

Para el 8 de marzo, la PPIINA hace balance:

La sociedad demanda igualdad en los cuidados, pero la Ley sigue poniendo trabas

Marzo de 2026

Resumen

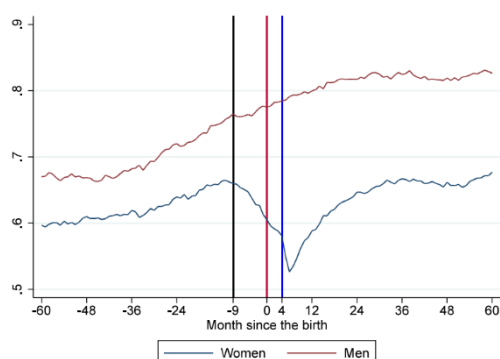
En este informe, la Plataforma por Permisos Igualitarios de Nacimiento y Adopción (PPIINA) sigue aportando evidencias sobre los resultados de las reformas que se han efectuado en la regulación de los permisos, desde la de 2019 en la que se equiparó la duración del de paternidad al de maternidad hasta la de Julio de 2025 en la que se aumentó dicha duración en 3 semanas para cada madre/padre:

- La maternidad agrava la desventaja laboral de las mujeres, mientras el empleo de los padres sigue creciendo, porque ellas asumen la mayor parte de los cuidados ante la baja implicación masculina y la falta de apoyos públicos.
- España es el único país de Europa en el que el permiso es igual, intransferible y pagado al 100% para madres y padres, y también el único donde el uso se ha equilibrado entre ambos, evidenciando el poder de la legislación para cambiar comportamientos.
- Desde la equiparación de la duración de los permisos, no solo ha cambiado el comportamiento, sino que se ha reforzado la demanda social de corresponsabilidad en los cuidados, como muestra el fuerte aumento en España del apoyo a que madres y padres usen el permiso por igual (del 33% en 2012 al 66% en 2022).
- Aunque el permiso ya es igual en duración, su uso sigue siendo desigual porque la simultaneidad obligatoria de las primeras seis semanas y la exigencia de acuerdo empresarial para turnarse dificultan que los padres cuiden en solitario, de modo que una de cada dos parejas usa el permiso entero a la vez solo un 20% de los padres usa diez semanas completas para sustituir a la madre, lo que limita la corresponsabilidad e igualdad laboral.
- La reforma de julio de 2025 previsiblemente profundiza la desigualdad al permitir que dos de las tres semanas añadidas se utilicen durante ocho años, con lo que la mayoría de las madres concentrarán el cuidado en el primer año mientras muchos padres reservarán esas semanas para más adelante. Se mantendrán los bajos niveles de turnos y de cuidado paterno en solitario, y muchas madres seguirán recurriendo a permisos no pagados o incluso dejando el empleo.
- La PPIINA propone una reforma de los permisos que, sin aumentar el gasto, reduce la obligatoriedad de simultaneidad inicial de seis a dos semanas y garantiza el derecho a disfrutar el resto a tiempo completo dentro del primer año sin autorización empresarial, para hacer posible un uso realmente igualitario y el turno en los cuidados.

1.- Situación actual: continúa la penalización por maternidad

En el gráfico se muestra la tasa de empleo por sexo en los 5 años precedentes y posteriores al nacimiento de un hijo/a (muestra de hombres y mujeres que fueron padres en 2016).¹

¹ Fuente: De Poli, S. (2025). Can Dad Take Over? Effects of Paternity Leave on Relationship Stability and Employment (No. 2025-03). Research Institute for the Evaluation of Public Policies (IRVAPP), Bruno Kessler Foundation.



Si las mujeres ya están en desventaja antes de ese acontecimiento, el nacimiento de un hijo/a descalabra a corto plazo su situación, estancándola en el medio y largo plazo, mientras que la tasa de empleo de los padres continúa aumentando. ¿A qué se debe este fenómeno? Es evidente que las madres siguen siendo las cuidadoras principales. Ante la falta de implicación de los hombres y la insuficiencia de servicios públicos de educación y cuidado infantil, son ellas quienes se ven obligadas a alejarse de sus puestos de trabajo. Esto les hace quedarse sin ingresos temporalmente y aumenta su riesgo de caer en la

dependencia económica.

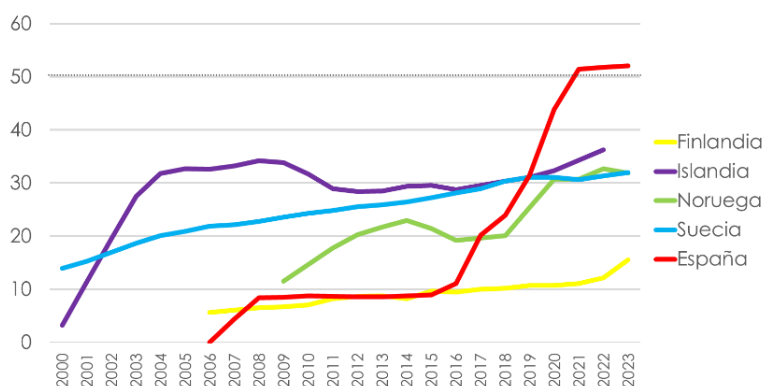
La desigualdad y la dependencia económica de las mujeres tienen consecuencias funestas para toda la sociedad, entre las que destacan el aumento de la pobreza femenina e infantil y de la violencia machista. En una sociedad como la española, que aspira a la igualdad, no podemos cerrar los ojos ante estos desequilibrios.

Entre otras causas de la desigualdad, el uso diferencial de los permisos es clave, ya que incide directamente en el momento del nacimiento, cuando se establecen o se consolidan los roles de género en la pareja. Si en esa fase inicial los hombres asumieran el cuidado en igualdad con las mujeres, y por tanto se ausentaran en la misma medida de sus puestos de trabajo, se produciría un cambio radical en las familias, en el empleo y en la sociedad. Para ello, el uso igualitario de los permisos es una condición indispensable.

2.- ¿Cómo está evolucionando el tiempo de uso de los permisos en España?

Algunas personas tienen aún la percepción de que el uso de los permisos es una cuestión de preferencias individuales y que las leyes no son tan determinantes para el cambio de comportamiento de hombres y mujeres. Sin embargo, la evolución del uso de los permisos por parte de los padres es muy ilustrativa de cómo la igualdad puede conseguirse si se ofrecen derechos que la hagan posible.

El siguiente gráfico muestra, para cada país de los comparados y para cada año, la proporción de tiempo de permiso usado por los padres sobre el total de tiempo usado por padres y madres². Por ejemplo, en Suecia y en Noruega, de cada 100 días de permiso en 2023 los padres se tomaron algo más de 30 días y las madres algo menos de 70 días.



La línea correspondiente a España muestra cómo los padres españoles han aprovechado la oportunidad que les ha proporcionado la equiparación: se observa que, según han ido aumentando el número de semanas intransferibles y pagadas al 100% de permiso para los padres, manteniendo el derecho de las madres intacto, ellos han ido tomándoselas sin gran dilación. Así, esa línea de utilización del

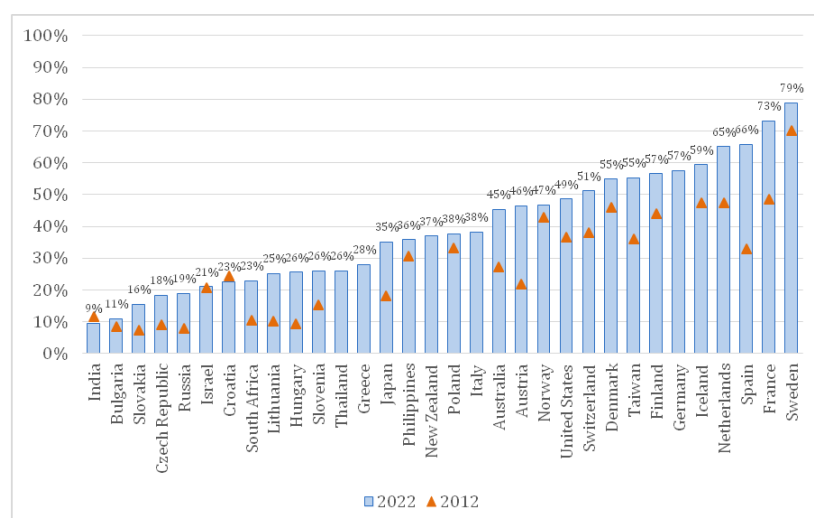
² Fuente: Recio Alcaide, A. & Castellanos Serrano, C. (2025). ¿Qué factores influyen más en que los padres usen el permiso por nacimiento sin solaparlo con la madre? Caracterización del solo care en España y comparativa con los países de la Unión Europea. Documentos de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales, (2), 1.

permiso en la práctica resulta ser el reflejo de las sucesivas reformas.

A partir de 2021, cuando por ley los permisos llegaron a ser iguales, intransferibles y pagados al 100% para padres y madres, ya la inmensa mayoría se toma sus 16 semanas, lo que se refleja en que llegan a usar el mismo tiempo que las madres. Con ello, España es actualmente el país en el que los padres usan más proporción del tiempo total de permiso.

3.- ¿Cómo evoluciona el estado de opinión pública?

A partir de la equiparación de los permisos en cuanto a su duración, no solo ha cambiado el comportamiento, sino que se ha consolidado la demanda social de igualdad en los cuidados. Numerosos indicios así nos lo muestran, desde pronunciamientos (como este de la [gala de los Goya 2025](#) con un aplauso cerrado al discurso) a las [estadísticas recién publicadas](#) por el EIGE, que muestran que el 80% de los europeos está de acuerdo con que padres y madres repartan equitativamente los permisos.



En el gráfico³ se presenta y compara, en cada país, el porcentaje de la población que responde que padres y madres deberían usar igualitariamente el permiso para cuidar a sus bebés en los años 2012 y 2022.

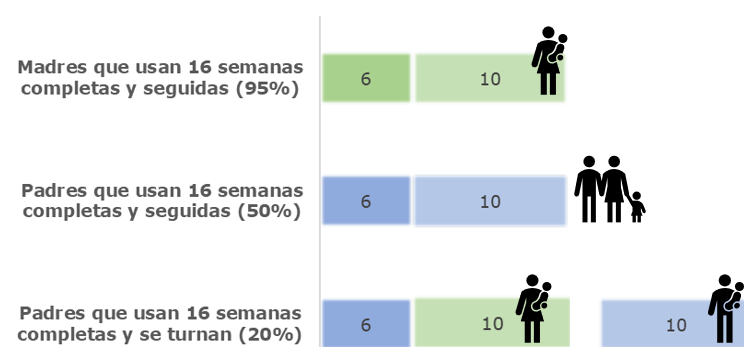
Como se ve, España es el país en el que más rápidamente ha crecido ese porcentaje, pasando de un 33% en 2012 a un 66% en 2022. Esto confirma que la equiparación del tiempo de permiso ha lanzado un mensaje a la sociedad española, afianzando así el cambio a una mentalidad igualitaria que ya se estaba produciendo.

4.- Seguimos denunciando el uso no igualitario y sus causas

Sin embargo, el uso igualitario de los permisos no solo requiere que el tiempo disfrutado sea el mismo, sino que se use en la misma medida para cuidar a los bebés. A este respecto, la regulación a la que se ha llegado

presenta deficiencias importantes que impiden el avance mayoritario y colectivo; los padres y madres españoles aún no tienen la oportunidad de dar el salto a la corresponsabilidad efectiva.

La figura muestra los usos mayoritarios de los permisos por nacimiento de progenitores que usan 16 semanas completas o más, en 2021-



³ Fuente: Elaboración propia basada en datos de International Social Survey Programme (ISSP) – [Module Family and Changing Gender Roles](#), 2012, 2022. Porcentaje de encuestados que responden: “The mother and the father should each take half of the paid leave period” cuando se les pregunta “Still thinking about the same couple, if both are in a similar work situation and are eligible for paid leave, how should this paid leave period be divided between the mother and the father?”

2022⁴. Aunque ya los padres se toman el mismo tiempo de permiso que las madres, no lo utilizan de la misma forma.

La diferencia entre uso simultáneo y sucesivo por madres y padres es decisiva para la igualdad: se trata de la diferencia entre la penalización por maternidad (con simultaneidad el permiso sigue durando 19 semanas para la mayoría de los bebés y muchas madres se ven obligadas a prolongarlo con reducciones de jornada o con excedencias no pagadas) o la corresponsabilidad (la vuelta al empleo de la madre mientras el padre cuida). Además, y no menos importante, si se quedaran solos al cargo de sus bebés, los padres podrían iniciarse en la responsabilidad del cuidado y forjar el vínculo de apego, a la vez que se ausentarían efectivamente de sus puestos de trabajo durante ese tiempo. En cambio, cuando la madre está también de permiso, ellos pueden seguir vinculados a las empresas, lo que contribuye a que las mujeres sigan siendo discriminadas en el empleo por su mayor probabilidad de ausencias.

¿A qué se debe este uso desigual? Dos son las principales trampas que se introdujeron en la reforma de 2019, cuando los permisos se diseñaron como iguales, intransferibles y pagados al 100%. La primera trampa es la simultaneidad obligatoria de las primeras 6 semanas, que deben tomarse necesariamente a partir del nacimiento de la criatura (la PPIINA propone que sean dos y que se deje a las madres y a los padres la libertad de prolongar ese periodo simultaneo o de reservarse el resto del permiso para turnarse). La segunda trampa es la necesidad de acuerdo con la empresa: pasadas las primeras 6 semanas simultaneas, si un padre quiere interrumpir su permiso y tomarse las semanas restantes para sustituir a la madre a tiempo completo cuando a ella se le acabe el suyo, entonces se requiere el acuerdo de la empresa para situarlo en las fechas deseadas.

Así, la mitad de los padres optan por no interrumpir su permiso sino tomarse las 16 semanas seguidas, y por tanto a la vez que la madre. De la otra mitad, algunos se toman parte del permiso a tiempo parcial o no se lo toman entero; y solamente el 20% de los padres utilizan 10 semanas para quedarse solos a cargo de su bebé. Como denunciábamos en el [Informe de Julio de 2025](#) España es, debido a estas dos trampas, el país de la Unión Europea en el que la proporción de simultaneidad es mayor.

Indudablemente es un avance que la quinta parte de los padres estén viviendo la experiencia de responsabilizarse de sus criaturas durante diez semanas. Un reciente estudio cualitativo⁵ señala que los padres que han experimentado dicha situación expresan cómo han desarrollado una identidad de padres cuidadores corresponsables y están satisfechos con su nuevo rol. Algunos de los trabajos que hasta ahora han medido los efectos de la reforma en el mercado laboral⁶ encuentran efectos reducidos, a veces solo en determinados grupos socioeconómicos, en la dirección de una ligera mayor participación de las madres en el empleo acompañada de una ligera menor participación en el empleo por parte de los padres. También se observa una reducción en la proporción de las parejas que se separan. Estos efectos de limi resultan coherentes con los impedimentos que encuentran las parejas para turnarse. Si se persigue la igualdad en los

⁴ Recio Alcaide, A., Castellanos Serrano, C. y Andrés Jiménez, J. (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. Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía. N° 4, 2024, págs. 1-90

⁵ Fuente: Fernández-Cornejo, J. A., Castellanos-Serrano, C., Del Pozo-García, E., & Escot, L. (2025). Do I feel entitled to it? Caring dads after the equalization of parental leave in Spain, *International Journal of Sociology and Social Policy* Vol. 45 No. 3/4, pp. 346-364.

⁶ Ver:
De Poli, S. (2025). Can Dad Take Over? Effects of Paternity Leave on Relationship Stability and Employment (No. 2025-03). Research Institute for the Evaluation of Public Policies (IRVAPP), Bruno Kessler Foundation.
Gorjón, L., & Lizarraga, I. (2024). Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain. *Fundación ISEAK. Working Paper 2024/3*.
Marinova, D. M., & Bellón-Jiménez, P. M. (2025). Paternity Leave and the Motherhood Penalty: How Within-Couple Inequality Conditions Policy Impact. *Social Policy & Administration*.

cuidados y en el empleo, el objetivo de la regulación de los permisos debería ser su uso igualitario, garantizando la posibilidad de turnarse en el uso de los permisos.

La PPIINA denuncia las trabas a ese uso igualitario de los permisos. Bastaría cambiar un par de frases en la Ley para garantizar el derecho de los padres sin exigirles que arriesguen sus puestos de trabajo por ejercitarlo y, en consecuencia, garantizar el derecho de las madres a no quedarse sin ingresos y el de las criaturas a ser cuidadas por un papá corresponsable.

5.- La reforma de Julio de 2025 profundiza la desigualdad: resultados esperados

En 2025 ya se disponía de datos que confirmaban el resultado de la reforma de 2019, tal como ya había advertido la PPIINA. Con el mismo marco de permisos iguales e intransferibles, y sin aumentar el gasto público, se podrían haber eliminado las trampas que impiden el uso igualitario. Sin embargo, dejando esas trampas tal como estaban, en Julio de 2025 el Gobierno hace una nueva reforma: aumenta en 3 semanas la duración del permiso para cada padre/madre.

Además, dos de esas 3 semanas adicionales se pueden tomar ahora a lo largo de 8 años, mientras que el resto del permiso sigue limitado al año posterior al nacimiento. Esta limitación al primer año tiene todo el sentido, ya que habilita el permiso para cubrir el periodo de cuidado en casa antes de incorporarse a la escuela infantil.

El efecto esperado de poder tomarse esas 2 últimas semanas a lo largo de 8 años es indudable, según nos indica la experiencia internacional: la inmensa mayoría de las madres se tomarán sus 19 semanas seguidas, que prolongarán con las 3 de lactancia acumulada. En cambio, la mayoría de los padres se tomará 17 semanas durante el primer año y dejarán las otras 2 para ir tomándoselas sueltas durante 8 años. Por lo demás, siguiendo la misma pauta que hasta ahora, la mitad de los padres se tomarán a partir del nacimiento las 17 semanas que pueden utilizar en un año.

En resumen, con esta última reforma el panorama queda de la siguiente manera: las madres serán las cuidadoras principales durante 22 semanas; la mitad de los padres serán sus acompañantes o ayudantes durante 17 de esas semanas; y una minoría de ellos sustituirá a la madre durante 11 semanas.

En total, durante ese primer año de vida, la mayoría de las criaturas seguirá sin disfrutar del cuidado de sus papás a tiempo completo en solitario. Por último, y no menos importante, la mayoría de las madres se verán obligadas a recurrir a permisos no pagados o a dejar sus empleos para cuidar a sus criaturas a partir de las 22 semanas (5 meses). En la medida en que vaya habiendo datos que lo confirmen lo iremos comunicando, como hemos hecho con las anteriores reformas.

6.- Hay solución: por una reforma de los permisos actuales que los convierta en permisos igualitarios

La experiencia de España confirma, una vez más, la regla de oro de los permisos: los hombres sólo se los toman si son intransferibles y bien pagados. Pero aún queda para llegar al uso igualitario. A partir de la situación actual, proponemos:

- Reducir la parte del permiso a tomar necesariamente a partir del nacimiento de las actuales 6 semanas a 2 semanas.
- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras a tomarse las otras 17 semanas durante el primer año en dos o tres bloques a tiempo completo sin necesidad de acuerdo de la empresa, con solo notificar esas fechas en tiempo y forma.
- Limitar el periodo de disfrute de las 19 semanas al primer año de vida de la criatura. Así, todo el permiso servirá para cuidar a los bebés en casa antes de la escuela infantil, sin presiones para aplazarlo.



Todo ello sin gastar un euro más del erario.

Con esta reforma sería posible para la mayor parte de la población turnarse en los cuidados. Si se usa todo el permiso por nacimiento más la lactancia acumulada más las vacaciones, los y las bebés podrían estar cuidados en casa casi un año.

La PPIINA insiste: para estos cambios solo se necesita voluntad política. La eliminación de la división sexual del trabajo exige también otras medidas, como servicios públicos de calidad suficientes y políticas de tiempo de trabajo. Pero los permisos igualitarios son emblemáticos, cambian las mentalidades y tienen un efecto inmediato.