

PERMISOS POR NACIMIENTO Y DESIGUALDAD DE GÉNERO

Lídia Farré Olalla (Universidad de Barcelona. Fundación MOVE)

XV CONCURSO NACIONAL DE AYUDAS A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES

Convocatoria 2016

Los permisos por nacimiento fueron diseñados originariamente para proteger la salud de la madre y del recién nacido, y para facilitar la conciliación entre la vida familiar y profesional. Desde el punto de vista profesional, estos permisos buscan preservar el puesto de trabajo de la madre durante un período de tiempo determinado. Sin embargo, sus efectos sobre las oportunidades laborales de las mujeres son complejos.

Estudios anteriores han demostrado que los permisos por maternidad tienen un efecto positivo sobre la continuidad de la mujer en el mercado de trabajo. Sin embargo parece que permisos demasiado largos pueden tener un efecto negativo sobre los salarios y las oportunidades laborales de las mujeres. Para tratar de reducir estos efectos, algunos países han introducido los permisos por nacimiento reservados exclusivamente a los hombres e intransferibles a la madres. Los permisos de paternidad son un instrumento de política pública que persigue reducir el modelo de especialización de género dentro del hogar y aumentar las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo.

El proyecto que presento trata de analizar desde un punto de vista tanto teórico como práctico las consecuencias socio-económicas de las diferentes reformas que han sufrido los permisos por nacimiento en España durante las últimas décadas. En 1989, el permiso de maternidad se amplió de 14 a 16 semanas. A partir de 1999 este permiso podía ser transferido parcialmente (un máximo de 10 semanas) a los padres (hombres). En 2007 se añadió al permiso por nacimiento un periodo adicional de 2 semanas reservado exclusivamente a los padres (hombres) y no transferible a las madres. En la primera parte de mi estudio, construiré un modelo teórico de oferta de trabajo que me permita derivar hipótesis contrastables empíricamente en relación a los diferentes componentes de la reforma. Es decir, la extensión del permiso de maternidad de 14 a 16 semanas en 1989, la introducción del permiso por nacimiento parcialmente compartido en 1999 y la introducción de la cuota de paternidad de dos semanas en 2007. En la segunda parte del estudio, voy a desarrollar un análisis empírico para cuantificar los efectos a corto y largo plazo de las distintas reformas que han sufrido los permisos por nacimiento. Me centraré en los efectos sobre la oferta de trabajo, las oportunidades laborales y las decisiones sobre el uso del tiempo de hombres y mujeres. Por último, espero que los resultados de este estudio sirvan para mejorar el diseño de los permisos por nacimiento con el fin de facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como para reducir las desigualdades de género tanto en el mercado laboral como en el hogar.

El mercado de trabajo español ha experimentado una notable transformación en las últimas décadas. La tasa de empleo femenino ha aumentado del 32% en 1990 al 56% en 2008 (o el 52% en 2014). Sin embargo, la brecha de género en empleo, cercana al 18% en 2014, sigue siendo una de las más altas de los países de la OCDE. El diferencial salarial de género se sitúa en el 17,8%, 1,4 puntos porcentuales por encima de la media de los países de la UE. Además la distribución ocupacional en España está altamente segregada por sexo y solo un 3% de las mujeres ocupan cargos directivos, en comparación con el 5,7% de los hombres.

La mayor carga familiar que soportan las mujeres continua siendo un obstáculo importante para sus oportunidades laborales. En 2009, un 10% de las mujeres en España no participaba en el mercado de trabajo debido a motivos familiares. Esta cifra era solo del 0,4% para los hombres. También las madres dedican un 20% de su tiempo (o 28 horas por semana) a actividades relacionadas con el cuidado de los niños, mientras que los hombres solo un 6,9%. Aspectos tanto institucionales como culturales son responsables de estas importantes diferencias de género. La experiencia de otros países sugiere que las políticas de conciliación familiar son un factor clave para entender la evolución de los diferenciales de género en el mercado de trabajo. En España, como en la mayoría de países desarrollados, los permisos de nacimiento han evolucionado para acomodar el aumento de la mujer en el mercado laboral y reducir las disparidades de género. Tras el fin del régimen dictatorial en 1975, los permisos por nacimiento fueron regulados por el Estatuto de los Derechos de los Trabajadores. En un primer momento las mujeres que trabajan tuvieron derecho a 14 semanas de permiso retribuido y a la protección del empleo. Los padres por su parte tenían derecho a dos días de permiso tras el nacimiento del bebé. En 1989, el permiso de maternidad se extendió a 16 semanas y las madres podría transferir las últimas 4 semanas a los padres. En 1999, el Partido Popular aprobó una ley para promover el trabajo y la vida familiar. La nueva regulación permitía a la madre transferir al padre hasta 10 semanas del total del permiso de maternidad (16 semanas). En 2007 el Partido Socialista aprobó una nueva ley para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta ley recogía medidas para fomentar la igualdad de género en



PERMISOS POR NACIMIENTO Y DESIGUALDAD DE GÉNERO

Lídia Farré Olalla (Universidad de Barcelona. Fundación MOVE)

XV CONCURSO NACIONAL DE AYUDAS A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES

Convocatoria 2016

muchos campos: desde leyes electorales hasta sanciones por violencia contra las mujeres o regulación de los contratos públicos. La ley del 2007 también incluía una reforma de los permisos por nacimiento que consistía en la introducción de dos semanas reservadas exclusivamente a los padres (hombres) y no transferible a las madres.

Los cambios a los que han estado sujetos los permisos por nacimiento en España durante las últimas décadas ofrecen un escenario excelente para investigar los efectos sobre la desigualdad de género de los distintos instrumentos de política pública disponibles (la extensión del permiso por nacimiento a las madres, la introducción del permiso por nacimiento compartido o la introducción de una cuota en el permiso por nacimiento reserva exclusivamente al padre). El primer paso de mi investigación consiste en construir un modelo en el que ambos progenitores negocian su oferta de trabajo, el número de hijos y el tiempo dedicado a su cuidado. Este modelo será útil para derivar predicciones contrastables empíricamente. En la segunda parte del estudio llevaré a cabo un análisis empírico basado en un regression discontinuity design (RDD) para tratar de identificar el efecto causal de cada una de las reformas. Para ello me centraré en comparar la oferta de trabajo, salarios, decisiones de fecundidad y de usos del tiempo de las familias que tuvieron un hijo justo antes y después de cada cambio de política (por ejemplo, 3, 6, 9 y 12 meses antes y después). Espero que los resultados de mi investigación sean útiles para diseñar políticas familiares que promuevan la igualdad de género tanto en el ámbito público como en la esfera privada.

*Todos los derechos de propiedad intelectual son del autor. Queda prohibida la reproducción total o parcial de la obra sin autorización expresa del autor.

© FUNDACIÓN RAMÓN ARECES. Todos los derechos reservados.