

UNA OPORTUNIDAD DE AMPLIACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA ESPAÑOL DE LICENCIAS REMUNERADAS PARENTALES Y POR CUIDADOS FAMILIARES

An opportunity to extend and improve the spanish paid parental and family care leave system

ANNA ESCOBEDO
Universidad de Barcelona
anna.escobedo@ub.edu

Cómo citar/Citation

Escobedo, A. (2022).

Una oportunidad de ampliación y mejora del sistema español de licencias remuneradas parentales y por cuidados familiares. *IgualdadES*, 7, 611-628.

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.7.09>

(Recepción: 11/10/2022; aceptación tras revisión: 25/10/2022; publicación: 23/12/2022)

Resumen

A partir de la revisión de resultados de investigaciones y de recomendaciones de organismos internacionales, este artículo aporta criterios para el debate sobre la ampliación y reforma del sistema español de licencias parentales remuneradas por nacimiento y por cuidados de hijos o familiares. Se plantea la implementación de la Directiva europea 2019/1158 sobre Conciliación de la Vida Familiar y la Vida Profesional de los Progenitores y los Cuidadores como una oportunidad para mejorar los impactos de género de los permisos a más largo plazo con criterios de equidad social, respondiendo así mismo al derecho subjetivo al cuidado de los niños y niñas. Las políticas de licencias parentales se encuentran en la intersección entre políticas laborales y familiares. La reforma debe considerar ambas vertientes, compaginar los distintos objetivos y sujetos de protección a los que sirven estas medidas, resolviendo los dilemas que surgen de ello con mayor perspectiva temporal; es decir, planteando objetivos de igualdad o equidad entorno a los periodos más largos de crianza de los hijos.

Palabras clave

Permisos parentales; conciliación trabajo-familia-vida personal; políticas familiares; políticas laborales; maternidad; paternidad; equidad de género; corresponsabilidad; salud materno-infantil; derechos infancia.

Summary

Based on a review of research results and recommendations from international organisations, this article provides criteria for the debate on the extension and reform of the Spanish system of paid leave for childbirth, childcare and family care. The implementation of the European Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers is presented as an opportunity to improve the gender impacts of leave in a longer term perspective and with social equity criteria, while responding to the subjective right to care for children. Parental leave policies are at the intersection between labour and family policies. The reform must consider both aspects, reconciling the different objectives and subjects of protection that these measures serve, solving the dilemmas that arise within a longer time span; that is to say, setting objectives of equality or equity around the longer periods of child-rearing.

Keywords

Parental leave; work-life balance; family policies; labour policies; maternity; paternity; gender equity; co-responsibility; maternal and child health; children's rights.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. DILEMAS ENTRE IGUALDAD DE TRATO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. III. CUATRO EJES DE MEJORA NECESARIA. IV. DATOS DISPONIBLES Y NECESIDAD DE INDICADORES FIABLES. V. CONCLUSIÓN. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajos preparatorios del informe de la OECD para la mejora de la protección social a las familias en España (OECD, 2022)¹ permitieron identificar brechas y necesidades de mejora del sistema español de licencias parentales a partir de la revisión de datos comparativos y resultados de investigación en materia de licencias parentales. Se trata de un ámbito que ha experimentado un gran desarrollo en las dos últimas décadas desde diferentes perspectivas y disciplinas (Kamerman y Moss, 2009; Moss *et al.*, 2019; Dobrotić *et al.*, 2022; Koslowski *et al.*, 2022). El informe recoge como recomendaciones prioritarias (OECD, 2022: 190-191) la introducción del permiso parental retribuido y de permisos para atender las enfermedades recurrentes de los hijos a lo largo de la infancia. Se plantea la posibilidad de fundir los distintos tipos de permisos en una sola medida y prestación unificada de la Seguridad Social (como han hecho otros países) que simplifique la gestión burocrática, que pueda usarse con criterios de flexibilidad atendiendo a la diversidad de situaciones familiares, que facilite el seguimiento de su uso y la evaluación de sus impactos en términos de género, de equidad social u otras dimensiones del bienestar. El permiso por nacimiento es, pues, una de las piezas del sistema que no se puede valorar individualmente sin tener en cuenta el resto de permisos, tanto en su regulación y financiación como en su seguimiento y evaluación.

¹ Este informe, elaborado por la OCDE y financiado por la Comisión Europea, parte de una petición de asistencia técnica en 2019 del Gobierno de España a la Dirección General de Apoyo a las Reformas Estructurales de la Comisión Europea (DG REFORM). Este informe da paso a la preparación de una nueva ley con medidas concretas en el ámbito de protección social a la familia en España, con aportación de fondos de reforma estructural de la Comisión Europea, con un compromiso de evaluación continuada y pública.

La última reforma nacional de los permisos por nacimiento de 2019², enmarcada en una ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, alineó a España entre los países que ofrecen mejores condiciones de licencia remunerada para que los padres puedan desarrollar la corresponsabilidad entorno al nacimiento y durante el primer año de vida del bebé. En cambio, quedó pendiente la revisión del conjunto de permisos parentales posteriores actualmente no remunerados. Ampliar la remuneración a esos permisos comportaría la mejora de la protección laboral y social de las madres, claramente por debajo de las medias y estándares internacionales mínimos que establece la directiva europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. El permiso remunerado por nacimiento de las madres españolas dura 16 semanas, dos semanas menos que la media de 18,1 semanas de permiso por maternidad en los países de la OCDE. Pero si sumamos todos los permisos remunerados a los que acceden las madres, ese diferencial se amplía a 38 semanas, ya que la mayoría de países europeos ofrecen entre 6 y 18 meses adicionales de permiso parental con niveles variables de remuneración (OECD, 2022: 109, 158-161, figuras 7.1 y 7.2).

La investigación se ha orientado a estudiar el impacto de las licencias parentales en dos dimensiones básicas: la protección del empleo y la protección de la crianza, con distinto énfasis según el género, ya que es distinto y a menudo de signo contrario el impacto de la maternidad o de la paternidad en las trayectorias laborales. En términos generales, y de forma un tanto esquemática, unas licencias remuneradas adecuadas suelen proteger e incentivar en mayor medida las trayectorias laborales de las madres, mientras que en el caso de padres suelen proteger e incentivar en mayor medida su implicación en la crianza de los hijos, especialmente cuando las usan en solitario tras la reincorporación al trabajo de la madre. Para las madres, el disponer de permisos parentales remunerados de duración adecuada es una protección e incentivo para permanecer en el empleo, limitada en el tiempo, que facilita la reincorporación en condiciones iguales a las que gozaba antes de la maternidad (Addati *et al.*, 2014). En el caso español no está claro si el permiso es efectivamente lo suficientemente largo si se tiene en cuenta aumentos observados del desempleo materno o del abandono del mercado laboral tras la finalización del permiso de maternidad (OECD, 2022). Esa menor protección de

² Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en: <https://bit.ly/2XFUI58>.

las madres en España, en comparación con otros países, conlleva mayores impactos en los grupos más vulnerables, con menor nivel educativo, que presentan mayor riesgo de abandono del empleo, un uso más extendido e inadecuado de las prestaciones por desempleo (en esa etapa vital protegida en otros países mediante licencias parentales retribuidas diseñadas propiamente para apoyar la crianza y la reincorporación), con mayor riesgo de trayectorias laborales descendentes y de precarización laboral, como históricamente se ha observado (Escobedo *et al.*, 2008).

La transposición de la directiva europea³ requiere, como mínimo, de la ampliación de las licencias remuneradas a las que tienen acceso las madres, así como de la regulación de un permiso para cuidadores y por causas de fuerza mayor. Comprender las desigualdades de origen, así como la diversidad de situaciones presentes en nuestra sociedad heterogénea puede ayudar a lograr una mejor igualdad efectiva de oportunidades sostenible en el tiempo, calculada no ya en torno al nacimiento, sino en torno a los años de crianza de los hijos, cuando las diferencias biológicas pierden peso y se consolidan las desigualdades culturales. Se requiere así mismo crear soluciones para la atención a las enfermedades de los hijos pequeños, de forma que permisos por enfermedad y para atender otras necesidades de atención urgente, o por fuerza mayor de las familias, sean remunerados (de forma óptima por parte de la Seguridad Social para no crear sesgos en las empresas) y se usen de forma corresponsable entre hombres y mujeres a lo largo de toda la infancia y de toda la vida. Todo ello ofrece la oportunidad de reformular simultáneamente algunos de los problemas de diseño y seguimiento identificados con la anterior reforma de 2019, a partir del análisis de la experiencia de estos primeros años.

II. DILEMAS ENTRE IGUALDAD DE TRATO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La política de permisos de crianza en España experimentó un importante cambio de trayectoria en 2019, cuando se sustituyeron los permisos de maternidad y paternidad por un nuevo permiso y prestación por nacimiento y cuidado de menor (Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, que incluye la adopción y el acogimiento) al adoptar un enfoque formal de individualización

³ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Disponible en: <https://bit.ly/3WuE7dC>.

de los derechos, de neutralidad de género en un marco legal que pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo, así como un mayor reconocimiento de la diversidad familiar. Por un lado, se pretende eliminar la llamada discriminación estadística en el mercado laboral, y por otro estimular la implicación paterna a lo largo de toda la crianza y en el uso ulterior de subsiguientes permisos y arreglos de conciliación.

Pero el resto de los permisos parentales que ya estaban formalmente definidos en términos individuales y de neutralidad de género no fueron modificados, y al seguir siendo no remunerados han seguido produciendo un uso efectivo muy sesgado por género y clase social. Distintas investigaciones indican que son utilizados mayoritariamente por mujeres y trabajadores en situaciones laborales más estables y familiares favorables, como muestran los resultados de distintas investigaciones (Lapuerta *et al.*, 2011; Meil *et al.*, 2018 y 2020; Flaquer y Escobedo, 2020; Moreno, 2022).

Los datos indican que las sucesivas reformas que han ofrecido a los padres españoles la posibilidad de usar un permiso propio retribuido al nacimiento de sus hijos, individualizado y no transferible, ha movilizado una gran respuesta por parte de los padres, que los han usado prácticamente en su totalidad (exceptuando algunos colectivos como trabajadores autónomos o en situaciones de mayor precariedad, como les ocurre a las madres). A falta de datos desagregados por sexo sobre la distribución del gasto en prestaciones por nacimiento, teniendo en cuenta las brechas de empleo y salariales preexistentes en favor de los hombres, no sería descartable que a partir del 2021 se acabe realizando una mayor inversión o gasto social en protección de la paternidad que de la maternidad, generando el efecto Mateo propio de las políticas sociales de base contributiva.

Ese efecto, si no se corrige, acentuaría la desvalorización relativa del grueso de la carga reproductiva que siguen asumiendo las madres trabajadoras, que sobrellevan las principales cargas del embarazo, del parto y del postparto, y que son de forma muy mayoritaria las usuarias del resto de arreglos y permisos no retribuidos, pero necesarios para responder a las necesidades de los hijos (Escobedo y Flaquer, 2021). Si bien el uso de los padres ha crecido en la última década, todavía tres cuartas partes de las reducciones de jornada y de las excedencias por cuidado de hijos son usadas por las madres en periodos de tiempo más extendidos que los padres, según la *Encuesta de familias jóvenes españolas 2021* (Romero y Meil, 2022).

Además, en condiciones de uso simultáneo de los permisos, la investigación internacional apunta a que las madres actúan como cuidadoras primarias, asumiendo solo el rol de cuidador primario el padre cuando hace uso del permiso de forma no simultánea durante un mínimo periodo de tiempo (O'Brien y Wall, 2017; Meil *et al.*, 2017). Por tanto, para que el

efecto deseado de implicación igualitaria en la crianza se produzca de forma más eficaz, habrá que establecer límites al uso simultáneo de los permisos por nacimiento y parentales e incentivar su uso consecutivo.

Dentro del movimiento feminista, la reforma ha sido promovida por algunos grupos que confían en su impacto estructural igualitarista y criticada por otros por la falta de reconocimiento al hecho diferencial de la maternidad biológica, habiendo la reforma beneficiado de forma desproporcionada a los hombres, mientras que no se ha introducido ninguna extensión en tiempo remunerado para las madres desde 1989, para lo que se ha argumentado recurrentemente restricciones presupuestarias. Ello a pesar de la demanda histórica de un permiso remunerado más prolongado para cumplir con las recomendaciones de la OMS en materia de lactancia (Meil, Wall *et al.*, 2022). Los sindicatos también afirman que la mayor parte del trabajo no remunerado durante la COVID-19 ha sido asumida por las madres. Por tanto, parece pertinente una revisión del conjunto de los permisos parentales para mejorar la protección social tanto en cuestiones relacionadas con la salud como de equidad, incorporando así mismo la perspectiva de la infancia. Es destacable en ese sentido la jurisprudencia que se está desarrollando desde 2020 en España, fruto de sentencias que establecen la extensión del permiso remunerado por nacimiento en situaciones de monoparentalidad para garantizar la igualdad de derechos del niño o niña, que pasa así a considerarse como sujeto de derechos en el sistema español de licencias parentales (Meil, Escobedo *et al.*, 2022: 479).

Conviene reequilibrar la perspectiva de igualdad de oportunidades respecto al presente énfasis en la igualdad de trato en el trabajo. Ante situaciones iniciales tan distintas como son la maternidad biológica respecto de la paternidad (u otras situaciones de parentalidad), y ante las condiciones de desigualdad previa de las mujeres en el mercado laboral (con menores tasas de empleo y menores salarios), aplicar mismo trato y aparente neutralidad a situaciones y contextos tan desiguales es previsible que aumente efectivamente la desigualdad. Este dilema se puede resolver en un contexto temporal más amplio; es decir, planteando objetivos de usos de permisos y arreglos de conciliación más generosos e igualitarios no en torno al nacimiento, cuando las realidades son más dispares y las necesidades de salud apremiantes, sino en torno a un periodo más amplio de crianza, en el que se puedan obtener mejores resultados en conjunto.

III. CUATRO EJES DE MEJORA NECESARIA

Toda reforma requiere su seguimiento y evaluación para ajustar el diseño en función de los objetivos deseados. En 2022, con motivo de la transposición

de la «Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores», se abre la oportunidad de efectuar esta revisión a la par que se amplían los permisos parentales retribuidos, y así dar respuesta a los distintos problemas y déficits identificados.

En primer lugar, dar respuesta a la necesidad urgente de mejorar la protección del empleo materno y de la salud materno-infantil, desde la fase final del embarazo hasta los primeros seis meses, siguiendo las recomendaciones de la OMS sobre lactancia materna, y resultados de investigación sobre la duración óptima para mejorar la salud y recuperación tras el parto (Dagher *et al.*, 2013; Escobedo, 2014). Para muchas madres son etapas muy rígidas en función del estado propio de salud y de las demandas de atención física y continuada del bebé, en particular cuando se intenta seguir las recomendaciones de lactancia natural, que conllevan alteraciones de las pautas habituales del sueño. Desde 1989, los permisos remunerados para las madres no se han ampliado, a pesar de que el empleo materno se ha duplicado, de que las madres asumen el grueso de la carga reproductiva y de que los resultados de investigación y experiencia internacional (Addati *et al.*, 2014) indican que si los permisos maternos son demasiado cortos, no producen el efecto deseado de protección del empleo materno cuando las condiciones laborales son menos favorables, produciendo abandono del empleo y, en algunos casos, utilización de la prestación por desempleo en ausencia de permiso parental retribuido (Escobedo *et al.*, 2008). Pero hacerse cargo del cuidado del bebé en un contexto de prestación por desempleo ni produce los mismos efectos beneficiosos en la economía y bienestar de las personas afectadas y sus familias ni garantiza la misma calidad en la reincorporación al empleo, ni para las mujeres ni para los hombres (Meil, Rogero *et al.*, 2021a). La excedencia no retribuida acaba de hecho funcionando como un bien de lujo no asequible para la gran mayoría de las y los trabajadores, como refleja su baja tasa de cobertura y que es mayoritariamente usada por grupos ocupacionales con condiciones laborales y familiares más estables (Lapuerta *et al.*, 2011; Meil, Rogero *et al.*, 2020; Meil, Escobedo *et al.*, 2022).

En segundo lugar, el detalle en el diseño de las medidas es relevante (Jurado y Muñoz, 2021) y conviene revisar algunos problemas de diseño ampliamente identificados en la reforma de 2019, como son reducir el número de semanas de permiso obligatorias tras el nacimiento para el segundo progenitor (la directiva propone dos semanas en vez de seis) con el fin de que este pueda utilizarlas tras la reincorporación al trabajo de la madre. Ello permitiría alargar el cuidado en casa del bebé e incentivar la asunción del rol de cuidador primario por parte del segundo progenitor. En este mismo sentido se podría considerar la inclusión de disposiciones que fomenten el uso sucesivo en vez

de simultáneo de los permisos por parte de ambos progenitores, como poner a disposición un tiempo adicional de permiso retribuido. Conviene revisar la necesidad de acuerdo con la empresa para que no comporte dificultades para madres y padres que necesiten o deseen usar su permiso a tiempo completo (asunto que convendrá investigar mejor). Finalmente, se requiere disponer de un sistema efectivo de recogida, monitorización y publicación de los datos de uso de estos permisos que incluyan su duración, si se han usado en uno o en varios tramos, a tiempo completo o a tiempo parcial, y el correspondiente gasto en prestaciones desagregado al menos por sexo (Meil, Escobedo *et al.*, 2022).

En tercer lugar, se necesita revisar e integrar de forma más coherente todo el sistema español de permisos parentales, añadiendo a la perspectiva del mercado de trabajo la perspectiva de una política familiar orientada a mejorar la protección social de las familias con hijos. Ello requiere tomar en consideración la diversidad de situaciones familiares y la perspectiva de los derechos del niño, teniendo en cuenta situaciones de monoparentalidad o equiparables, situaciones complejas de salud, situaciones laborales parentales más precarias u otras de vulnerabilidad social. Si bien puede ser deseable como modelo de referencia la individualización y el reparto equitativo entre mujeres y hombres a lo largo del periodo de crianza, hay que tener en cuenta la existencia de situaciones familiares más diversas y/o más precarias en que ese modelo se pueda traducir en pérdida de derechos para los hijos y para el conjunto de la unidad familiar. Conviene en ese sentido permitir la transferibilidad de las semanas no obligatorias, o de parte de ellas, cuando el progenitor distinto de la madre biológica no las pueda utilizar por distintas razones o preferencias fundamentadas, como se aprecia en la regulación y en la letra pequeña de las disposiciones de otros países, como es el caso de los nórdicos o de Islandia con igual orientación igualitaria (Duvander y Ruspini, 2021; Eydal y Gíslason, 2021). En particular, convendría corregir desde una perspectiva de política familiar la situación de la prestación no contributiva muy baja, y es injustificable que se limite solo a 42 días para madres trabajadoras que no reúnen los requisitos de cotización previa.

En cuarto lugar, es necesario articular el sistema de permisos parentales remunerados con la política más amplia de atención infantil y apoyo a las familias con menores de tres años, en la perspectiva de los países que están implementando enfoques de apoyo a los primeros mil días de vida del niño y de su familia (OECD, 2022: 133-137), estructuralmente importantes para su desarrollo y logros futuros en términos de salud y bienestar, sociales y económicos. La articulación entre licencias parentales remuneradas y oferta de servicios puede ayudar a avanzar en la formulación de una garantía subjetiva de atención infantil para todos los niños y niñas menores de tres años, coordi-

nando el tiempo de cuidado en casa con la oferta de plazas de atención y educación infantil (0-3 años). Algunos investigadores españoles han realizado ya interesantes análisis de interacciones y estimaciones de costes y beneficios al respecto (Meil, Rogero *et al.*, 2020; Castellanos y Perondi, 2022).

Finalmente, a lo largo de toda la infancia y escolarización los padres necesitan permisos remunerados para atender las enfermedades recurrentes y normales de los hijos. En España existen permisos para atender a hijos con dolencias graves, pero no para enfermedades comunes. Quien puede emplea horas o días de asuntos personales o teletrabaja. La pandemia puso en cuestión la estrategia de recurrir a los abuelos. Mientras que algunos países apenas necesitaron adaptar sus regulaciones previas a la pandemia, en España se puso en marcha el Plan Me Cuida, prorrogado seis veces hasta junio de 2022, poniendo de manifiesto la necesidad de una regulación en este sentido, reclamada por múltiples actores, incluidas comunidades autónomas, responsables de servicios y escuelas, pero también planteada por el mismo Ministerio de Derechos Sociales (Radio Televisión Española, 2022). Son particularmente interesantes los casos de países (p. e. Suecia o Portugal) en los que interviene una prestación de la Seguridad Social para no gravar a las empresas y estigmatizar a los trabajadores que más las usan (Correia *et al.*, 2021; Duvander y Löfgren, 2021).

IV. DATOS DISPONIBLES Y NECESIDAD DE INDICADORES FIABLES

Tras la reforma de 2019, todavía no se ha establecido un sistema efectivo de monitorización y publicación de los datos de uso de las prestaciones asociadas a permisos por nacimiento que incluyan su duración, si se han usado en uno o en varios tramos, a tiempo completo o a tiempo parcial, y el correspondiente gasto en prestaciones desagregado al menos por sexo que permitan evaluar los impactos de la reforma. Se han realizado distintas solicitudes específicas de datos para tratar de paliar estos déficits y se han avanzado algunas investigaciones sobre la base de muestras y encuestas para tratar de ofrecer unos primeros indicadores de referencia, como los que aquí se presentan. Trabajar con datos longitudinales tiene mayor complejidad, por lo que los aspectos y detalles metodológicos pueden explicar una parte de la disparidad observada entre estimaciones e indicadores.

Los resultados de estudios disponibles sobre el uso y los usuarios apuntan a un uso elevado del permiso por nacimiento y cuidado de los hijos en España, tanto por parte de las madres como de los padres con derecho a él.

En la última década ha habido un uso bastante estable del permiso de maternidad en España, en torno al 66-69% de los nacimientos (Meil,

Escobedo *et al.*, 2021 y 2022). Según estimaciones basadas en datos de la *Encuesta de fecundidad de 2018*, el 82,5% de las madres con derecho a ello se beneficiaron del permiso de maternidad por su primer hijo, y el 84,5% por su segundo hijo (Meil, Rogero *et al.*, 2020). Las investigaciones indican que las razones por las que una parte de las madres no utilizan el permiso de maternidad es porque trabajan en la informalidad o en la precariedad, como autónomas o en algunos grupos o circunstancias profesionales que implican una carrera profesional muy exigente. La prestación no contributiva de 42 días para madres trabajadoras que no reúnen las condiciones previas de cotización representó alrededor del 0,1% de las prestaciones en el caso de la maternidad biológica en 2021, lo que es realmente bajo teniendo en cuenta la estimación anterior, aspecto que se debería investigar mejor.

Las estimaciones de uso del permiso de paternidad antes de la reforma son del 69% de los nacimientos para 2018, y del 74% de media de los padres con derecho a él en el periodo 2008-2018 (*Encuesta de fecundidad 2018*), con estimaciones que sugieren una cobertura que crece hasta el 85% a partir de 2017 (Flaquer y Escobedo, 2020). Sin embargo, la forma en que las estadísticas de la Seguridad Social española están proporcionando los datos tras la reforma de 2019 no permite continuar con series de seguimiento histórico ni una adecuada comparación internacional en la medida en que los datos de utilización se presentan sin distinción de sexo y la duración solo se proporciona para el primer progenitor (un *proxy* de las madres), que lo utilizan mayoritariamente en un bloque a tiempo completo (112 días, equivalentes a 16 semanas). Pero aún no se facilita información sobre la duración y la flexibilidad en el uso del segundo progenitor (un *proxy* para los padres), para el que es más relevante saber cómo utilizan su prestación: si utilizan todo o parte del tiempo/prestación disponible, en un solo periodo tras el nacimiento junto con la madre (las 6 primeras semanas tras el nacimiento son obligatorias tanto para las madres como para los padres), a tiempo completo o parcial, o en más periodos una vez que la madre se ha reincorporado al trabajo.

Todos estos datos son relevantes, puesto que preocupa el hecho de que los padres utilicen el permiso en un solo periodo junto con la madre, consolidando así un rol de cuidador secundario, con un menor impacto estructural sobre los efectos a largo plazo en la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. Por otro lado, habría que valorar igualmente el impacto que ese periodo de uso simultáneo pueda tener en la implicación paterna en la crianza y en las tareas domésticas, así como el impacto en la normalización en el ámbito de las empresas y centros de trabajo del uso de los permisos por parte de los hombres.

Según la *Encuesta de familias jóvenes españolas 2021* (QUIDAN) (Meil, Rogero *et al.*, 2021b), el 90% de las mujeres que fueron madres después

de la reforma utilizaron todo el permiso en un solo periodo, mientras que la proporción de las que se tomaron parte del periodo de baja a tiempo parcial tampoco cambió con la reforma (14% antes de la reforma frente al 13% después). A diferencia de las madres, los padres han hecho cada vez más uso de las opciones de flexibilidad de la nueva normativa junto con la ampliación de la duración del permiso. Mientras que el 38% de los que tuvieron un hijo en 2019 fraccionaron su permiso en diferentes periodos a lo largo del año, entre los que lo tuvieron en 2020 la proporción subió al 51% (id.). El uso del permiso a tiempo parcial también ha subido del 16% al 22% tras la reforma. Esta flexibilización del uso del permiso podría estar condicionada por los empresarios como respuesta al aumento de la duración, aspecto sobre el que se deberá investigar más. Según esta encuesta, las razones dadas por los padres muestran que solo el 4% de los que dividieron el permiso lo hicieron debido a la demanda del empleador, mientras que el 22% lo atribuyen al contenido o las características del trabajo. La mayoría, sin embargo, explica que es la mejor manera de cuidar al bebé (63%) (Meil, Rogero *et al.*, 2021b). Convendrá más investigación sobre las motivaciones, modos y efectos del uso de las distintas posibilidades de flexibilidad, tanto en relación al ámbito laboral como al familiar. Según esta investigación, las madres han experimentado exigencias o actitudes restrictivas por parte del empleador en un número similar al de los padres, y la mayoría de las madres y los padres están utilizando la mayor parte del tiempo y las prestaciones disponibles bien remuneradas. Así, el uso ha aumentado al 93% de las madres y al 94% de los padres elegibles.

Mientras tanto, el uso de los permisos parentales no remunerados (excedencias y reducciones de jornada) y de los arreglos de conciliación disponibles después de los permisos de maternidad y paternidad (ahora «permiso por nacimiento y cuidado de los hijos») sigue siendo muy bajo, está muy condicionado por el género y es utilizado mayoritariamente por las empleadas con puestos de trabajo más estables. En 2020, 43 226 personas iniciaron algún periodo de excedencia por cuidado de hijos no remunerada. Esta cifra corresponde al 12,7% de los nacimientos de ese año (mucho más alta que en el pasado reciente, ya que en 1995 solo era el 1,7%), pero representa solo el 3,9% de los niños menores de tres años; la edad es relevante, ya que esta excedencia se puede tomar hasta que los niños cumplan tres años. Los padres representan el 11% de los usuarios y el 89% son madres. La excedencia por cuidado de hijos se ha utilizado mayoritariamente justo después del permiso por nacimiento, durante menos de un año, para cubrir el periodo hasta el acceso a los servicios de atención infantil (escuelas infantiles para la etapa de 0 a 3 años) (Meil, Escobedo *et al.*, 2022). La reducción de jornada no remunerada hasta los 12 años (artículo 37.6 E.T.), ha sido utilizada por el 20% de las madres (3 años de media, 2,5 horas) y el 2% de los padres (2

años de media, 2,2 horas) (Meil, Romero *et al.*, 2018). Ahora bien, los datos más recientes de la *Encuesta a familias jóvenes 2021* (QUIDAN) apuntan a un mayor uso, aunque con menor duración tanto de la reducción de jornada por parte de las madres (28%, 29 meses en promedio) como de los padres (10%, 19,5 meses) (Romero y Meil, 2022).

Diversas investigaciones de diferentes equipos de investigación han caracterizado previamente el uso de las excedencias o reducciones de jornada no remuneradas en la última década, según el género y otras características socioeconómicas. Las madres que lo utilizan tienen mayoritariamente un contrato laboral indefinido, una pareja con contrato laboral indefinido, mayores ingresos, menos horas de trabajo a la semana y actitudes más favorables hacia el cuidado de los hijos que hacia el trabajo remunerado (Meil, Rogero *et al.*, 2020). Los padres que la utilizan tienen principalmente un trabajo estable, en particular en el sector público, y una pareja bien empleada que también utiliza este tipo de permisos, y estudios superiores (Lapuerta *et al.*, 2011; Flaquer y Escobedo, 2020).

Por otro lado, la investigación nacional confirma resultados de la investigación internacional que muestran que el uso paterno de los permisos explica una mayor implicación en el tiempo posterior dedicado al cuidado de los hijos (y probablemente a las tareas domésticas, pero no de forma tan clara). Sin embargo, la intensidad del efecto depende de la duración del permiso paterno (Meil, 2017; Fernández-Cornejo *et al.*, 2016). El efecto es más claro y duradero cuando el padre se toma el permiso solo, una vez que la madre se ha reincorporado al trabajo, asume el cuidado principal y más responsabilidad en las tareas domésticas (Meil, Romero *et al.*, 2017; Meil, 2018). Finalmente, el efecto es más duradero cuando el padre disfruta del permiso por nacimiento que cuando está en casa con el bebé mientras recibe la prestación por desempleo, que es una situación mucho más estresante (Meil, Rogero *et al.*, 2021a).

V. CONCLUSIÓN

Con la introducción de un permiso parental bien remunerado y abordando los déficits y problemas apuntados tras la reforma de 2019, España puede desarrollar su política de licencias parentales en la dirección iniciada hacia un modelo más generoso e igualitario. Una formulación más individualizada y neutra de los permisos desde el punto de vista del género, que a la vez atienda a criterios de equidad social y de protección de la salud materno infantil, es más factible en torno a un periodo más extenso de la infancia que

entorno al nacimiento, adoptando así mismo la perspectiva de los derechos de la infancia en la protección social de las familias.

La transposición de la directiva europea ofrece una ventana de oportunidad de extensión de licencias parentales remuneradas, en un contexto de reforma estructural de la protección social de las familias en España que contempla una movilización extraordinaria de recursos. Es importante dar apoyo a la extensión del permiso parental remunerado: tanto para dar continuidad al cuidado del bebé en casa durante el tiempo más largo en que todavía madura en aspectos básicos, como para resolver el cuidado ante las enfermedades recurrentes a lo largo de la infancia (más frecuentes en la primera infancia). Tendría sentido integrar la figura del permiso parental remunerado en el actual dispositivo de permiso y prestación por nacimiento para garantizar mediante remuneración suficiente su uso extenso e igualitario, a la par que se corrigen los problemas de diseño anteriormente identificados. Lo más complicado es sumar los recursos económicos. Una vez movilizados estos, puede ser más fácil introducir correcciones que no supongan gasto adicional.

Las correcciones y adaptaciones en el diseño de las medidas deberían irse haciendo sobre la base de la monitorización de su uso y evaluación de impactos. Por ejemplo, si bien a priori seis semanas obligatorias junto con la madre parecen excesivas y en detrimento de alargar el cuidado en casa del bebé, pudiese ser que de forma transitoria durante estos primeros años este diseño esté sirviendo para normalizar entre los hombres y en los centros de trabajo el uso generalizado de licencias a tiempo completo por nacimiento. Así mismo, convendría explorar los posibles efectos positivos sobre la salud materno-infantil o el bienestar familiar del rol de apoyo de los padres en esa etapa, en particular cuando el recién nacido tiene hermanos de los que el padre se haga cargo. Para ajustar diseños se requieren datos, evidencias y evaluación.

El elevado uso de los permisos bien remunerados por parte de madres y padres indica la amplia aceptación de estas medidas. Es un aspecto positivo, que muestra que en España no hay fuertes barreras culturales en favor de una parentalidad más compartida y de una mayor implicación paterna, más bien al contrario. La dificultad identificada estriba, por un lado, en garantizar un tiempo suficiente inicial para las madres (en torno a los seis meses al menos), y por otro en que el permiso del padre o segundo progenitor se utilice mayormente una vez que la madre se reincorpore al trabajo, alargando así el periodo de crianza del bebé en casa. Eso nos aproximaría al modelo ideal de un año de permisos por nacimiento y parentales compartidos y bien retribuidos, predominante en los países más generosos e igualitarios en sus políticas familiares y de conciliación, tras el cual se garantiza una plaza de atención y educación infantil, que es el que incentivaría el modelo familiar de doble sustentador-cuidador (Wall y Escobedo, 2013; Escobedo y Wall,

2015). Así, la temporalización de los permisos, junto con la extensión de una remuneración alta al permiso parental (y a los permisos por enfermedades de los hijos), emergen como las cuestiones más relevantes en el caso de España.

Las personas y familias necesitan flexibilidad al enfrentarse a situaciones familiares y laborales diversas. Tanto Suecia como Islandia comparten criterios de individualización, pero aportan flexibilidad combinando en sus dispositivos de permisos parentales remunerados distintas proporciones de transferibilidad y de intransferibilidad (las llamadas cuotas sobre la base de *úsalo o piérdelo*), fruto de amplios debates sociales. Disponen además de un gran abanico de medidas complementarias contributivas y no contributivas, con experiencia acumulada en políticas familiares congruentes con modelos de equidad social e igualdad de género, y con una estrategia exitosa de igualdad de género a largo plazo basada en múltiples medidas y dimensiones (European Institute for Gender Equality, 2021). Acercarse a la diversidad de situaciones familiares recomienda flexibilidad para la unidad familiar, también en forma de transferibilidad, ya que las familias más vulnerables corren más riesgo de perder los derechos debido a la precariedad de la situación laboral o a razones de salud u otras que pueden motivar una distribución no exactamente igual de los permisos.

Actualmente, todas las licencias parentales en España son individuales, y además intransferibles. Aunque la intransferibilidad puede ser útil en muchos para permitir que ambos progenitores dediquen tiempo al cuidado exclusivo de su hijo y establezcan pautas de cuidado más equitativas en el futuro, podrían considerarse diversas situaciones para evitar que las familias más vulnerables pierdan sus derechos desde la perspectiva del niño (por ejemplo, cuando los padres están separados y no tienen la custodia física conjunta del niño, cuando la salud puede motivar la transferibilidad o cuando las situaciones laborales impiden a uno de los progenitores utilizar el permiso). La intransferibilidad se ha convertido en un tema candente en España, pero sin evidencias científicas sobre sus resultados somos el único país en nuestro contexto que no permite ningún margen de transferibilidad para dar un espacio mínimo para la adaptación a la diversidad de situaciones familiares o para valorar en mayor medida las preferencias subjetivas, que no siempre se pueden incluir en una lista de excepciones. Tales situaciones pueden motivar la adecuación de las transferencias en cualquier dirección —madre a padre, o padre a madre— para evitar que el niño o la familia pierdan derechos y prestaciones. Conviene estar finalmente atentos a aquello que aporte la investigación, incluyendo investigación en materia de salud y de bienestar subjetivo, para construir los mejores sistemas sobre una buena base de conocimiento interdisciplinar.

Bibliografía

- Addati, L., Cassirer, N. y Gilchris, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office.
- Castellanos-Serrano, C., Perondi, A. C. (2022). Presupuestos y legislación con perspectiva de género: educación 0 a 3, permisos por nacimiento, jornadas y condiciones laborales. *Papers*, 107 (3). Disponible en: <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3064>.
- Correia, R. B., Wall, K. y Leitão, M. (2021). Portugal country note. En A. Koslowski, I. Dobrotić, G. Kaufman y P. Moss (eds.). *International Review of Leave Policies and Research 2021* (pp. 261-270). Disponible en: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.
- Dagher, R. K., McGovern, P. M. y Dowd, B. E. (2013). Maternity Leave Duration and Postpartum Mental and Physical Health: Implications for Leave Policies. *Journal of Health Politics, Policy and Law*, 39 (2), 369-416. Disponible en: <https://doi.org/10.1215/03616878-2416247>.
- Dobrotić, I., Blum, S. y Koslowski, A. (eds.) (2022) *Research Handbook on Leave Policy. Parenting and Social Inequalities in a Global Perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Duvander, A. Z. y Löfgren, N. (2021). Sweden country note. En A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman y P. Moss (eds.). *International Review of Leave Policies and Research 2021*. Disponible en: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Duvander, A. Z. y Ruspini, E. (2021). Who Benefits from Parental Leave Policies? A Comparison Between Nordic and Southern European Countries. En *The Palgrave Handbook of Family Sociology in Europe* (pp. 223-238). Palgrave Macmillan. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-030-73306-3_11.
- Escobedo, A. (2014). Conciliating Parent's Labor and Family Life. En A. Ben-Arieh, F. Casas, I. Fronex y J. E. Korbin (eds.). *Handbook of Child Well-Being. Theories, Methods and Policies in Global Perspective* (pp. 2153-2172). Dordrecht: Springer. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-90-481-9063-8_85.
- Escobedo, A. y Flaquer, L. (2021). Matthew Effects of a Gender Equality Oriented Birth Leave Reform in Spain. Presentation at *RN13. Sociology of Families and Intimate Lives, 15th ESA Conference*, Barcelona, September 2, 2021.
- Escobedo, A., Navarro, L. y Flaquer, L. (2008). *El impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo. Itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de tres años. Análisis de cambios y discontinuidades a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales*. Secretaría de Estado de Seguridad Social. Disponible en: <https://bit.ly/3DIIdWAM>.
- Escobedo, A. y Wall, K. (2015). Leave policies in Southern Europe: continuities and changes (Portugal, Spain, Italy and Greece). *Community, Work and Family*, 18 (2), 218-235. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). *Gender Equality Index*. Disponible en: <https://bit.ly/3DKUDgV>.

- Eydal, G. B. y Gíslason, I. V. (2021). Iceland country note. En A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman y P. Moss (eds.). *International Review of Leave Policies and Research 2021*. Available at: <https://bit.ly/3UOAKfw>.
- Fernández-Cornejo, J. A., Escot, L., Del-Pozo, E. y Castellanos-Serrano, C. (2016). Do Fathers Who Took Childbirth Leave Become More Involved in Their Children's Care? The Case of Spain. *Journal of Comparative Family Studies*, 47 (2), 169-191. Disponible en: <https://doi.org/10.3138/jcfs.47.2.169>.
- Flaquer, L. y Escobedo, A. (2020). Las licencias parentales y la política social a la paternidad en España. En L. Flaquer, T. Cano, M. Barbeta (eds.). *La paternidad en España: La implicación paterna en el cuidado de los hijos* (pp. 161-190), Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Jurado, T. y Muñoz-Comet, J. (2021). Design Matters Most: Changing Social Gaps in the Use of Fathers' Leave in Spain. *Population Research and Policy Review*, 40 (2), 589-615. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11113-020-09592-w>.
- Kammerman, S. y Moss, P. (eds.) (2009). *The Politics of Parental Leave Policies*. Bristol: Policy Press.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman y G., Moss, P. (eds.) (2022). *18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022*. Disponible en: <https://bit.ly/3zQcNNj>.
- Lapuerta, I., Baizan, 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. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11113-010-9185-y>.
- Meil, G. (2017). Permisos parentales para hombres y corresponsabilidad en el cuidado de niños. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 131, 15-34.
- (2018). Spanish fathers benefiting from maternity leave: Experience and policy demands. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Economía y Sociología*, 136, 17-37. Disponible en: <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.32>.
- Meil, G., Escobedo, A. y Lapuerta, I. (2021). Spain country note. En A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman y P. Moss (eds.). *International Review of Leave Policies and Research 2021*. Disponible en: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- (2022). Spain. En A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman y P. Moss (eds.). *18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022*. Disponible en: <https://bit.ly/3zQuoF0>.
- Meil, G., Rogero-García, J. y Romero-Balsas, P. (2020). Los permisos para el cuidado de niños/as: evolución e implicaciones sociales y económicas. En A. Blanco *et al.* (eds.). *Informe España 2020* (pp. 293-337). Madrid: Universidad Pontificia de Comillas. Disponible en: <https://bit.ly/3W1GQdE>.
- Meil, G., Rogero-García, J., Romero-Balsas, P. y Díaz-Gandasegui, V. (2021a). The Impact of Paternity Leave Compared to Unemployment on Child Care and Housework Distribution in Spain. *Journal of Family Issues*, First Online, 1-21. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0192513X211054469>.
- Meil, G., Rogero-García, J., Romero-Balsas, P. Díaz-Gandasegui, V. y Muntañola-Saura, D. (2021b). *Young Spanish Families, 2021 (QUIDAN), microdata of*

an online representative survey on parents of children aged less than 7 years old, implemented by Netquest Ltd. Survey funded by grant CSO2017-84634-R of the Spanish Ministry of Economy, Industry and Competitivity.

- Meil, G., Romero-Balsas, P. y Rogero-García, J. (2017). Fathers on Leave Alone in Spain: «Hey, I Want to Be Able to Do It Like That, Too». En M. O'Brien y K. Wall (eds.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone.* (pp.107-124). Switzerland: Springer Open. Disponible en <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-42970-0>.
- (2018). Parental leave in Spain: use, motivations and implications. *Revista Española de Sociología*, 27, 27-43.
- Meil, G., Wall, K., Atalaia, S. y Escobedo, A. (2022). Trends towards de-gendering leave use in Spain and Portugal. En I. Dobrotić, S. Blum y A. Koslowski (eds.). *Research Handbook on Leave Policy. Parenting and Social Inequalities in a Global Perspective* (pp. 219-231). Edward Elgar. Disponible en: <https://bit.ly/3Uz3zNq>.
- Moreno, A. (2022). El permiso de paternidad desde la perspectiva de la pareja. En: *Jornadas «Amores, desamores y rupturas» (Granada, 12 y 13 de mayo de 2022)*. Granada: Universidad de Granada.
- Moss, P., Duvander, A. Z. y Koslowski, A. (2019). Parental Leave and Beyond. Recent International Developments, Current Issues and Future Directions. En P. Moss, A. Z. Duvander y A. Koslowski (eds.). *Parental Leave and Beyond. Recent International Developments, Current Issues and Future Directions* (pp. 353-370). Bristol: Bristol University. Disponible en: <https://doi.org/10.51952/9781447338796.ch020>.
- O'Brien, M. y Wall, K. (eds.) (2017). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone.* SpringerLink. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42970-0>.
- OECD (2022). *Evolving Family Models in Spain: A New National Framework for Improved Support and Protection for Families*. Paris: OECD Publishing. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/c27e63ab-en>.
- Radio Televisión Española (2022). Belarra propone un permiso retribuido de siete días al año para cuidar a hijos, parejas y mayores. *RTVE*, 03-02-2022. Disponible en: <https://bit.ly/3DG8Pb3>.
- Romero, P. y Meil, G. (2022) El impacto social de los permisos parentales en España. En: *Jornadas «Amores, desamores y rupturas» (Granada, 12 y 13 de mayo de 2022)*. Granada: Universidad de Granada.
- Wall, K. y Escobedo, A. (2013). Parental leave policies, gender equity and family well-being in Europe. En A. Moreno (ed.). *Family well-being: European perspectives* (pp. 103-130). Dordrecht: Springer. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-94-007-4354-0_6.

COLABORAN

OCTAVIO SALAZAR BENÍTEZ

Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad de Córdoba. Miembro de la Red Feminista de Derecho Constitucional. En la actualidad es investigador principal del proyecto «GEN-DER. Generando una interpretación del Derecho en clave de igualdad de género». Ha participado en la elaboración del I y II Plan de la Igualdad de la UCO, así como en la redacción del *Protocolo contra el acoso sexual* de dicha universidad. Autor de numerosos artículos y monografías, sus últimas publicaciones son *El hombre que no deberíamos ser* (2018); *La gestación para otros* (2019); *#Wetoo. Brújula para jóvenes feministas* (2019); *La vida en común* (2021), y *Al amparo del feminismo* (2021).

ARANTXA SUÁREZ MATEU

Licenciada en Sociología y en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universitat de València. Máster en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado por la Universitat Jaume I. Doctoranda en el programa de Trabajo Social de la Universidad de Murcia. Socióloga en la Regidoria de Dona i Igualtat y coordinadora de la Oficina de Projectes Europeus del Ajuntament de Xàtiva. Desarrolla sus líneas de investigación desde las ciencias sociales en temas de género y transexualidad.

ANASTASIA TÉLLEZ INFANTES

Profesora titular de Antropología Social y Cultural de la Universidad Miguel Hernández. Directora del grupo de investigación Economía, Cultura y Género, directora del Observatorio de las Masculinidades de dicha universidad y subdirectora del Máster de Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado (Universitat Jaume I-Universidad Miguel Hernández). Fundadora y exdirectora del Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género, integrante del Centro Interdisciplinar de Estudios de Género y de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (UMH) y exdirectora del programa de doctorado en Estudios e Investigación sobre las Mujeres, Feministas y de Género. Desde

hace treinta años investiga sobre la construcción sociocultural de las identidades masculinas y femeninas con perspectiva de género.

JAVIER ELOY MARTÍNEZ GUIRAO

Profesor titular de Antropología Social de la Universidad de Murcia. Doctor en Antropología Social por la UNED y doctor en Sociología por la Universidad de Alicante. Forma parte de los grupos de investigación Cultura y Sociedad y Economía, Cultura y Género, así como del Observatorio de las Masculinidades de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Director de la revista *Nuevas Tendencias en Antropología*. Vicedecano de Calidad en Investigación de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Murcia. Ha impartido docencia o realizado estancias en diferentes universidades españolas y extranjeras: UNED, Universidad Miguel Hernández, Universitat Jaume I, Universidad de Cantabria, Universidade Nova de Lisboa, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad de Chile, Universiteit Antwerpen, etc. Entre sus líneas de investigación destacan la antropología del género y las masculinidades, de las que se derivan publicaciones en libros y revistas, así como participaciones en la organización de jornadas y congresos sobre estas temáticas.

NURIA RECHE TELLO

Profesora ayudante doctora de Derecho Constitucional, acreditada como contratada doctora en la Universidad Miguel Hernández. Doctora por la Universidad Miguel Hernández y por la Universitat Jaume I con la tesis *La dimensión constitucional del derecho a conciliar la vida personal y laboral*. Entre sus publicaciones destaca la monografía *La constitucionalización del derecho a conciliar la vida personal y laboral*. Vicedecana de Proyección del Grado de Derecho en dicha universidad. Es, además, secretaria de la Red Feminista de Derecho Constitucional y pertenece al Centro de Investigación de Estudios de Género de la Universidad Miguel Hernández. Sus líneas de investigación se centran en el constitucionalismo feminista, el derecho antidiscriminatorio o los derechos digitales.

JULIA ESPINOSA FAJARDO

Profesora ayudante doctora de Sociología de la Universidad de Sevilla. Licenciada en Sociología y doctora en Ciencia Política por la Universidad

Complutense de Madrid. Desde 2003 trabaja como profesora universitaria, investigadora, evaluadora y experta en políticas públicas y desigualdad de género. Sus principales líneas de investigación se vinculan con género e interseccionalidad, políticas públicas y evaluación, así como con estudios del desarrollo. En la actualidad, es coordinadora del Observatorio de Políticas Públicas de Igualdad y Género de la Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana. Asimismo, es investigadora del grupo Género y Política de la Universidad Complutense de Madrid, del grupo Trabajo, Política y Género de la Universidad de Cádiz y del Observatorio de Género sobre Economía, Política y Desarrollo. En paralelo, forma parte del grupo de gestión de EvalGender+, iniciativa global de impulso de la evaluación con perspectiva de género. Cuenta con publicaciones en revistas de impacto como *Politics and Gender*, *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, *Journal of Poverty and Social Justice*, *Revista Española de Ciencia Política* o *Evaluation*.

MARÍA BUSTELO RUESTA

Profesora de Ciencia Política y de la Administración en la Universidad Complutense de Madrid. Coordinadora europea del proyecto SUPERA (2018-2022), es también en la actualidad investigadora principal de UniSAFE (2021-2024) y codirige el grupo de investigación Género y Política. Ha dirigido seis proyectos de investigación europeos y otros tres nacionales relacionados con las políticas de género en España y en Europa y el cambio estructural hacia la igualdad en universidades. Es experta en evaluación de políticas públicas y directora del Máster en Evaluación de Programas y Políticas Públicas de la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido presidenta de la European Evaluation Society. Su investigación se centra en la evaluación de políticas públicas y en las políticas de género, sobre todo la evaluación desde una perspectiva de género y las políticas de integración de una perspectiva de género en educación superior, e incluye la evaluación académica. Tiene publicaciones en *American Journal of Evaluation*, *Evaluation*, *Sex Roles*, *Social Politics*, *European Journal of Politics and Gender*, *Journal of Women, Politics and Policy*, *International Feminist Journal of Politics*, *Revista Española de Ciencia Política* y *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*.

MARÍA VELASCO

Profesora contratada doctora de Ciencia Política de la Universidad Complutense de Madrid. Doctora en Ciencias Políticas y Licenciada en

Derecho y en Ciencias Políticas. Sus investigaciones se centran en el funcionamiento de las instituciones políticas y las políticas públicas como ámbito de reflexión teórica y en la política turística, urbana y cultural como objeto de análisis específico, cuestiones sobre las que ha publicado trabajos en *Sustainability*, *Journal of Sustainable Tourism*, *Investigaciones Turísticas*, *Revista Española de Ciencia Política* o en editoriales como Tirant Lo Blanch, Síntesis o Springer. Ha sido codirectora del grupo de investigación de la Universidad Complutense de Madrid Diseño de Políticas: Transferencia e Innovación Social, y ha participado en varios proyectos de investigación de convocatorias competitivas, como «PAITUR-Ciudad (coinvestigadora principal)»; «Los conjuntos patrimoniales como activos turísticos de la Comunidad de Madrid. Problemas y oportunidades en perspectiva territorial», o Articulación de agendas globales y agendas nacionales: el proceso de implementación de la Agenda 2030 en Europa y América Latina» (coinvestigadora principal).

RICARDO ALBERTO ORTEGA SORIANO

Director del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana (Ciudad de México) e investigador nacional nivel 1 (Sistema Nacional de Investigadores). Egresado de la Facultad de Derecho de la UNAM, por la que es doctor y maestro en Derecho. Tiene estudios avanzados en Unión Europea y Derechos Humanos por la Universidad de Alcalá. Ha sido director ejecutivo del Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en México. Ha colaborado como consultor externo de la Oficina en México del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y participado como asesor jurídico en la Oficina de Defensoría de los Derechos de la Infancia. Sus líneas de investigación se relacionan con el derecho internacional de los derechos humanos y grupos históricamente excluidos o desaventajados (con especial énfasis en niñas, niños y adolescentes), así como nuevas formas de enseñanza del derecho.

ALBERTO MACHO CARRO

Doctor en Derecho por la Universidad de Valladolid, donde ha sido investigador predoctoral. Graduado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas por dicha Universidad, donde disfrutó de una beca de colaboración financiada por el MEC. Máster en Derecho Constitucional por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, donde fue galardonado con el premio

extraordinario al mejor Trabajo de Fin de Máster. Sus investigaciones se han centrado en la tutela de los derechos sociales (en especial, del derecho a la vivienda), así como en diversos aspectos del Derecho de la Unión Europea. Ha realizado estancias de formación en el Tribunal Constitucional y en el European University Institute.

CLAUDIA MAYORDOMO ZAPATA

Graduada en Ciencia Política y Gestión Pública por la Universidad de Murcia con premio extraordinario fin de grado y al mejor TFG en materia de Igualdad de Género. Máster en Análisis Político Aplicado por la Universidad de Murcia y doctoranda en la misma universidad con contrato predoctoral FPU del Ministerio de Universidades. Ha sido colaboradora y asistente de investigación en el Grupo de Análisis Político de la Universidad de Murcia. Fue becaria de formación en el Centro de Investigaciones Sociológicas, en el que cursó un posgrado en Especialista de Análisis de Datos en Ciencias Sociales. Asistente de investigación en el Centro de Estudios Murcianos de Opinión Pública. Estancia de investigación en la Uppsala Universitet y cursos en metodología en la Essex Summer School in Social Science Data Analysis.

CRISTINA CASTELLANOS-SERRANO

Profesora de Economía Aplicada en la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Trabajó como investigadora senior en el Tavistock Institute of Human Relations y ha sido profesora en varias universidades públicas y privadas. Además, colabora en el grupo de investigación Análisis de Datos en Estudios Sociales, de Género y Políticas de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid. Doctora en Economía (mención internacional) por dicha universidad con una tesis sobre la evaluación de políticas públicas desde la perspectiva feminista, centrándose en los regímenes económicos matrimoniales y el sistema de permisos parentales. Máster en Teoría Feminista y licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Complutense de Madrid. Ha participado en más de una treintena de proyectos de investigación y en más de setenta publicaciones sobre economía feminista y su incorporación en el diseño y evaluación de políticas públicas, con foco especial en el mercado de trabajo, la corresponsabilidad y la incorporación de los hombres al cuidado. Entre sus últimas publicaciones figura el *Informe UNAF. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19*.

ANNA ESCOBEDO CABRAL

Profesora de Sociología de la Universitat de Barcelona. Miembro de la International Network on Leave Policies and Research y del Comité de Dirección de la Acción COST Parental Leave Policies and Social Sustainability (Sustainability@Leave, 2022-26). Ha contribuido como consultora al informe de la OCDE *Evolving family models in Spain: A new national framework for improved support and protection for families* (2022). Doctora en Sociología por la Universitat Autònoma de Barcelona, con mención europea y licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales, en la especialidad de Economía Política y Sociología por la Universitat de Barcelona. Su investigación se ha orientado a la política social comparada, la familia y el cambio social, con énfasis en el equilibrio entre la vida laboral y la sostenibilidad; la relación entre el trabajo formal e informal, y la evolución profesional del trabajo de cuidados. Ha participado a nivel nacional y europeo en un amplio abanico de proyectos de investigación en el ámbito de la innovación social, la política social, la familia y el mercado laboral.