

Treball final de màster

CAMINAR CAP A LA IGUALTAT EFECTIVA

Reflexions sobre l'última reforma espanyola dels permisos parentals

Alba Edo Jové

Enginyera de Camins (UPC). Màster en Direcció i Gestió d'RH (UOC).

RESUM Quan el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, que incorpora, entre d'altres, la nova configuració dels permisos parentals estigui totalment desplegat, Espanya haurà obtingut, amb referència a aquests permisos, la igualtat formal entre homes i dones. Partint d'una caracterització de la realitat del país respecte als biaixos de gènere en l'àmbit laboral i domèstic i amb el suport de la literatura especialitzada, aquest article argumenta per què la reforma dels permisos, si bé ha de contribuir en el camí cap a la igualtat efectiva, no promet ser suficient per millorar notòriament la situació actual. Des d'aquesta afirmació, també proposa el sentit en què hauria de ser concebuda una nova reforma i reflexiona sobre si un país com Espanya en podria assumir el cost. Finalment, aborda la necessitat d'una doble implicació Estat/teixit empresarial per tal d'obtenir el canvi disruptiu necessari, no solament en termes de qualitat democràtica, sinó també d'avantatge competitiu en el nou paradigma socioeconòmic.

Aquest article és el resum d'un dels temes tractats del treball que va obtenir el premi al millor Treball Final del Màster (TFM) de Direcció i Gestió de Recursos Humans de la UOC, i també el millor TFM amb perspectiva de gènere en la convocatòria dels premis de Treballs Finals als Estudis d'Economia i Empresa de la UOC del curs 2018-2019. El TFM complet, sota el títol de "Les polítiques de permisos parentals com a element clau per trencar el sostre de vidre i la bretxa salarial", està dipositat en el repositori institucional de la UOC (O2), el portal que recull, difon i preserva les publicacions digitals en accés obert dels membres de la UOC, elaborades en el desenvolupament de les seves activitats de recerca, docència i de gestió. Es pot consultar en aquest enllaç: <http://hdl.handle.net/10609/100467>.

PARAULES CLAU igualtat de gènere; mercat laboral; penalització maternitat; permisos parentals

WALK TOWARDS EFFECTIVE EQUALITY

Reflections on the latest Spanish reform of parental leave

ABSTRACT *Once the Royal Decree-Law 6/2019 of 1 March, incorporating and including the new configuration for parental leave, has been completely rolled out, Spain will have obtained formal equality between men and women with respect to said leave. Starting from a description of reality in the country regarding gender biases in the labour and domestic spheres and with the support of the specialised literature, this article argues why the reform of parental leave, although it should make a contribution in the path towards effective equality, does not look to be enough for improving the current situation in a significant way. Working from this information, the way in which a new reform should be conceived is also proposed, and there is a reflection on whether a country such as Spain could pay for its cost. Finally, there is an analysis of the need for a double involvement of the state and the business world, along with the need for obtaining the requisite disruptive change, not only in terms of democratic qualities but also in terms of competitive advantage in the new socioeconomic paradigm.*

This article is the summary of the work which obtained the prize for the best Master's Dissertation (TFM) in Human Resources Management at the UOC, as well as the best dissertation concerning gender studies in the competition for the Master's Dissertation prizes in Economics and Business Studies at the UOC during the 2018-2019 course. The complete TFM, under the title "Parental leave policies as a key element for breaking the glass ceiling and ending the wage gap", is held in the UOC's institutional repository (O2), the portal which collects, disseminates and preserves the UOC members' free-access digital publications that were produced in the development of their research, teaching and management activities. It can be viewed at this link: <http://hdl.handle.net/10609/100467>.

KEYWORDS *gender equality; labour market; motherhood penalty; parental leave*

Introducció

A mesura que les societats s'encaminen cap a la igualtat de gènere també de la mà de la modernització dels ordenaments jurídics, la discriminació històrica que ha atorgat a l'home un rol preponderant com a proveïdor mitjançant el treball remunerat a l'espai públic i ha reservat a les dones el treball no remunerat en l'àmbit domèstic i privat ha anat minvant a favor de la dissolució dels rols de gènere i les seves conseqüències dins i fora de les llars.

Malgrat tot, encara hi ha en l'imaginari col·lectiu, conscientment o inconscient, la idea que la responsabilitat del treball reproductiu és de les dones. La norma no escrita que impera en el si de les famílies resta temps a les dones per accedir a l'espai públic i allibera els homes per seguir cultivant les seves oportunitats en el mercat del treball remunerat gràcies a les tasques domèstiques realitzades per elles (Guzmán, 2003). Així, quan aquestes han volgut o han pogut incorporar-se al mercat laboral se'ls ha imposat una doble jornada que els ha impedit desenvolupar-se professionalment en igualtat de condicions. Aquesta realitat té una transposició directa en la bretxa salarial de gènere, però també en el grau de responsabilitat que les dones tenen l'oportunitat d'assumir a les organitzacions, l'anomenat sostre de vidre. El seu efecte es veu magnificat per la maternitat, sigui directament o per discriminació estadística.

Les reflexions que aquí us presentem parteixen del convenciment que en una societat en què formalment es vetlla per eliminar la discriminació de gènere en el treball, hi ha una realitat social que condiona les oportunitats i la manera en què la dona participa del mercat laboral. Si ens emmarquem en l'actual context de la reforma espanyola dels permisos per naixement o adopció de fills que s'inclou en el relativament recent Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, és pràcticament obligat qüestionar-se la idoneïtat i suficiència de les mesures que la nova llei implementa per tal d'obtenir o fomentar la igualtat de gènere tant en l'esfera professional com en la domèstica.

1. Caracterització de la realitat espanyola. Biaixos de gènere al mercat laboral i en els usos del temps

Els diferents indicadors de l'INE permeten concloure que la segregació de rols té una marcada presència tant en l'esfera domèstica com en la professional i que, malgrat que la incorporació de la dona al mercat laboral és un fet des de fa anys, l'economia familiar espanyola es basa en el model de «guanya pa i mig» (terme introduït a Castro, 2015).

Alguns valors ens exemplifiquen aquesta afirmació. Mentre un escàs 6,84% dels homes treballa a temps parcial, aquesta taxa creix fins al 24% per a les dones. Si bé és cert que el motiu principal per ambdós gèneres és el de no haver trobat una feina a jornada completa, en la població entre 25 i 64 anys, el percentatge de dones que esgrimeixen motius relacionats amb el treball reproductiu no remunerat supera el 22%, mentre que no arriba al 4% pels homes. El sostre de vidre queda palès amb l'escàs 30,6% que representa la presència de dones en els càrrecs de més responsabilitat de les empreses i la bretxa salarial amb referència al salari brut ronda el 21,9% (INE, 2017). Si bé és cert que aquesta xifra disminueix fins al 13,5%, si es té en compte el salari per hora (INE, 2017), quan es considera la 'bretxa d'ingressos' (indicador síntesi donat per Eurostat que mesura l'impacte de la combinació de tres factors: mitjana del salari per hora, mitjana d'hores mensuals pagades –assimilable al tipus de jornada– i taxa d'ocupació) el valor s'eleva, per a Espanya, fins al 35,7% (última actualització de dades: 2014). Malgrat tot, la dada més clarificadora de la realitat de la divisió sexual del treball és la que involucra l'esfera domèstica, en què les dones dediquen al voltant de 4,5 hores diàries a les tasques de la llar i la cura de la família, gairebé el doble de la dedicació dels homes i és constatable que el desequilibri no respon a la incidència del tipus de jornada (Edo, 2019).

2. La penalització de la maternitat davant el premi a la paternitat

A Espanya, com arreu, els efectes de la maternitat/paternitat al mercat laboral comporten una dualitat entre penalització i recompensa. Dos factors són determinants en la penalització a la maternitat que paral·lelament i intrínsecament deixen espai a premiar la paternitat.

El primer és la prioritització –voluntària o per necessitat– per part de les dones de la compatibilitat de la feina amb les responsabilitats familiars, la qual cosa provoca una pèrdua de flexibilitat.

El segon és la integració per part dels ocupadors d'aquesta prioritització. L'organització social afecta la lògica empresarial que, quan defineix la seva estratègia adaptativa a la cultura i a la societat pel que fa als recursos humans, fomenta la discriminació en termes de contractació, d'oportunitats professionals i conseqüentment d'estructura salarial, fet que a la vegada determina el poder de negociació i les decisions personals.

La maternitat té un efecte clar en l'augment de la bretxa salarial i la densificació del sostre de vidre (Dueñas i Moreno, 2017; López, *et al.*, 2018; Cebrián i Moreno, 2008; Castro, 2015). És més, alguns estudis apunten que la maternitat redueix l'ocupabilitat i els ingressos de les mares respecte a les que no ho són fins als 44 anys, mentre que pels homes tenir fills comporta una millor situació al mercat laboral a partir dels 33 anys (López, *et al.*, 2018), és a dir, els premia. A partir dels 44 anys les dones amb fills recuperen terreny respecte a les que no en tenen. És

l'edat en què les mares retornen cap al sector privat i a les jornades a temps complet (Dueñas i Moreno, 2017), abandonant el sector públic i la jornada parcial que els ha servit de refugi laboral durant els anys de criança dels fills petits. Aquest fenomen lligat als avantatges fiscals per descendència que s'apliquen a l'Estat espanyol, podria explicar la inversió de la tendència.

És en aquest sentit que cal considerar la capacitat transformadora de les polítiques públiques, i en concret les referents als permisos parentals, doncs poden marcar la diferència entre la perpetuació de la segregació de rols i la promoció del canvi disruptiu que ha de fer caminar la societat cap a la igualtat efectiva.

3. El permís parental amb la llei vigent

Amb l'objectiu de dotar la societat espanyola d'un marc jurídic enfocat a l'obtenció de la igualtat efectiva, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, modificava la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, establint, entre d'altres, els següents canvis a l'Estatut dels Treballadors:¹

- El permís per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment és de 16 setmanes per cadascun dels progenitors. Les primeres 6 setmanes després del naixement són obligatòries per ambdós. És un dret individual intransferible. Fins l'entrada en vigor de la llei, les 6 setmanes només eren obligatòries per la mare biològica i la resta del període era transferible, considerant que, per al cas d'adopció, les 16 setmanes eren a repartir entre els dos progenitors –article 48.4 i 48.5.
- El permís per lactància (diari o acumulat) és un dret individual i pot ser exercit per ambdós progenitors (fins l'entrada en vigor de la llei, només podia gaudir-lo un dels dos) –article 37.4.
- S'afegeix la disposició transitòria tretzena que fixa el calendari d'aplicació en tres fases: 01/04/2019, 01/01/2020 i 01/01/2021.

Les excedències per cura dels fills i filles no es veuen modificades. Es tracta d'un dret individual, no remunerat amb una durada màxima de tres anys a comptar a partir del naixement o la resolució d'adopció (article 46.3 ET).

Tampoc no varien les condicions del dret a la reducció de jornada per guarda de menors que segueix sent un dret individual que permet disminuir la jornada, amb reducció proporcional del salari, entre un mínim d'una vuitena part i un màxim de la meitat de la jornada laboral, fins que el menor té 12 anys (article 37.6 ET).

4. L'ús del permís per part dels homes

Les condicions i conseqüències de l'ús del permís per part dels homes, són dos punts clau a l'hora d'analitzar la idoneïtat de les mesures de la nova llei.

En primer lloc, cal considerar que l'ús del permís per part dels homes contribueix a una implicació superior que roman en el temps respecte a la cura dels fills (Meil, 2011; Castellanos *et al.*, 2013) i que aquesta, a la vegada, dilueix els rols de gènere en les famílies biparentals (Castro, 2015; Castro i Pazos, 2012). En aquest sentit, és interessant l'aportació de Castro (2015) quan evidencia la potencialitat gènere-transformativa de les polítiques dels permisos en la dissolució de la segregació de rols.

Aquests estudis reforcen la idea que la igualtat i la dissolució dels rols de gènere passa per un canvi cultural que pot relacionar-se amb l'ús del permís per part dels pares.

1. En termes de permisos per naixement, adopció i lactància els canvis també són aplicables al personal laboral al servei de les administracions públiques, les relacions laborals del quals estan regulades per la Llei de l'Estatut bàsic del treballador públic.

En segon lloc, doncs, cal determinar quines són les condicions en què els homes fan ús d'aquest permís.

En el context espanyol, a mesura que ha anat augmentant la part intransferible remunerada, els pares han respost a la mesura usant aquest període exclusiu remunerat fins a mantenir-se en una proporció del 84% dels homes que usen el permís (Castro, 2015).

No ha succeït el mateix amb la part que fins al Reial decret llei 6/2019 era transferible –amb un percentatge d'ús d'un 2% per part dels homes (Lapuerta, 2011; Lapuerta, 2012). En algunes comunitats autònomes s'ha intentat la incentivació amb una petita remuneració extra, però aquesta no ha resultat efectiva (Castro, 2015).

Si ens fixem amb les sol·licituds del permís d'excedència per cura de fills menors de tres anys, que a Espanya és intransferible i no remunerat, només el 7,66% són realitzades per homes (Instituto de la Mujer, 2018)².

Així mateix, evidències empíriques trobades per diferents estudis com els de Castro i Pazos (2007, recolzades a Ekberg *et al.*, 2003; Eriksson, 2005), Lapuerta (2012) i Castro (2015) conclouen que la intransferibilitat dels permisos fa que els pares usin la seva quota, sempre que aquesta compleixi les expectatives de remuneració determinades pels ingressos previs, és a dir, que el permís no solament ha de ser remunerat, sinó que ha de considerar un alt nivell de cobertura del salari.

Per la seva banda, el Banc Mundial reconeix que les polítiques de permisos parentals que consideren ambdós progenitors i ho fan de manera preceptiva (com Islàndia, Noruega o Suècia), mostren l'avantatge de reduir la penalització (directa o estadística) que comporta la maternitat davant el que ocorre amb aquelles polítiques que només consideren les dones. Segons l'organisme aquest fenomen es reflecteix en dos sentits: reduint les decisions discriminatòries dels ocupadors i desplaçant les normes subjacents de la segregació de rols respecte de les cures familiars (World Bank, 2012). En concret, els permisos individuals no transferibles redueixen el poder de negociació potencialment asimètric dins la família, les pressions laborals i el cost de transgredir els rols de gènere tradicionals (Castellanos, 2016).

5. Idoneïtat i suficiència de les noves mesures

Si considerem la dinàmica dels homes espanyols d'esgotar el temps exclusiu de permís, sempre que aquest sigui remunerat, és plausible acceptar que quan augmenti el temps fins a les 16 setmanes, la igualtat formal en els permisos remunerats es reflectirà en la realitat del seu ús. Per tant, en consideració a la potència gènere-transformativa de l'ús del permís per part dels homes vista anteriorment, la nova llei hauria de contribuir a diluir el marcat biaix de gènere en l'esfera domèstica i aquest efecte hauria de transposar-se en l'àmbit laboral.

Ara bé, no podem oblidar que les noves mesures no plantegen cap canvi amb referència al permís de cura dels fills menors de 3 anys. Aquest seguirà sent no remunerat i no hi haurà cap al·licient per augmentar el percentatge d'homes que el sol·licitin.

És a dir que, resultats en mà, és esperable una certa millora en el repartiment dels usos del temps en l'àmbit domèstic. Però serà difícil el canvi disruptiu en la mentalitat dels ocupadors i, en definitiva, en l'ocupabilitat i en els condicionants de participació al mercat laboral de les dones respecte dels homes. D'aquesta manera serà complicat trencar la retroalimentació que avui dia encara perdura entre el repartiment desigual del treball domèstic no remunerat, les oportunitats i els recursos disponibles de les dones per desenvolupar la seva carrera professional i el posicionament que els ocupadors permeten d'aquestes.

Així doncs, es reconeix el pas endavant que comportarà la nova llei, una petita victòria més en la lluita per a l'obtenció de la igualtat efectiva, però el camí a recórrer encara és llarg i no exempt de dificultats.

2. <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>.

6. El cost de caminar cap a la igualtat efectiva. El benefici de la dissolució de rols

Per tant, sembla que hi ha una barrera en la configuració dels permisos que, encara contextualitzada en una imperant segregació de rols de gènere, impedeix una veritable promoció de la participació dels homes en la cura dels fills. Si hi afegim la relació, entre aquesta involucració dels homes i la dilució dels biaixos de gènere en el treball domèstic no remunerat, i recuperem la premissa de la disminució de l'ocupabilitat –o directament l'expulsió involuntària de la població activa–, que representa per a les dones la imposició de la doble presència, és evident que, fins i tot a les polítiques més avançades de permisos parentals, manca una estructuració gènere-transformativa que tingui per objectiu acabar amb la divisió sexual del treball. Aquesta hauria de basar-se en una composició que considerés evidentment la simetria de gènere en els elements normatius, però a més a més dels aspectes formals, hauria de buscar la implicació activa dels homes mitjançant permisos intransferibles i ben remunerats, de manera que s'abandonés l'enfocament maternalista que encara impera en la cultura.

Això ens porta a pensar que a l'Estat espanyol, més enllà de la implementació de la nova llei que reforma la concepció dels permisos de maternitat i paternitat, cal plantejar-se la necessitat d'un canvi que també varii la configuració actual de l'excedència per cura de fills, ja que aquesta, si bé reserva el lloc de treball de qui la utilitza, segueix contribuint a perpetuar la segregació tradicional dels rols de gènere.

En aquest sentit, encara es fa més evident la necessitat de qüestionar-se quines implicacions econòmiques tenen aquestes reformes. Pot un país com Espanya assumir-ne el cost? Aquest és, en qualsevol cas, un tema a abordar amb més profunditat, però les preguntes no poden anar deslligades d'altres qüestions igualment necessàries. Pot una societat que aspira a ser competitiva permetre's el cost de continuar perpetuant una font de discriminació com és la divisió sexual del treball?

En termes de cost econòmic, un primer ordre de magnitud, ens el dona l'estudi publicat al web de l'organització *Iguals e Intransferibles*³ que xifra el cost de l'augment de les 5 setmanes de permís de paternitat a les 16 en un increment de la despesa anual d'uns 1.100 milions d'euros. Sense analitzar altres inversions estatals de major valor i dubtós benefici social, val la pena tenir present la dada donada per Medialdea i Pazos (2011), on estimaven en més de 2.600 milions d'euros les pèrdues d'aquell any en recaptació d'IRPF sota la modalitat «declaració conjunta» –una possibilitat que a la vegada promou la permanència de les dones fora del mercat laboral o en l'economia submergida.

Un estudi més detallat podria determinar els costos econòmics d'implementar permisos per cura de fills dissenyats per a fomentar la veritable igualtat, però seria convenient plantejar-se una configuració de diferent naturalesa a l'actual, amb permisos per cura de fills (actual excedència de fins a 3 anys) més curts però altament remunerats, ja que, d'altra banda, tampoc no és menyspreable el perill que comporta per a la continuïtat al mercat laboral i la promoció professional les absències de llarga durada. Aquesta idea ens porta a reflexionar sobre la conveniència de millorar el sistema estatal de preescolarització o plantejar la necessitat d'establir una certa normativa d'ús consecutiu dels permisos per part dels dos progenitors, aspecte que a la vegada promouria la corresponsabilitat.

Però en l'estudi cost/benefici és de cabdal importància considerar el fet que la promoció de la igualtat no solament és una qüestió ètica o de qualitat democràtica, sinó que comporta una oportunitat d'aprofitar tot el capital cuidador dels homes i tot el potencial productiu i de talent de les dones sense estereotips condicionats i condicionants.

Aquesta optimització de recursos, més enllà de propiciar una major eficiència en el conjunt de la societat, també comporta en el pla concret, una font d'avantatge competitiu per a les empreses. És cert que a priori les reformes exigeixen un sobre esforç per part de les organitzacions en termes de reemplaçament d'aquells homes que fins ara no gaudien del permís de paternitat o de l'excedència per cura de fills. Així mateix, les baixes

3. <https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2018/10/Cifras-coste-beneficio-reforma-PPIINA-actualizado-a-2018.pdf>

comporten un cost associat extra que, amb l'ordenament jurídic actual, no sempre és compensable mitjançant beneficis fiscals. Però la dilució dels rols de gènere té beneficis associats difícilment rebutjables en el nou paradigma que representa l'era del coneixement, en què els actius intangibles han augmentat el seu valor potencial fins a superar amb escreix la potencialitat dels actius materials.

Una distribució més equitativa del treball no remunerat té implicacions directes en l'augment de l'ocupabilitat de les dones. Aquesta transformació, especialment contextualitzada en una societat en què el percentatge de dones a nivells alt de formació superen el dels homes, comporta l'ampliació del ventall a l'hora de reclutar i retenir talent de manera efectiva. A la vegada que allunya el repartiment d'oportunitats internes i externes sota un criteri de gènere, l'aproxima a un criteri meritocràtic molt més equitatiu i eficient en termes de gestió del talent. Una gestió del talent que consideri la igualtat d'oportunitats, al seu torn, genera un major grau de satisfacció amb el treball, millora l'autoestima dels col·laboradors, la seva autoconfiança i la relació amb els estaments superiors de l'organització –aspectes, tots ells, que redunden en un major compromís amb l'empresa– sense oblidar la importància de la diversitat de gènere a l'hora de comptar amb una adaptació més eficient als mercats constantment canviants.

Per tant, en termes d'implementació de polítiques que busquin la igualtat efectiva entre homes i dones, cal una doble implicació Estat/teixit empresarial.

L'Estat ha de destinar, d'una banda, partides pressupostàries –cosa que és factible considerant els costos descrits i, sobretot, el benefici que implica per a la societat del benestar– i, d'altra banda, ha de facilitar altres recursos a les empreses, per exemple amb programes de beneficis fiscals i ajudes, per tal que la implementació d'aquestes polítiques no sigui *a priori* traumàtica, ja que no podem perdre la perspectiva que el 95% del teixit empresarial espanyol són micropimes amb uns recursos econòmics molt més sensibles a l'augment dels reemplaçaments temporals que impliquen aquestes mesures.

Per part de les empreses és evident que l'adaptació comporta destinar recursos econòmics que, malgrat acabar tenint beneficis, no sempre seran immediats. Però la seva implicació també té el component de la responsabilitat social. Sense obviar que la igualtat entre homes i dones es troba entre els àmbits d'actuació prioritària de l'Aliança Europea per la Responsabilitat Social de les Empreses, aquesta també és una oportunitat pel posicionament davant els mercats cada vegada més exigents amb referència al compromís social que les organitzacions prenen amb l'entorn on desenvolupen la seva activitat.

Finalment, cal tenir present que, en qüestions d'igualtat, i això també és vàlid per a la resta de col·lectius que pateixen discriminació, les polítiques socials i el canvi en les cultures organitzacionals han de ser la punta de llança que transformi mentalitats i contextos. Les societats no es poden permetre deixar enrere cap dels seus integrants. Tots i cadascun d'ells, conformen, individualment i col·lectiva, una oportunitat d'incorporar talent, i el talent, especialment en el nou paradigma en què el coneixement pren un absolut protagonisme, és clau per obtenir competitivitat, no solament en termes econòmics, sinó també socials. Aquesta és, sense cap mena de dubte, una condició a la qual tota nació hauria d'aspirar i, tanmateix, és una fita inassolible si no es posen els mitjans suficients per obtenir una igualtat de gènere efectiva.

Bibliografia

- CASTELLANOS, C. (2016). *Evaluación de políticas públicas: los regímenes económicos matrimoniales y los sistemas de permisos parentales. Efectos sobre el régimen de bienestar desde la perspectiva de género*. Memòria per optar al grau de Doctor. Universitat Complutense de Madrid. Disponible a: <https://eprints.ucm.es/37399/>.
- CASTELLANOS, C. *et al.* (2013) «¿Se implican más en el cuidado de sus hijos pequeños los padres que utilizaron la baja por nacimiento? El caso de España». *Actas del IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): «Las políticas sociales entre crisis y post-crisis»*. Pàg. 957-977. Disponible a: <http://www3.uah.es/congresoreps2013/>.

- CASTRO, C. (2015). *Modelos de bienestar, igualdad de género y permisos por nacimiento en un contexto de crisis del modelo social europeo*. Tesis Doctoral. Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica. Universidad Pablo Olavide. Sevilla.
- CASTRO, C.; PAZOS, M. (2007). «Permisos de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual». *Papeles de trabajo. Instituto de Estudios Fiscales*. Núm. 26. Madrid.
- CASTRO, C.; PAZOS, M. (2012). «Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿Cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?». *Papeles de trabajo. Instituto de Estudios Fiscales*. Núm. 9. Madrid.
- CEBRIÁN, I.; MORENO, G. (2008). «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos». *Economía Industrial*. Núm. 367, pàg. 121-137.
- DUEÑAS, D; MORENO, A. (2017). «Mujeres, madres y trabajadoras. Incidencia laboral de la maternidad durante el ciclo económico 2005 – 2016». *Revista de Economía Laboral*. Vol. 2, núm. 14, pàg. 66-103. <https://doi.org/10.21114/rel.2017.02.04>.
- EDO, A. (2019). «Les polítiques de permisos parentals com a element clau per trencar el sostre de vidre i la bretxa salarial». Disponible a: <http://hdl.handle.net/10609/100467>.
- EKBERG, J. *et al.* (2003): «Sharing Responsibility? Short and Longterm Effects of Sweden's 'Daddy-Month' Reform». *WP SOFI* [Citat a Castro i Pazos (2007)].
- ERIKSSON, R. (2005). *Parental Leave in Sweden: The Effects of the Second Daddy Month*. Working Paper Series. Núm. 9. Disponible a: http://swopec.hhs.se/sofiwp/abs/sofiwp2005_009.htm [Citat a Castro i Pazos (2007)].
- GONZÁLEZ, M. J.; JURADO, T. (2009). «¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo». *Panorama Social*. Núm. 10, pàg. 65-81.
- GUZMÁN, V. (2003): «Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible». *CEPAL: Unidad Mujer y Desarrollo. Serie Mujer y Desarrollo*. Núm. 48. Santiago de Chile. Disponible a: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/59111/1/S038566_es.pdf.
- LAPUERTA, I. (2011). «Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain», *Population Research and Policy Review*. Núm. 30, pàg.185-210. <https://doi.org/10.1007/s11113-010-9185-y>.
- LAPUERTA, I. (2012). *Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain*. Tesis Doctoral Universitat Pompeu Fabra.
- LÓPEZ, M.T. *et al.* (2018). «¿Existe penalización por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia». Estudi realitzat per la Unitat d'Investigació i Estudis de Família de l'ONG Acció Familiar amb la participació de la Universitat Complutense de Madrid i la Universitat de Sevilla. Producció Editorial: EDICIONES CINCA.
- MEDIALDEA, B.; PAZOS, M. (2011) «Impuesto sobre la renta español (IRPF) desde la perspectiva de género: cuestiones de equidad y de eficiencia». *XVIII Encuentro de economía pública*. Publicat a: <https://dialnet.unirioja.es/>.
- 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*. Núm. 1, pàg. 61-97.
- MEIL, G.; ESCOBEDO, A. (2018). «Gender Equality and Parental Leave». *Revista Española de Sociología. 2018 Supplement*. Vol. 27, pàg. 9-12. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.30>.
- PAZOS, M. (2010) «Permisos de paternidad: ¿cuotas masculinas o reparto equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres?». Publicado en la web de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA). Disponible a: <https://igualeseintransferibles.org/blog/permisos-de-paternidad-cuotas-masculinas-o-reparto-equitativo-de-los-cuidados-entre-hombres-y-mujeres/>.
- PAZOS, M. (2013). *Desiguales por Ley. Las políticas públicas contra la desigualdad de género*. Libros La Catarata. Disponible a: <http://mariapazos.com/wp-content/uploads/2013/11/Desiguales-Por-Ley-PDF.pdf>.
- WORLD BANK (2012). «World Development Report 2012: Gender Equality and Development. World Bank». *Informe del Banco Mundial*. Washington DC.

Citació recomanada: EDO, Alba. Reflexions sobre l'última reforma espanyola dels permisos parentals. *Oikonomics* [en línia]. Maig 2020, n. 13, pp. 1-9. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n13.2008>



Alba Edo Jové

albaej@uoc.com

Enginyera de Camins (UPC). Màster en Direcció i Gestió de Recursos Humans (UOC).

Enginyera de Camins per la Universitat Politècnica de Catalunya i màster en Direcció i Gestió de Recursos Humans amb Premi Extraordinari per la Universitat Oberta de Catalunya. El seu treball «Les polítiques de permisos parentals com a element clau per trencar el sostre de vidre i la bretxa salarial» va obtenir el premi al millor Treball Final del màster de Direcció i Gestió d'RH, i també el millor TFM amb perspectiva de gènere en la convocatòria dels premis de Treballs Finals als Estudis d'Economia i Empresa del curs 2018-2019.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>.

