



**Del permiso de paternidad al permiso por nacimiento:
evolución normativa y obstáculos hacia la
corresponsabilidad efectiva**

Autora: Sheila García García

Tutora: Elisabet Velo Fabregat

Trabajo de final de Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona.

13/05/2026

Agradecimientos

Agradezco especialmente a mi pareja por acompañarme durante esta etapa tan importante de mi vida; en estos cuatro años has sido la persona que más fe ha tenido en mí y la que mejor ha sabido comprenderme. Siempre te voy a estar agradecida.

Estoy muy agradecida también con mis suegros y mi cuñada por estar continuamente pendientes de mí y brindarme ayuda siempre que las cosas se han puesto difíciles; habéis sido un pilar fundamental en este camino.

Gracias también a toda mi familia y amigas por estar ahí siempre que lo he necesitado, permaneciendo a mi lado tanto en los buenos momentos como en los malos.

Por último, agradezco a todas las personas que se han involucrado y participado en este trabajo; significa mucho para mí poder dar visibilidad a los cuidados de los menores y mostrar las desigualdades de género que todavía persisten en nuestra sociedad.

RESUMEN:

El presente trabajo se centra en analizar la evolución del permiso de paternidad en España, hasta el actual permiso por nacimiento y cuidado del menor. Actualmente, estos avances normativos han favorecido la igualdad de género, ya que la configuración del permiso, en términos formales, es igual para ambos progenitores. Sin embargo, la participación masculina en el ámbito familiar y de los cuidados sigue situándose muy por debajo de la femenina, generando y perpetuando desigualdades en el ámbito laboral.

Por ello, se estudian los roles y estereotipos que, históricamente, han condicionado a los hombres a no asumir las responsabilidades del ámbito privado, así como el impacto de las nuevas masculinidades en la transformación de la figura paterna hacia una más activa. Además, se examinan qué herramientas y políticas dispone actualmente España para fomentar una igualdad efectiva en este ámbito. Por último, se reflexiona sobre las limitaciones y obstáculos que aún deben superarse para poder alcanzar una corresponsabilidad plena.

Palabras clave: avances normativos, permiso por nacimiento y cuidado del menor, igualdad efectiva, corresponsabilidad.

RESUM:

El present treball se centra a analitzar l'evolució del permís de paternitat a España, fins a l'actual permís per naixement i cura del menor. Actualment, aquests avanços normatius han afavorit la igualtat de gènere, ja que la configuració del permís, en termes formals, és igual per a tots dos progenitors. No obstant això, la participació masculina en l'àmbit familiar i de les cures continua situant-se molt per sota de la femenina, generant i perpetuant desigualtats en l'àmbit laboral.

Per això, s'estudien els rols i estereotips que, històricament, han condicionat als homes a no assumir les responsabilitats de l'àmbit privat, així com l'impacte de les noves masculinitats en la transformació de la figura paterna cap a una més activa. A més, s'examinen quines eines i polítiques disposa actualment Espanya per a fomentar una igualtat efectiva en aquest àmbit. Finalment, es reflexiona sobre les limitacions i obstacles que encara han de superar-se per a poder aconseguir una corresponsabilitat plena.

Paraules clau: avanços normatius, permís per naixement i cura del menor, igualtat efectiva, corresponsabilitat.

ÍNDICE

1. Introducción.....	1
1.1 Justificación del tema.....	1
1.2 Objetivos del trabajo	1
1.3 Pregunta inicial e hipótesis planteadas	2
1.3.1 Metodología	2
2. Marco teórico y conceptual	3
2.1 Igualdad formal y material.....	3
2.2 Roles y estereotipos de género	4
2.3 Nuevas masculinidades	6
2.4 Diversidad en los modelos familiares.....	7
2.5 Conciliación y corresponsabilidad	8
2.6 Responsabilidad social corporativa y plan de igualdad.....	9
3. Marco normativo: análisis y evolución del permiso por nacimiento en España	13
3.1 Antecedentes del permiso por nacimiento durante la época franquista y en la transición democrática	13
3.2 Reconocimiento del permiso de paternidad y su progresiva ampliación.....	16
3.3 Creación del permiso por nacimiento y cuidado del menor.....	17
3.4 Análisis del marco normativo y las políticas públicas actuales.....	18
4. Evolución jurisprudencial en materia de permisos por nacimiento y derechos de conciliación.....	21
5. Límites del modelo de corresponsabilidad	24
6. Estudio empírico.....	27
6.1 Datos estadísticos del permiso por nacimiento desagregados por sexo y evolución temporal.....	27
6.2 Uso del permiso por nacimiento en función del tipo de contrato de trabajo y las condiciones laborales del padre.....	29
6.3 Tasa de inactividad por motivo de cuidados familiares desagregada por sexos	31
6.4 Uso de otros derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	32
6.5 Investigación propia: encuestas y entrevistas.....	34
6.5.1 Encuesta.....	34
6.5.2 Entrevistas	39
7. Conclusiones.....	48
8. Bibliografía	51
ANEXOS	59

Anexo 1. Encuesta.....	59
Anexo 2. Entrevista 1	65
Anexo 3. Entrevista 2	70
Anexo 4. Entrevista 3	73

1. Introducción

1.1 Justificación del tema

La corresponsabilidad y los cambios normativos que ha experimentado el permiso de paternidad constituyen una cuestión relevante tanto en el ámbito laboral, como en los ámbitos social y cultural de la sociedad española. En la mayoría de los casos, el enfoque de la conciliación y los cuidados se limita a la maternidad, por lo que se adopta una perspectiva centrada en la paternidad. Por ello, resulta necesario estudiar cómo, desde la época franquista hasta la actualidad, la figura del hombre ha ido transformándose ante los cambios sociales, culturales y normativos. Debido a que, estos hechos han favorecido que el género masculino asuma un papel cada vez más activo en el ámbito familiar y de los cuidados. Sin embargo, aunque la normativa haya equiparado los permisos para cuidar a los menores, siguen persistiendo desigualdades estructurales en la implicación de los hombres en el ámbito familiar. Por esta razón, el análisis de esta situación permite comprender mejor las dificultades que aún existen para alcanzar una igualdad efectiva en términos de corresponsabilidad.

1.2 Objetivos del trabajo

Con este estudio se persiguen los siguientes objetivos:

- Representar los roles y estereotipos de género que han marcado tradicionalmente a los hombres y mujeres.
- Analizar la evolución normativa del permiso de nacimiento y su impacto positivo en la participación del hombre en los cuidados del menor.
- Evaluar la situación actual mediante datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INE), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto de las Mujeres (IM).
- Examinar las herramientas y políticas que tenemos disponibles en España para fomentar la corresponsabilidad.

- Detectar los obstáculos y dificultades para poder llegar a una corresponsabilidad plena.
- Realizar un análisis comparativo de los datos recopilados a través de encuestas y entrevistas.

1.3 Pregunta inicial e hipótesis planteadas

La pregunta inicial del estudio es la siguiente: ¿Por qué no se ha alcanzado la corresponsabilidad plena en España, a pesar de que hombres y mujeres tienen reconocidos legalmente los mismos derechos y permisos para el cuidado del menor?

En correlación con la pregunta inicial, se plantean dos hipótesis que serán validadas a lo largo de la investigación, que son las siguientes:

- a) Un obstáculo clave para la plena corresponsabilidad familiar en España son los factores sociales y culturales que inciden en la cultura empresarial en materia de conciliación.
- b) El uso de los permisos para el cuidado familiar está condicionado por factores económicos y laborales que contribuyen a que los hombres prioricen el trabajo productivo que el de los cuidados.

1.3.1 Metodología

La metodología del presente trabajo consistirá, por un lado, en la recogida de información de estudios, literatura académica relevante y normativa para poder desarrollar el marco teórico y el análisis normativo. Por otro lado, se utilizarán técnicas tanto cualitativas como cuantitativas, tales como una encuesta y tres entrevistas, que se integraran en el apartado de investigación.

De esta manera, el estudio se estructura en dos partes diferenciadas: una primera centrada en el análisis teórico y normativo y, una segunda, enfocada en datos estadísticos actuales, junto con el análisis de los resultados obtenidos en la investigación.

2. Marco teórico y conceptual

2.1 Igualdad formal y material

Durante muchos años, los hombres y las mujeres han sido tratados de manera desigual, por esta razón, es fundamental que se precisen los diferentes significados del concepto de igualdad. En La obra *Igualdad y libertad* de Norberto Bobbio¹ se detallan tres niveles, el primero es el nivel básico en el que todas las personas están sujetas a derecho formando parte del ordenamiento jurídico. El segundo es el nivel intermedio en el que la ley se aplica de manera igual para todos y todas. Y, por último, el nivel máximo en el que las personas disfrutan sus derechos de manera efectiva. De estos niveles, se puede observar que los dos primeros configuran una igualdad formal porque, basándose en la teoría, las personas deberían ser tratadas por igual. En cambio, el tercero muestra una igualdad material, en la que se tiene en cuenta si la teoría se está aplicando en la práctica real.

Según Bobbio (1993), la igualdad material o sustancial es un elemento fundamental en un Estado democrático social, que es el que tiene actualmente España. Por eso, en la Constitución española de 1978² se encuentran dos preceptos que tienen en cuenta dos tipos de igualdad. Por un lado, el artículo 14 manifiesta el derecho a la igualdad formal ante la ley para todos los españoles, sin que exista causa de discriminación. Por otro lado, el artículo 9.2 establece el derecho a que todas las personas tengan una igualdad real y efectiva, en el que además se legitima que los poderes públicos realicen acciones positivas para conseguirlo. Por lo tanto, en el marco Español, se tienen en cuenta ambas igualdades (Sierra Hernáiz, 2018). Aunque, como señala Bobbio (1993), para conseguir la material, normalmente, se requiere la aplicación de acciones positivas para situar en condiciones de igualdad a aquellos colectivos que parten de una posición social desfavorable, como es el caso de las mujeres en el ámbito laboral.

¹ Bobbio, N., Peces-Barba, G., & Universidad Autónoma de Barcelona. Instituto de Ciencias de la Educación. (1993). *Igualdad y libertad*. Paidós.

² Constitución Española, aprobada por referéndum el 6 de diciembre de 1978, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

El actual permiso por nacimiento y cuidado del menor, como se analizará más adelante, constituye una igualdad formal para ambos géneros, pero no una igualdad efectiva. De ahí, la necesidad de que los diferentes agentes sociales tengan la obligación de implementar medidas justas, para asegurar una igualdad sustantiva en el uso de los permisos de conciliación, pues la normativa en sí misma no lo garantiza (Sierra Hernáiz, 2018).

2.2 Roles y estereotipos de género

Los estereotipos de género son una construcción social que se forma a partir de las creencias y expectativas que tiene un grupo sobre cómo deben actuar y ser las personas según su género (Castillo-Mayén & Montes-Berges, 2014). Como señala Bourdieu (2000), durante siglos, la sociedad se ha estructurado de manera androcéntrica, en la que lo masculino se ha tratado como aquello universal y principal, tratando a lo femenino como aquello secundario. Por ello, como indica Montesinos (2004), el género masculino se ha percibido como independiente, autoritario, proveedor de la familia, fuerte, entre otros. Y, el género femenino como débil, dependiente, cariñoso y reproductivo. Esta diferenciación de lo que representaba cada sexo impuso que hombres y mujeres asumieran distintos roles dentro de la sociedad.

La religión ha tenido un papel fundamental para legitimar que esta división sexual formaba parte de un orden natural y divino, para que así las personas no lo cuestionaran (Bourdieu, 2000; Nuño Gómez, 2024). Un ejemplo de ello fue durante la época franquista, que la religión fue un elemento central en la sociedad, en el que la iglesia católica imponía lo que se consideraba un “buen hombre” y una “buena mujer”. Del mismo modo, a lo largo del tiempo, se han manifestado varias teorías, entre ellas la teoría de la complementariedad³, que justifican que la división sexual es necesaria, cuando, en realidad, ha sido una

³ La teoría de la complementariedad es una explicación funcionalista que sostiene que hombres y mujeres realizan tareas distintas que se complementan, y que estas divisiones se consideran necesarias para mantener el orden social. Esta perspectiva ha sido criticada por diversos autores, como Bourdieu (2000), quienes defienden que los roles de género son construcciones sociales que reproducen desigualdades.

forma de mantener la dominación simbólica de los hombres sobre las mujeres (Bourdieu, 2000).

Por otro lado, el modelo económico de la sociedad, como el industrial o el capitalista, se ha beneficiado durante muchos años de la división sexual del trabajo, incentivando la separación entre trabajo productivo y reproductivo (Federici, 2018). Para poder establecer este tipo de configuraciones, el sistema se apoyó en modelos culturales como el del “ángel del hogar”, analizado por Cantero Rosales (2007), que consistía en tratar a la mujer como un sujeto esencialmente doméstico, abnegado y orientado al cuidado. Así como, en el modelo de “male breadwinner” que se basaba en proporcionar un “salario familiar” para el género masculino, con el objetivo de que el hombre pudiera sostener el hogar y, así relegar a la mujer al ámbito privado. En conjunto, estos modelos provocaban una gran dependencia económica para las mujeres, la cual reforzaba la jerarquía sexual y los roles de género (Castro García, 2017).

Actualmente, como indica Federici (2018), aunque las mujeres participen en el ámbito laboral, son ellas las que continúan asumiendo en mayor medida las tareas domésticas y de los cuidados, generando situaciones de doble presencia. Además, los trabajos con mayor presencia femenina son aquellos que están relacionados con los cuidados, que, paradójicamente, son los que tienen un menor reconocimiento social y peores condiciones laborales⁴ (Federici, 2018). Por lo tanto, aunque se hayan experimentado cambios en los roles de género porque las mujeres ya asumen tareas tradicionalmente masculinizadas, los hombres siguen concentrándose principalmente en el trabajo productivo (Castillo-Mayén & Montes-Berges, 2014).

En este sentido, Nuño Gómez (2024) presenta la genealogía femenina como un mecanismo efectivo para dar visibilidad a las aportaciones de las mujeres, con el objetivo de mostrar que la jerarquía y la división sexual se han formado por creencias sociales y no de manera natural. Asimismo, la autora también menciona que la educación en igualdad de género es una herramienta significativa para combatir los roles y estereotipos de género. Además de ser un

⁴ Se produce una segregación horizontal, en la que las mujeres tienen mayor presencia en trabajos relacionados con los cuidados y los hombres en trabajos como la construcción.

mecanismo que puede favorecer la transformación de la identidad masculina a una más corresponsable.

2.3 Nuevas masculinidades

Según Montesinos (2004), la masculinidad es una construcción que se da a lo largo de las diferentes etapas de la vida y está condicionada por diversos factores sociales y culturales. El autor señala que en la infancia se aprende el modelo de comportamiento masculino, en la adolescencia se actúa y se comparte el modelo de género interiorizado y, finalmente, cuando se es padre, se transmite ese modelo a la siguiente generación. Por lo tanto, el proceso de elaboración de esta vendrá determinado, en gran parte, por los roles y estereotipos de género que formen parte de una sociedad, provocando que socialmente haya un tipo de masculinidad predominante.

Tradicionalmente, la masculinidad hegemónica⁵ es la que ha vinculado al hombre como proveedor económico y figura autoritaria, que participa en la esfera pública (Flecha, Puigvert & Ríos, 2013). Además, este tipo de masculinidad no permite que los hombres expresen su parte emocional, porque es algo que se ha considerado propiamente femenino, provocando que el rol de padre sea frío, distante y autoritario. En consecuencia, este modelo contribuye a la reproducción de estereotipos de género y a las exclusiones de otras masculinidades; como la de los hombres homosexuales, transgénero o económicamente desfavorecidos (Bourdieu, 2000; Ramírez Rodríguez, 2008; Flecha, Puigvert & Ríos, 2013). Este hecho, como indica Bourdieu (2000) provoca que los hombres se encuentren simultáneamente privilegiados y limitados por la presión de cumplir con las normas sociales establecidas.

No obstante, a finales del siglo XIX y el siglo XX, aparece la llamada “crisis de la masculinidad”, causada principalmente por la incorporación de la mujer en el mercado laboral (Montesinos, 2004; Ramírez Rodríguez, 2008). Esta situación provocó que el género masculino se replanteará lo que era ser un hombre, ya

⁵ El concepto de “masculinidad hegemónica” se atribuye a Connell (1995). En este trabajo se utiliza el término recogido por autores como Ramírez Rodríguez (2008) y Flecha, Puigvert y Ríos (2013), sin haber consultado directamente la obra original de Connell.

que las mujeres empezaban a ejercer roles propiamente suyos. En muchos casos, esto significó una mayor predisposición por parte de ellos a ejercer roles considerados hasta ahora como femeninos, como el de ejercer una paternidad más activa, dejando atrás la frialdad y la ausencia (Ramírez Rodríguez, 2008). Gracias a estos cambios sociales, empiezan a surgir otro tipo de masculinidades que incorporan atributos que habían sido tradicionalmente feminizados, provocando que diferentes tipos de masculinidades coexistan (Montesinos, 2004).

Según Flecha, Puigvert y Ríos (2013), se distinguen tres formas de masculinidad: la tradicional dominante, la dominante oprimida y las nuevas masculinidades alternativas. Mientras las dos primeras reproducen relaciones de desigualdad y dominación, ya sea de manera activa o pasiva, las nuevas masculinidades alternativas son capaces de propiciar una transformación en la identidad masculina que permite que se produzca una mayor igualdad de género y una reducción de la violencia hacia las mujeres (Flecha, Puigvert & Ríos, 2013; Ramírez Rodríguez, 2008). Por ello, es necesario que las sociedades actuales promuevan espacios dirigidos a los hombres, que permitan que el género masculino sea consciente de la necesidad de un cambio social y cultural (Montesinos, 2004). Por ejemplo, la iniciativa “*Paternidad corresponsables*”⁶, de la Vall d’Albaida, ofrece talleres gratuitos de sensibilización sobre la importancia de la distribución igualitaria en el ámbito de la crianza.

2.4 Diversidad en los modelos familiares

El modelo familiar tradicional es aquel que está formado por el vínculo matrimonial entre un hombre y una mujer, compuesto de varios hijos/as. Históricamente, ha constituido el referente dominante de organización social, reforzando la división sexual del trabajo y provocando la exclusión de otras formas de relación, como las parejas del mismo sexo (Bourdieu, 2000; Castro García, 2017). Por diversos cambios sociales, como la independencia

⁶ Ontinyent, I. R. (2025, 11 de septiembre). *La Vall d’Albaida impulsa el taller “Paternidades Corresponsables” para fomentar una crianza más equilibrada*. Cadena SER. <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/09/11/la-vall-dalbaida-impulsa-el-taller-paternidades-corresponsables-para-fomentar-una-crianza-mas-equilibrada-radio-ontinyent/>

económica de la mujer, la aceptación de los divorcios, la aceptación del matrimonio homosexual, las custodias compartidas, entre otros, surgen una diversidad de estructuras familiares reconocidas socialmente. No obstante, el modelo tradicional no solo ha seguido siendo el principal a nivel social y cultural, sino también en el ámbito normativo, donde ha predominado un lenguaje sexista orientado a este modelo. En sentencias recientes, como la STC 140/2024, se observa este hecho, en el que la normativa no contemplaba la ampliación del PNCM para las familias monoparentales, generando una desigualdad ante las familias biparentales.

Actualmente, coexiste una gran diversidad de estructuras familiares condicionadas por factores económicos, sociales y culturales. Las familias monoparentales, ya mencionadas, en las que únicamente convive un progenitor, normalmente la madre, que asume la responsabilidad total. Las familias homoparentales, formadas por dos progenitores del mismo sexo sin o con hijos/as mediante la adopción, por ejemplo. Asimismo, se pueden observar modelos familiares compuestos por hijos e hijas de relaciones anteriores de uno o de los dos progenitores, que estos forman así un nuevo núcleo familiar. Por último, también existen modelos familiares sin menores, porque así lo han decidido las parejas.

En definitiva, aunque cada uno de estos modelos se podrían analizar de manera individual y en profundidad, el presente análisis se centra en el modelo de familia tradicional, por ser el más propenso a generar desigualdades de género en términos de corresponsabilidad.

2.5 Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación surge como una necesidad social de compatibilizar el trabajo con la vida personal y familiar, especialmente a raíz de la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral. Su finalidad principal es permitir que las personas trabajadoras desarrollen su actividad laboral sin renunciar a las responsabilidades familiares. Las políticas públicas y las leyes tradicionalmente han configurado las medidas de conciliación como un derecho individual que, de manera neutral, se dirige a ambos géneros, lo que supone que la normativa no

implementa incentivos para que el género masculino participe. (Rodríguez Rodríguez & Martínez Yáñez, 2021; Castro García, 2017)

, 2017). Es decir, realmente no se tiene en cuenta la desigualdad de género en materias de conciliación, en el que las mujeres son las que continúan sacrificando su trayectoria profesional (Bourdieu, 2000).

En el caso español, el término de conciliación apareció para adecuarse a las directivas de la Unión Europea y desarrollar medidas correctoras. No obstante, como señala Castro García (2017), la implementación de estas políticas no supuso una transformación sustancial en la práctica, ya que la cultura social continuaba atribuyendo los cuidados principalmente a las mujeres. Pese a ello, la directiva 2019/1158⁷ de la UE introdujo un cambio en el enfoque teórico de la normativa, pues se añadió el concepto de corresponsabilidad.

De ese modo, ya no solo se pretendía equilibrar la vida laboral y personal, sino también promover que los hombres asumieran de manera equitativa las responsabilidades del hogar y del cuidado familiar (Castro García, 2017). Por lo tanto, mientras que la conciliación se centra únicamente en posibilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar sin tener en cuenta la desigualdad, la corresponsabilidad fomenta el reparto igualitario de las responsabilidades de cuidado, constituyendo un elemento clave para avanzar hacia una igualdad real y efectiva (Rodríguez Rodríguez & Martínez Yáñez, 2021).

2.6 Responsabilidad social corporativa y plan de igualdad

La actividad de una organización puede generar efectos positivos, como favorecer la participación de los hombres en el ámbito de los cuidados, o, por el contrario, efectos negativos, como fomentar barreras en el acceso a mujeres en puestos directivos, por ejemplo. Por este motivo, la responsabilidad social corporativa surge como un mecanismo para gestionar o compensar estos impactos negativos en la sociedad. Como se ha tratado anteriormente, el ámbito laboral fue, durante muchos años, un espacio reservado para los hombres.

⁷ 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, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Además, las primeras políticas de conciliación iban dirigidas principalmente hacia las mujeres, ocasionando prejuicios a la hora de su contratación porque eran vistas como un gasto adicional (Castro García, 2017; González González, 2021). Por estos motivos, como bien indica González González (2021), las prácticas empresariales suponen una herramienta esencial para superar esas desigualdades y conseguir una sociedad más justa.

En este sentido, las acciones y medidas que se implementan en la RSC tienen carácter voluntario y van más allá de las obligaciones legales. Por lo tanto, lo más adecuado es que las empresas cumplan con la normativa vigente y que, a partir de ahí, desarrollen mejoras dentro de su modelo de gestión (García García, 2023). Según la legislación vigente⁸ las empresas formadas por cincuenta o más trabajadores están obligadas a desarrollar y aplicar un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos planes deben elaborarse conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, lo que sitúa a la acción sindical como un actor relevante en su diseño, seguimiento y cumplimiento⁹. Por lo tanto, las empresas que estén obligadas a realizarlo deberán tener, al menos, el contenido mínimo exigido e integrarlo en su RSC.

Cabe destacar que la conciliación y la corresponsabilidad forman parte de los objetivos del plan, ya que una mayor corresponsabilidad contribuye a mejorar la igualdad de oportunidades profesionales para las mujeres. Además, esta normativa se complementa con la obligación de implantar medidas específicas en materia de igualdad retributiva, como el registro salarial, que deben tener todas las empresas, y la auditoría retributiva, exigida a aquellas que están obligadas a contar con un plan de igualdad¹⁰. Así como, la integración de mejoras en materia de derechos de conciliación como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y/o incentivos para que los hombres soliciten los permisos de cuidados, entre otros. Es más, el artículo 50 regula el distintivo de igualdad como una medida de

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁹ De conformidad con los artículos 45 a 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y los artículos 5, 6 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regulan la obligación de elaboración de planes de igualdad, su contenido mínimo y el procedimiento de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

¹⁰ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que desarrolla y modifica la citada ley; y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

carácter incentivador, orientada a reconocer a aquellas organizaciones que aplicasen políticas de igualdad, con la finalidad de fomentar la implicación de las organizaciones.

Sin embargo, González González (2021) expone que hay empresas en la que su preocupación principal es la imagen que proyectan de cara a la sociedad, por lo que muchas de ellas integran acciones formales de igualdad en su plan estratégico, únicamente, con el objetivo de que su marca y beneficios no se vean afectados. Por lo que, esto provoca que las acciones tengan más impacto a nivel de hacer un buen márketing, que para lograr una mayor corresponsabilidad laboral, por ejemplo. Esto supone una limitación en la actuación y efecto de las prácticas empresariales, porque puede comportar que muchas de estas se queden en un plano teórico, sin gran efectividad.

Asimismo, cabe destacar que sigue existiendo una menor presencia femenina en los puestos de mando y dirección de las organizaciones, lo que implica que el desarrollo y la gestión de la RSC se realice desde una perspectiva predominantemente masculina. Actualmente, esta segregación vertical se puede observar en la siguiente tabla extraída del INE, en la que se aprecia la representación femenina en puestos directivos en 2024:

Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral	Hombres	Mujeres
	2024	2024
Empleado (con jefes y sin subordinados)	65,8%	75,9%
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	7,5%	5,5%
Mando intermedio	7,0%	5,7%
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	7,8%	4,6%
Director de empresa grande o media	0,8%	0,3%
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	10,8%	7,6%
No sabe	0,4%	0,4%
Total	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2024.

Los datos muestran que, en los puestos de mayor responsabilidad y poder de decisión, siguen habiendo diferencias notables entre hombres y mujeres. Los

hombres están más representados en todas las categorías directivas, como el 7,8% de los hombres que son directores de pequeñas empresas, departamento o sucursal, frente al 4,6% de las mujeres. En el caso de los directores de empresa grande o media, los porcentajes para ambos son muy reducidos, pero también son superiores en hombres (0,8%) que en mujeres (0,3). Esto refleja una clara infrarrepresentación femenina en los niveles más altos de la jerarquía laboral.

De la misma manera, se constata que, actualmente, sigue persistiendo una segregación horizontal en el mercado de trabajo. A continuación, se presenta la distribución de la ocupación por ramas de actividad y sexo en 2024:

Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral.	Hombres	Mujeres
Empleo	2024	2024
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,7%	2,0%
B Industrias extractivas	0,2%	0,1%
C Industria manufacturera	16,1%	7,3%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6%	0,3%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,0%	0,3%
F Construcción	11,5%	1,3%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	13,7%	15,3%
H Transporte y almacenamiento	8,1%	2,7%
I Hostelería	7,2%	10,1%
J Información y comunicaciones	5,0%	2,5%
K Actividades financieras y de seguros	1,8%	2,4%
L Actividades inmobiliarias	0,7%	0,8%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,5%	6,0%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,4%	6,1%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,8%	6,3%
P Educación	4,2%	10,4%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,2%	15,6%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,2%	1,8%
S Otros servicios	1,4%	3,4%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6%	5,1%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2024.

Los datos reflejan que en el caso de los hombres hay una mayor concentración en sectores tradicionalmente masculinizados como la industria manufacturera, la construcción o el transporte y almacenamiento. Por el contrario, las mujeres

presentan una mayor presencia en sectores vinculados a los cuidados y los servicios, como la sanidad, la educación o la hostelería. Esto evidencia que las dinámicas de división sexual persisten en el mercado de trabajo, en la que la distribución ocupacional continúa condicionada por estereotipos y roles de género previamente analizados.

3. Marco normativo: análisis y evolución del permiso por nacimiento en España

3.1 Antecedentes del permiso por nacimiento durante la época franquista y en la transición democrática

Durante la época franquista se regían principalmente por el *Fuero del Trabajo*, aprobado el 9 de marzo de 1938¹¹, en la que se anunciaban todos los aspectos de las relaciones laborales, que se concretaban con las reglamentaciones nacionales de trabajo¹² que se aprobaban por cada rama de producción. En esta normativa no se contemplaban permisos relacionados con la maternidad y, en ningún caso, con la paternidad. La ideología del régimen se basaba en priorizar que las mujeres casadas se dedicaran al hogar y se apartaran del trabajo. Así mismo se aprecia en la ley, concretamente en la declaración I, en la que únicamente se tiene en cuenta la participación del hombre en la producción y, en la declaración II, en la que se establece el deber de las mujeres de abandonar su profesión en el taller y en la fábrica una vez que se casaran. Una de las preocupaciones del régimen era que el salario del hombre fuera suficiente para que la mujer no tuviera que trabajar.

En este contexto, la Ley de Subsidios Familiares de 1938¹³ reguló un sistema de protección económica para los trabajadores por cuenta ajena en función del número de hijos. Solamente se recibía un subsidio por familia, que se le abonaba al “jefe de la familia”, aunque en situaciones especiales se podía abonar a la madre. La finalidad era consolidar un modelo de protección que potenciaba la

¹¹ Decreto aprobando el *Fuero del Trabajo*, formulado por el Consejo Nacional de Falange Española Tradicionalista y de las J.O.N.S., 10 de marzo de 1938, Boletín Oficial del Estado, núm. 70, de 9 de marzo de 1938.

¹² Ley de 16 de octubre de 1942 por la que se establecen normas para regular la elaboración de las reglamentaciones de trabajo.

¹³ Ley de 18 de julio de 1938, de Bases creando el Régimen Obligatorio de Subsidios Familiares. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 19, de 19 de julio de 1938, pp. 272–275.

unidad familiar y que desincentivaba la autonomía económica de la mujer. Asimismo, las reglamentaciones nacionales de trabajo reforzaron esta estructura mediante la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, incluso realizando el mismo trabajo o teniendo la misma categoría, así como la figura de la excedencia forzosa por razón de matrimonio. Esta situación implicaba que las mujeres solteras con contrato de trabajo, en el momento que decidían casarse, veían extinguido automáticamente su contrato, y el empresario debía entregarles una dote en compensación (Espuny Tomás, 2019).

Asimismo, un elemento característico de la normativa franquista era el trato diferenciado que hacían de la mujer según su estado civil. En La ley de Contrato de Trabajo de 1944¹⁴, en el capítulo II, letra d), se establecía que la mujer casada podía trabajar, únicamente, en caso de tener autorización marital y percibir su salario solo si no había oposición por parte del marido. En cambio, la mujer soltera no estaba sujeta a esta limitación, aunque seguía enfrentando restricciones en determinados ámbitos profesionales¹⁵ (Espuny Tomás, 2008). Por lo tanto, el vínculo matrimonial comportaba la pérdida de la capacidad de poder de decisión y consolidaba la autoridad del marido.

No obstante, en el tardofranquismo se observa un cambio de orientación en la normativa, en la que gradualmente se busca una mayor participación de la mujer en el empleo. La Ley 56/1961¹⁶, en los artículos 2 y 3, reconoció que la mujer pudiese acceder a cargos públicos y a los sistemas de provisión de plazas en el ámbito público, salvo en determinados sectores. Mientras que el Decreto del 1 de febrero de 1962, en el artículo 2, ofrecía tres alternativas para la mujer casada: continuar su trabajo en la empresa, obtener una indemnización económica por acabar el contrato o quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco. De ese modo, la excedencia automática por matrimonio quedaba derogada, aunque se mantenía la

¹⁴ Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo.

¹⁵ Entre otros, el acceso al notariado, al Cuerpo de Registradores de la Propiedad y al Cuerpo Diplomático estaba vedado a las mujeres durante el régimen franquista. Reglamento Notarial de 2 de junio de 1944. Sobre esta cuestión, véase Espuny Tomás, M. J. (2008).

¹⁶ Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, publicada en el BOE núm. 175, de 24 de julio de 1961.

autorización marital, por lo que las mujeres seguían sin tener la capacidad total de tomar sus propias decisiones.

Aunque al final del régimen se apreciaba una evolución normativa hacia lo que parecía una mayor igualdad formal, la realidad es que la sociedad seguía profundamente marcada por roles y estereotipos de género y con una normativa que configuraba a la mujer como un sujeto dependiente de su marido. Este hecho, suponía, en muchos casos, la salida del empleo formal hacia trabajos precarios y no reconocidos, vinculados principalmente con el ámbito doméstico y de los cuidados, perpetuando así la dependencia económica femenina y la división sexual (Velo Fabregat, 2020).

Con el fin de la dictadura, se aprobó la ley de Relaciones Laborales de 1976¹⁷, cuyo objetivo principal era establecer un marco normativo basado en el principio de igualdad entre hombres y mujeres, tratando de corregir las desigualdades que habían sufrido las mujeres durante el régimen. Sin embargo, la ley seguía limitando el trabajo femenino en actividades consideradas peligrosas, insalubres o que pudieran afectar al embarazo o la maternidad. Además, el trabajo de la mujer se regulaba de manera diferenciada, en la sección IV, lo que resultaba contradictorio con el principio de igualdad (Velo Fabregat, 2020). En materia de conciliación, entre los artículos 3 y 6, se contemplaban diversos derechos, aunque estos recaían fundamentalmente en las mujeres, perjudicando su participación en el ámbito laboral. Por el contrario, los hombres, en el artículo 25.3 b), tan solo tenían reconocido un permiso retribuido de dos días en el supuesto de nacimiento, lo que evidenciaba la ausencia de corresponsabilidad y la falta de medidas correctoras.

Con la transición democrática y la aprobación de la Constitución Española de 1978, el ordenamiento jurídico español comenzó a transformarse bajo los principios de igualdad y de protección social. La entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores de 1980¹⁸ supuso un cambio relevante en la regulación de las relaciones laborales. Sin embargo, la normativa seguía reproduciendo

¹⁷ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 21 de abril de 1976

¹⁸ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

estereotipos y roles de género, ya que únicamente, el artículo 37.3 del ET reconocía a los padres un permiso retribuido por nacimiento que seguía siendo de tan solo 2 días, ampliables a 4 en caso de desplazamiento. En consecuencia, la protección se centraba en la maternidad como hecho biológico, sin promover un reparto equilibrado de las responsabilidades de cuidado.

La Ley 3/1989¹⁹ contempló por primera vez la posibilidad de que el padre participara en el cuidado del menor, aunque de forma limitada y condicionada. En el artículo 1.4, se regulaba que, en los supuestos en que ambos progenitores trabajasen, la madre podía, al inicio del descanso por maternidad, ceder al padre hasta cuatro semanas finales del permiso. Esto suponía que el padre podía participar en las tareas del cuidado, siempre y cuando, la mujer trabajase y esta se lo permitiera. Teniendo en cuenta la situación social y cultural, era lógico que el género femenino asumiera la totalidad del permiso, sin contar con el apoyo masculino, por lo que en términos de igualdad material no tuvo un mayor impacto.

No obstante, en la Ley 39/1999²⁰, en su preámbulo, se resalta la necesidad de equilibrar el reparto de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres. Esto, supuso que el bien jurídico protegido dejara de centrarse exclusivamente en la salud de la madre y del recién nacido, ampliándose hacia la protección de la familia en términos de conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad. Contrariamente, la regulación respecto al permiso de maternidad se mantuvo, por lo que la única manera de que el padre pudiera asumir el rol de cuidador era que la madre le cediera parte de su permiso de manera voluntaria, lo que seguía siendo insuficiente.

3.2 Reconocimiento del permiso de paternidad y su progresiva ampliación

La Ley Orgánica 3/2007²¹, en el artículo 44, reconoció por primera vez un permiso de paternidad como derecho individual, único e intransferible para los

¹⁹ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

²⁰ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

²¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

hombres, junto con la prohibición de discriminación en el ejercicio de los derechos de conciliación. La duración inicial de este permiso fue de trece días retribuidos, aplicable a los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento. Sin embargo, la diferencia de duración con el permiso de maternidad que era de dieciséis semanas, limitaba de forma significativa la implicación efectiva de los padres en los cuidados.

Posteriormente, la situación social y económica de España cambió notablemente debido a la crisis global iniciada en 2008, lo que supuso un retraso en la adopción de reformas de conciliación y corresponsabilidad, al no aprobarse ninguna partida presupuestaria para invertir en estas materias. En consecuencia, aunque la Ley 9/2009²² contemplaba una ampliación del permiso de paternidad, su aplicación quedó condicionada a la correspondiente dotación presupuestaria, lo que provocó su retraso durante varios años hasta su efectiva entrada en vigor en 2017, momento en el que el permiso pasó de trece días a cuatro semanas retribuidas.

3.3 Creación del permiso por nacimiento y cuidado del menor

El Real Decreto-ley 6/2019²³ introdujo un cambio en la denominación del permiso de paternidad y maternidad, ya que pasó a configurarse como una suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. Esta reforma del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores²⁴ elimina la diferenciación entre padre y madre, al regularse como un derecho común para ambos progenitores, e inicia la equiparación progresiva de los permisos. A su vez, incorpora una visión más inclusiva al contemplar distintos modelos familiares, como las familias homoparentales. La normativa transforma el lenguaje jurídico e implementa un enfoque corresponsable, lo que se evidencia, entre otros cambios, en la modificación del artículo 37.4 del ET, que redefine el tradicional permiso de

²² Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

²³ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

²⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

lactancia como permiso de “cuidado del lactante”, desvinculándolo del hecho biológico y reforzando su carácter individual.

El PNCM se fue ampliando mediante distintas reformas hasta alcanzar su equiparación entre progenitores. En el mismo Real Decreto-ley se estableció un calendario de ampliación progresiva que preveía su extensión a ocho semanas en 2019, doce semanas en 2020 y dieciséis semanas en 2021. Como el objetivo de la normativa era aproximarse a un modelo más corresponsable, esto exigía que los permisos se equipararan sin distinción de género. De ese modo, en 2021 ambos progenitores contaban con la misma duración del permiso, consolidándose así la igualdad formal entre ellos.

Por último, la norma configuró jurídicamente el PNCM como un derecho individual, intransferible y plenamente retribuido para cada progenitor. Según Castro García (2017), estos elementos resultan fundamentales para incentivar su uso por parte de los hombres, debido a que si no son retribuidos estos son más reticentes a renunciar a una parte de sus ingresos. De la misma forma, cuando son transferibles, en la práctica suelen ser disfrutados mayoritariamente por las madres, en lugar de ejercerse de manera equilibrada. Por ello, la configuración normativa resulta clave, en la medida en que puede desincentivar o, por el contrario, favorecer la implicación de los padres.

3.4 Análisis del marco normativo y las políticas públicas actuales

El Real Decreto-ley 9/2025²⁵ supone una nueva extensión del permiso de nacimiento y cuidado del menor, en el que el artículo primero modifica los apartados 4 y 5 del artículo 48 del ET, ampliando su duración a un total de diecinueve semanas para cada progenitor e introduciendo una reorganización en su disfrute. Se mantiene el periodo obligatorio de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, mientras que las once semanas siguientes pueden disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla doce meses. A estas se añaden dos semanas adicionales que se pueden disfrutar hasta que el menor

²⁵ Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado del menor.

cumpla ocho años. De este modo, el legislador amplía el horizonte temporal de los cuidados, desplazando el foco del nacimiento hacia una concepción más prolongada del cuidado, lo que refuerza la autonomía organizativa de la familia. Del mismo modo, la reforma consolida el modelo de corresponsabilidad ya implantado en etapas anteriores, manteniendo la configuración del permiso.

Más allá del PNCM, el ordenamiento jurídico español ha ido desarrollando un conjunto de políticas públicas orientadas a promover la corresponsabilidad. En primer lugar, en el ET se reconocen diversos derechos de conciliación que inciden directamente en la organización del tiempo de trabajo, como la adaptación de la jornada (art. 34.8 ET), el permiso para el cuidado del lactante (art. 37.4 ET), la reducción de jornada por cuidado (art. 37.6 ET) y las excedencias por cuidado de menores o familiares (art. 46.3 ET). Estos derechos facilitan la conciliación de las responsabilidades familiares para ambos sexos.

En esta misma línea, se reconoce un permiso parental (art. 48 bis ET), que es una extensión diferenciada del PNCM, -con una duración de ocho semanas que se puede disfrutar de manera flexible, hasta que el menor cumpla ocho años. Sin embargo, tal como señala Castro García (2017), la eficacia de estas medidas depende de su carácter individual, intransferible y retribuido, requisito que no se cumplen en instrumentos como la reducción de jornada, la excedencia por cuidado o el propio permiso parental. No obstante, como critican Castro García (2017) y De La Puebla Pinilla (2021) la normativa en materia de derechos de conciliación sigue manteniendo un carácter neutro, porque no hay suficientes incentivos u obligatoriedad para que el género masculino asuma la misma responsabilidad.

En segundo lugar, el desarrollo de servicios públicos como el sistema de atención a la dependencia²⁶ o la educación infantil en las primeras etapas²⁷ permite avanzar en la externalización de parte de los cuidados, reduciendo su carga exclusiva sobre las familias. No obstante, la efectividad de dichos servicios se ha

²⁶ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

²⁷ Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

cuestionado por asociaciones como PPiINA, que pone de manifiesto la necesidad de garantizar servicios públicos realmente accesibles para todas las familias, debido a que, se establecen unas plazas limitadas, pese a que hay una alta demanda. Esta realidad provoca que haya largas listas de espera, dejando a muchas familias fuera, lo que reduce de manera significativa su impacto.

En tercer lugar, se ha impulsado medidas orientadas a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida social, económica y política. Entre ellas destaca la promoción de la presencia equilibrada en órganos de dirección prevista en la Ley Orgánica 3/2007 que, en su artículo 11, habilita la adopción de acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad. En esta misma línea, la Ley Orgánica 2/2024²⁸ ha reforzado este mandato al exigir, para determinadas sociedades, que al menos el 40% de los puestos de sus órganos de administración sea ocupado por personas del sexo menos representado. Estas acciones positivas pretenden asegurar que las mujeres puedan formar parte de puestos de mando. Aunque como ya se ha evidenciado, estas medidas siguen siendo insuficientes, porque el porcentaje del sexo masculino en estas posiciones sigue estando por encima.

Junto a ello, también se han desarrollado otras medidas dirigidas a facilitar la incorporación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados mediante programas formativos, incentivos y becas. Un ejemplo de ello es la convocatoria de becas “Santander-Ayuda Económica”²⁹ de la Universidad Autónoma de Barcelona, destinada a incrementar la presencia del sexo menos representado en titulaciones con una marcada segregación por género, como en determinadas ingenierías. Con el fin de que hombres y mujeres puedan asumir otros roles fuera de lo que se les ha marcado tradicionalmente. Actualmente, sigue siendo un reto por conseguir, porque todavía se mantiene una segregación horizontal muy pronunciada.

²⁸ Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

²⁹ Universitat Autònoma de Barcelona, *Convocatoria de becas «Santander-Ayuda Económica» para favorecer la igualdad de género en los grados de la UAB. Curso 2026-2027*, disponible en: <https://www.uab.cat/web/estudios/grado/oferta-de-grads/becas-de-estudio/detalle-beca-1345808080546.html?param1=1345984469127¶m2=UAB-FATWIRE>

En cuarto lugar, El Plan Corresponsables, iniciado en 2021 por el Ministerio de Igualdad, constituye una de las principales iniciativas públicas que combina diferentes estrategias, como la financiación de servicios de cuidado, la profesionalización y dignificación del sector de los cuidados y el impulso de recursos de apoyo a las familias. Su finalidad es favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en hogares con menores de hasta dieciséis años, mediante la ampliación y refuerzo de los servicios de atención existentes. La profesionalización del sector del cuidado contribuye a dar visibilidad y reconocimiento al trabajo reproductivo, tradicionalmente invisibilizado. Además, este instrumento puede propiciar grandes avances porque concibe la corresponsabilidad como una responsabilidad compartida entre las familias, el Estado, el mercado de trabajo y la comunidad en el ámbito familiar (Ministerio de Igualdad, Plan Corresponsables, 2025).

Por último, también se incluyen instrumentos de sensibilización, educación y evaluación, como la *Guía de corresponsabilidad: La corresponsabilidad también se enseña* (Instituto de la Mujer, 2013) y la elaboración periódica de los Principales indicadores estadísticos de igualdad por parte del Instituto de las Mujeres³⁰. Estas medidas ayudan a visibilizar las desigualdades persistentes y a desprenderse de la influencia de roles y estereotipos de género. Además, favorecen a que las políticas públicas tengan un diseño y una orientación más enfocada a un modelo corresponsable, teniendo en cuenta la evolución y obstáculos que muestran los indicadores de igualdad.

4. Evolución jurisprudencial en materia de permisos por nacimiento y derechos de conciliación

En una primera etapa, la jurisprudencia, en sintonía con la normativa, se enfoca en la protección de la maternidad por ser un hecho biológico que solo afecta a las mujeres y les produce desigualdades en el ámbito laboral. En este contexto, la STC 94/1984 constituye un primer pronunciamiento respecto al despido de una madre trabajadora como un indicio de discriminación y en las STC 166/1988 y 173/1994 se refuerza que el embarazo es una situación especialmente

³⁰ Instituto de las Mujeres (2026). *Principales indicadores estadísticos de igualdad*. Disponible en: [Principales Indicadores Estadísticos de Igualdad](#)

protegida. Esto es así, porque, como ya se ha mencionado anteriormente, los empresarios consideraban a las mujeres como un gasto adicional por las bajas de maternidad y permisos similares, limitando su contratación. En consecuencia, en la STC 92/2008, el Tribunal Constitucional determina que el despido a una trabajadora embarazada, sin causa justificada, se considera un supuesto de discriminación directa por razón de sexo, calificando el despido como nulo.

En esta misma línea, el Tribunal Constitucional, en la STC 109/1993, no considera inconstitucional el hecho de que el permiso de lactancia retribuido, únicamente, lo pudiera utilizar la madre trabajadora. La manera de justificar este tratamiento jurídico diferenciado, aparte del hecho biológico, es porque contempla que se trata de una medida para compensar una situación de desigualdad, como es el caso de la maternidad. Este hecho resalta que la protección intensa puede provocar efectos contrarios a los que se persiguen, ya que, de esta manera, se estaban fomentando roles y estereotipos de género, como así lo expresa, también, el voto particular al criticar la resolución.

Posteriormente, en el asunto C-104/09 (Roca Álvarez), el TJUE declaró que excluir a los hombres del permiso de lactancia, al vincularlo con la actividad laboral de la madre, era contrario al principio de igualdad de trato, debido a que no se podía justificar como hecho biológico, cuando la finalidad del permiso no dependía solamente de la lactancia natural. Por ese motivo, se declaró que el marco normativo español era contrario al derecho de la UE, pues generaba desigualdades hacia los hombres al acceso de derechos de conciliación. En pronunciamientos posteriores, como la STC 75/2011, el Tribunal Constitucional reforzó que el permiso de lactancia no se podía limitar solo al sexo femenino porque vulneraba el principio de igualdad de trato, por lo que se estableció una concepción más a fin a que el padre pudiera asumir el cuidado del lactante.

En este escenario, el TJUE, en el asunto C-476/99 (Lommers), consideró que el acceso prioritario de las trabajadoras a la reserva de plazas para guarderías subvencionadas no era un supuesto discriminatorio, sino que se trataba de una medida correctora que se justificaba como acción positiva. Además, resaltó que la medida no excluía a los hombres, sino que implicaba más garantías hacia las mujeres, para que estas pudieran optar a ello, ante la realidad de las

desigualdades de género. Esta resolución consolidó que las acciones positivas se pudieran llevar a cabo, siempre y cuando no excluyeran del todo al otro sexo. Esta interpretación da legitimidad a las políticas públicas dirigidas a corregir desigualdades estructurales de manera efectiva.

En el marco español, en la STC 111/2018 el tribunal consideró legítimo que la duración de los permisos de maternidad y paternidad fueran diferentes. En ese momento, el tribunal justificaba que el permiso de la maternidad tenía que tener una mayor duración porque este respondía a dos finalidades: la de la salud y recuperación de la madre y la del cuidado del menor. En cambio, la finalidad del permiso del padre era la del cuidado del menor para fomentar la corresponsabilidad.

Esta sentencia evidenció que se seguían enfocando en el proceso del parto como elemento singular de la madre, para justificar las diferencias entre los dos sexos, por lo que no se consideraba que el padre debiera asumir la misma duración. Es decir, no se considera el hecho de que el padre pudiera cuidar a la madre en las primeras semanas para su recuperación y, a su vez, compartir el cuidado del menor en las siguientes; hecho que podía equiparar de alguna manera ambas situaciones y no perpetuar estas diferenciaciones.

Actualmente, siguen habiendo limitaciones en la interpretación jurisprudencial respecto al PNCM. En la STSJ de Cataluña 5528/2025 se desestima la solicitud del padre al PNCM, debido a que, la doctrina consolidada (STS 753/2023; STS 811/2024; STS 482/2025) establece que, en caso de fallecimiento intrauterino tras más de 180 días de gestación, el progenitor no gestante no le corresponde este derecho al no producirse el nacimiento como hecho causante. En cambio, la madre biológica sí que mantiene este derecho con la finalidad de la recuperación física tras el parto, lo que, como señala Díaz Mordillo (2024), evidencia la persistencia de una diferencia ligada a la realidad biológica del parto. Aunque el tribunal reconoce el impacto emocional y el proceso de duelo que supone esta situación al otro progenitor, la normativa vigente (art. 48.4 ET, arts. 177 y 178 LGSS y art. 26.7 RD 295/2009) no permite extender el derecho a este supuesto.

Respecto al ámbito empresarial, la STSJ de Madrid 758/2023 señala que la empresa no puede valorar ni controlar como se organiza una familia internamente respecto al cuidado de menores o familiares dependientes. En la Revista de Jurisprudencia Laboral n.º 9/2023, García Romero (2023), subraya que, al tratarse de una materia vinculada a la intimidad familiar, los empresarios no pueden condicionar el reconocimiento de estos derechos al otro progenitor ni a intervenir en las decisiones que ellos tomen. Esta restricción supone que el empresario se debe limitar a la promoción y garantía de estos derechos, pero no a su vigilancia y cumplimiento.

Por último, en la STS 825/2025, se refleja de nuevo las limitaciones en la intervención empresarial en derechos de conciliación. Como es el caso de la adaptación de jornada, en la que una falta de negociación empresarial ante su solicitud puede conllevar la concesión de la medida. Por una parte, esto da más seguridad a las personas trabajadoras para poder ejercer su derecho de manera más efectiva y, por otro, constata la restricción empresarial en esta materia.

5. Límites del modelo de corresponsabilidad

A pesar de los avances que ha habido en el ordenamiento jurídico, durante estos últimos años, el modelo de corresponsabilidad aún presenta ciertos límites tanto en su aplicación como en su efectividad. En primer lugar, la asociación PPiINA junto con estudios realizados como los de Recio Alcaide et al. (2024), reivindican que la distribución del permiso por nacimiento y cuidado del menor no es la más efectiva en términos de corresponsabilidad.

En las siguientes tablas se pueden observar las diferentes maneras que tiene el padre de disfrutar su permiso y la estimación de su uso:

FORMAS DE USO DE LOS PERMISOS DE NACIMIENTO EN LOS HOGARES SEGÚN PERIODO DE DISFRUTE DEL PADRE (TODO EL PERMISO O SOLO UNA PARTE), FORMA DE DISFRUTE DEL PADRE (POR TURNOS O SIMULTÁNEO) Y ROL QUE FOMENTA EN EL PADRE

Cómo se usa Cuánto tiempo se usa	Uso por turnos (6 + 10)	Uso simultáneo (16 seguidas)
	Rol de padre corresponsable (Solo care)	Rol de padre ayudante
Todo		
Parte	Rol de padre proveedor y ausente de los cuidados	Rol de padre proveedor y ausente de los cuidados

Tabla 8

ESTIMACIÓN DE LOS USOS MAYORITARIOS DE LOS PERMISOS DE LOS PADRES EN 2022

Cuánto \ Cómo	Uso por turnos (6 + 10)	Uso simultáneo (16 seguidas)	Otras
Todo	20%	50%	21%
Parte		9%	

Fuente y elaboración de las dos tablas: Recio Alcaide, A. y Castellanos Serrano, C. (2025), *¿Qué factores influyen más en que los padres usen el permiso por nacimiento sin solaparlo con la madre? Caracterización del solo care en España y comparativa con los países de la Unión Europea*, Documentos de Trabajo 2/2025, Instituto de Estudios Fiscales.

Lo que se muestra en este estudio, es que si los hombres deciden utilizar todas las semanas del permiso simultáneamente con las de la madre, esta sigue asumiendo la mayor responsabilidad en los cuidados, mientras que el padre actúa como una figura de “ayuda auxiliar” y no como el principal cuidador. Por este motivo, PPiINA reclama una reforma normativa para que las semanas de disfrute obligatorio pasen a ser de seis a dos y que el resto de semanas las instituciones fomenten un uso no simultáneo.

De esta manera, no únicamente se alargan las semanas en las que el menor podría estar cuidado por uno de sus progenitores, sino que también se facilita la incorporación de la madre en el mercado laboral. Este cambio es necesario, ya que, como señala Castro Medina (2021), debido a las dificultades laborales que sufren mayoritariamente las mujeres al ser madres, estas posponen cada vez más la maternidad para así, no ver afectada su carrera profesional; lo que tiene un impacto negativo tanto en la natalidad del país, como en el aumento de casos de embarazo de riesgo debido a la edad de la progenitora.

Asimismo, como ya se ha resaltado, aún persisten factores sociales y culturales que siguen reproduciendo desigualdades de género. Por un lado, las manifestaciones y reclamaciones que se han realizado hasta ahora para la consecución de la igualdad han logrado un gran avance a nivel normativo y de políticas públicas. Pero, por otro lado, esto ha supuesto un movimiento reaccionario por grupos de hombres que se han sentido atacados por los movimientos feministas por miedo a ver limitados sus privilegios y su posición social (Ramírez Rodríguez, 2008; Nuño Gómez, 2024). En la actualidad, las redes sociales proliferan espacios de la denominada “machosfera”, donde se difunden discursos misóginos, sexistas y antifeministas que refuerzan estereotipos de género y cuestionan los avances en igualdad (Ávila Bravo-Villasante, 2023; Nuño Gómez, 2024).

Ávila Bravo-Villasante (2023), en su análisis, resalta que la lógica algorítmica de las redes sociales favorece su difusión y radicalización, fomentando una visión contraria a poder avanzar hacia un modelo más igualitario. Asimismo, la autora trata la incelsfera como la expresión más extrema y radical de este espacio, en la que se legitiman discursos de odio y violencia contra las mujeres tanto dentro como fuera del ámbito digital. La persistencia de estos movimientos en pleno siglo XXI constituye un importante obstáculo cultural para la consolidación de un modelo real de corresponsabilidad.

Por último, las actuaciones del Estado también presentan ciertas insuficiencias en el desarrollo de este modelo. Como señala Castro García (2017), la intervención pública no puede limitarse a trasladar la organización de los cuidados al ámbito privado de las familias. Como resalta Federici (2018), el sistema económico, que ha configurado la sociedad hasta ahora, se ha aprovechado de la posición de inferioridad de la mujer y de su rol de cuidadora de mano de obra. Por lo tanto, son las instituciones las que deben de alguna manera reparar este fenómeno y reestructurar la planificación de los cuidados de las familias. Es evidente que no será una tarea fácil, ya que, como se ha analizado en el apartado de jurisprudencia, la intimidad familiar es una limitación para las empresas, por lo que estas no pueden asegurar una corresponsabilidad real en el ejercicio de los derechos de conciliación.

6. Estudio empírico

6.1 Datos estadísticos del permiso por nacimiento desagregados por sexo y evolución temporal

La evolución del uso del PNCM de los padres, que se muestra en el siguiente gráfico, tiene en cuenta el % del 2016 hasta el 2023. Los resultados obtenidos son muy favorables, ya que en 2023 el uso de ambos progenitores es más del 90%. Este hecho, supone un gran avance en términos de igualdad, en la que ya no es solo la madre la que usa el total del permiso y en el que el padre es más consciente de sus responsabilidades familiares.

PORCENTAJE DE MADRES Y PADRES QUE UTILIZÓ TODAS LAS SEMANAS A LAS QUE TENÍA DERECHO

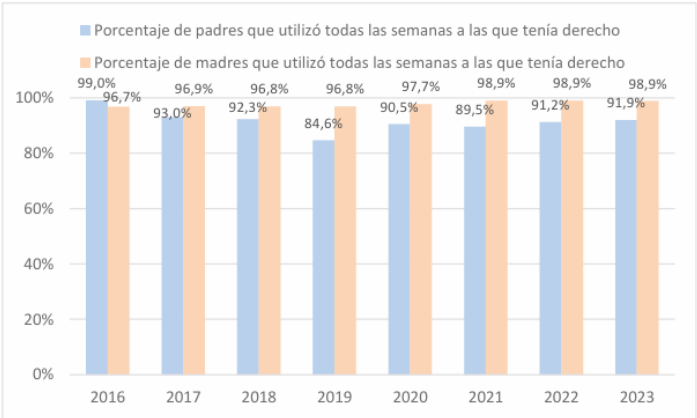


Gráfico 1. Fuente y elaboración: Recio Alcaide & Castellanos Serrano (2025), Instituto de Estudios Fiscales, Documentos de Trabajo 2/2025

En el mismo contexto, el siguiente gráfico muestra la evolución temporal que ha tenido el número de días promedio utilizados para el PNCM para ambos sexo:

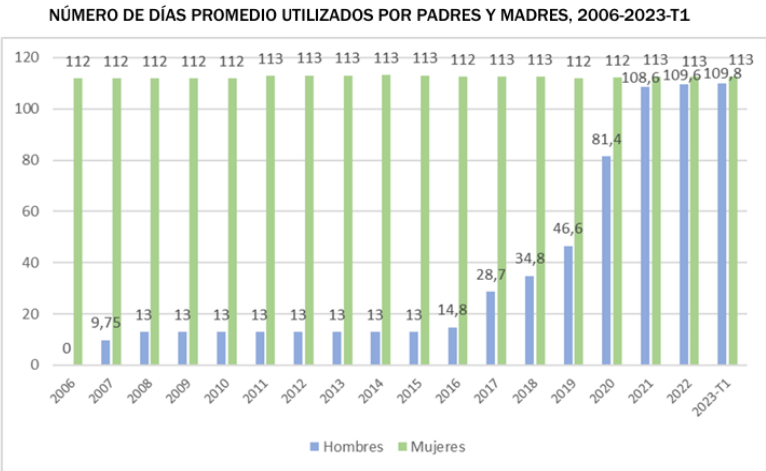


Gráfico 2. Fuente y elaboración: Recio Alcaide, Castellanos Serrano y Jiménez (2024), Instituto de Estudios Fiscales, Papeles de Trabajo 4/2024.

Los datos muestran que los días promedio utilizados por las mujeres se ha mantenido en el tiempo, siendo en el comienzo de 112 hasta el 2023, que ha pasado a ser de 113 días. Esto es debido a que la duración del permiso por maternidad se ha mantenido igual, a diferencia del permiso por paternidad que, desde el 2006 hasta el 2023, ha sufrido diversas ampliaciones, como ya se ha tratado en el marco normativo. Por ese motivo, la variación de los días que han utilizado los padres es muchísimo mayor respecto a la de las mujeres.

Asimismo, la gráfica evidencia que a partir del 2007, momento en el que se reconoce un permiso retribuido de 13 días a los padres, estos los utilizan. Después, del 2008 hasta el 2016, los días promedio se mantienen debido a que el permiso de paternidad no sufre ninguna variación. A partir de las últimas reformas de extensión del derecho, del 2017 hasta el 2021, los días utilizados van aumentando, hasta que en 2023 casi consiguen igualar el número de días utilizado por las mujeres (109,8 los hombres y 113 las mujeres). Esto muestra la gran efectividad del permiso por cumplir las características de ser individual, intransferible y retribuido.

Por otro lado, uno de los retos del modelo corresponsable es fomentar el uso del permiso del padre después de las dieciséis semanas de la madre, para así fomentar el rol de padre como cuidador activo y facilitar la incorporación al mercado de trabajo a la madre. Por eso, el siguiente gráfico nos permite analizar de qué manera se organizan, teniendo en cuenta si usan todo el permiso simultáneamente tras el parto o si, por el contrario, el padre emplea el resto de semanas después de que la madre haya disfrutado de su permiso.

PORCENTAJE DE PADRES Y MADRES QUE USAN TODO EL PERMISO SEGUIDO TRAS EL PARTO Y PORCENTAJE DE PADRES QUE USAN TODA SU PARTE FRACCIONABLE DESPUÉS DE LAS PRIMERAS 16 SEMANAS TRAS EL PARTO (SOLO CARE).

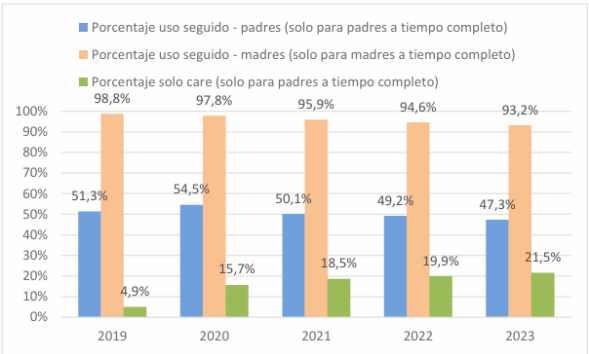


Gráfico 3. Fuente y elaboración: Recio Alcaide & Castellanos Serrano (2025), Instituto de Estudios Fiscales, Documentos de Trabajo 2/2025.

Los resultados advierten que el uso que predomina sigue siendo el de disfrutarlo de manera seguida junto con la madre. Esto lo que acaba provocando, como ya se ha señalado, es que el padre no asuma el rol principal en los cuidados y que, inevitablemente, se convierta en una “ayuda” para la madre. Además, esta manera de utilizar el permiso limita el tiempo en el que el menor puede ser cuidado por sus progenitores. Por tanto, es un reto pendiente que aún se tiene que trabajar en España.

6.2 Uso del permiso por nacimiento en función del tipo de contrato de trabajo y las condiciones laborales del padre

Los ingresos y el tipo de trabajo son factores que pueden influir en el uso del PNCM. Por eso, en el siguiente gráfico se muestra el uso del permiso según los ingresos y tipo de contrato de la figura paterna:

PORCENTAJE DE PADRES QUE USAN LAS 16 SEMANAS O MÁS SEGÚN INGRESOS Y TIPO DE CONTRATO, 2022

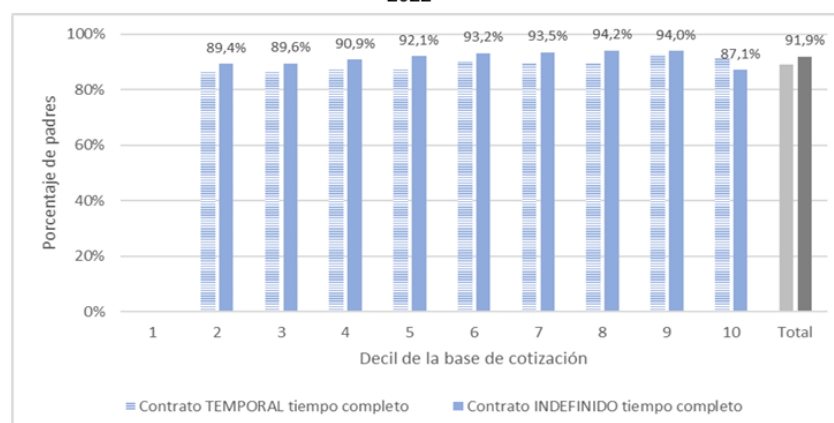


Gráfico 4. Fuente y elaboración: Recio Alcaide, Castellano Serrano y Jiménez (2024), Instituto de Estudios Fiscales, Papeles de trabajo 4/2024

El gráfico nos muestra el nivel de renta, a través de una proporción del 10% para cada nivel de renta, siendo uno el % de renta más bajo y diez el más alto. Los resultados que se muestran es que contra más alta es la renta de los padres, en ambos contratos, el % del uso del PNCM es mayor. Asimismo, el tipo de contrato también implica que, los que tienen uno indefinido hagan un uso mayor, respecto a los que tienen uno temporal. Esto indica que los padres con un menor ingreso se abstienen más de ejercer su derecho de cuidar al menor y aún más para los que tienen un contrato temporal. Este hecho evidencia que las condiciones laborales de ambos son diferentes, ya que, los que tienen uno indefinido ejercen

más su derecho, lo que puede implicar que estos tengan más facilidades en términos de conciliación en el ámbito empresarial.

No obstante, entre el nivel de renta 9 y 10 se observa un cambio en las variables, en el que el empleo de los padres con una mayor renta desciende, lo que puede implicar que, debido a que los puestos más altos requieren de más responsabilidad y participación, estos decidan no usar todo su derecho. Además, en el nivel de renta más alto, se observa que los padres con un contrato temporal hacen un uso mayor, que los que tienen un contrato indefinido, lo que puede significar que los que tienen un contrato temporal, quizá, no asumen tanta responsabilidad y, por eso, deciden usar más parte de su permiso.

Por otro lado, en el siguiente gráfico se tiene en cuenta como los padres distribuyen sus semanas del PNCM según su renta y su tipo de contrato:

PORCENTAJE DE PADRES DE CADA DECIL DE RENTA Y TIPO DE CONTRATO QUE USAN 10 SEMANAS O MÁS DESPUÉS DE LAS 16 PRIMERAS SEMANAS, 2022

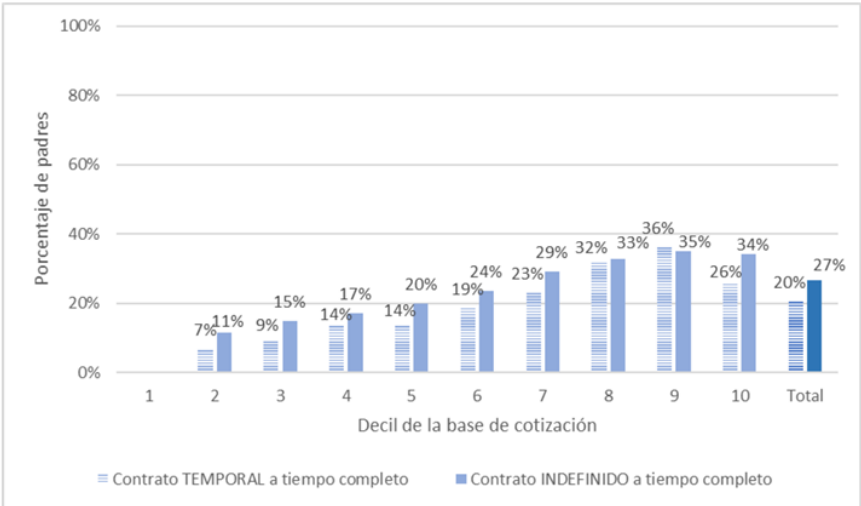


Gráfico 5. Fuente y elaboración: Recio Alcaide, Castellano Serrano y Jiménez (2024), Instituto de Estudios Fiscales, Papeles de trabajo 4/2024

Como bien muestra el gráfico, los padres con una renta mayor y con un contrato indefinido hacen un uso más responsable del permiso respecto a los que tienen ingresos menores y con un contrato temporal. Los datos presentan más variaciones que en los del gráfico 4, ya que la distribución del uso también depende del tipo de contrato y de las facilidades que ponga la empresa. Es decir, un padre con una renta menor y un contrato temporal, en el que tiene menor estabilidad laboral, puede verse más limitado a solicitar el permiso de una manera diferente. Debido a que, los permisos de conciliación se han percibido

como una cuestión que puede implicar una mayor complicación para la organización del personal para la empresa.

En consecuencia, el trabajador con ciertas limitaciones económicas y con menores garantías, no querrá causas complicaciones a su empresa, por miedo a perder su puesto de trabajo. Por tanto, en 2022 el 27% total de padres con un contrato indefinido hace un uso más corresponsable, respecto al 20% de padres con un contrato temporal.

6.3 Tasa de inactividad por motivo de cuidados familiares desagregada por sexos

Un elemento clave para el análisis del trabajo es el motivo por el cual hombres y mujeres deciden no incorporarse o salir del mercado de trabajo. En este sentido, la cuestión más relevante es en que grado ambos sexos sacrifican su carrera profesional por motivos de cuidados familiares.

Las siguientes tablas muestran datos desagregados por sexo y por unidades de personas, de los que se encuentran inactivos por encargarse de sus hijos/as o de familiares dependientes:

Inactivos/as que han trabajado anteriormente por causa de dejar el último empleo. Unidades: Personas.

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	68.100	14.400	82.500

Tabla 2. Instituto de las Mujeres (2025). Principales indicadores estadísticos. Igualdad (febrero de 2025). Ministerio de Igualdad, datos del último trimestre de 2024 del INE.

Inactivos/as por motivo de no buscar empleo. Unidades: Personas.

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	674.100	67.400	741.500

Tabla 3. Fuente y elaboración: Instituto de las Mujeres (2025). Principales indicadores estadísticos. Igualdad (febrero de 2025). Ministerio de Igualdad, datos del último trimestre de 2024 del INE.

En la primera tabla se muestra la población que ha sido activa, pero que, por decisión de asumir tareas de cuidado, decidieron dejar su empleo. La diferencia

entre hombres y mujeres es abismal, ya que los hombres solamente representan un 17,45%, respecto al 84,55% de mujeres. Estos datos son del último trimestre del 2024, es decir, que, actualmente siguen persistiendo los estereotipos y roles de género, en los que las mujeres asumen la tarea del ámbito privado sacrificando su vida laboral, con todas las repercusiones desfavorables que ello implica.

Asimismo, en la segunda tabla se muestra la población que ha optado directamente a no tener empleo por razones de cuidado. Los resultados vuelven a evidenciar como las mujeres participan menos en el mercado laboral por razones de cargas familiares (90,91%) y como los hombres representan un porcentaje muy por debajo del total (9,09%). Esto sigue suponiendo un impacto muy negativo en términos de igualdad de género, debido a que, socialmente y culturalmente el género masculino no se responsabiliza por igual. Lo que, a su vez, implica que haya menos mujeres en el mercado laboral y sigan siendo los hombres los que sigan teniendo más representación. Ante estos resultados, se debería reflexionar si las herramientas o acciones que hay actualmente en España son realmente suficientes.

6.4 Uso de otros derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

El uso de las excedencias por cuidado y los contratos a jornada parcial suponen mecanismos para facilitar la conciliación de las personas trabajadoras, pero, a su vez, también implican reducciones en los ingresos. Por lo que, es relevante analizar en qué medida estos derechos son usados por las mujeres y por los hombres.

En la siguiente tabla se muestran datos evolutivos sobre el uso de las excedencias por cuidado de hijos/as:

Evolución de las excedencias por cuidado de hijas/os. Unidades: Personas y Porcentaje sobre el total.

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
% Mujeres	86,9	88,0	87,4	89,0	90,9	91,3
Ambos sexos	36.282	37.012	37.354	43.226	47.388	45.249
Mujeres	31.532	32.578	32.645	38.467	43.091	41.302
Varones	4.750	4.434	4.709	4.759	4.297	3.947

Tabla 4. Fuente y elaboración: Instituto de las Mujeres (2025). Principales indicadores estadísticos. Igualdad (febrero de 2025). Ministerio de Igualdad

Los resultados muestran como el uso de la excedencia se mantiene con un porcentaje más alto durante todo el periodo en el caso de las mujeres, siendo el de los hombres mucho más bajo. Sin embargo, en el caso de ellos se observa que, con el paso del tiempo, la empiezan a utilizar más. Aun así, la diferencia que sigue existiendo entre ambos es muy grande. Las excedencias por cuidado, implican que durante ese periodo el contrato se mantiene suspendido, sin recibir ningún tipo de ingreso, motivo por el cual el hombre prefiere mantener su rol de proveedor, sin sacrificar su salario. En este caso, la protección social debería valorar la configuración de algún tipo de prestación durante cierto periodo de la excedencia, para incentivar el uso por parte de ellos.

Por otro lado, la siguiente tabla presenta datos del uso de la jornada parcial desagregados por sexo, incluyendo diferentes motivos:

PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL		2025	2024	2023	2022	2021	2020
Mujeres (en miles)	TOTAL	2.250,70	2.252,60	2.125,50	2.056,50	2.069,30	2.081,70
	Seguir cursos de enseñanza o formación	232,4	226,7	197,7	169	169,7	110,6
	Enfermedad o incapacidad propia	29,4	44,7	36,8	33,5	31,5	29
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	383,1	391,5	345,9	327	332,7	275,3
	Otras obligaciones familiares o personales	165	167,5	157,1	143,2	132,6	142,2
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	993,8	1.008,70	1.017,30	1.011,80	1.051,00	1.085,80
	No querer trabajo de jornada completa	251,6	209,1	186,6	180,9	172,4	213,8
	Otros motivos de tener jornada parcial	179,3	192,5	178,9	181,3	172,9	220,2
	No sabe el motivo	16,2	11,9	5,2	9,8	6,4	4,8
Varones (en miles)	TOTAL	839	806,4	756,1	748,3	678,3	717,4
	Seguir cursos de enseñanza o formación	183,9	185,4	157,1	126,2	99	85,6
	Enfermedad o incapacidad propia	17	21,5	18	21,7	16,6	12,2
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	31,7	28	28,1	24,3	17,7	17,8
	Otras obligaciones familiares o personales	54,5	44,5	39,3	24,8	24,9	8
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	368,1	355	362,8	386,9	359	408,9
	No querer trabajo de jornada completa	71,6	73,5	45,7	45,8	47,7	54,2
	Otros motivos de tener jornada parcial	101,9	94,9	101,9	116,4	109,6	126,9
	No sabe el motivo	10,1	3,5	3,1	2,3	3,9	3,9

Tabla 5. Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto de las Mujeres (2025), Principales indicadores estadísticos. Igualdad, datos de 2024.

En este caso, se ha resaltado el motivo del cuidado, ya que es el que más interesa para el análisis. Así pues, los datos vuelven a revelar que el género femenino es el que sacrifica parte de sus ingresos, teniendo una jornada parcial, para poder asumir tareas relacionadas con el cuidado de menores y

dependientes. En los datos más recientes 383,10 miles de mujeres optan por este tipo de jornada, frente a los 31,7 miles de hombres, por lo que sigue habiendo una gran disparidad.

En vista de estos resultados, siguen siendo las mujeres las que, inevitablemente, optan por reducir sus ingresos y su implicación profesional. En consecuencia, los hombres siguen priorizando el trabajo productivo, influenciados por la estructura que ha marcado tradicionalmente el sistema económico, social y cultural de la sociedad Española.

6.5 Investigación propia: encuestas y entrevistas

6.5.1 Encuesta

En este apartado del estudio se ha realizado una encuesta dirigida únicamente a padres de la Comarca del Vallés Occidental, para analizar su implicación en el cuidado de sus hijos e hijas y en las tareas del hogar. Cabe señalar que, aunque los resultados obtenidos son relevantes para el objeto de estudio, la muestra tiene un tamaño reducido, por lo tanto, las afirmaciones y conclusiones extraídas no se pueden extrapolar al conjunto de la población. En total se han obtenido 25 respuestas; la encuesta completa junto con los porcentajes obtenidos en cada contestación se recoge en el Anexo 1.

Datos personales de los padres encuestados:

En cuanto al perfil sociodemográfico, la mayoría de los padres tiene entre 35 y 44 años (36%), seguido del grupo de 55 años o más (32%), el de 45 a 54 años (20%) y, por último, el de 25-34 años (12%). No se registraron participantes menores de 25 años, seguramente, debido a que, actualmente, en España, la tasa de natalidad es muy baja, ya sea por decisión de no tener o por optar a ser padres mucho más tarde, pasados los 30-33 años. Respecto al nivel educativo, predominan los estudios universitarios y la formación profesional de grado medio o superior, ambos con un 32%. Además, casi la mitad de los padres están casados (48%), mientras que un 28% están solteros y un 12% están divorciados.

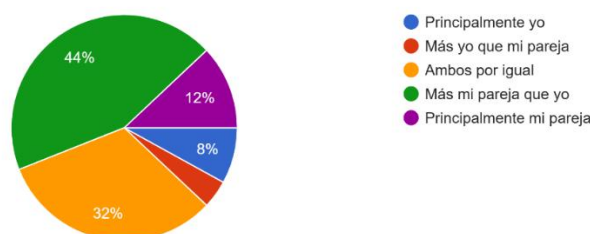
En relación con la situación laboral y familiar, el tipo de contrato más frecuente es el indefinido a jornada completa (72%), aunque se evidencia un porcentaje de autónomos y jubilados ambos del 12%. Asimismo, la mayoría de los participantes

convive en pareja (88%), y sus parejas presentan también, principalmente, contratos indefinidos a jornada completa (64%). No obstante, un 12% tiene jornada parcial, lo que refleja una mayor utilización de esta modalidad entre las mujeres respecto a los padres. Por último, predominan las familias con un solo hijo/a (56%) o con dos (32%), siendo más frecuentes las edades entre 0 y 3 años (44%), de más de 18 años (32%) y entre 14-18 años (20%)

Resultados obtenidos de las respuestas respecto a la corresponsabilidad:

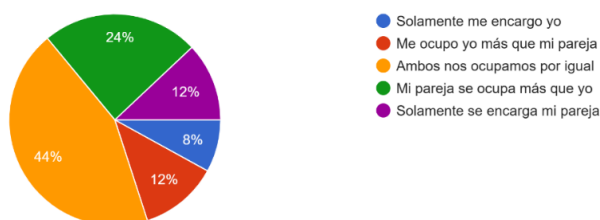
El primer gráfico muestra respuestas divididas sobre quien es el progenitor que se encarga principalmente del cuidado de los hijos/as, aunque el mayor porcentaje (44%) corresponde a que la pareja tiene una mayor responsabilidad respecto a la de él. No obstante, un 32% indica que ambos se implican por igual, un 12% que expresan que es la pareja quien asume el rol principal y un 8% en los casos de que lo asumen principalmente ellos y más ellos que su pareja. Por lo tanto, las opiniones son diversas, pero, aun así, sus contestaciones reflejan una mayor implicación por parte de las mujeres.

¿Quién se encarga principalmente del cuidado diario de los hijos/as?
25 respuestas



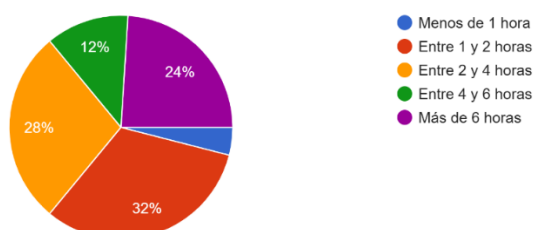
Sin embargo, en las respuestas sobre la implicación de ellos en las tareas domésticas, la que más predomina es la de ambos se ocupan por igual (44%), por lo que a diferencia de la anterior, los padres tienen la percepción de que están más implicados en tareas del hogar que en la de los cuidados. Es cierto, que el porcentaje que más predomina, después de esta, es la de que su pareja se ocupa más con un 24% respecto al 12% en la que responden que son ellos los que asume una mayor implicación. Por último, en las respuestas en las que indican que solo se encarga su pareja (12%) es mayor que la de que solo se encargan ellos (8%). En este sentido, se presume que puede haber una mayor corresponsabilidad en el ámbito doméstico que en el ámbito del cuidado.

De las tareas domésticas (como limpiar, lavar, barrer, fregar...), ¿Quién se suele encargar?
25 respuestas



En el caso de las horas de cuidado diario que realizan entre semana los padres y las madres podemos analizar que por la parte de ellos su dedicación es menor. Según sus respuestas la mayoría de ellos solo dedican entre 1 y 2 horas (32%) y entre dos y cuatro horas (28%), respecto a la dedicación de las madres que en su mayoría dedican más de 6 horas (40%) y entre 4 horas y seis horas (28%). Teniendo en cuenta que los porcentajes más bajos de horas de dedicación de las madres, son los más altos en el gráfico de los hombres. En este caso se evidencia que realmente las madres, a nivel general, son las que principalmente se ocupan del cuidado diario.

En un día normal entre semana, ¿Cuánto tiempo dedicas al cuidado de tus hijos/as? (alimentación, higiene, deberes, acompañamiento, etc.)
25 respuestas



Para analizar mejor la corresponsabilidad en el ámbito del cuidado diario de los hijos e hijas, se realizó un listado de tareas habituales en la que los participantes tenían que contestar si se ocupaban ellos, su pareja, ambos por igual u otra persona externa. Sorprendentemente, los resultados obtenidos es que en todas las tareas el porcentaje más alto es el de ambos por igual, lo que se contradice con los datos obtenidos en la pregunta directa de quien se ocupa diariamente de los cuidados, en el que era la pareja/madre quien en su mayoría asumía más responsabilidad. Es cierto, que en las tareas de recogerles o llevarles al colegio

y las de comprar y preparar los materiales de la escuela los porcentajes se igualan entre que se ocupan los dos o se encarga la pareja/madre.

En general, si no se tiene en cuenta el porcentaje de ambos por igual, el porcentaje de la pareja/madre es mayor respecto al que se ocupan ellos, únicamente, en el caso de la organización de juegos y actividades del fin de semana, ellos obtienen un mayor porcentaje. Lo que puede significar que los padres pueden disponer de más tiempo el fin de semana para ocuparse de las tareas de diversión para sus hijos/as y ellas se ocupan más de las tareas del día a día, como asistir a las reuniones, prepararles la ropa y vestirles, por ejemplo.

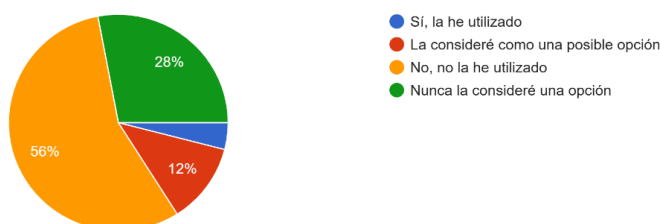
Respuestas relacionadas con los permisos para el cuidado del menor:

Los resultados obtenidos de la muestra indican que más de la mayoría han utilizado el permiso por nacimiento y cuidado del menor (72%), aunque solo el 48% ha disfrutado de todo el permiso, un 32% ha disfrutado solo de una parte y un 20% solamente el periodo obligatorio. En este caso hay que tener en cuenta que el rango de edad, como ya se ha indicado, son de edades ya mayores, en las que, seguramente, la concepción de los permisos en su momento era más para el ámbito femenino y, por eso, les costaba más asumir un rol de padre cuidador que el de padre proveedor, lo que explicaría que la mayoría no disfrutara de todas las semanas.

Por otro lado, respecto a los permisos de conciliación, como la reducción de jornada y la excedencia de cuidado, ambos gráficos muestran que la mayoría de padres no han ejercido ninguno de los dos derechos, incluso hay padres que han contestado que en ningún momento lo consideraron una opción. En este caso, como estos derechos implican una reducción o pérdida total de ingresos es lógico que los padres consideren que no es una buena opción y que directamente no lo soliciten.

¿Has considerado o utilizado la excedencia para el cuidado de tus hijos/as?

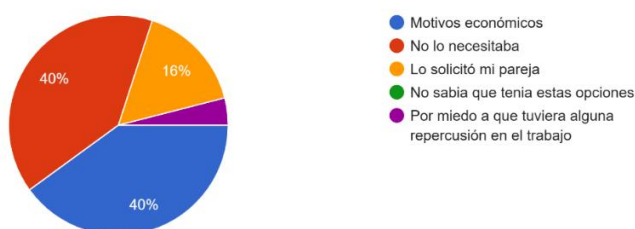
25 respuestas



Además, en la cuestión sobre el motivo por el cual no lo hicieron, un 40% respondió que fue por motivos económicos o porque no lo necesitaban y un 16% porque lo utilizo la madre. Lo que muestra, junto a estadísticas de apartados anteriores, que los permisos si no cumplen con ciertas características, como el de ser retribuido, pierden efectividad.

Si no has solicitado una reducción de jornada o una excedencia, ¿Cuál ha sido el motivo principal?

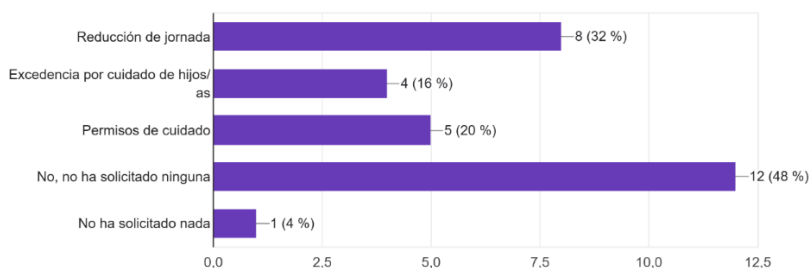
25 respuestas



Por último, en el caso de las madres/parejas se muestra que un 32% utilizaron la reducción de jornada y un 16% utilizado una excedencia por cuidado, porcentajes más elevados que en el caso de los padres, lo que respalda que sigue siendo más propenso su uso que el de ellos. No obstante, un 52% no tuvo que recurrir a ninguna de estas opciones.

¿Tu pareja ha solicitado alguna de las siguientes medidas para el cuidado de los hijos/as? (marca la casilla de las que si)

25 respuestas

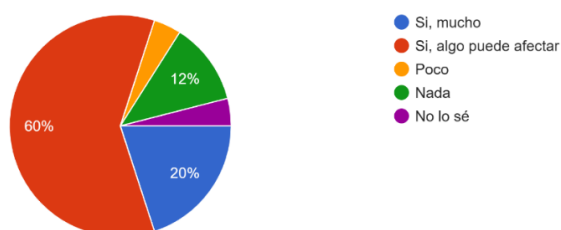


Respuestas sobre la percepción de los derechos de conciliación y la implicación actual del rol de padre:

La percepción de los padres sobre los derechos de conciliación es que ejercerlos puede conllevar efectos negativos en la carrera profesional (60%) y en el caso de la implicación actual de los padres en comparación con generaciones anteriores la gran mayoría coincide que es mucho mayor (60%) o algo mayor (36%). Estos resultados son indicios de como las medidas de conciliación se siguen advirtiendo como algo negativo para el ámbito profesional y, a su vez, como el rol del padre se percibe más activo y participativo.

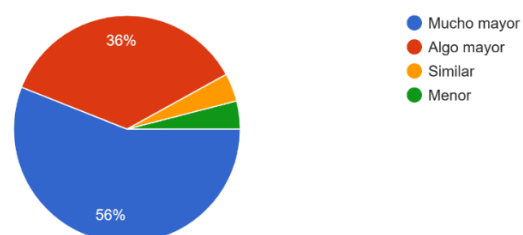
¿Crees que solicitar medidas de conciliación (reducción de jornada, excedencia, etc.) puede afectar negativamente a la carrera profesional?

25 respuestas



Comparado con generaciones anteriores, consideras que la implicación del padre en el cuidado de los hijos actualmente es:

25 respuestas



6.5.2 Entrevistas

En este apartado se han realizado tres entrevistas para extraer información relevante sobre la cuestión del estudio.

Por un lado, la primera y la segunda entrevista están dirigidas a una delegada del sindicato de CCOO y a un miembro del comité de empresa de diferentes sectores, para evaluar su implicación en el desarrollo del plan de igualdad,

resistencias empresariales y posibles diferencias en el uso de derechos de conciliación por razón de sexo.

Por otro lado, la tercera entrevista se ha efectuado a un miembro que pertenece a una asociación que organiza talleres para trabajar las nuevas masculinidades. El objetivo de esta es poder tener una visión más cercana de como el rol de padre ha cambiado y que barreras aún quedan por resolver.

La manera de llevar a cabo todas las entrevistas ha sido a través del correo electrónico, en el que se ha elaborado primero un documento con las preguntas y luego se les ha enviado a cada uno. Para que, por último, los entrevistados pudieran reenviar sus respuestas.

6.5.2.1 Análisis del resultado de las dos primeras entrevistas

Se ha realizado un análisis comparativo de las respuestas obtenidas para destacar sus opiniones y experiencias en su labor, así como sus percepciones sobre la situación actual en términos de corresponsabilidad e igualdad.

Las categorías analizadas son las siguientes:

1. Valoración sobre el actual permiso por nacimiento y cuidado del menor (PNCM).

Entrevistada 1

- “Los permisos de maternidad y paternidad sí han tenido impacto dentro de las familias... es probable que no en todos los sectores o en todos los entornos tenga la misma repercusión”.

Entrevistado 2

- “Lo valoró muy positivamente. Hoy en día las mujeres tendrán muchas menos trabas para encontrar trabajo si los empresarios saben que su permiso de maternidad no les va a impedir estar en el trabajo más que a un hombre”.
- “Además, los hombres pueden participar más activamente en el proceso de crianza”.

La valoración del actual PNCM por parte de los dos es positiva, pero, en el primer caso, se realiza una crítica sobre el impacto de este según el sector o el entorno y, en cambio, en el segundo la postura es más optimista, en el que señala que este permiso permite reducir las desigualdades laborales y que los hombres pueden ejercer un rol más activo. Esto puede suponer que la primera entrevistada, al pertenecer a un sector feminizado, haya presenciado ciertas desigualdades en la distribución de las tareas familiares en el que la efectividad no ha sido la misma.

2. El uso masculino de los permisos y la corresponsabilidad

Entrevistada 1

- “El sector en el que trabajo está absolutamente feminizado, por lo tanto no es representativo el porcentaje de hombres que disfrutan estos permisos”.
- “Para mí la corresponsabilidad es esencial, pero de manera efectiva, es decir, la empresa debe escuchar y recoger de manera activa las propuestas sindicales”.
- “Son permisos realmente necesarios y que deberían todas las organizaciones implicadas avanzar y mejorarlos.”

Entrevistado 2

- “También pienso que esto depende de la familia y del sector”.
- “En mi experiencia, sí que suelen utilizar este permiso”.
- “Sí que creo que es el primer paso para que haya una sociedad más igualitaria”.

Ambos coinciden en que el uso masculino de los permisos depende del sector empresarial, en el primer caso, señala que como es un sector feminizado hay dificultad para saber la implicación real de los hombres y, en el segundo caso, introduce que también la familia condiciona a que el padre sea quien lo utilice o no. Por otro lado, los dos están de acuerdo que los permisos son una herramienta clave para una sociedad más igualitaria.

3. Medidas sindicales o del comité en el Plan de Igualdad

Entrevistada 1

- “Se hace llegar a toda la plantilla sin distinción y la aplicación de leyes y protocolos también”.
- “En el momento de elaborar el Plan de Igualdad y en las reuniones de la Comisión para el seguimiento de la implementación de las medidas correctoras (...) y el cumplimiento de todas sus directrices (...) dicha Comisión nos reunimos mensualmente”.

Entrevistado 2

- “Se están dando pasos grandes para mejorar la conciliación familiar, con la flexibilidad horaria y el teletrabajo durante un día a la semana”.
- “Con respecto a la corresponsabilidad, también se han tomado medidas como la igualación del periodo de baja parental o los nuevos permisos parentales, más allá del nacimiento (...)”.

Las medidas y acciones que llevan cada uno de los entrevistados son diferentes, ya que la primera refleja más actuaciones relacionadas con medidas de corrección, seguimiento y cumplimiento por parte de la empresa. Y, por el contrario, el segundo se centra más en concienciar sobre ciertos temas y la proposición de medidas de mejora, como la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Además, cuando indica la igualación de los permisos de baja parental, se ha de tener en cuenta que se trata de una cuestión que se ha realizado a nivel normativo, no una medida interna empresarial.

4. Actuación empresarial y dificultades en la aplicación de las medidas del Plan de Igualdad

Entrevistada 1

- “Generalmente no hay problemas para negociar con dirección conciliaciones, permisos, excedencias, etc.”.
- “Hay mucha diferencia entre las negociaciones con la dirección (...) y la aplicación de las medidas que hacen en el departamento”.

- “Acatar por escrito las leyes y normas, redactar y firmar todo tipo de protocolos (...) es habitual (...) ahora bien, sus incumplimientos en el día a día también son habituales”.
- “Trabajamos solas y eso facilita que se les pida a las trabajadoras que hagan cosas que no se les debería pedir (incumplimiento de horario, de jornada, de conciliación...)”.
- “El problema lo tenemos en el día a día, es un trabajo difícil de organizar”.
- “A eso se acoge la coordinación para poner palos en las ruedas y dificultar en gran manera el cumplimiento de los pactos”.
- “Las personas trabajadoras tienen que estar recordándoles y defendiendo los pactos firmados constantemente”.

Entrevistado 2

- “En general, se tiende a pensar que la productividad baja cuando se trabaja desde casa”.

En este apartado se muestra una clara diferencia entre una empresa y otra. En el primer caso, se hace notable cual es el verdadero problema, en el que a nivel formal la empresa actúa correctamente, pero que, después la aplicación de esas medidas no se cumplen como se debería, ocasionando vulneraciones y afectando a las trabajadoras. Por lo que, la cultura empresarial no integra verdaderamente aquello que han pactado en sus acciones en el día a día. En cambio, el segundo entrevistado solo señala resistencias empresariales a implementar el teletrabajo. Puede ser que al tratarse de una empresa industrial en el que predominan hombres, no tengan tantas demandas de permisos de conciliación y no le suponga a la empresa problemáticas en la organización y de ahí que no haya incumplimientos.

5. Barreras actuales

Entrevistada 1

- “Es una evidencia que sigue habiendo resistencias y dificultades, pero menos que en el tema de permisos por cuidados o acompañamientos en

general; en este caso sigue recayendo mayoritariamente en la mujer. No tenemos la sensación de haber mejorado en el segundo caso”.

- “Parece darse por supuesto que todos los cuidados en la familia, hijos desde el nacimiento, padres, etc. ‘DEBE’ hacerlo la mujer”.
- “Parece que es más sencillo hacer las cosas como se han hecho toda la vida, es decir, anacrónicamente”.
- “La visión patriarcal y machista tiene más poder, más medios para influir, manipular y dirigir a la sociedad”.

Entrevistado 2

- “Aun así debemos seguir avanzando porque hay temas como, por ejemplo, la organización de las tareas, que históricamente siempre lo han hecho mujeres”.
- “Aún quedan cambios pendientes, pero creo que en los últimos años se han hecho muchos avances”

En la primera se mantiene una opinión más crítica respecto a los cambios que se han realizado hasta ahora, debido a que, como en su sector predominan mujeres, tiene una amplia visión de como los estereotipos y roles de género aún siguen fomentando que las mujeres sean las encargadas del cuidado. Sin embargo, el segundo, aunque también reconoce que quedan asuntos por cambiar y mejorar, es más optimista y expresa que los cambios hasta ahora han significado mucho en cuestiones de corresponsabilidad.

6. Mejoras pendientes

Entrevistada 1

- “El obstáculo más grande sigue siendo el estereotipo que vamos arrastrando generación tras generación. La masculinidad mal entendida y la cronificación de las funciones que se le suponen e imponen a la mujer”.
- “El camino es siempre a través de la educación, combatir el ‘es un tema cultural’ como definición; las culturas están vivas, evolucionan y así debe ser”.

- “La creación de políticas en ese sentido. Igualdad no quiere decir uniformidad (...) pero no debe haber diferencias laborales, ni sociales, ni de oportunidades, ni de derechos y deberes”.
- “Sindicalmente, como parte de la sociedad, exactamente lo mismo: mantenerse firme y alerta para seguir adelante y no cejar en buscar una sociedad más justa”.
- “Elaborar políticas internas y externas que lleven a ello y seguir presentes y activos (...)”.
- “Las políticas públicas siempre tienen margen de mejora, pero estamos claramente en regresión. No defendemos como deberíamos nuestros derechos, aceptamos medidas sociales y/o económicas abusivas sin ejercer ningún tipo de resistencia, se regresa a estereotipos...”.

Entrevistado 2

- “Permisos realmente iguales y utilizables, flexibilidad sin penalización, fomentar el cambio cultural dentro de la empresa, ayudas de guardería, negociación colectiva activa; entre otras”.

Las respuestas de la segunda son más generales y escuetas, lo que podría indicar que al tratarse de un sector masculinizado no se han encontrado con tantas situaciones problemáticas en el uso de derechos de conciliación. En cambio, la primera desarrolla más herramientas y medidas para poder combatir resistencias culturales y sociales, además resalta la falta de reivindicación por parte de la sociedad ante estos hechos.

La manera de cada entrevistado es diferente, debido a que, la primera tiene más experiencia de como las trabajadoras se ven aún afectadas por este hecho, mientras que el segundo tiene una visión más masculinizada de cómo se están tratando los derechos de conciliación. Entonces, es entendible que una tenga una opinión más crítica sobre el modelo actual corresponsable y la otra tenga una postura más favorable sobre las actuaciones realizadas hasta ahora.

6.5.2.2 Análisis del resultado de la tercera entrevista.

Las respuestas se han organizado en cinco categorías para poder realizar su análisis.

1. Nuevas masculinidades y transformación del rol paterno.

- “Juegan un papel importantísimo para romper con referentes ausentes y que perpetúan un modelo patriarcal”
- “Siento que la paternidad es una vía directa para trabajar lo que significa ser hombre en esta sociedad”

El entrevistado destaca que la paternidad y las nuevas masculinidades son formas efectivas para poder combatir con el rol tradicional que ha marcado al hombre y trabajar la identidad masculina. En consecuencia, corrobora lo que autores mencionados han expresado.

2. Implicación en las tareas del cuidado y de la crianza.

- “los padres siguen apoyándose mucho en la figura de la madre, falta iniciativa”
- “Y los que lo hacen se sienten señalados por su entorno. Cuesta ocupar el lugar de los cuidados en el equipo de crianza, que la pareja trabaje y ellos no, se les hace difícil.”

Se observa que la figura de la madre sigue siendo la principal y que es necesaria una mayor participación por parte de los padres. Además, destaca que factores como el entorno desincentivan que los padres asuman las tareas de crianza.

3. Uso de los derechos de conciliación y permisos parentales.

- “muchos hombres renuncian a esta o incluso utilizan este tiempo para propio beneficio en cambio de para tareas de cuidado.”
- “Los hombres rara vez renuncian a su proyección laboral en pro de la crianza. Y los que lo hacen se sienten señalados por su entorno.”

La crítica que realiza hacia los hombres sobre si utilizan verdaderamente el tiempo de permiso para la crianza, muestra que, aunque los datos del uso del PNCM sean favorables, no se traduce verdaderamente en que los hombres

realicen efectivamente esas tareas. Asimismo, reafirma que en pocas ocasiones los hombres priorizan la crianza antes que lo laboral y que, este hecho puede ser causado por las presiones del mismo entorno a que persista el rol de proveedor.

3. Resistencias culturales, sociales y económicas.

- “Hay barreras de socialización de género, afectado por la educación, todos los productos audiovisuales, (...) una sociedad que no nos penaliza por seguir promoviendo una modelo patriarcal, más bien lo contrario. “
- “Ser un padre presente es antisistema.”
- “Sin duda, depende de la cultura y/ o religión de la familia ya establece unos roles más o menos marcados respecto a los cuidados.
- (...) el acceso a espacios de elaboración de lo que quiere decir ser padre depende a veces de la economía, ya que muchos son privados”
- “(...) Pero hay una idea muy clara en que el hombre tiene que ser el proveedor, y el que no puede lo vive de manera muy negativa.”

El entrevistado manifiesta que es la propia sociedad que sigue permitiendo que se reproduzca el rol de hombre proveedor para su propio beneficio, provocando que el padre activo sea percibido como algo excepcional. Del mismo modo, hace una crítica a que los espacios de cambio no sean de acceso público, limitando así su uso en las familias menos favorecidas.

5. Cambios necesarios.

- “Si bien los primeros meses el cuidado corresponde más a la madre el padre puede ir centrándose más en tareas de cuidado.”
- “Algo tan fácil como difícil que la vida se ponga en el centro, que lo más importante en esta sociedad sean los cuidados. Vivimos muy alejados de eso”

Por último, expone que la sociedad en su conjunto debería poner como prioridad el ámbito de los cuidados. Esto, permite reflexionar sobre cómo, hoy en día, el ámbito familiar sigue estando en un segundo plano, en el que la sociedad sigue centrándose en el modelo productivo como lo verdaderamente importante. En ese sentido, esta afirmación supone que es necesaria una reestructuración del modelo de sociedad; en el que se ponga por delante el poder disfrutar del cuidado de los hijos e hijas ante el trabajo productivo, por ejemplo.

6.5.2.3 Discusión de resultados

Según los resultados obtenidos, se corrobora que la evolución del permiso de paternidad hasta el actual PNCM ha supuesto un gran avance en términos de corresponsabilidad y un gran paso para una sociedad más justa. Aunque, con ciertas limitaciones, como el hecho de que los padres pueden no usar el tiempo del permiso para tareas efectivas del cuidado y utilizarlo como tiempo libre. Además, se establece que la sociedad sigue muy marcada por roles y estereotipos tradicionales que condicionan a que los hombres puedan sentirse cómodos ejerciendo el rol de cuidador. En consecuencia, hay poca iniciativa y resistencias a que la distribución de las tareas se asuman por igual. En este caso, como señala la primera entrevistada, la educación es una herramienta clave para cuestionar y transformar estas creencias arraigadas y pasar a modelos más justos. Y, como bien indica el tercer entrevistado, es necesario que se tome como una cuestión social prioritaria el trabajo reproductivo.

Los resultados también presentan que la actuación empresarial no siempre garantiza una aplicación efectiva de las medidas y acciones acordadas en el plan de igualdad. Todo ello refleja que, en algunos contextos, la actuación de la empresa y las políticas de igualdad pueden quedar limitadas a un cumplimiento meramente formal, sin llegar a traducirse en una igualdad real para las personas trabajadoras. Por esta razón, se manifiesta la necesidad de impulsar políticas públicas más activas y de seguimientos más rigurosos para que estas se cumplan de manera real en todos los sectores. Del mismo modo, que se pone de relieve que tanto la acción sindical como la del Comité de empresa son mecanismos fundamentales para la consecución de mejoras en términos de igualdad y de corresponsabilidad.

7. Conclusiones

Para finalizar con el presente trabajo, se deben validar las dos hipótesis que se formularon al inicio del estudio.

En el caso de la primera hipótesis a) se valida que, efectivamente, un límite para poder llegar a una corresponsabilidad real son los factores sociales y culturales, que afectan tanto a la cultura empresarial como a la sociedad en general. En

este contexto, ha habido muchos avances a nivel formal, pero, en la realidad, los hombres siguen siendo los que mayoritariamente tienen puestos directivos y de mando en las organizaciones y, en cambio, las mujeres son las que normalmente renuncian a su trabajo para hacerse cargo de los cuidados. Esta situación, no permite que en las empresas haya una perspectiva de género real, porque la configuración de las relaciones laborales está más influenciada por la figura masculina que por la femenina.

Los derechos de conciliación, sobre todo los no retribuidos, siguen ejerciéndolos más las madres que los padres, provocando perjuicios como la brecha salarial, debido a que se sigue percibiendo que el género femenino es el que debe asumir el cuidado. En consecuencia, la cultura empresarial está formada por personas que siguen influenciadas por roles y estereotipos tradicionales, por lo que en su conjunto seguirá suponiendo un obstáculo para el modelo corresponsable. Como se ha constatado en el relato de casos reales, algunas organizaciones siguen sin estar implicadas plenamente en cambiar esta configuración, lo que conlleva un gran obstáculo para lograr una mayor igualdad material.

Respecto a la segunda hipótesis b), sé válida que los hombres siguen priorizando más el trabajo productivo que el de los cuidados. Esto es así, porque el sexo masculino participa más en el mercado laboral en comparación con el femenino porque continúan sin percibir que ellos deben asumir por igual las tareas del ámbito privado. Así como, el hecho de que los permisos no retribuidos apenas son utilizados por los hombres, lo que puede estar relacionado con la persistencia de la masculinidad hegemónica, aquella que vincula al hombre con el rol de proveedor. Los factores económicos y laborales también influyen en la participación del padre en asumir o no el cuidado, dependiendo del tipo de contrato y del nivel de renta se hacen más o menos responsables de las tareas del cuidado.

En definitiva, debido a estas realidades, es realmente importante fomentar una educación en igualdad de género e incentivar las nuevas masculinidades como una herramienta para superar las desigualdades estructurales que, por el momento, se siguen manteniendo en la sociedad española. De ahí que sea necesaria la implantación de iniciativas como la de Oriol Badia "*Tots son*

homes”³¹ y “El taller: masculinidades diversas y perspectivas de género”³², que permiten que los hombres tengan sus propios espacios para reflexionar sobre su identidad masculina y cuestionar los estereotipos y roles de género asociados a la masculinidad tradicional. Así como, la implementación de reformas que permitan que la normativa incentive un uso más responsable de los permisos del cuidado y políticas más efectivas que aseguren un verdadero cambio en las organizaciones empresariales.

³¹ El proyecto “Tots Som Homes” es una iniciativa impulsada por Oriol Badia orientada a que los hombres puedan compartir sus inquietudes y reflexiones sobre su identidad masculina (enlaces a actividades, grupos y materiales informativos disponibles en <https://linktr.ee/totselshomes>).

³² El Taller: Masculinidades diversas y perspectiva de género es una entidad que trabaja en nuevas masculinidades, facilitación de grupos de hombres y formación en perspectiva de género (el-taller.cat).

8. Bibliografía

- Ávila Bravo-Villasante, M. (2024). Machosfera, discursos de odio y algoritmización de la esfera pública. *Revista Teknokultura*, 21(1), 69–77. <https://doi.org/10.5209/tekn.90501>
- Bobbio, N., Peces-Barba, G., & Universitat Autònoma de Barcelona. Institut de Ciències de l'Educació. (1993). *Igualdad y libertad*. Paidós.
- Bourdieu, P., & Jordá, J. (2000). *La Dominación masculina*. Anagrama.
- Castillo-Mayén, R., & Montes-Berges, B. (2014). Analysis of current gender stereotypes. *Annals of Psychology*, 30 (3), 1044–1060. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.138981>
- Cantero Rosales, M. Á. (2007). De “perfecta casada” a “ángel del hogar” o la construcción del arquetipo femenino en el siglo XIX. *Tonos Digital: Revista de Estudios Filológicos*, (14). <https://www.um.es/tonosdigital/znum14/secciones/estudios-2-casada.htm>
- Castro García, C. (2017). *Políticas para la igualdad: permisos por nacimiento y transformación de los roles de género*: (1 ed.). Los libros de la Catarata. <https://elibro.net/es/lc/uab/titulos/235031>
- Castro Medina, R. (2021). Avances legislativos hacia la corresponsabilidad. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (2), 296-308. [Avances legislativos hacia la corresponsabilidad - Dialnet](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7544444)
- De la Puebla Pinilla, A. (2021). Conciliación, corresponsabilidad y género: una perspectiva desde la prestación por nacimiento y cuidado de menor (pp. 185-207). En Rodríguez Rodríguez, E. (Dir.) & Martínez Yáñez, N. (Dir.). (2021). *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*: (ed.). J.M. BOSCH EDITOR. <https://elibro.net/es/lc/uab/titulos/213852>
- Díaz Mordillo, M. A. (2024). ¿Es posible hablar de corresponsabilidad en el supuesto de fallecimiento prematuro del hijo? La equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado del menor. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 482, 123-146. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.19671>

- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de sueños.
- Flecha, R., Puigvert, L., & Ríos, O. (2013). Las nuevas masculinidades y la superación de la violencia de género. *Revista Internacional y Multidisciplinar de Ciencias Sociales*, 2(1), 88–113. <https://doi.org/10.4471/rimcis.2013.14>
- García García, R. (2023). La responsabilidad social corporativa como herramienta para la consecución de la igualdad de género en cadenas globales de valor. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 167, 209-246. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9048579&utm_source
- García Romero, B. (2023). *La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa*. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (9), 1–8. https://doi.org/10.55104/RJL_00490
- González González, M. (2021). *Perspectiva de género en las empresas: Hacia la igualdad laboral a través de la responsabilidad social empresarial*. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 16, 708–728. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i16.6968>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2016). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE): Análisis sectorial y por tamaño de empresa*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/jornadas/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf
- Instituto de las Mujeres. (2026, febrero). *Principales indicadores estadísticos de igualdad*. https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/PrincipalesIndicadores_2026.pdf
- Ministerio de Igualdad. (2025, 3 de junio). *Resolución del Plan Corresponsables 2025*. BOE, núm. 133, Sec. III, p. 72878. <https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Resolucion-Plan-Corresponsables-2025.pdf>

- Montesinos, R. (2004). La nueva paternidad: expresión de la transformación masculina. *Polis. Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, (2), 197–220. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2159273>
- Nuño Gómez, L. (2024). El mito de la jerarquía sexual: hechos, relatos y contrarrelatos. *Historia y Comunicación Social* 29(2), 499-509. <https://doi.org/10.5209/hics.98682>
- Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical & Organización de Mujeres de STES·Intersindical. (2013). *La guía de corresponsabilidad: la corresponsabilidad también se enseña*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>
- Ramírez Rodríguez, J. C. (2008). *Masculinidades: el juego de genero de los hombres en el que participan las mujeres:* (ed.). Plaza y Valdés (México). <https://elibro.net/es/lc/uab/titulos/75957>
- Recio Alcaide, A., Castellanos Serrano, C., & Jiménez, J. A. (2024). *¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023*. Instituto de Estudios Fiscales. (Papeles de Trabajo 4/2024). https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2024_04.pdf
- Recio Alcaide, A., & Castellanos Serrano, C. (2025). *¿Qué factores influyen más en que los padres usen el permiso por nacimiento sin solaparlo con la madre?*. Instituto de Estudios Fiscales. (Papeles de Trabajo 2/2025). https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/documentos_trabajo/2025_02.pdf
- Rivas Vallejo, P. (2024). Inidoneidad del planteamiento de la cuestión prejudicial cuando se invoca norma distinta a la aplicable al caso: Aplicación de la regulación del permiso parental al permiso por (maternidad) nacimiento de hijos. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 5, 1–9. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2024-00000002685

Rodríguez Rodríguez, E. (2021). La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares del trabajo decente. En Rodríguez Rodríguez, E. (Dir.) & Martínez Yáñez, N. (Dir.). (2021). *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*: (ed.) (pp. 31-63). J.M. BOSCH EDITOR. <https://elibro.net/es/lc/uab/titulos/213852>

Sierra Hernáiz, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *FORO. Revista de Derecho*, (29), 49–64. <http://hdl.handle.net/10644/6278>

Velo Fabregat, E. (2020). La mujer en la Ley de Relaciones Laborales de 1976. En Espuny Tomás, M. J., *La investigación en derecho con perspectiva de género* (pp. 243–261). Dykinson. <https://elibro.net/es/lc/uab/titulos/129611>

Sentencias:

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2002). *Sentencia C-476/99, Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, de 19 de marzo de 2002. eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CJ0476

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2010). *Sentencia C-104/09, Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT, S.A.*, de 30 de septiembre de 2010. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-supranacional-n-c-104-09-tjue-30-09-2010-47536842>

Tribunal Constitucional. (1984). *Sentencia 94/1984, de 16 de octubre*. ECLI:ES:TC:1984:94. [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 94/1984](#)

Tribunal Constitucional. (1988). *Sentencia 166/1988, de 26 de septiembre*. ECLI:ES:TC:1988:166. [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 166/1988](#)

Tribunal Constitucional. (1993). *Sentencia 109/1993, de 25 de marzo*. ECLI:ES:TC:1993:109. [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 109/1993](#)

Tribunal Constitucional. (1994). *Sentencia 173/1994, de 25 de marzo*. ECLI:ES:TC:1994:173. [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 173/1994](#)

Tribunal Constitucional. (2008). *Sentencia 92/2008, de 21 de julio*. [STC 92/2008, 21 de Julio de 2008 - vLex España](#)

Tribunal Constitucional. (2011). *Sentencia 75/2011, de 19 de mayo*.
ECLI:ES:TC:2011:75. [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 75/2011](#)

Tribunal Constitucional. (2018). *Sentencia 111/2018, de 17 de octubre*.
ECLI:ES:TC:2018:111. [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 111/2018](#)

Tribunal Constitucional. (2024). *Sentencia 140/2024, de 6 de noviembre*.
ECLI:ES:TC:2024:140. [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 140/2024](#)

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2023). *Sentencia 753/2023, de 19 de octubre*.
ECLI:ES:TS:2023:4850. [Sentencia Social 753/2023 Tribunal Supremo, Rec. 292/2022 de 19 de octubre del 2023 - Iberley](#)

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2024). *Sentencia 811/2024, de 30 de mayo*.
ECLI:ES:TS:2024:3235. [STS 811/2024, 30 de Mayo de 2024 - vLex España](#)

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2025). *Sentencia 482/2025, de 27 de mayo*. [STS 482/2025, 27 de Mayo de 2025 - vLex España](#)

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2025). *Sentencia 825/2025, de 24 de septiembre*.
ECLI:ES:TS:2025:4316. [Sentencia Social 825/2025 Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Rec. 917/2024 de 24 de septiembre del 2025 - Iberley](#)

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). (2025). *Sentencia 5528/2025, de 17 de octubre*. ECLI:ES:TSJCAT:2025:5528.

Legislación y normativas:

Constitución Española, BOE, núm. 311 (1978).
[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))

Decreto aprobando el Fuero del Trabajo formulado por el Consejo Nacional de Falange Española Tradicionalista y de las J.O.N.S., BOE, núm. 505 § Jefatura del Estado (1938). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1938-3093>

Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. BOE, núm. 55 § I. Disposiciones generales (1944).
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1944-1906>

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, DOUE, núm. 188 § Unión Europea (2019) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. BOE, núm. 57 § I. Disposiciones generales (1989). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272>

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, BOE, núm. 64 (1980). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, BOE, núm. 242 § Jefatura del Estado (2009). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-15958>

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. BOE, núm. 96 § I. Disposiciones generales (1976). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE, núm. 266 § Jefatura del Estado (1999). [BOE-A-1999-21568](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568) [Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568)

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE, núm. 299 § I. Disposiciones generales (2006). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>

Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. BOE, núm. 175 § I. Disposiciones generales (1961). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>

Ley de 16 de octubre de 1942 por la que se establecen normas para regular la elaboración de las reglamentaciones de trabajo. BOE, núm. 296 § I. Disposiciones generales (1942). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1942-9522>

Ley de Bases creando el Régimen Obligatorio de Subsidios Familiares. Boletín Oficial del Estado, núm. 19 § I. Disposiciones generales (1938). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1938-8202>

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. BOE, núm. 186 § I. Disposiciones generales (2024). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE, núm. 71 § Jefatura del Estado (2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE, núm. 340 § I. Disposiciones generales (2020). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE, núm. 272 § I. Disposiciones generales (2020) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255 § I. Disposiciones generales (2015) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE, núm. 57 § Jefatura del Estado (2019) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, BOE, núm. 182 § I. Disposiciones generales (2025). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-15741>

Recursos web:

El Taller. (s. f.). *Quiénes somos*. <https://el-taller.cat/quienes-somos/>

Radio Ontinyent. (2025, 11 de septiembre). *La Vall d'Albaida impulsa el taller "Paternidades Corresponsables" para fomentar una crianza más equilibrada*. Cadena SER. <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/09/11/la-vall-dalbaida-impulsa-el-taller-paternidades-corresponsables-para-fomentar-una-crianza-mas-equilibrada-radio-ontinyent/>

Tots els Homes. (s. f.). *Grup d'homes - Cicle trobem-nos*. Linktree. <https://linktr.ee/totselshomes>

Universitat Autònoma de Barcelona. (2026). *Convocatoria de becas "Santander-Ayuda Económica" para favorecer la igualdad de género en los grados de la UAB (Curso 2026–2027)*. <https://www.uab.cat/>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta

Implicación de los hombres que son padres en las tareas del hogar y de los cuidados.

- 1. ¿Cuál es tu edad?**
 - a) Menos de 25 años (0%)**
 - b) 25-34 años (12%)**
 - c) 45-54 años (20%)**
 - d) 55 años o más (32%)**
- 2. ¿Cuál es tu nivel de estudios?**
 - a) Sin estudios (8%)**
 - b) Educación primaria completa (4%)**
 - c) Educación secundaria completa (4%)**
 - d) Ciclo formativo de grado medio/superior (8%)**
 - e) Bachillerato (4%)**
 - f) Estudios universitarios (32%)**
 - g) Posgrado, máster o doctorado (12%)**
 - h) Otros: Acceso a la Universidad mayores de 25 años.**
- 3. ¿Cuál es tu estado civil?**
 - a) Soltero (28%)**
 - b) Casado (48%)**
 - c) Divorciado (12%)**
 - d) Separado (8%)**
 - e) Viudo (4%)**
- 4. ¿Cuál es tu situación laboral actual?**
 - a) Contrato indefinido a jornada completa (72%)**
 - b) Contrato indefinido a jornada parcial (0%)**
 - c) Contrato temporal a jornada completa (4%)**
 - d) Desempleado (0%)**
 - e) Autónomo (12%)**
 - f) Jubilado (12%)**
- 5. ¿Actualmente tienes pareja?**

- a) Si (88%)
 - b) No (12%)
6. ¿Si tienes pareja, ¿Cuál es su situación laboral actual?
- a) Contrato indefinido a jornada completa (64%)
 - b) Contrato indefinido a jornada parcial (16%)
 - c) Contrato temporal a jornada completa (4%)
 - d) Desempleado (8%)
 - e) Autónomo (0%)
 - f) Jubilada (4%)
7. ¿Cuántos hijos e hijas tienes?
- a) 1 (56%)
 - b) 2 (32%)
 - c) 3 (4%)
 - d) 4 o más (8%)
8. ¿Qué edades tienen tus hijos/as?
- a) 0 – 3 años (44%)
 - b) 4 – 8 años (16%)
 - c) 9 – 13 años (12%)
 - d) 14 – 18 años (20%)
 - e) Más de 18 años (32%)
9. ¿Quién se encarga principalmente del cuidado diario de los hijos/as?
- a) Principalmente yo (8%)
 - b) Más yo que mi pareja (4%)
 - c) Ambos por igual (32%)
 - d) Más mi pareja que yo (44%)
 - e) Principalmente mi pareja (12%)
10. En un día normal entre semana, ¿Cuánto tiempo dedicas al cuidado de tus hijos/as? (alimentación, higiene, deberes, acompañamiento, etc.)
- a) Menos de 1 hora (4%)
 - b) Entre 1 y 2 horas (32%)
 - c) Entre 2 y 4 horas (28%)
 - d) Entre 4 y 6 horas (12%)
 - e) Más de 6 horas (24%)

- 11. Aproximadamente, ¿Cuánto tiempo dedica tu pareja al cuidado de los hijos/as en un día normal?**
- a) Menos de 1 hora (8%)**
 - b) Entre 1 y 2 horas (8%)**
 - c) Entre 3 y 4 horas (16%)**
 - d) Entre 4 y 6 horas (28%)**
 - e) Más de 6 horas (40%)**
- 12. Durante el fin de semana, ¿El tiempo para el cuidado cambia?**
- a) Si, es mucho menor (4%)**
 - b) Si, es algo menor (4%)**
 - c) No, prácticamente es el mismo (40%)**
 - d) Si, es algo mayor (36%)**
 - e) Si, es mucho mayor (16%)**
- 13. ¿Quién suele encargarse de las siguientes tareas? (marcar: yo, mi pareja, ambos u otra persona)**
- 1) Recogerles o llevarles al colegio (7 yo, 9 mi pareja y 9 ambos por igual)**
 - 2) Ayudarles con los deberes (8 yo, 5 mi pareja y 12 ambos por igual)**
 - 3) Comprar y preparar los materiales para el colegio o para las extraescolares. (3 yo, 11 mi pareja y 11 ambos por igual)**
 - 4) Encargarse de su alimentación (dar el biberón, preparar el desayuno, la comida, la cena, etc. (4 yo, 9 mi pareja y 12 ambos por igual)**
 - 5) Llevarles al médico si se ponen enfermos (4 yo, 5 mi pareja y 16 ambos por igual)**
 - 6) Cuidarles y quedarse en casa en el caso de que estén enfermos.**
 - 7) Prepararles la ropa y vestirles (4 yo, 8 mi pareja y 13 ambos por igual)**
 - 8) Hacerles dormir y controlar su sueño (como levantarse si lloran y estar con ellos/as) (3 yo, 6 mi pareja y 16 ambos por igual)**

- 9) Encargarse del control de las citas del pediatra, del médico, etc. (6 yo, 8 mi pareja y 11 ambos por igual)
- 10) Organizar juegos o actividades para entretenerles en casa o el fin de semana (6 yo, 4 mi pareja y 15 ambos por igual)
- 11) Asistir a las reuniones del colegio (3 yo, 8 mi pareja y 14 ambos por igual)
- 12) Gestionar documentación como la matricula del colegio, pago de las cuotas, etc. (6 yo, 7 mi pareja y 12 ambos por igual)
- 13) Encargarse de su higiene y cuidado personal (ducharles, lavarles la ropa, etc). (yo, 7 mi pareja y 14 ambos por igual)
- 14) Organizar las extraescolares en caso de que las hagan (3 yo, 6 mi pareja y 16 ambos por igual)
14. De las tareas domésticas (como limpiar, lavar, barrer, fregar...), ¿Quién se suele encargar?
- a) Solamente me encargo yo (8%)
 - b) Me ocupo yo más que mi pareja (12%)
 - c) Ambos nos ocupamos por igual (44%)
 - d) Mi pareja se ocupa más que yo (24%)
 - e) Solamente se encarga mi pareja (12%)
15. ¿Estas satisfecho con la distribución de las tareas domésticas y de los cuidados de tu hogar?
- a) Muy satisfecho (28%)
 - b) Bastante satisfecho (56%)
 - c) Poco satisfecho (12%)
 - d) Nada satisfecho (4%)
16. ¿Has solicitado o utilizado algún permiso laboral relacionado con el nacimiento o cuidado de tus hijos/as?
- a) Sí (72%)
 - b) No (16%)
 - c) En aquel momento no me correspondía (12%)
17. Si has utilizado el permiso por nacimiento y cuidado del menor (antes llamado permiso por paternidad), ¿Has disfrutado de la totalidad del permiso o solo de una parte?
- a) He disfrutado de todo el permiso (48%)

- b) He disfrutado de una parte del permiso (32%)
 - c) Solamente he disfrutado de las 6 primeras semanas del permiso que son obligatorias (20%)
18. ¿Has solicitado alguna vez una reducción de jornada para el cuidado de hijos/as?
- a) Sí (0%)
 - b) No (85%)
 - c) En ningún momento lo consideré como una opción (16%)
19. ¿Has considerado o utilizado la excedencia para el cuidado de tus hijos/as?
- a) Sí, la he utilizado (4%)
 - b) La consideré como una posible opción (12%)
 - c) No, no la he utilizado (56%)
 - d) Nunca la consideré una opción (12%)
20. Si no has solicitado una reducción de jornada o una excedencia, ¿Cuál ha sido el motivo principal?
- a) Motivos económicos (40%)
 - b) No lo necesitaba (40%)
 - c) Lo solicitó mi pareja (16%)
 - d) No sabía que tenía estas opciones (0%)
 - e) Por miedo a que tuviera alguna repercusión en el trabajo (4%)
21. ¿Tu pareja ha solicitado alguna de las siguientes medidas para el cuidado de los hijos/as? (marca la casilla de las que sí)
- a) Reducción de jornada (32%)
 - b) Excedencia por cuidado de hijos/as (16%)
 - c) Permisos de cuidado (20%)
 - d) No, no ha solicitado ninguna (48%)
 - e) Otro: no ha solicitado nada (4%)
22. ¿Crees que solicitar medidas de conciliación (reducción de jornada, excedencia, etc.) puede afectar negativamente a la carrera profesional?
- a) Sí, mucho (0%)
 - b) Sí, algo puede afectar (60%)
 - c) Poco (4%)

- d) Nada (12%)
- e) No lo sé (4%)
- f) Si, mucho (20%)

23. ¿Consideras que tu empresa facilita la conciliación familiar?

- a) Mucho (20%)
- b) Bastante (24%)
- c) Poco (32%)
- d) Nada (24%)

24. Comparado con generaciones anteriores, consideras que la implicación del padre en el cuidado de los hijos actualmente es:

- a) Mucho mayor (56%)
- b) Algo mayor (36%)
- c) Similar (4%)
- d) Menor (4%)

Anexo 2. Entrevista 1

- 1. ¿Cuál es tu función dentro del sindicato CCOO y qué papel desempeñas respecto al plan de igualdad de la empresa XXXX?**

En el sindicato he realizado distintas funciones, en este momento, solamente soy afiliada y delegada. En X soy miembro de la comisión que elabora y hace el seguimiento del Plan de Igualdad.

- 2. Desde tu experiencia sindical ¿Qué importancia tiene actualmente la corresponsabilidad en el ámbito laboral?**

Para mí la corresponsabilidad es esencial, pero de manera efectiva, es decir, la empresa debe escuchar y recoger de manera activa las propuestas sindicales.

- 3. ¿Consideras que en los últimos años ha habido avances reales en materia de corresponsabilidad dentro de las empresas? ¿Cuáles han sido en tu empresa? (si los ha habido o no...)**

En X si ha habido avances. En esta empresa si se tienen en cuenta nuestras propuestas y aportaciones. A lo largo de los años han aplicado prácticamente todo lo sugerido en temas de Igualdad.

Por ejemplo, en el cuestionario que deben responder las personas trabajadoras, también en las preguntas que pueden ser modificadas, se redactaron y/o modificaron exactamente según nuestras propuestas.

En la formación sobre igualdad también aplicaron nuestra opinión.

- 4. ¿Crees que la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad al actual permiso por nacimiento y cuidado del menor ha tenido un impacto real en la corresponsabilidad dentro de las familias? ¿Por qué?**

Los permisos de maternidad y paternidad si han tenido impacto dentro de las familias, al menos eso creemos. Es probable que no en todos los sectores o en todos los entornos tenga la misma repercusión.

Son permisos realmente necesarios y que deberían todas las organizaciones implicadas avanzar y mejorarlos.

- 5. En base a tu experiencia, ¿los trabajadores hombres están utilizando este permiso de manera generalizada o siguen existiendo**

resistencias o dificultades? ¿y respecto a otros permisos como las excedencias de cuidado de hijos/as y/o familiares?

El sector en el que trabajo está absolutamente feminizado, por lo tanto no es representativo el porcentaje de hombres que disfrutan estos permisos. Es una evidencia que sigue habiendo resistencias y dificultades, pero menos que en el tema de permisos por cuidados o acompañamientos en general, en este caso sigue recayendo mayoritariamente en la mujer. No tenemos la sensación de haber mejorado en el segundo caso.

6. ¿Qué obstáculos crees que siguen existiendo para que los hombres ejerzan plenamente este derecho?

El obstáculo más grande sigue siendo el estereotipo de vamos arrastrando generación tras generación. La masculinidad mal entendida y la cronificación de las funciones que se le suponen e imponen a la mujer. Parece darse por supuesto que todos los cuidados en la familia, hijos desde el nacimiento, padres, etc. "DEBE" hacerlo la mujer. La presión que sienten algunos hombres ante adoptar su parte y responsabilidad en estas funciones es alta y parece que es más sencillo hacer las cosas "como se han hecho toda la vida" es decir, anacrónicamente.

La visión patriarcal y machista tiene más poder, más medios para influir, manipular y dirigir a la sociedad, desafortunadamente lo consiguen con demasiada asiduidad.

7. ¿Qué consecuencias sociales, familiares o laborales crees que tiene la falta de corresponsabilidad en los cuidados?

Las consecuencias de la no corresponsabilidad son nefastas en todos los entornos.

. Laboral: Si los hombres no entienden que pueden y deben ejercer sus derechos, que la corresponsabilidad es exactamente lo que su nombre indica, pero sobre todo un derecho que ha costado mucho conseguir.

. Familiares: La distribución equitativa de cargas y responsabilidades siempre tiene buenas consecuencias.

. Sociales: Sería la consecuencia de las dos anteriores. Evidentemente una sociedad en la que la ciudadanía se sienta en igualdad real de oportunidades, responsabilidades, derechos y deberes es una sociedad más justa y más sana.

- 8. ¿Has observado diferencias en el uso de medidas de conciliación (como reducciones de jornada, excedencias, adaptaciones de jornada u otros permisos) entre hombres y mujeres dentro de la empresa? Concretamente en tu empresa, ¿Qué medidas se están implementando para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?**

La respuesta es prácticamente la misma para ambas preguntas. Es un sector feminizado. En X la información se hace llegar a toda la plantilla sin distinción y la aplicación de leyes y protocolos también. Generalmente no hay problemas para negociar con dirección conciliaciones, permisos, excedencias, etc. El problema lo tenemos en el día a día, es un trabajo difícil de organizar. El SAD es trabajar con personas con dificultades en domicilios a los que hay que acudir, las incidencias son muchas y de todo tipo, generando muchas veces movimientos en la organización del trabajo y/o de las personas que lo realizan, y a eso se acoge la coordinación para poner palos en las ruedas y dificultar en gran manera el cumplimiento de los pactos. Las personas trabajadoras tienen que estar recordándoles y defendiendo los pactos firmados constantemente.

- 9. ¿Existen medidas específicas de conciliación o corresponsabilidad que se impulsen desde el sindicato dentro de la empresa? Desde el sindicato, ¿qué papel desempeñáis en la negociación e implementación de medidas relacionadas con la conciliación, los permisos y la corresponsabilidad?**

Medidas específicas no, en el momento de elaborar el Plan de Igualdad y en las reuniones de la Comisión para el seguimiento de la implementación de las medidas correctoras detectadas en la elaboración y el cumplimiento de todas sus directrices, sí, en este proceso estamos implicadas y dicha Comisión nos reunimos mensualmente.

Si detectamos casos en los que no se respetan los derechos o hay discrepancias nos ocupamos de hacer llegar a esta Comisión el problema y resolverlo.

- 10. ¿Cómo se incorpora la corresponsabilidad dentro del plan de igualdad?**

El Plan de Igualdad de X y los protocolos que adscritos a él están bien elaborados en materia de igualdad y corresponsabilidad, forma parte de toda su elaboración y seguimiento. En ningún caso habría diferencia al acceso a estos derechos de los hombres en plantilla.

11. ¿Qué dificultades suelen aparecer durante la negociación o implementación de estas medidas?

Hay mucha diferencia entre las negociaciones con la dirección de la empresa y la aplicación de las medidas que hacen en el departamento de SAD. Acatar por escrito las leyes y normas, redactar y firmar todo tipo de protocolos respetando nuestras aportaciones, incluso intentando ir más allá de lo estrictamente obligatorio es habitual en X, ahora bien, sus incumplimientos en el día a día también son habituales. Trabajamos solas y eso facilita que se les pida a las trabajadoras que hagan cosas que no se les debería pedir (incumplimiento de horario, de jornada, de conciliación, de restricciones médicas. etc.)

12. ¿Crees que las políticas públicas actuales son suficientes para fomentar la corresponsabilidad o todavía quedan cambios pendientes?

Las políticas públicas siempre tienen margen de mejora, pero estamos claramente en regresión. No defendemos como deberíamos nuestros derechos, aceptamos medidas sociales y/o económicas abusivas sin ejercer ningún tipo de resistencia, se regresa a estereotipos sexistas que parecían superados... siempre hay que tener esperanzas en el futuro y en cada paso que se avanza.

13. Desde tu experiencia sindical, ¿qué cambios o medidas consideras necesarias para avanzar hacia una corresponsabilidad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y familiar?

El camino es siempre a través de la educación, de combatir el "es un tema cultural" como definición, las culturas están vivas, evolucionan y así debe ser. El camino es la empatía, la comunicación, la corresponsabilidad, la creación de políticas en ese sentido. Igualdad no quiere decir uniformidad, respetar y entender las diferencias físicas, biológicas, etc. pero no debe haber diferencias laborales, ni sociales, ni de oportunidades, ni de derechos y deberes.

Por lo tanto, sindicalmente, como parte de la sociedad, exactamente lo mismo, mantenerse firme y alerta para seguir adelante y no cejar en buscar una sociedad más justa. Para ello hay que elaborar políticas internas y externas que lleven a ello y seguir presentes y activos en todas las situaciones que sea posible y luchar por estar en las que creemos que nos atañe y no se nos hace partícipes.

Anexo 3. Entrevista 2

- 1. ¿Cuál es tu función dentro del comité de empresa y qué papel realizas en relación con el plan de igualdad de tu empresa?**

Básicamente, establecer un programa dentro del comité de igualdad de empresa. Mi idea es hacer un calendario con ciertos temas a tratar cada trimestre por ejemplo. Cada 3 meses enviar un mail a todos los de la empresa con un tema: Machismo, feminismo, LGTBQ+, diversidad e inclusión, prevención del acoso, etc. Hablar del tema, explicar algunos conceptos y tal vez cada cierto tiempo realizar algunos test a los empleados para ver lo que van aprendiendo.

- 2. Desde tu perspectiva como representante de los trabajadores, ¿cómo valoras la evolución del permiso de paternidad hasta el actual permiso por nacimiento y cuidado del menor equiparado para ambos progenitores?**

Lo valoro muy positivamente. Hoy en día las mujeres tendrán muchas menos trabas para encontrar trabajo si los empresarios saben que su permiso de maternidad no les va a impedir estar en el trabajo más que a un hombre. Además, los hombres pueden participar más activamente en el proceso de crianza.

- 3. ¿Consideras que la equiparación de los permisos ha tenido un impacto real en la corresponsabilidad dentro de las familias y en el ámbito laboral?**

Si lo creo, aunque también pienso que esto depende de la familia y del sector. Igualmente, sí que creo que es el primer paso para que haya una sociedad más igualitaria. Aun así debemos seguir avanzando porque hay temas como, por ejemplo de organización de las tareas, que históricamente siempre lo han hecho mujeres.

- 4. En tu experiencia, ¿Los trabajadores hombres hacen uso de este permiso con normalidad o existen resistencias, barreras culturales o dificultades para solicitarlo?**

En mi experiencia, sí que suelen utilizar este permiso.

- 5. Teniendo en cuenta que el sector industrial suele tener una mayor presencia masculina, ¿Crees que esto influye en la forma en que se**

perciben o utilizan las medidas de conciliación y corresponsabilidad?

Podría ser, pero aún es pronto para sacar una conclusión al respecto.

- 6. En la empresa, ¿has observado diferencias en el uso de medidas de conciliación (reducciones de jornada, adaptaciones de jornada, excedencias u otros permisos) entre hombres y mujeres? Si es así ¿Por qué crees que ocurre?**

Sí, es así. Supongo que es porque hoy en día, debido a la vida tan estresante que llevamos y a todo lo que hay que hacer, necesitamos poder combinarnos para cumplir con todas nuestras responsabilidades como padres.

- 7. ¿Has identificado situaciones o dinámicas dentro de la empresa que puedan reflejar desigualdades de género en relación con la conciliación o el cuidado familiar?**

Cuando un padre o madre de algún trabajador deja de ser autónomo en su vida, en mi experiencia, suelen ser más las mujeres las que se encargan de su cuidado, si no hay dinero para una residencia privada.

- 8. ¿Cómo se aborda la conciliación y la corresponsabilidad dentro del plan de igualdad de tu organización?**

Se están dando pasos grandes para mejorar la conciliación familiar, con la flexibilidad horaria y el teletrabajo durante un día a la semana. Con respecto a la corresponsabilidad, también se han tomado medidas como la igualación del periodo de baja parental o los nuevos permisos parentales, más allá del nacimiento (permiso parental de hasta 8 semanas para cuidar hijos hasta los 8 años).

- 9. ¿Qué tipo de medidas concretas se han impulsado desde el comité de empresa o desde la negociación colectiva para fomentar la corresponsabilidad?**

Se ha igualado la baja parental a la de maternidad y se han dado nuevos permisos parentales más allá del nacimiento.

- 10. ¿Qué dificultades o resistencias suelen aparecer dentro de la empresa a la hora de aplicar o promover este tipo de medidas?**

En general, se tiende a pensar que la productividad baja cuando se trabaja desde casa.

11. ¿Qué consecuencias sociales, familiares o laborales crees que tiene la falta de corresponsabilidad en los cuidados?

Generalmente, las personas que sufren de una falta de corresponsabilidad en su entorno, suelen estar quemadas debido: mayor carga mental que el resto de su entorno, menor implicación con sus hijos, conflictos de pareja, menor natalidad e impactos económicos y sociales.

12. ¿Crees que las políticas públicas actuales son suficientes para fomentar la corresponsabilidad o todavía quedan cambios pendientes?

Aún quedan cambios pendientes, pero creo que en los últimos años se han hecho muchos avances.

13. Desde tu experiencia en el comité de empresa, ¿qué medidas consideras necesarias para avanzar hacia una corresponsabilidad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

Permisos realmente iguales y utilizables, flexibilidad sin penalización, fomentar el cambio cultural dentro de la empresa, ayudas de guardería, negociación colectiva activa; entre otras.

Anexo 4. Entrevista 3

- 1. Desde tu experiencia trabajando con hombres, ¿qué papel crees que juegan las nuevas masculinidades en la transformación de los modelos tradicionales de paternidad?**

Siento que la paternidad es una vía directa para trabajar lo que significa ser hombre en esta sociedad, nos pone delante muchas conductas de privilegio a modificar. Juegan un papel importantísimo para romper con referentes ausentes y que perpetúan un modelo patriarcal.

- 2. ¿Has observado cambios en la forma en que los hombres entienden hoy su papel como padres en comparación con generaciones anteriores?**

Si, sobre todo en temas de presencia, corresponsabilidad y afectividad. Aun así, los padres siguen apoyándose mucho en la figura de la madre, falta iniciativa, hay que tener en cuenta que por poco que hagamos, venimos de un modelo ausente, y en seguida se nos sobrevalora y premia.

- 3. ¿Qué importancia tiene la implicación en los cuidados y la crianza dentro de la construcción de nuevas masculinidades?**

Para mí los es todo. Cuando contactamos con el deseo de cuidar se produce un cambio en la pareja, en los hijos e hijas y en nosotros mismos.

- 4. ¿Cómo valoras la evolución del permiso de paternidad hasta su actual equiparación con el permiso de maternidad?**

Lo valoro positivamente ya que permite que los padres podamos participar más de la crianza y tener más presencia. Aun así cabe destacar que muchos hombre renuncian a esta o incluso utilizan este tiempo para propio beneficio en cambio de para tareas de cuidado. También añadir que el permiso maternal debería ser mucho más amplio y que no ha habido ningún movimiento social de hombres pidiendo este permiso y aun así se nos ha dado.

- 5. A pesar de estos avances normativos, ¿qué barreras culturales o sociales siguen dificultando que los hombres se impliquen plenamente en los cuidados y en la crianza?**

Hay barreras de socialización de género, afectado por la educación, todos los productos audiovisuales, etc... Y una sociedad que no nos penaliza

por seguir promoviendo un modelo patriarcal, más bien lo contrario. Ser un padre presente es antisistema.

- 6. En tu labor en El taller, ¿cómo se perciben las medidas de conciliación (como reducciones de jornada o excedencias por cuidado)? ¿Siguen existiendo estigmas o resistencias entre los hombres para utilizarlas?**

Totalmente. Los hombres rara vez renuncian a su proyección laboral en pro de la crianza. Y los que lo hacen se sienten señalados por su entorno. Cuesta ocupar el lugar de los cuidados en el equipo de crianza, que la pareja trabaje y ellos no se les hace difícil. No se dan cuenta de la pérdida de contacto con sus hijos e hijas que eso supone.

- 7. ¿Crees que el nivel económico, social o cultural de los hombres influye en su implicación en los cuidados y la corresponsabilidad?**

Sin duda, depende de la cultura y/ o religión de la familia ya establece unos roles más o menos marcados respecto a los cuidados. Del mismo modo el acceso a espacios de elaboración de lo que quiere decir ser padre depende a veces de la economía, ya que muchos son privados.

- 8. ¿Consideras que el ámbito laboral sigue reproduciendo ciertos modelos tradicionales de masculinidad que dificultan la corresponsabilidad?**

Si, muchos responsables en puestos de trabajo perjudican a hombres que deciden conciliar la crianza con el trabajo, no está bien visto por estos al igual que por otros compañeros.

- 9. Tradicionalmente, la masculinidad se ha asociado al papel de proveedor económico. ¿Crees que este modelo sigue influyendo en la forma en que los hombres se posicionan frente a los cuidados y a medidas como los permisos parentales o la reducción de jornada?**

Si, hay mucho peso sobre esto y no solo en hombres, también en mujeres que sienten que esto debe ser así. Creo que hay un error en lo que a roles se refiere. Si bien los primeros meses el cuidado corresponde más a la madre el padre puede ir centrándose más en tareas de cuidado. Pero, hay una idea muy clara en que el hombre tiene que ser el proveedor, y el que no puede lo vive de manera muy negativa.

10. ¿Podrías compartir alguna experiencia o situación relevante que hayas observado en relación con el permiso de paternidad o la corresponsabilidad en los cuidados dentro de tu ámbito de trabajo?

Yo tuve la gran suerte de, con los dos hijos pasar un permiso muy largo y poder pedir excedencia reducción laboral. Trabajaba para entonces en la empresa pública y eso lo facilita, en el ámbito privado ya es más complicado. Me siento muy agradecido de poder a ver disfrutado de mis hijos así.

11. Y, por último, desde tu experiencia, ¿qué cambios culturales o sociales serían necesarios para avanzar hacia una paternidad más corresponsable?

Algo tan fácil como difícil que la vida se ponga en el centro, que lo más importante en esta sociedad sean los cuidados. Vivimos muy alejados de eso. Al mismo tiempo siento que eso puede empezar a ocurrir en cada casa y en cada grupo de personas, y no esperar a que el sistema haga el cambio.