
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Llàcer Candell, Elna; León, Margarita, dir. El permís intransferible de paternitat : cap al final de la feminització de les cures? Una aproximació qualitativa a les experiències dels pares a Catalunya. 2025. (Grau en Ciència Política i Gestió Pública i Grau en Sociologia)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/321222>

under the terms of the  license

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia
Treball de Fi de Grau

El permís intransferible de paternitat: cap al final de la feminització de les cures?

Una aproximació qualitativa a les experiències dels pares a
Catalunya

Autora: Elna Llàcer Candell
Tutora: Margarita Leon Ramon Borja

Curs 2024-2025
Grau en Sociologia

***“Social reality is an interpreted world,
not a literal world,
always under symbolic construction”***

Altheide and Johnson, 1994

Abstract

Paternity leave plays a critical role at the intersection of public policy and private life, reflecting broader efforts to reshape family dynamics through legislative reform. In Spain recent changes to paternity leave legislation have represented a significant shift in the sphere of parenthood by expanding fathers' rights and encouraging greater involvement in childcare.

This study explores how Spanish fathers perceive and experience paternity leave following these recent legislative reforms aimed at promoting childcare responsibilities and work-life balance. Focusing on Catalan fathers who became parents after the policy change, the study analyzes the social, cultural and workplace factors that influence their decisions to take leave, as well as the impact on their family and professional lives. Findings highlight both the opportunities and challenges fathers face, shedding light on the complex interplay between policy, gender roles and everyday practices of fatherhood.

1. Introducció	1
2. Fonaments teòrics	2
2.1. Estat de la qüestió	2
2.2. Marc teòric	4
3. Metodologia	7
3.1. Model d'anàlisi i disseny metodològic	7
3.2. Dimensionalització	8
3.3. Interrogants de la recerca	8
4. Anàlisi	10
4.1. Descripció dels participants	10
4.2. Anàlisi per dimensions	10
4.2.1. Percepció i motius per agafar el permís de paternitat	10
4.2.2. Distribució del permís: influències laborals i econòmiques	12
4.2.3. Vincle paternofilial	14
4.2.4. Valor i feminització de les cures	14
5. Discussió	17
5.1. Impacte del permís en les pràctiques quotidianes de criança	17
5.2. Impacte del permís en la construcció d'un vincle paternofilial	18
5.3. Influència de la situació laboral del pare en l'ús i distribució del permís	18
5.4. Incidència de la seguretat econòmica i l'estructura familiar	19
6. Bibliografia	

1. Introducció

El permís de paternitat se situa en la intersecció entre l'esfera política i la vida privada, reflectint com les polítiques intenten reinventar les dinàmiques familiars. Es tracta d'un element clau de la política familiar que ha esdevingut una eina fonamental per promoure la coresponsabilitat en la criança, facilitar la conciliació laboral i familiar i qüestionar els rols de gènere tradicionals. A Espanya, les reformes recents del permís de paternitat han significat un punt d'inflexió en el panorama de la parentalitat, ampliant els drets dels pares i fomentant una major implicació en la cura dels fills.

Malgrat l'aplicació d'aquestes mesures, la percepció i experiència dels pares respecte a l'impacte d'aquest permís no és homogènia i està condicionada per diversos factors socials, culturals i laborals. Mentre que alguns homes viuen aquest permís com una oportunitat per establir un vincle més estret amb els seus fills i equilibrar millor la vida professional amb la personal, d'altres poden mostrar reticències a l'hora d'acollir-se a aquesta mesura a causa d'inèrcies laborals, resistències culturals o inseguretats econòmiques.

L'objectiu d'aquest estudi és explorar la percepció dels pares espanyols sobre l'ús i l'impacte del permís de paternitat en la vida familiar, professional i personal i el valor subjectiu que li atribueixen. Es pretén analitzar les opinions i experiències de pares catalans que han tingut fills després de la reforma del permís de paternitat, explorant els factors que influeixen en la seva decisió respecte el permís i l'impacte d'aquesta en les seves vides quotidianes.

2. Fonaments teòrics

2.1. Estat de la qüestió:

Els permisos de paternitat han esdevingut una eina fonamental en el marc de les polítiques familiars per fomentar la corresponsabilitat en la criança i reduir la desigualtat de gènere en l'àmbit familiar i laboral (Daly, 2013). Es tracta d'una mesura que busca estendre als homes el dret de cuidar dels fills els primers mesos de vida i protegir l'ocupació de la mare. Darrerament, en un context que avança cap a la igualtat de gènere, molts països han aprovat permisos de paternitat reservats als pares per tal d'incentivar la seva implicació en la llar i la criança, garantir la igualtat de condicions de les dones en el mercat laboral i superar el model de proveïdor masculí tradicional (Ekberg et al., 2005; Farré & González, 2017). S'ha observat que la incorporació progressiva dels homes al treball domèstic i a la cura dels fills contribueix a alleugerir la càrrega que tradicionalment ha recaigut sobre les mares, permetent que aquestes puguin desenvolupar la seva carrera professional amb menys barreres (Escot et al., 2013). No obstant, a escala europea encara hi ha molts pares que no utilitzen el permís parental disponible (Borg, 2018), fet que evidencia la persistència de barreres culturals i laborals. L'efectivitat d'aquesta mesura depèn també del seu disseny. Els estudis conclouen que la taxa d'homes que utilitza el permís augmenta quan es tracta d'un dret individual, intransferible i remunerat i l'ús del qual admet certa flexibilitat (Schulze & Gergoric, 2015; Duvander & Cedstrand, 2022; Eydal & Rostgaard, 2023). En aquest sentit, diversos països han avançat cap a l'aplicació de permisos exclusius per als pares com a estratègia per promoure una distribució més equitativa de les tasques de cura (Ferrarini, 2003).

Malgrat al sud d'Europa s'hi comparteix un model de benestar mediterrani familiaritzat, no existeix una tendència homogènia de permisos de paternitat (Escobedo and Wall, 2015). En el cas d'Espanya, la desgenerització dels permisos, entesa com a canvis normatius per garantir-ne la igualtat d'accés a homes i dones, ha guanyat protagonisme en l'agenda política, impulsant reformes en les mesures de permisos parentals orientades a promoure la corresponsabilitat i la conciliació (Meil et al., 2022). El canvi de paradigma espanyol arriba amb una ampliació gradual del permís que la crisi econòmica posposa fins l'any 2017 en què s'estén el permís de paternitat fins a 4 setmanes (Escot et al., 2013; Farré & González, 2017). El 2018 s'estén a 5 setmanes (Meil et al., 2022) i el 2019 s'aprova el "Permís per naixement i cura del menor" amb 4 mesos intransferibles per a cada progenitor.

Seguint els passos nòrdics, les reformes han avançat, malgrat el “delay”, cap a la desgenerització i la corresponsabilitat en la criança. Buscant garantir la igualtat legal dels pares pel que fa a l'accés i la durada del permís a la vegada que han introduït incentius per a que els homes l'utilitzin (Escot et al., 2013). En aquest sentit, sembla que Espanya ha reorientat les seves polítiques familiars per adaptar-se als objectius de la regulació de la UE. Segueix el camí marcat per la directiva de conciliació de la UE (*Directive on Work-life Balance for Parents and Carers*) que té com a objectiu incentivar el paper dels pares en la cura i redistribuir les responsabilitats familiars majoritàriament assumides per dones (De la Porte et al., 2023). Aquesta directiva defensa els permisos com a dret individual i intransferible i aposta per 4 mesos de permís exclusiu i ben retribuït (OJEU, 2019).

L'objectiu primordial del permís igual, exclusiu i remunerat és desfamiliaritzar els riscos i posar fi a la discriminació estadística (Castro-García & Pazos-Moran, 2016), és a dir, acabar amb la creença d'un compromís menor per part de les dones amb la seva feina; i assolir-ho demana una redistribució de les tasques domèstiques. El permís s'orienta a garantir que pare i mare puguin fer un ús equitatiu dels permisos al llarg de la infància, repartint-se els costos i beneficis de la criança i fomentant la implicació dels pares en la llar. Així, el sistema de permisos espanyol ha esdevingut més generós i neutre en termes de gènere en les darreres reformes, solidificant un model de llar de doble ingrés (Farré & González, 2017).

Actualment, el sistema espanyol de permisos aposta per defensar la igualtat de gènere des de la neutralitat, la intransferibilitat i la fórmula del “use-it or lose-it” (Meil et al., 2022). El permís per naixement i cura del menor és gestionat pel ministeri de treball i d'immigració i consta de 16 setmanes intransferibles assignades als pares i mares empleats després del naixement, adopció o acollida de l'infant. No tots els pares poden accedir-hi, es tracta d'un dret subjecte a requisits de cotització a la Seguretat Social. Pel que fa a la retribució, els usuaris del permís reben el 100% del seu sou sempre que compleixin amb els requisits d'accés a la prestació. Aquesta es paga des del Fons de Seguretat social finançat amb les cotitzacions d'assegurança social. En cas de no complir els requisits d'elegibilitat, les mares biològiques reben una quota fixa de 600€/mes no disponible pels pares. Les primeres 6 setmanes de permís han de ser a temps complet i les 10 setmanes restants admeten parcialitzacions i interrupcions. D'acord amb l'adaptació de la directiva europea 2019/1158, el 2023 es va introduir un sistema de permís parental disponible un cop s'acaba el permís per naixement i cura dels fills: el permís parental i l'excedència per cura dels fills. Però ambdós permisos addicionals no són retribuïts (Meil, Escobedo & Lapuerta; 2024).

Els darrers estudis apunten que aquesta reforma gradual ha suposat un increment en l'ús del permís per part dels pares, arribant a un 69% el 2019 en la taxa d'adopció del permís per part dels pares elegibles (Meil et al., 2022).

2.2. *Marc teòric:*

L'ús i la percepció del permís de paternitat està condicionat per diversos factors tant personals com contextuals. En primer lloc, cal destacar que no tots els pares són elegibles degut a la desigualtat en l'accés al permís de paternitat subjecte a requisits de cotització (Meil et al., 2022).

Segons la literatura, polítiques de conciliació àmplies i empreses compromeses amb la responsabilitat familiar facilitaran un major ús del permís. D'altra banda, la situació laboral i familiar són elements determinants. El cost d'oportunitat condiona la decisió del pare, si té un sou alt o opcions de promoció, és menys probable que en faci un ús extens, mentre que un salari elevat de la mare pot fomentar-ne l'ús (Lapuerta et al., 2011). A més, treballar al sector públic, tenir un contracte indefinit o una parella amb feina facilita que els pares optin pel permís (Escot et al., 2013). En canvi, els autònoms, els empleats temporals i els treballadors de l'economia submergida acostumen a ser els que menys l'utilitzen (Flaquer & Escobedo, 2020). També s'espera que la taxa d'adopció del permís per part dels treballadors més qualificats empleats en sectors conservadors sigui més baixa, en tant que s'interpretarà l'ús del permís com a manca de compromís amb la carrera professional (Albrecht et al., 1999; Ekberg et al., 2005). No obstant, cal tenir en compte que a Espanya, el permís parental està ben remunerat (100% del sou) i l'ús del permís no sembla condicionar les perspectives laborals a llarg termini (Farré & González, 2017).

La literatura exposa que les circumstàncies laborals dels pares i el desig de les mares de quedar-se amb els infants són motius utilitzats recurrentment per les famílies per justificar distribucions diferenciades del permís entre pare i mare (Duvander et al., 2005). L'herència d'ideals sexistes de feminitat i masculinitat ha condicionat profundament la construcció de rols dins la parella heterosexual, ubicant les persones en posicions asimètriques que responen a una lògica binària i jeràrquica. La posició masculina s'ha associat històricament amb la figura del subjecte actiu i autònom dins de l'esfera pública (productiva, política i social) mentre que la posició femenina ha quedat relegada a l'esfera privada (afectiva, reproductiva i

de cures). Aquesta dicotomia s'evidencia en l'organització de la vida familiar i la divisió sexual del treball que reforça la desigualtat estructural entre gèneres.

Els ideals tradicionals de feminitat han situat la dona com a pilar de la vida quotidiana, emocional i domèstica, atribuint-li de forma naturalitzada, les tasques de cura i sosteniment de la llar. Arran d'això, la maternitat s'ha entès sovint com a un destí essencialista i fonamentat en arguments biològics com la gestació, el part o la lactància. En canvi, la figura del pare ha estat històricament vinculada a l'exterior de la unitat familiar, assumint una paternitat nominal o més simbòlica. Aquesta paternitat ha estat sovint vinculada a la funció d'autoritat i proveïdor econòmic, deixant de banda una implicació conscient en la criança. Malgrat els avenços legals i socials, el poder de la intervenció pública és limitada a l'hora de canviar normes socioculturals que mantenen la divisió de tasques per gèneres (Farré & González, 2017) i l'herència d'aquest model segueix influint en les expectatives i pràctiques contemporànies de criança.

La incidència de normes culturals i l'herència dels rols de gènere tradicionals en el context familiar influencia l'adopció del permís per part dels pares (Strohmeier, 2002). En aquest sentit, elements com el nivell educatiu i la ideologia de gènere també són determinants. Existeixen evidències que els pares amb major nivell educatiu tendeixen a tenir actituds més igualitàries i modernes sobre les cures, un fet que afavoreix la sol·licitud del permís de paternitat (Whitehouse et al., 2007; Smeaton, 2006; Sundström & Duvander, 2002).

Pel que fa als efectes, el permís per paternitat impacta en diverses esferes de la vida dels pares, generant canvis significatius a nivell personal, familiar i professional. L'evidència defensa que afavoreix el desenvolupament dels infants, contribueix a l'estabilitat familiar i promou una masculinitat menys restrictiva que augmenta el benestar dels homes (Escot et al., 2013).

A nivell familiar, el permís de paternitat afecta a la distribució de tasques domèstiques i de cures. Diversos estudis espanyols assenyalen que l'ús del permís de paternitat té efectes duradors en la implicació dels pares en la criança i les tasques de cura (Meil et al., 2017; Romero-Balsas, 2015), tot i que altres recerques en qüestionen la persistència (Farré & González, 2017). Alguns estudis demostren que reformes més profundes o permisos més llargs incentiven la participació dels pares en les tasques de cura (Fernández-Cornejo et al., 2016). D'aquesta manera, el permís de paternitat incideix en la distribució de les tasques domèstiques (Nepomnyaschy & Waldfogel, 2007). S'ha demostrat la correlació entre la

participació masculina en les tasques de cura i l'increment de les taxes d'ocupació femenina (Norman et al., 2014; Reich, 2010). Per tant, la corresponsabilitat en la criança millora la igualtat de gènere en l'àmbit laboral (O'Brien & Wall, 2017). A més, la participació primerenca dels pares en la criança fomenta la creació d'un vincle entre pare i fill que té efectes beneficiosos en el desenvolupament infantil (Van Belle, 2016; Eurofund, 2015) i contribueix a l'estabilitat de les parelles (OCDE, 2007) i a l'enriquiment personal dels pares (Månsdotter et al., 2007; Malmi 2009).

En termes laborals, el permís pot afectar a la trajectòria professional dels pares i desencadenar reaccions en les empreses contractants. Alguns estudis apunten que els pares que agafen el permís s'exposen a una reducció salarial major a la de les mares en tant que s'associa aquesta decisió a una falta de compromís laboral (Stafford & Sundström, 1996; Albrecht et al., 1999). No obstant, altres estudis apunten que la introducció del permís no afecta als resultats professionals o als ingressos dels pares (Farré & González, 2017). Les conseqüències laborals que els pares experimentaran en prendre el permís dependran en gran mesura del sector al que es dediquin. En sectors caracteritzats per una alta temporalitat, els efectes seran menors que en sectors amb treballadors altament qualificats on l'absència del treballador suposa una pèrdua significativa de capital humà (Akgunduz & Plantenga, 2012).

3. Metodologia

Aquest estudi pretén explorar la percepció dels pares espanyols sobre l'ús i l'impacte del permís de paternitat en la vida familiar, professional i personal. Es busca analitzar les opinions i experiències dels pares espanyols que han tingut fills després de la reforma del permís de paternitat, explorant els factors que influeixen en la seva decisió de prendre'l o no i l'impacte d'aquesta decisió en les seves vides quotidianes.

3.1. Model d'anàlisi i disseny metodològic

Aquest estudi adopta una metodologia qualitativa, basat en la descripció detallada i la comprensió interpretativa de les diferents conductes i opinions dels homes que han sigut pares després de la reforma espanyola, contextualitzant-les en el seu marc sociocultural i laboral.

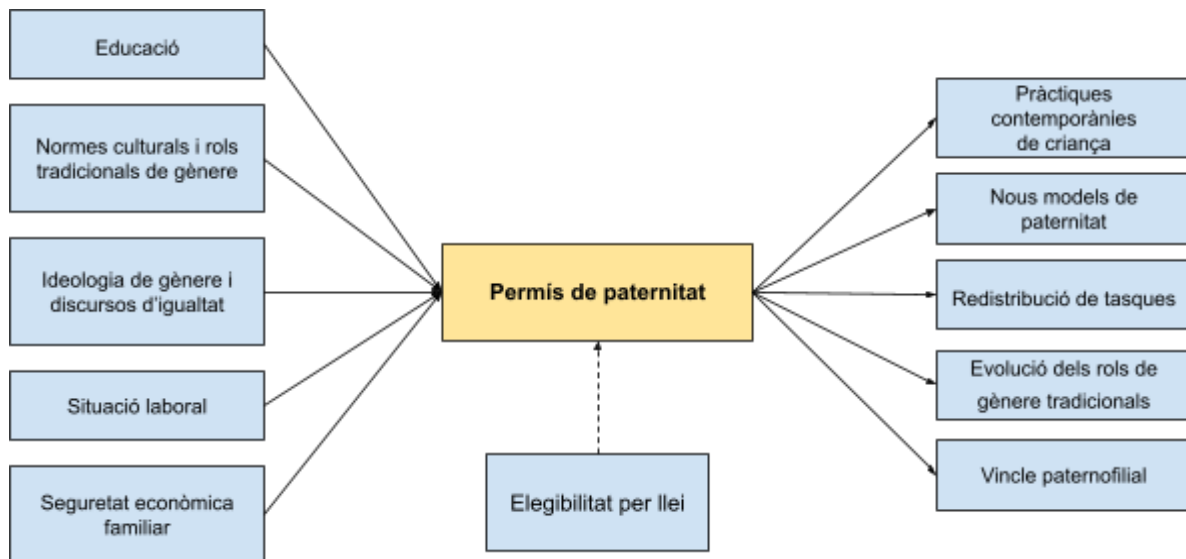
La tria d'un enfocament qualitatiu es deu a que ens permet obtenir informació profunda i contextualitzada de les unitats d'estudi i garanteix una comprensió holística de les experiències dels pares, posant en relleu factors socials, econòmics i culturals que influeixen en les seves decisions. L'anàlisi presenta un disseny projectat flexible, en què malgrat les decisions metodològiques es prenen abans de la recollida de dades seguint una lògica més aviat deductiva, s'incorpora la flexibilitat necessària per adaptar-les segons els resultats emergents durant la investigació.

L'estudi utilitza dades primàries obtingudes mitjançant quatre entrevistes a pares que han tingut fills després de la introducció del permís de paternitat intransferible. El camp d'anàlisi se centra en el context espanyol actual i posterior a la reforma del permís i la tècnica de recollida de dades utilitzada és l'entrevista semi-estructurada que permet als participants expressar-se lliurement i aprofundir en aspectes rellevants. Els entrevistats són homes catalans, de contextos socials heterogenis i que han estat pares després de la reforma (2019), i han estat seleccionats segons la seva representativitat i rellevància per a aquesta recerca. Així, el mostreig segueix un criteri tipològic, utilitzant el coneixement teòric per orientar la selecció de casos.

D'aquesta manera es comparen experiències de pares amb diferents situacions laborals, socioeconòmiques i d'ús del permís. Aquesta tècnica d'estudi de casos permet identificar

patrons i diferències en les percepcions i impactes del permís de paternitat. Les dades obtingudes es processaran mitjançant una transcripció de les entrevistes i codificació temàtica que permet la identificació de dinàmiques recurrents i rellevants sobre les percepcions i usos del permís de paternitat dels entrevistats.

3.2. Dimensionalització



3.3. Interrogants de la recerca

Donada la naturalesa qualitativa d'aquest estudi en què es busca entendre una realitat complexa més que verificar una afirmació, l'anàlisi parteix d'interrogants reflexius i no d'hipòtesis preconcebudes.

En primer lloc, les normes culturals i rols de gènere tradicionals en la distribució de responsabilitats laborals i familiars han influenciat històricament la responsabilitat assumida pels pares en termes de criança. Sovint s'ha atribuït a la dona la responsabilitat gairebé naturalitzada de les tasques de cura i sosteniment de la llar mentre el pare ha assumit el rol de proveïdor. Amb l'avenç legal i social que suposa el permís de paternitat intransferible, es vol explorar quin impacte té aquest permís en la distribució de tasques i les pràctiques contemporànies de criança i fins a quin punt fomenta una implicació paterna conscient. Així com el possible manteniment dels rols de gènere tradicionals en la distribució de responsabilitats malgrat els canvis legislatius.

Segons la recerca, es creu que un major nivell educatiu afavoreix la sol·licitud del permís en tant que es vincula amb actituds més igualitàries sobre les cures i una major consciència sobre la importància de la corresponsabilitat en la criança. Per tant es tindrà en compte el nivell educatiu dels pares en l'anàlisi i s'exploraran la incidència dels estudis amb l'ús i vivència del permís de paternitat.

D'altra banda, s'espera que la corresponsabilitat en la criança tingui efectes favorables en l'àmbit familiar. La recerca afirma que la participació primerenca dels pares en la criança fomenta la creació d'un vincle paternofilial que té efectes positius en el desenvolupament infantil i potencia la corresponsabilitat i distribució de les tasques en les parelles i l'enriquiment personal dels pares. Així, aquesta recerca busca explorar quin impacte pot tenir el permís de paternitat en la construcció del vincle paternofilial.

La literatura exposa que les empreses compromeses amb la responsabilitat familiar facilitaran un major ús del permís. En canvi, en sectors professionals notablement competitius on s'espera que l'home prioritzi la feina per sobre de la vida familiar, l'absència del treballador s'entén com una falta de compromís amb la carrera professional. En aquesta línia es pretén indagar sobre la influència i possible pressió laboral en la decisió sobre el permís dels treballadors pertinents a diferents sectors.

Aquesta decisió dels pares entorn l'ús del permís de paternitat inclou un càlcul del cost d'oportunitat que fa referència a les possibles pèrdues o renúncies derivades del fet de deixar temporalment la feina per dedicar-se a la criança. Estudis previs demostren que en situacions d'estabilitat laboral i tenint en compte que a Espanya el permís és remunerat al 100%, el cost d'oportunitat dels pares amb contracte indefinit i un bon sou serà reduït ja que no patiran una disminució d'ingressos ni hauran de preocupar-se per possibles repercussions negatives en la seva carrera professional. Així, es vol analitzar la influència d'un context de seguretat laboral per part del pare en l'ús del permís de paternitat. En aquesta línia, també es creu comptar amb una parella que es trobi en una situació laboral estable i que disposi d'un bon sou pot afavorir que el pare decideixi agafar aquest permís. S'exploraran fins a quin punt la seguretat econòmica en l'àmbit familiar facilita la redistribució de les responsabilitats familiars.

4. Anàlisi

4.1. Descripció dels participants

Entrevistat 1	● Edat: 36 ● Nombre de fills: 2 ● Tipus de permís utilitzat: Els primers 4 mesos de permís. Permís compartit amb la mare. ● Situació laboral: Estable, contracte fix com a professor de batxillerat ● Nivell educatiu: Graduat en Història i màster en Filosofia aplicada als reptes contemporanis
Entrevistat 2	● Edat: 33 ● Nombre de fills: 1 ● Tipus de permís utilitzat: Primeres 6 setmanes obligatòries i compartides amb la mare i 10 setmanes més de permís al cap de 5 mesos sense la mare. ● Situació laboral: Estable, contracte fix i amb antiguitat en una agència productora. ● Nivell educatiu: Graduat en Publicitat
Entrevistat 3	● Edat: 38 ● Nombre de fills: 1 ● Tipus de permís utilitzat: Els primers 4 mesos de permís. El primer de permís total, els altres 3 teletreballant, permís compartit amb la mare. ● Situació laboral: Contractat com a agent immobiliari en una empresa petita. ● Nivell educatiu: Graduat en Economia
Entrevistat 4	● Edat: 31 ● Nombre de fills: 3 ● Tipus de permís utilitzat: Els primers 4 mesos amb el primer fill, i els 4 mesos partits amb els altres. Permís compartit amb la mare. ● Situació laboral: Estable, contracte fix com a comercial en una multinacional. ● Nivell educatiu: Graduat en Enginyeria Nàutica

4.2. Anàlisi per dimensions

4.2.1. Percepció i motius per agafar el permís de paternitat

L'anàlisi de les percepcions i motius dels pares entrevistats respecte al permís de paternitat revela una visió polièdrica, marcada per la interacció entre valors, estructures familiars, condicionants econòmics i expectatives socials.

Una primera línia comuna en les percepcions dels entrevistats és la valoració positiva i desitjada del temps ofert de permís. L'entrevistat 2 el percep com *“una mena de vacances [...] hem pogut disfrutar”* mentre que l'entrevistat 1 el qualifica com *“un luxe”* i manifesta clarament la seva voluntat aprofitar-lo al màxim *“tenia claríssim que volia agafar com més permís possible”*. L'entrevistat 3 també apunta *“vaig poder disfrutar molt dels primers mesos”*. Aquest enfocament mostra una valoració positiva del permís, associada tant a la possibilitat de vincular-se amb el nadó com a un temps d'aturada laboral i inclús com a experiència percebuda com a irrepetible *“potser tenim més crios... però si no, és l'única vegada que ho fas”* (E2).

Aquest relat contrasta amb un discurs més pragmàtic del quart entrevistat que no nega el valor del permís, però el situa més com una etapa funcional per a l'adaptació a la paternitat que no com un període personalment transformador. Aquest entrevistat, catòlic practicant, dóna un valor instrumental al permís, centrant la seva percepció del permís en l'impacte econòmic. Descriu el permís com un recurs valorat principalment per la seva repercussió en els ingressos familiars, especialment pel fet de no pagar IRPF *“això és el que a mi m'empenyia a agafar el permís en la seva totalitat [...] perquè tens un 0% d'IRPF”*. Aquest participant expressa clarament *“preferim diners en lloc de temps de permís de paternitat [...] si m'haguessin (l'empresa) pogut pagar més... no hauria agafat tants dies”* i qüestiona el valor del permís en termes de conciliació real. Acaba afegint *“ojalà adaptessin el permís a una elecció [...] que els pares puguin escollir entre ajuda monetària o temps”*. Aquest discurs mostra com la percepció del permís no és aliena a la situació socioeconòmica i com l'encaix del permís dins l'economia familiar en determina la percepció per part dels pares.

Algunes de les raons d'adopció del permís expressades pels pares reforcen la idea de voler ser-hi present des del principi i participar activament en la criança i les cures. L'entrevistat 2 apunta *“estar el màxim d'hores possibles amb ell. Educant-lo o ajudant-lo a viure”* i l'entrevistat 3 afegeix en la mateixa línia *“sempre ha sigut el nen la meva prioritat”*. En alguns casos també s'hi suma la voluntat de cuidar i donar suport a la mare *“el suport moral de poder estar amb ella i ajudar-la [...] el poder-la cuidar, l'estar amb ella quan està patint”* (E4).

En la primera i tercera entrevista apareix amb força la idea del permís com una eina de reequilibri social i laboral. Un el defensa com a dret social guanyat des del prisma dels homes *“tenim tot el dret del món de tots els pares de disfrutar del naixement del nen”* (E3) i l'altre

el concep com a eina d'equitat *“la funció bàsica és aquest reequilibri”* (E1). Els entrevistats es mostren conscients que l'equiparació de permisos entre mares i pares respon a una voluntat de corregir desigualtats de gènere, especialment pel que fa a les oportunitats laborals, *“que els pares tinguin el mateix temps que la mare és perquè la igualtat professional sigui la mateixa”* (E4). No obstant, alguns es mostren escèptics sobre l'eficàcia real de la mesura *“feta la llei, feta la trampa”* (E1), expressa un dels participants, referint-se al fet que el canvi normatiu no assegura per si sol una transformació en les pràctiques socials ni en la distribució efectiva de les cures. Aquest mateix entrevistat, el que presenta més consciència social i compromís amb la corresponsabilitat, reconeix que el repartiment continua sent *“molt injust... malgrat ser conscients”* i que *“la funció bàsica és aquest reequilibrament [...] però només amb presència no se soluciona”*. Una reflexió que evidencia una tensió entre la igualtat formal de l'equiparació de permisos i la persistència de rols de gènere que travessen l'experiència de la criança.

4.2.2. Distribució del permís: influències laborals i econòmiques

La manera com els pares reparteixen i organitzen el permís de paternitat no depèn únicament de la voluntat individual o de l'acord amb la parella, sinó que està notablement condicionada per les condicions específiques del seu lloc de treball i la cultura organitzacional. Les entrevistes mostren com, malgrat la garantia formal del dret de permís de paternitat, l'aplicació real implica una negociació constant entre les responsabilitats familiars i les pressions laborals.

Els pares amb posició estable, amb un contracte fix, funcionaris o treballadors d'empreses favorables a la conciliació, es mostren més relaxats a l'hora d'agafar-se el permís complet. Apunten *“vaig ser pare amb trenta anys i ja tenia contracte fix, va ser una cosa important”* o *“jo perquè ho tenia assegurat... però si estic amb una feina més precària... torno el primer mes”* (E1), *“quan tens la plaça assegurada és molt fàcil”* (E3). En canvi, per als treballadors autònoms o d'empreses petites dels que depèn gran part del negoci, el permís pot representar un risc directe per a la continuïtat laboral: *“Vaig tenir en compte que si li demanava els quatre mesos em fotia al carrer [...] jo movia l'empresa... si jo no hi era, no tirava”* (E3). Aquestes situacions desencadenen un seguit de negociacions per fer encaixar la voluntat d'agafar el permís amb el compromís laboral amb la part contractant, arribant a solucions com el teletreball parcial, la reducció de jornada o el partiment del permís, potser no per desig

personal sinó com a estratègia de supervivència laboral: *“Jo vaig estar de baixa, però teletreballant quasi tot el dia”* (E3) o *“M’ho vaig partir per no desaparèixer tant temps”* (E4).

Pel que fa a les repercussions en les oportunitats professionals, alguns pares expressen que, tot i exercir el seu dret, han percebut conseqüències laborals negatives, tant en termes de promoció com de reconeixement. El treballador en una multinacional expressa *“Quan estava de permís no em van tenir en compte per una promoció”* (E4). Dos pares es refereixen a la paternitat com a fre en la trajectòria laboral: *“L’empresa em té frenat perquè saben que tinc tres fills i que és possible que pogués tenir-ne més”* (E4), *“és una mica un freno laboral”* (E2). Alguns apunten que això afecta a la decisió del permís *“no vols desaparèixer. Sóc jove, vull créixer a l’empresa [...] Jo tinc ambició laboral, però per mi lo primer és la família. És un dels dilemes que tinc”* (E4). Així, aquest sentiment de penalització indirecta esdevé en alguns casos un dels principals factors que condiciona la decisió de com agafar el permís. D’altra banda, l’entrevistat que exerceix de professor apunta que en el seu cas la decisió no es va veure tan condicionada *“des d’escola es van portar molt bé [...] penso que si des del món de l’educació no s’intenta ser exemplar amb això, ja, apaga i vámonos”*, quelcom que evidencia diferents pressions laborals segons el sector laboral al que es dedica el pare.

Quant a la lògica de la distribució del permís, tres dels quatre pares han agafat el permís a la vegada que la mare *“sempre ho hem fet així, que jo estigués al principi amb la mare”* (E4), *“vam fer-ho tot a la vegada”* (E1). Un dels pares va partir-s’ho amb la mare per tal d’allargar el temps de criança *“Tenim clar que ens ho hem partit per allargar-ho al màxim”* (E2) i alguns han partit o modificat el temps del permís per adaptar-se als tempos laborals *“Jo prefereixo acabar la baixa a principis de setembre [...] perquè és com un pic de feina a setembre bastant important”* (E2), *“vaig renunciar a 3 setmanes de permís, perquè jo havia de tornar a treballar a l’octubre i sent professor, perdre’s el setembre...”* (E4). El model de distribució també es deu a motius econòmics i de conciliació amb la vida familiar *“A l’hora d’agafar permisos i drets d’excedència o reducció de jornada dins de la feina, els agafaria la meua parella [...] no tant per un tema de rols de gènere, tot i que està totalment lligat, sinó també per sou. Jo sóc el sou principal de casa”* (E1). Els pares també han tingut en compte les fonts de cures alternatives a l’hora de distribuir el permís *“el nen amb 4 o 5 mesos anar a l’escola era complicat”* (E3), *“els meus pares treballen, els pares d’ella viuen fora”* (E2), *“els meus pares tenen molts néts [...] no estan per l’ajuda diària”* (E4).

4.2.3. Vincle paternofilial

Un dels temes que emergeix de manera transversal en les entrevistes, malgrat sigui de diferents maneres, és la construcció del vincle paternofilial durant els primers mesos de vida del nadó. Tres dels relats mostren una coincidència clara: el temps compartit entre el pare i la criatura genera una connexió afectiva que, malgrat ser difícilment quantificable és significativa. Aquests pares expressen que el permís els ha permès “ser-hi”, una presència que, per a molts, és una novetat dins del rol tradicionalment assignat als homes. Tal com apunta un dels pares *“el permís ajuda [...] estar tots junts amb tota la família unida fa que el nen relacioni molt bé qui és el pare i qui és la mare”* (E3), posant en relleu la influència directa del temps compartit en la percepció del nadó sobre qui forma part del seu nucli afectiu. Un altre pare descriu aquesta experiència com un procés de reconeixement mutu *“un vincle mínim sí que estableixes inclús... d’ell cap a tu, que ara ja començarà a reconèixer cares no?”* (E2). No obstant, els pares amb més d’un fill també resalten el vincle que aquest temps de permís et permet teixir amb els fills grans *“Podia anar a buscar-los al col·le cada dia [...] sempre és un vincle que t’ajuda”* (E4). D’altra banda, aquest pare també reconeix que el vincle immediat amb un nadó pot ser més simbòlic que real i que aquest temps ajuda sobretot al pare: *“Un nadó jo no crec que s’enteri de res [...] t’ajuda a tu a la consciència que ets pare [...] perquè a mi ja em costava ser conscient de que sóc pare”* (E4), subratllant que el permís reforça l’autopercepció de la paternitat més que la relació bilateral amb el nadó. Una visió individualista que posa el focus en el procés personal d’interioritzar el rol patern més enllà dels efectes col·lectius que pugui tenir.

Hi ha una reflexió profunda per part d’un dels entrevistats sobre els efectes a llarg termini de no ser-hi present els primers mesos. Un dels testimonis destaca *“no crec que els hagués agafat (els rols) de la mateixa manera o amb la mateixa importància, els llegiria (als fills) diferent si no hagués estat present”* (E1), i explica que això s’ha traduït en petites diferències quotidianes, com el nombre de dibuixos que rep del seu fill respecte a la mare (que s’ha agafat un any d’excedència després del permís).

4.2.4. Valor i feminització de les cures

Les entrevistes revelen la tensió complexa entre la voluntat de compartir les cures i el pes històric, estructural i simbòlic que aquestes segueixen tenint sobre les dones. Tot i que els pares entrevistats expressen un compromís actiu amb la criança, les entrevistes permeten

intuir que les cures continuen estant feminitzades, tant en la pràctica quotidiana com en la manera en què s'entén i es valora aquesta tasca.

Malgrat els intents d'igualtat en la pràctica, com el pare de la tercera entrevista que assegura que *“ens hem repartit de manera equitativa”* (E3), apareix una idea recurrentment: l'associació naturalitzada de la mare amb les cures. *“El nadó, realment, qui necessita és la mare [...] És qui li dona el pit, i és qui té un vincle especial”* (E4), o *“la relació materna amb el nen és molt més directa, sobretot quan li dones el pit [...] biològicament ella és la seva mare i el tracte és diferent”* (E3). Aquesta atribució biològica o emocional, tot i que sovint és expressada amb respecte i admiració, reforça la feminització del rol cuidador, fent més difícil que els homes assumeixin les cures com una responsabilitat central i no només com a rol complementari. No obstant, dos pares expliquen que hi hagi tasques que només pot assumir la mare, com la de donar el pit, han trobat maneres de ser-hi: *“El fet de si dones pit, de no tenir-ne, en quin rol et situa, que és evident que hi ha una dependència a la mare, més que evident quan dones pit, però que no t'eximeix d'un altre tipus de responsabilitats [...] sóc jo qui l'agafa, dono la volta al llit [...] Després si necessita aigua o alguna cosa, l'hi vaig a buscar* (E1).

D'altra banda, l'entrevistat amb més consciència social i política reflexiona sobre el valor de les cures *“entenem que la feina de cuidar els fills també és feina”* (E1), i que sovint aquesta feina permet la dels altres *“quan ella es queda a casa i jo vinc a treballar [...], ella està treballant per la meua feina”*. Aquesta reflexió ens remet a la desigualtat que travessa la divisió de rols en l'àmbit social i laboral, replantejant les diferències entre treball remunerat i el treball de cures. Aquest pare també reflexiona sobre la càrrega mental que suposa assumir el treball de cures *“tot i ser-ne conscient [...] hi ha una càrrega mental que recau molt més en ella”*, i això repercuteix en la distribució del poder de decisió i en la planificació de la quotidianitat familiar, *“si ella va més dies a recollir-los a l'escola que jo, no només és el fet d'anar-los a recollir, és el fet de parlar amb la tutora”* (E1), fent referència a que la mare assumirà també el rol de contacte o referent principal de cara a l'escola. Aquesta càrrega invisible sovint es tradueix en una automatització de rols atribuïts a la persona que ha estat més present com a mare/pare *“hi ha tot un seguit de rols que a part de venir mediats per la cultura [...] vénen mediats del fet de la teua pròpia experiència sent-hi, i quan no hi ets no agafes directament aquest rol”* (E1). D'aquesta manera, el temps de permís ofereix la possibilitat de ser-hi present i exercir com a pare, consolidant-se com a referent per a les criatures contribuint a una distribució de tasques però també de la càrrega mental que suposen

les cures. Tal com indiquen alguns pares, el temps de permís els ha permès “*anar al metge, les primeres revisions, cursos del CAP de postpart...*” (E2) o assumir més tasques com anar a buscar els altres fills a l’escola.

5. Discussió de resultats i conclusions

5.1. Impacte del permís en les pràctiques quotidianes de criança

L'anàlisi de les entrevistes posa de manifest que, malgrat els avenços legislatius fruit del permís de paternitat intransferible, la feminització de les cures continua profundament arrelada tant en l'imaginari col·lectiu com en les pràctiques quotidianes. El permís de paternitat ha representat una oportunitat real perquè els homes s'impliquin en la criança des d'un principi, facilitant la seva presència en moments clau i permetent-los assumir responsabilitats pràctiques i emocionals. No obstant, aquesta implicació no sempre es tradueix en una corresponsabilitat plena, ja que sovint queda limitada per discursos essencialistes que associen la figura materna amb les cures de manera naturalitzada i en termes biològics, especialment durant l'etapa immediatament després del part i de lactància.

Les experiències dels pares entrevistats evidencien una tensió entre el desig de participar activament en la criança i l'herència cultural derivada d'ideals tradicionals de feminitat que situa la dona com a pilar de la vida domèstica i emocional, atribuint-li les tasques reproductives. Malgrat promoure patrons de corresponsabilitat, fins i tot en casos en què hi ha una voluntat conscient de repartir les tasques, la càrrega mental i el rol de referent principal sovint continuen recaient en la mare, en gran part degut a la seva major presència inicial i a estructures socials que reforcen aquesta responsabilitat.

Cal destacar també que tal com apunten estudis previs, el nivell educatiu i la ideologia de gènere determinen la distribució, experiència i discurs del permís. El pare amb major nivell educatiu també ha demostrat tenir un discurs més igualitari i modern entorn a les cures, quelcom que ha incidit en el seu ús del permís i la vivència de la paternitat.

D'aquesta manera, tal com indica la literatura, el temps de permís permet als pares assumir algunes de les responsabilitats i tasques de la paternitat i construir-se com a figura paterna i de referència dins el nucli familiar. Tanmateix, aquesta eina pel seu compte és insuficient per assolir una transformació profunda de la distribució de les tasques de cura i la càrrega de la parentalitat. En la línia del que apunta Farré & González (2017), el poder de la intervenció pública és limitada a l'hora de canviar normes culturals. La plena eficiència de mesures com el permís de paternitat intransferible demana un canvi cultural que desnaturalitzi la feminització de les cures i reconegui el valor del treball reproductiu, promovent una implicació masculina no només pràctica sinó també simbòlica i emocional. En aquest sentit,

es compleix el que assenyala Strohmeier (2002), la incidència de normes culturals i l'herència dels rols de gènere tradicionals en el context familiar influencia l'experiència del permís per part dels pares.

5.2. Impacte del permís en la construcció d'un vincle paternofilial

Tal com estudis anteriors apunten, les veus dels pares entrevistats mostren com el permís de paternitat esdevé una eina fonamental per a la construcció del vincle paternofilial ja sigui amb el fill acabat de néixer o els germans grans. Els testimonis indiquen que la presència sostinguda i significativa dels pares durant els primers mesos de vida del nadó afavoreix una relació afectiva primerenca que, malgrat ser subtil o simbòlica en alguns casos, té repercussions importants en les dinàmiques familiars i en la percepció mútua entre pare i fill. Per tres dels pares entrevistats, el permís no representa únicament una qüestió logística o instrumental, sinó una oportunitat per “ser-hi” de manera activa i present, desafiant el model tradicional de paternitat simbòlica.

No obstant, les vivències reflecteixen també una certa variabilitat en l'experiència d'aquest vincle. Mentre alguns pares posen l'accent en la connexió afectiva i de reconeixement mutu amb el nadó, d'altres posen l'èmfasi en el procés d'autoconsciència i en la construcció del seu rol com a pare. Això evidencia que el permís de paternitat no només té implicacions emocionals, sinó que també actua com un catalitzador en la configuració de la identitat paterna, un aspecte poc abordat en els estudis consultats. A més, el permís també contribueix a reforçar vincles amb altres fills i a establir una presència paterna més equitativa en la quotidianitat familiar que reforça el sentiment de responsabilitat i de pertinença del pare dins l'àmbit de cures.

5.3. Influència de la situació laboral del pare en l'ús i distribució del permís

Els testimonis obtinguts confirmen el que ja assenyala la literatura: malgrat el caràcter universal i retribuït del permís de paternitat a Espanya, les entrevistes mostren com la possibilitat de ser-hi present en els primers mesos de criança està estretament condicionada per la realitat laboral dels pares. Així, els discursos dels pares reflexen com el permís de paternitat es viu com simultàniament com una oportunitat i com una tensió. Existeix el càlcul del cost d'oportunitat que indica l'evidència, ja que les entrevistes mostren una reflexió prèvia al permís per part dels pares en referència a possibles pèrdues o renúncies derivades

del fet de deixar temporalment la feina per dedicar-se a la criança. No obstant, en els casos entrevistats, la por de conseqüències laborals s'ha traduït en adaptacions del permís a la feina en termes de distribució i temporalització del permís, en cap cas ha suposat una renúncia a aquest temps.

Els que gaudeixen d'una feina estable, amb suport institucional o cultural envers la conciliació, viuen el permís com un dret exercit amb llibertat. En canvi, per a altres, especialment treballadors autònoms o de sectors amb menor protecció, l'exercici d'aquest dret esdevé un risc o una negociació constant amb les exigències del lloc de treball. Els relats recollits aporten una comprensió rica sobre com el context condiona no només l'ús del permís sinó també la vivència emocional i simbòlica d'aquest. Alguns pares el viuen com una eina per ser-hi presents i adoptar el rol de cuidadors mentre que d'altres la reconeixen com a una eina limitada per pressions externes que poden generar sentiments de frustració o dilemes entre la vocació familiar i l'ambició professional. D'aquesta manera, es conclou que un context de seguretat i estabilitat laboral no només afavoreix l'ús del permís sinó que també millora l'experiència i aprofitament d'aquest temps. No obstant, participar en sectors laborals especialment competitius on la idea d'absentar-se per causa de paternitat s'interpreta com una manca de compromís professional, pot generar en els pares un sentiment de deure amb el lloc de treball que els porti a adaptar l'ús del permís als interessos de la companyia. D'altra banda, aquest estudi contradiu la literatura que apunta que les trajectòries dels treballadors altament qualificats es veuen més afectades en tant que l'absència del treballador suposa una pèrdua significativa de capital humà. L'entrevistat més format ha explicat que va ser promocionat malgrat fer ús complet del permís.

5.4. Incidència de la seguretat econòmica i l'estructura familiar

Els relats analitzats posen de manifest el que ja conclou l'evidència: la seguretat econòmica familiar i la situació laboral de la parella influeixen notablement en la manera com els pares decideixen exercir el permís de paternitat. Tot i que formalment el permís és igualitari i intransferible, en la pràctica, la seva aplicació s'articula a partir de lògiques econòmiques, laborals i logístiques que determinen les possibilitats reals d'exercir-lo.

Els discursos dels participants mostren una clara correlació entre ser el sustentador principal i adaptar el permís. En alguns casos, el fet de tenir un sou més alt o una posició més estable

dins la unitat familiar genera una lògica de distribució en què sovint és la mare qui assumeix el rol de cuidadora principal i el pare exerceix unes cures de caràcter més provisional o subsidiari. Quelcom que evidencia mínimament l'herència del model de cuidador-sustentador. En d'altres casos en què la mare ha tingut un sou més elevat que el pare, ha estat el pare el que ha adaptat el seu permís per afavorir la feina de la seva parella tot i que això no s'ha traduït en assumir el rol de cuidador principal. D'aquesta manera, s'obeeix la lògica econòmica que prioritza la feina del sou principal de la llar en la distribució del permís, però que no incideix directament en la distribució de la càrrega de cures ni en l'assignació de rols.

Finalment, el model de distribució no només es deu a motius econòmics sinó també a la logística de conciliació familiar, quelcom poc comentat en els estudis consultats. L'absència de xarxes familiars de suport o la dificultat per accedir a recursos de cura alternatius apareix també com un factor decisiu en la manera com es gestiona el permís. La impossibilitat de deixar el nadó a l'escola o la manca de disponibilitat d'avis i àvies condiciona tant la durada com el moment en què es fa efectiu el permís patern, afegint una capa de complexitat a la presa de decisions. D'aquesta manera, aquest estudi aporta indicis rellevants sobre com les estructures laborals i familiars modulen no només l'ús del permís, sinó el grau de corresponsabilitat real que es pot assumir en el context de la criança.

Malgrat els evidents avenços, la redistribució efectiva de les responsabilitats domèstiques i parentals continua sent un ideal subjecte a condicions estructurals més que una pràctica igualitària plenament consolidada.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES:

- Akgunduz, Y. E., & Plantenga, J. (2012). Labour market effects of parental leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 37(4), 845-862. <https://doi.org/10.1093/cje/bes052>
- Albrecht, J. W., Edin, P., Sundstrom, M., & Vroman, S. B. (1999). Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data. *The Journal of Human Resources*, 34(2), 294. <https://doi.org/10.2307/146347>
- Borg, A., Work-life Balance: Public hearing: Work-life balance for parents and carers, presentation at the European Parliament, Brussels, 21 February 2018.
- Castro-García, C., & Pazos-Moran, M. (2016). Parental leave policy and gender equality in Europe. *Feminist Economics*, 22(3), 51–73. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>
- Daly, M. (2013). Parenting support policies in Europe. *Families, Relationships and Societies*, 2(2), 159-174. <https://doi.org/10.1332/204674313x666886>
- De la Porte, C., Im, Z. J., Pircher, B., & Szelewa, D. (2023b). The EU's work-life balance directive: Institutional change of father-specific leave across member states. *Social Policy and Administration*, 57(4), 549-563. <https://doi.org/10.1111/spol.12920>
- Duvander, A., Ferrarini, T., & Thalberg, S. (2005b). Swedish parental leave and gender equality - Achievements and reform challenges in a European perspective. *Arbetsrapport*. https://ideas.repec.org/p/hhs/ifswps/2005_011.html
- Duvander, A., & Cedstrand, S. (2022). Gender Equal Parental Leave Use in Sweden. En *Oxford University Press eBooks*(pp. 263-283). <https://doi.org/10.1093/oso/9780192856296.003.0013>
- Ekberg, J., Eriksson, R., & Friebe, G. (2005). Parental leave - A policy evaluation of the Swedish «Daddy-Month» reform. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.728444>
- Escobedo, A., & Wall, K. (2015). Leave policies in Southern Europe: Continuities and changes (Portugal, Spain, Italy and Greece). *Community, Work & Family*, 18(2), 218–235. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>
- Escot, L., Fernández Cornejo, J., Albert, R., Brita-Paja, J., Cáceres, J., Castellanos Serrano, C., Guevara, G., Río, M., Romo, D., Olmedo, E., Ortega, E., Vadillo, M., Poza, C., Del Pozo-García, E., & Hernanz, M. (2013). Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños? *Instituto de la Mujer*.
- Eurofound. (2015). Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union. Publications Office of the European Union.
- Eydal, G., & Rostgaard, T. (2023). Childcare by Fathers in the Context of Active Father-Oriented Policies. In M. Daly, B. Pfau-Effinger, N. Gilbert, & D. Besharov (Eds.), *The International Handbook of Family Policy: A Life-Course Perspective*. Oxford University Press.
- Farré, L., & Gonzalez, L. (2017). The effects of paternity leave on fertility and labor market outcomes. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2998974>
- Ferrarini, T. (2003). *Parental leave institutions in eighteen post-war welfare states* (Doctoral dissertation). Department of Sociology, Stockholm University.

- Fernández-Cornejo, J. A., Escot, L., Del-Pozo, E., & 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. <https://doi.org/10.3138/jcfs.47.2.169>
- Flaquer, L., & Escobedo, A. (2020). Las licencias parentales y la política social a la paternidad en España. In L. Flaquer, T. Cano, & M. Barbeta (Eds.), *La paternidad en España: La implicación paterna en el cuidado de los hijos* (pp. 161–190). CSIC.
- Lapuerta, I., Baizán, P., y González, M. J. (2011): "Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain", *Population Research and Policy Review*, 30(2), 185-210.
- Malmi, P. (2009): Discrimination against Men: Appearance and Causes in the Context of a Western Welfare State, *Lapland University Press*, Rovaniemi.
- Månsdotter, A.; Lindholm, L.; y Winkvist, A. (2007). Paternity leave in Sweden - Costs, savings and health gains. *Health Policy*, 82, 102-115.
- Meil, G., Romero-Balsas, P. & Rogero-García, J. (2017). Fathers on Leave Alone in Spain: 'Hey, I Want to Be Able to Do It Like That, Too'. In M. O'Brien & K. Wall (Eds.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality* (pp. 107-124). Springer Open.
- Meil, G., Wall, K., Atalaia, S., & Escobedo, A. (2022). Trends towards de-gendering leave use in Spain and Portugal. En *Edward Elgar Publishing eBooks* (pp. 218-230). <https://doi.org/10.4337/9781800372214.00027>
- Meil, G., Escobedo, A., & Lapuerta, I. (2024). Spain country note. En Dobrotic, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. i Valentova, M. (Eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2024*.
- Nepomnyaschy, L. & Waldfogel, J. (2007). Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children. *Community, Work & Family*, Vol 10, No 4, pp. 427-453.
- Norman, H., Elliot, M. & Fagan, C. (2014). Which Fathers are the Most Involved in Taking Care of their Toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement. *Community, Work & Family*, Vol 17, No 2, pp. 163-180.
- O'Brien, M. & Wall, K. (eds.). (2017). Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality. Fathers on leave alone, *Springer Open*
- OJEU. (2019). Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. *Official Journal of European Union*, 188(79), 79–93.
- Reich, N. (2010): "Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany", *Institute of International Economics*, HWWI, Hamburg.
- Romero-Balsas, P. (2015). Consequences paternity leave on allocation of childcare and domestic tasks. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149(1), 87–108. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.149.87>
- Schulze, E. & Gergoric, M. (2015) Maternity, Paternity and Parental Leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union, European Parliament, Brussels.
- Smeaton, D. (2006): "Dads and their babies: a household analysis", *Equal Opportunities Commission Working Paper Series*, No. 44, Equal Opportunities Commission, Manchester.

- Stafford, F. P., & Sundström, M. (1996). Time Out for Childcare: Signalling and earnings rebound effects for men and women. *Labour*, 10(3), 609–629. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.1996.tb00102.x>
- Strohmeier, K.P. (2002) ‘Family Policy –How Does it Work?’, in F.X. Kaufmann, A. Kuijsten, H.-J. Schulze, et al. (eds) *Family Life and Family Policy in Europe*, pp. 321–62 New York: Oxford University Press.
- Sundström, M., & Duvander, A. E. (2002). Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden. *European Sociological Review*, 18(4), 433–447. <https://doi.org/10.1093/esr/18.4.433>
- Van Belle, J. (2016). *Paternity and parental leave policies across the European Union*. RAND Corporation.
- Whitehouse, G.; Diamond, C.; y Baird, M. (2007): “Fathers’ Use of Leave in Australia”, *Community, Work and Family*, 10, 387-407.