/2019

Fecha Finalización: 30/09/2022

Cuatro líneas de investigación:

1. Explotación de fuentes secundarias (EPA, etc.)
2. Experimento factorial en encuesta
3. Investigación cualitativa
4. Encuesta sobre usos de la baja parental