

# ¿Iguales e intransferibles? Preferencias por el sistema de permisos por nacimiento

*Equal and Non-transferable Entitlement? Preferences Regarding the Parental Leave System in Spain*

**Julia Cañero Ruiz y Danislava Marinova**

## Palabras clave

- Permiso de maternidad
- Permiso de paternidad intransferible
- Cuota de papá
- Licencias parentales
- Políticas de familia
- Preferencias por las políticas públicas

## Key words

- Maternity Leave
- Non-transferable
- Paternity Leave
- Daddy Quotas
- Parental Leave
- Family Policies
- Public Policy Preferences

## Resumen

Ante la ausencia de estudios sobre las preferencias hacia el sistema de permisos por nacimiento en España, la presente investigación, con datos de una encuesta original de 3100 madres y padres recientes, revela una aceptación muy baja (del 10,4 %) del actual sistema de permisos iguales e intransferibles y una brecha de género considerable en las preferencias sobre la distribución de los permisos. En cambio, encontramos amplia aceptación (del 97 %) para la creación de unos nuevos permisos preparto y posparto para proteger la salud de la madre, incluso entre personas que prefieren permisos de igual duración. Además, señalamos incoherencias sistemáticas en las preferencias y deducimos que estas no están cristalizadas, seguramente debido a la ausencia de debate político y social respecto las características y repercusiones del nuevo sistema de permisos por nacimiento.

## Abstract

Given the lack of research on preferences regarding the parental leave system in Spain, this study uses data from an original survey of 3100 new mothers and fathers to show that acceptance levels of the current equal, non-transferable parental leave system are very low (10.4 %), and that there is a considerable gender gap in preferences on the distribution of parental leave. In contrast, broad acceptance rates of the creation of a new pre- and post-natal leave to protect the mother's health were found (97 %), even among those who prefer equal duration of parental leave for both parents. Systematic inconsistencies in preferences were also identified, which lead to the conclusion that these preferences are not yet crystallised, probably due to the absence of political and social debate on the characteristics and implications of the new parental leave system.

## Cómo citar

Cañero Ruiz, Julia; Marinova, Danislava (2025). «¿Iguales e intransferibles? Preferencias por el sistema de permisos por nacimiento». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 190: 63-88. (doi: 10.5477/cis/reis.190.63-88)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

**Julia Cañero Ruiz:** Universidad de Granada | [juliacanero@gmail.com](mailto:juliacanero@gmail.com)

**Danislava Marinova:** Universitat Autònoma de Barcelona | [dani.marinova@uab.cat](mailto:dani.marinova@uab.cat)



Las primeras licencias maternales en Europa tenían como objetivo garantizar la salud y bienestar de la madre y del bebé (Moss, 2018). Recientemente, las licencias parentales han pasado a ser instrumentos para la conciliación laboral y familiar y, especialmente en los últimos años, para la igualdad de género (Meil, Rogero-García y Romero-Balsas, 2020). El actual sistema de permisos por nacimiento en España, basado en la igualdad e intransferibilidad, se enmarca en las políticas de igualdad para aumentar la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados de la primera infancia, su socialización como cuidadores y una distribución más equitativa del trabajo no remunerado (Meil y Escobedo, 2018). Este objetivo de igualdad se ha antepuesto a otros como la conciliación laboral, la salud de la madre y el bienestar infantil. El Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ha cambiado significativamente el significado de estas prestaciones<sup>1</sup>. Ya no tienen como objetivo explícito la protección de los procesos sexuales y reproductivos de las mujeres (como el parto, posparto, lactancia materna y puerperio) o de la infancia (necesidad de extrogestación), sino la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados y la igualdad en el mercado laboral.

La reforma de las licencias parentales en España puede definirse como un experimento social debido a su excepcionalidad en términos comparativos, la rapidez de su implementación y la drástica diferencia con la evolución gradual del permiso de paternidad hasta 2017. El permiso de paternidad es excepcional comparativamente por

su alta tasa de reembolso (100 %), su larga duración (dieciséis semanas) y su intransferibilidad. Los países europeos con permisos amplios no cuentan con un permiso intransferible tan extenso y remunerado al 100 % para los padres (Merino, 2017; Blum *et al.*, 2023). Sin embargo, el permiso de dieciséis semanas disponible para las madres es escaso comparativamente y tiene una diferencia de treinta y ocho semanas remuneradas menos respecto a la media europea (Escobedo, 2022)<sup>2</sup> Ningún otro país de la UE ha optado por la igualación de los permisos como derecho individual no transferible (Meil, Rogero-García y Romero-Balsas, 2020).

La tendencia europea hacia la corresponsabilidad paterna en los cuidados se refleja en la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, que reconoce por primera vez un permiso de paternidad de dos semanas y un permiso parental de cuatro meses (dos intransferibles y remunerados para los padres) para favorecer un reparto equitativo en la pareja. La directiva de 1992, aún vigente, regula un permiso de maternidad de mínimo catorce semanas remuneradas. Combinando ambas directivas, las madres deberían tener un permiso remunerado de mínimo veintidós semanas y los padres de diez, situación que no se refleja en la legislación española actual.

Además de la excepcionalidad de los permisos iguales e intransferibles a nivel comparativo, destaca su ruptura con la evolución gradual de los permisos de paterni-

<sup>1</sup> Este cambio se refleja en la terminología: los permisos de maternidad y paternidad se renombraron como permisos por nacimiento y cuidado del menor; el permiso de lactancia se convirtió en permiso para el cuidado del lactante, y se añadió la prestación ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

<sup>2</sup> Otros países europeos cuentan con licencias de maternidad independientes seguidas por permisos parentales remunerados y parcialmente transferibles, en línea con las directivas europeas vigentes. De esta forma, la licencia de maternidad se plantea para proteger la salud materno-infantil y se fomenta la corresponsabilidad paterna mediante las cuotas intransferibles del permiso parental o bonificaciones (Saarikallio-Torp y Miettinen, 2021). En países como Suecia, solo hay permisos parentales amplios y parcialmente transferibles.

dad en España hasta 2017. Los padres españoles contaban con tan solo dos días de permiso hasta 2007, y entre 2007 y 2017, con dos semanas. A partir de 2017, el permiso de paternidad creció drásticamente, y en 2021 alcanzó las dieciséis semanas, un cambio del 700 %. Si añadimos a esta rápida ampliación el cambio en la razón de ser de los permisos –de proteger la salud de la madre y del bebé a promover la corresponsabilidad e igualdad en el mercado laboral–, los permisos iguales e intransferibles representan un modelo histórico nuevo. Debido a estos cambios rápidos, es relevante estudiar la aceptación del nuevo sistema de permisos entre madres y padres recientes.

## CONTEXTO POLÍTICO DE LA REFORMA: AUSENCIA DE DEBATE Y DE OPOSICIÓN POLÍTICA

El contexto político de la reforma de los permisos por nacimiento y los posicionamientos de los principales actores políticos puede ser relevante para entender las preferencias por el sistema actual de permisos. Como puntúan Meil *et al.* (2022), la equiparación de los permisos se realizó en *un contexto político excepcional*: sin apenas debate social, estudios previos u oposición política. El debate social se ha producido fuera de las instituciones y la mayor parte ha surgido tras la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019. Aquí repasamos los principales actores sociales que han impulsado la reforma o se han posicionado al respecto.

La encuesta de fecundidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2018, un año anterior al Real Decreto Ley, es un buen indicador de la opinión pública sobre los permisos: casi un 81 % de mujeres de dieciocho a cincuenta y cinco años piden la ampliación, frente a un 19 % que

piden la igualación. Entre los hombres de dieciocho a cincuenta y cinco años, casi un 69 % eligen la ampliación, frente a un 31 % que eligen la igualación de permiso de maternidad y paternidad. El aumento de la duración de los permisos se sitúa como el principal incentivo demandado por las mujeres para tener hijos e hijas, muy por encima de otros como las escuelas infantiles (INE, 2018). Basándonos en estos datos, a un año de la aprobación del Real Decreto Ley, no había una demanda social para la equiparación de los permisos y la gran mayoría de mujeres y de hombres priorizaba la ampliación del permiso de maternidad.

La preferencia por la ampliación del permiso de maternidad incluye las demandas de colectivos de madres y profesionales<sup>3</sup> que, sin embargo, fue desatendida, dando forma a una reforma rápida y sin oposición política ni sindical. La medida surgía de partidos de izquierdas, pero no hubo una propuesta alternativa de los partidos conservadores y ni siquiera el partido de extrema derecha, Vox, se opuso a ella (Meil *et al.*, 2022). De hecho, en el año 2012, Convergència i Unió (CiU), un partido conservador, presentaría una proposición de ley sobre este modelo de permisos. En mayo de 2018, Unidos Podemos lanzó una proposición de ley, también con respaldo de todos los grupos. Tan solo ocho meses más tarde, en marzo de 2019, con el PSOE y Unidos Podemos en Gobierno de coalición, el Real Decreto Ley entra en vigor. Desde la oposición, el Partido Popular presentó un

<sup>3</sup> La reforma de los permisos ignoró las demandas de ampliación del permiso de maternidad de colectivos de madres, lactancia materna y crianza, y profesionales de salud. Desde 1999, el Colectivo La Leche de Sevilla ha pedido esta ampliación. En 2004, Vía Láctea de Zaragoza realizó concentraciones pidiendo seis meses de permiso de maternidad y uno de paternidad. En 2007 tuvo lugar una Iniciativa Legislativa Popular, iniciada por sanitarias de Fuensalida (Toledo) y apoyada por grupos de apoyo a la lactancia materna, aunque no logró las firmas necesarias. FEDALMA también ha solicitado la ampliación del permiso de maternidad a seis meses, idealmente doce.

recurso contra el hecho de que esta medida se tramitara por la vía de urgencia, pero no contra la medida en sí. En definitiva, destaca la rapidez con que se tramitó la reforma y la ausencia de debate y propuestas alternativas desde los partidos de la oposición.

Este consenso contrasta con otros países que reformaron los permisos tras intensos debates. En la reforma de 2020 en Islandia encontramos, por un lado, argumentos que defendían una mayor cuota para los padres, para fomentar su implicación en el cuidado de la infancia y disminuir la discriminación de las mujeres en el mercado laboral; por otro, argumentos que enfatizan la lactancia materna hasta los doce meses, el riesgo de perder el tiempo de permiso no usado por el padre, la discriminación de las familias monoparentales, la libertad de elección familiar, el apego materno y la ampliación del permiso de maternidad a dos años (Arnalds, Eydal y Gíslason, 2022). La falta de un debate similar en España es sorprendente, dado que la igualación del permiso de paternidad ha supuesto un importante incremento en el gasto público destinado a los hombres (Escobedo, 2022), incremento que se ha visto compensado con una significativa caída de la natalidad que no ha mejorado tras la reforma de los permisos.

Entre los principales actores políticos no institucionales que impulsaron la legislación actual encontramos a la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiNa), una asociación que nació en 2005. En 2011, ocho años antes de la aplicación del Real Decreto Ley, se creó dentro de la Comisión de Igualdad una subcomisión para abordar los permisos y la necesidad de igualación, adhiriéndose a la propuesta de esta plataforma de manera parcial (Meil *et al.*, 2022). El actual sistema de permisos es prácticamente idéntico a la demanda original de la PPiNa, salvo el número de semanas obligatorias

después del parto. En la actualidad, piden la reducción de este periodo (de seis a dos semanas) para que los padres puedan cuidar más tiempo en solitario y no de forma simultánea con la madre. Los argumentos centrales de la plataforma han sido que una igualación de los permisos de maternidad y paternidad (un aumento del permiso paterno de forma intransferible) conseguiría una mayor corresponsabilidad de los hombres en los cuidados, así como una disminución de la discriminación laboral que sufren las mujeres. Para esta plataforma era imprescindible que la ampliación estuviera remunerada al 100 %, como finalmente se mantuvo, como incentivo económico para los padres en la utilización de los permisos.

De otro lado, grupos de madres, de lactancia materna y profesionales reclamaban la ampliación del permiso de maternidad mínimo a seis meses (periodo de lactancia materna exclusiva), pero no existía ningún colectivo que se posicionase con una propuesta política alternativa al modelo de la PPiNa. En el año 2018, un grupo de madres forman PETRA Maternidades Feministas, una asociación a nivel estatal que se posiciona contra el Proyecto de Ley y, posteriormente, contra el Real Decreto Ley. La asociación plantea que el actual modelo de permisos no ha sido fruto de una demanda social, como sí existía por la ampliación del permiso de maternidad. Además, considera que no se contemplan las necesidades de la primera infancia ni los procesos sexuales y reproductivos, como el embarazo, parto, posparto, lactancia materna y puerperio, como periodos que necesitan protección a través de permisos remunerados más amplios para las madres. PETRA Maternidades Feministas demanda la ampliación de los permisos por nacimiento y la transferibilidad de la mayor parte de las semanas, para que se adapten a la situación de cada familia. Además, reclaman la universalidad de todas las prestaciones, pues

el acceso a los permisos por nacimiento está sujeto a la situación de alta o asimilada al alta en el momento del parto y a unos periodos mínimos de cotización, dejando a un tercio de las madres y a un cuarto de los padres sin acceso a este derecho (Farré *et al.*, 2024). Entre sus numerosas propuestas políticas, la asociación demanda una prestación universal por menor a cargo; un permiso preparto desde la semana treinta y seis de gestación; y un permiso puerperal, de una duración mínima de ocho semanas tras el parto e independiente del actual permiso por nacimiento, para facilitar la recuperación y la protección de los procesos asociados al nacimiento.

Aunque la mayoría de los estudios sitúan la igualdad e intransferibilidad de los permisos en un sector ligado a la izquierda y al feminismo (relacionando así la ampliación del permiso de maternidad con sectores conservadores), no podemos obviar que este debate se enmarca en un conflicto histórico entre el feminismo de la igualdad y de la diferencia<sup>4</sup>, que establece una distinción entre la liberación femenina a través del empleo y el acceso al ámbito público o a través del reconocimiento de las diferencias. Además, ha existido históricamente una difícil relación entre el feminismo y la maternidad que ha llevado a considerar, desde algunas corrientes, la maternidad y sus procesos como causa de la opresión de las mujeres, del mantenimiento de los roles tradicionales y del esencialismo (Cañero-Ruiz, 2022). Aunque existe un acuerdo común desde los feminismos sobre la necesidad de hacer frente a la brecha de género en el empleo y a la crisis de cuidados, las soluciones planteadas, principalmente en la etapa de la primera infancia, son divergentes. Tomando como base un feminismo institucional más ligado a la corriente de la igualdad, las políticas pú-

blicas de conciliación en nuestro país han priorizado la externalización a través de la gratuidad de escuelas infantiles 0-3 y el fomento de la corresponsabilidad paterna a través de los permisos por nacimiento. De otro lado, un estudio realizado con datos de diversos países (Gribble *et al.*, 2023) ha señalado cómo estas acciones, encaminadas a fomentar la igualdad a través de la reducción del cuidado realizado por las madres y el aumento de cuotas para los padres, no tienen en cuenta los derechos reproductivos y laborales de las madres, ni la salud de la infancia y, por tanto, pueden vulnerar los derechos humanos de las mujeres. Gribble *et al.* (2023) señala la necesidad de diferenciar entre los cuidados no sexuados (como las tareas domésticas) y sexuados, más relacionados con la primera infancia (como la lactancia materna), y argumenta que estos últimos no se pueden reducir ni delegar del mismo modo. Las asociaciones PPIiNa y PETRA Maternidades Feministas representan estos posicionamientos divergentes y, mientras la primera prioriza la corresponsabilidad y la igualdad en el mercado laboral, la segunda pone mayor énfasis en los derechos de madre y bebé como diada y en la necesidad de dotar de derechos y recursos los cuidados sexuados no delegables y la crianza.

Tomando como base el contexto político (caracterizado por una falta de debate social, estudios previos y oposición política) y la rápida implementación de la reforma, extraemos tres hipótesis sobre las preferencias por el sistema de permisos de nacimiento y su cristalización. En primer lugar, la reforma desatendió la preferencia por unos permisos más largos para la madre, tal y como recoge la encuesta de fecundidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2018. Estudios más recientes corroboran estos resultados y exponen que la mitad de hombres y mujeres consideran *demasiado largo* el permiso de los padres españoles (Fundación Cepaim,

<sup>4</sup> Además de otras corrientes que también se encuentran en el debate, como el ecofeminismo.

2023). En su conjunto, estos datos generan expectativas de un bajo nivel de aceptación del sistema actual de permisos iguales e intransferibles (H1). De forma relacionada, postulamos una aceptación mayoritaria por un sistema alternativo de permisos preparto y posparto (H2), que otorgaría mayor tiempo de licencia remunerada a las madres gestantes, sistema que encaja con las preferencias observadas en los datos del INE y de la Fundación Cepaim.

En segundo lugar, la ausencia de debate político en las instituciones públicas, así como la falta de cobertura mediática que hemos expuesto, implican que la opinión pública no ha podido contrastar argumentos a favor y en contra del actual sistema de permisos, ni comparar este sistema con alternativas. A diferencia de países como Islandia, donde se ha llevado a cabo un extenso debate parlamentario previo a la reforma de las licencias parentales, en España el público probablemente no tiene claras las implicaciones laborales y económicas que esta nueva configuración de licencias parentales conlleva para las familias, o tiene percepciones erróneas sobre las consecuencias de la reforma. Este contexto nos lleva a plantear como tercera hipótesis una baja cristalización de las preferencias por el sistema actual de permisos, con posibles incoherencias en los diversos aspectos de la reforma, como la transferibilidad y la igualdad, y el sistema alternativo de permisos preparto y posparto (H3).

## USOS, OBSTÁCULOS Y PREFERENCIAS POR LOS PERMISOS

A continuación, examinamos el uso actual de las excedencias y las reducciones de jornada por cuidado de hijo, ya que ambas buscan ampliar el tiempo de cuidados y, por lo tanto, pueden ser un indicador de las preferencias de madres y padres en relación con la ampliación de los permisos por

nacimiento. Basándonos en investigaciones previas, analizamos también los obstáculos laborales y socioeconómicos en el uso de estos permisos, así como factores actitudinales e ideológicos que podrían influir en las preferencias sobre el sistema de permisos por nacimiento.

En primer lugar, los hombres suelen hacer un uso residual de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado. En 2023, las excedencias por cuidado de menores no remuneradas representaron un 84 % para las mujeres y un 16 % para los hombres (Seguridad Social, 2024). Asimismo, el 45 % de las madres sin derecho a permiso por nacimiento hicieron uso de un permiso no remunerado, frente al 6 % de los padres (Fundación Cepaim, 2023). En cuanto a las reducciones de jornada, el 92,5 % de las solicitudes fueron presentadas por mujeres (INE, 2022). Aunque la tasa de percepción de las prestaciones de paternidad ha aumentado continuamente, sugiriendo una mayor aceptación del permiso intransferible de paternidad, la tasa de percepción de las prestaciones de maternidad por parte de los padres antes de la equiparación de los permisos (cuando tenían una parte transferible) se mantuvo por debajo del 2 % (Flaquer y Escobedo, 2014), lo que sugiere una escasa demanda de ampliación del permiso de paternidad entre los hombres. A pesar del bajo nivel de uso de la prestación de maternidad por parte de los padres, la mayoría se muestra dispuesta a utilizarla (Escot *et al.*, 2012).

La equiparación de los permisos no ha afectado a la brecha de género en el uso de las excedencias. En 2021 y 2022, un 14,6 % de las madres continuaron utilizando las excedencias (frente al 15,0 % en 2020), en comparación con solo un 1 % de los padres (0,9 % en 2020) (Gorjón y Lizarraga, 2024). Asimismo, el porcentaje total de excedencias no remuneradas por cuidado de menores solicitadas por mujeres aumentó un 10 % en 2023

(Seguridad Social, 2024). Las motivaciones de las madres para acceder en mayor porcentaje a permisos no remunerados suelen incluir la prolongación del tiempo de cuidado en casa y el mantenimiento de la lactancia materna (Baken, 2022). El permiso de maternidad en España no alcanza los seis meses recomendados por la AEP, la OMS y UNICEF para la lactancia materna exclusiva, a pesar de que la reincorporación al empleo es uno de los factores que contribuyen a su abandono debido a la falta de políticas públicas que remuneren la maternidad (Pérez-Escamilla *et al.*, 2023).

En conjunto, el uso continuado de permisos por parte de las madres, incluyendo vacaciones y otros recursos no remunerados para prolongar el tiempo de cuidado en casa, sugiere que muchas madres prefieren extender la permanencia con sus bebés y priorizarían la ampliación del permiso de maternidad antes que la igualación de los permisos. En contraste, las altas tasas de uso del permiso de nacimiento por parte de los padres españoles indican que los hombres probablemente estén más conformes con el actual sistema de permisos igualitarios que las mujeres. Nuestra cuarta hipótesis prevé la existencia de una brecha de género respecto a la preferencia por la *igual duración* de los permisos (H4)<sup>5</sup>.

En segundo lugar, la situación laboral y el perfil socioeconómico pueden influir en las preferencias respecto a la transferibilidad de los permisos, ya que la literatura previa vincula estos factores a barreras en su uso. En particular, los trabajadores y trabajadoras autónomas tienen una menor probabilidad de utilizar los permisos (Romero-Balsas, 2012), al igual que las personas trabajadoras por cuenta ajena con contratos temporales o empleadas en el sector privado (Escot, Fernández-Cornejo y Poza, 2014). Datos

recientes indican que los sectores con mayor concentración de ocupaciones de bajo nivel educativo presentan una duración media menor de los permisos por nacimiento (Castellanos Serrano *et al.*, 2024; Twamley y Schober, 2019). Escobedo (2022) argumenta que un cierto grado de transferibilidad en los permisos garantizaría la flexibilidad necesaria para que las familias puedan superar estas barreras, siendo especialmente beneficiosa para aquellas con mayor vulnerabilidad económica o precariedad laboral. Estos resultados tienen implicaciones para las preferencias respecto al sistema de permisos. Específicamente, postulamos que madres y padres con un perfil socioeconómico más bajo o una situación laboral más vulnerable preferirán un mayor grado de *transferibilidad* de los permisos (H5).

Por último, analizamos el impacto de factores actitudinales e ideológicos en las preferencias por el sistema de permisos, dado que la literatura existente ha relacionado las actitudes hacia los roles de género con el uso del permiso de paternidad. Concretamente, las tasas de uso del permiso de paternidad son más altas entre los hombres que expresan actitudes igualitarias hacia la corresponsabilidad en el cuidado (Romero-Balsas, 2012; Brandth *et al.*, 2022; Lammi-Taskula, 2008), y las mismas actitudes también influyen en la probabilidad (menor) de que la madre disfrute de la totalidad del permiso parental, en el caso de permisos más amplios y transferibles (McKay and Doucet, 2010). Además, dado que el Real Decreto fue una iniciativa de partidos de izquierda, en particular de Podemos, que se identifica como feminista, consideramos que las personas que se definen de izquierdas o feministas serán más propensas a preferir el sistema actual de permisos<sup>6</sup>. Por lo tanto,

<sup>5</sup> Esta expectativa coincide con estudios de otros países (Gribble *et al.*, 2023; Philipp *et al.*, 2023; Li, Knoester y Petts, 2022; Olsson *et al.*, 2023).

<sup>6</sup> Esta expectativa concuerda con estudios previos que relacionan el conservadurismo ideológico con una menor demanda para los permisos parentales (Li, Knoester y Petts, 2022).

nuestra última hipótesis plantea que las actitudes igualitarias, la ideología de izquierdas y la identificación con el feminismo están asociadas con una mayor aceptación de los permisos iguales e intransferibles (H6).

## METODOLOGÍA

Para analizar las preferencias por el sistema de permisos por nacimiento, diseñamos una encuesta que se llevó a cabo en octubre de 2022<sup>7</sup>. La muestra total comprende tres mil cien madres y padres de niños y niñas nacidos/as entre 2018 y 2022, de los cuales una muestra estatal de dos mil setecientos participó en línea a través de la empresa Netquest. Debido a la especificidad y las restricciones de la muestra requerida para este estudio, la empresa no pudo garantizar su representatividad mediante cuotas. Estudios previos indican que las encuestas en línea en general, y el panel de Netquest en particular, presentan un sesgo hacia perfiles con estudios universitarios e ingresos medio-altos (Hernández *et al.*, 2021). Para poder ponderar la muestra de manera válida y garantizar una mayor representatividad, realizamos simultáneamente la misma encuesta a cuatrocientas madres y padres de perfil socioeconómico bajo. Las personas encuestadas en este grupo cumplieron con los siguientes criterios: a) no poseer título universitario y b) residir en un barrio de ingresos bajos en el Área Metropolitana de Barcelona (AMB). En

este caso, las entrevistas fueron presenciales en parques infantiles del AMB<sup>8</sup>.

Para analizar las preferencias por el actual sistema de permisos, indagamos sobre dos aspectos clave: la igualdad y la transferibilidad de los permisos. Respecto a la igualdad de los permisos, formulamos la siguiente pregunta: «¿Crees que los permisos por nacimiento deberían ser...? ...de igual duración para madres y padres, como en la actualidad; ...más largos para las madres; ...más largos para los padres». Para identificar las preferencias de transferibilidad de los permisos, planteamos la siguiente pregunta: «¿Consideras que los permisos por nacimiento deberían ser...? ...intransferibles, como en la actualidad, de tal manera que no se pueda ceder el permiso, ni parte de él, al otro progenitor; ...transferibles, de tal manera que los progenitores puedan decidir cómo repartir la totalidad de las semanas de permiso entre ellos; o ...mixtos, con algunas semanas reservadas para cada progenitor y el resto de semanas transferibles entre progenitores».

Además de la transferibilidad y la igualdad del sistema de permisos, solicitamos a las personas encuestadas sus preferencias por dos permisos adicionales, según la propuesta de la asociación PETRA Maternidades Feministas: un permiso preparto y otro posparto. Las preguntas formuladas fueron: «Independientemente del actual permiso por nacimiento y cuidado de menor, ¿estarías a favor de un permiso retribuido... 1) ...para proteger el embarazo durante las últimas cuatro semanas? 2) ...para facilitar la recuperación del parto durante las

<sup>7</sup> La encuesta fue financiada en el marco del proyecto «¿Bajas de paternidad más largas, mercados laborales más justos? Evidencia de la reforma del permiso de paternidad en 2021 en España FAIRLEAVE» (Proyecto I+D+i 2020 «Generación de Conocimiento» PID2020-119226GA-I00, IP: Marina). La encuesta fue aprobada por la Comisión de Ética en la Experimentación Animal y Humana de la Universitat Autònoma de Barcelona en mayo de 2022.

<sup>8</sup> Además de las características socioeconómicas, encontramos dificultades para obtener una muestra equilibrada por sexo. Solo el 35 % de los encuestados en línea fueron varones. Este porcentaje fue aún más bajo en las entrevistas presenciales, alcanzando solo el 28 %, a pesar de haber priorizado el acercamiento a hombres en los parques infantiles. Los resultados de todos los modelos de regresión presentados a continuación están ponderados por nivel educativo y sexo, según estadísticas oficiales (véase tabla A1 en el apéndice).



primeras ocho semanas?» Las personas encuestadas podían responder afirmativa o negativamente a las dos preguntas.

Entre los factores explicativos, incluimos una batería de preguntas estándar extraída de la Encuesta Social Europea sobre roles de género en los cuidados, donde destacan factores como el acuerdo con la capacidad de los padres en los cuidados o la corresponsabilidad, entre otras. Además, preguntamos por actitudes hacia el feminismo: «Respecto al feminismo, ¿te consideras una persona...?». Las respuestas variaron entre «Muy partidaria del feminismo» a «Muy contraria al feminismo» en una escala de uno a cinco. La ideología política está mesurada en una escala de 0, extrema izquierda, a 10, extrema derecha. Además, los análisis incluyen variables de género, edad, nivel educativo e ingresos. Por último, incluimos el año de nacimiento del hijo o hija menor. A continuación, analizamos las preferencias por el sistema de permisos de acuerdo con las hipótesis formuladas.

## RESULTADOS EMPÍRICOS

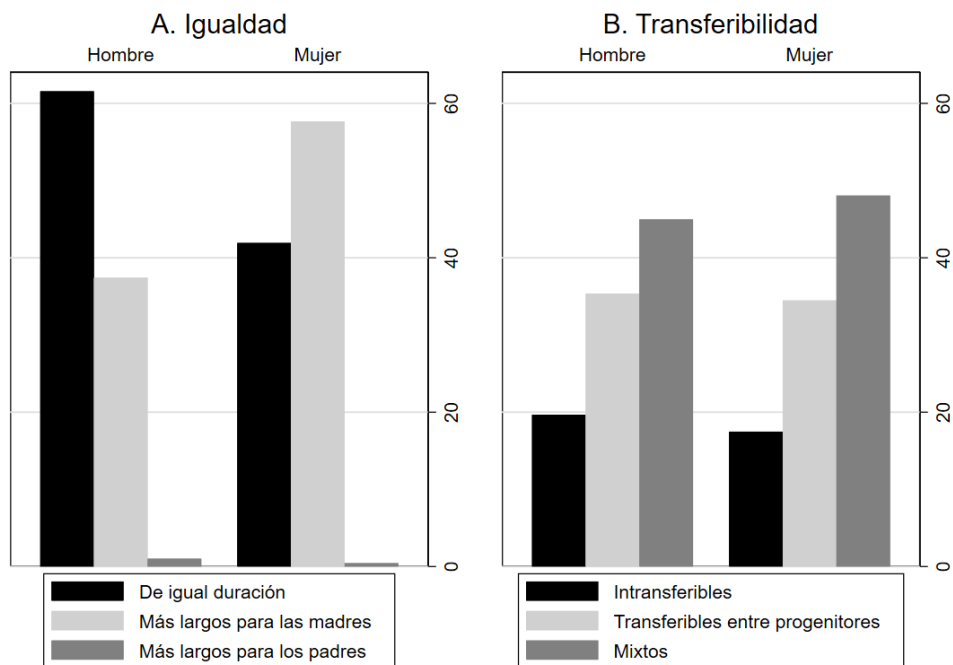
En primer lugar, realizamos un análisis descriptivo de las actitudes hacia los permisos por nacimiento respecto a las preferencias por la igualdad y la transferibilidad de los permisos (H1), el sistema alternativo de permisos preparto y posparto (H2), y la cristalización de esas preferencias (H3). De acuerdo con la primera hipótesis, la tabla 1 revela un bajo nivel de aceptación del sistema actual de permisos: solo el 10,4 % de la muestra total prefiere permisos iguales e intransferibles entre progenitores. En cuanto a los dos aspectos clave del sistema, su intransferibilidad e igual distribución de semanas, los porcentajes en la tabla 1 indican que: 1) la transferibilidad, sea completa o parcial, es la opción preferida por casi el 90 % de la muestra, y 2) la igual distribución de los permisos es la opción preferida por el 51 %, seguida por un permiso más largo para la madre por el 48,2 %. La tabla 1 también proporciona apoyo empírico para la segunda hipótesis. La propuesta alternativa formulada por la asociación PETRA Maternidades Feministas de permisos preparto y posparto para las madres recibe una amplia aceptación del 97 % de los encuestados.

Para analizar la coherencia interna de las preferencias por la igualdad, transferibilidad y el sistema alternativo de permisos preparto y posparto (H3), examinamos la relación entre estas preferencias en las ta-

**TABLA 1.** *Preferencias por la igualdad y transferibilidad de los permisos*

Transferibilidad	Igualdad			Total
	Más largo para la madre	De igual duración	Más largo para el padre	
Intransferibles	229 (7,6 %)	343 (10,4 %)	1 (0,1 %)	573 (18,0 %)
Transferibles	602 (20,0 %)	479 (15,7 %)	11 (0,4 %)	1.092 (36,0 %)
Mixtos	766 (23,5 %)	703 (22,2 %)	8 (0,4 %)	1.477 (46 %)
Total	1.597 (48,2 %)	1.525 (51,0 %)	20 (0,8 %)	3.142

*Fuente:* Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

**FIGURA 1.** Preferencias por la A. Igualdad y la B. Transferibilidad de los permisos, por sexo

Fuente: Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

blas 1 y 2. En la tabla 1, observamos contradicciones internas en las preferencias por los dos aspectos clave del sistema de permisos actual: un 37,9 % de la muestra total prefiere permisos de igual duración, pero transferibles o mixtos, lo que constituye una incoherencia, dado que introducir la transferibilidad permitiría distribuir el permiso de manera desigual. En la tabla 2 (columna A), examinamos los porcentajes de aceptación de un nuevo permiso preparto y la coincidencia con la preferencia por la igualdad de los permisos. Entre las personas que apoyarían este nuevo permiso específico para las madres, solo la mitad expresa una preferencia coherente, es decir, unos permisos más largos para las madres (49,4 %). La mitad de la muestra tiene preferencias contradictorias, expresando al mismo tiempo apoyo a permisos para las madres y a la igualdad de

los permisos. La tabla de contingencia entre el permiso posparto y la igualdad presenta resultados muy similares (véase tabla 2, columna B). De estos resultados contradictorios se desprende la débil cristalización de las preferencias por el sistema de permisos, de acuerdo con la tercera hipótesis.

Para analizar la brecha de género en las preferencias (H4), la figura 1 muestra la distribución de preferencias por la igualdad y transferibilidad según el sexo. Como se observa en el panel A, encontramos una diferencia significativa entre madres y padres respecto a las preferencias por la igual distribución de los permisos, pues la mayoría de las madres recientes prefieren permisos más largos para ellas, mientras que la mayoría de los padres encuestados indican una preferencia por permisos de igual duración. El apoyo a permisos más largos para

**TABLA 2.** *Preferencias por nuevos permisos A. Preparto y B. Posparto, y preferencias por la igualdad*

Igualdad	Permiso para proteger el embarazo		Permiso para facilitar la recuperación del parto	
	Sí	No	Sí	No
De igual duración	1.489 (47,2 %)	38 (1,1 %)	1.475 (47,1 %)	47 (1,3 %)
Más largos para las madres	1.546 (49,4 %)	52 (1,6 %)	1.531 (49,3 %)	54 (1,6 %)
Más largos para los padres	18 (0,7 %)	2 (0,1 %)	18 (0,01 %)	2 (0,01 %)
Total	3.053 (97,3 %)	92 (2,75 %)	3.024 (97,1 %)	103 (2,93 %)

*Fuente:* Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

padres es marginal (<5 % en todos los casos). En el panel B, el sistema mixto (modelo común en otros países europeos) es el más deseado, mientras que el sistema actual, de permisos intransferibles, es el menos popular, tanto entre madres como entre padres recientes. En definitiva, el sexo estructura las preferencias respecto a la distribución de los permisos (igual duración o más largos para las madres) pero no la preferencia por la transferibilidad, ofreciendo apoyo parcial para la cuarta hipótesis.

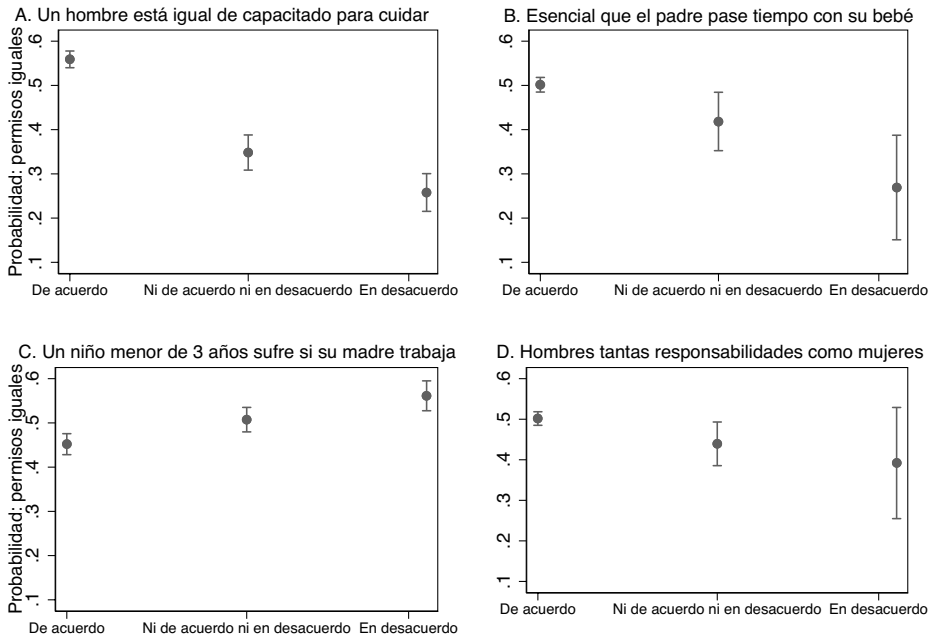
Los resultados descriptivos indican una amplia variación en las preferencias, lo que da pie a estudiar los efectos de los factores socioeconómicos, laborales y actitudinales que las determinan, de acuerdo con las últimas dos hipótesis (H5 y H6). En primera instancia y para analizar las preferencias por la igual distribución de los permisos, ajustamos regresiones logísticas sobre las preferencias por permisos iguales versus permisos más largos para las madres<sup>9</sup>. La tabla A2 en el Apéndice presenta resultados de tres regresiones logísticas: la primera incluye factores sociodemográficos; la segunda, factores actitudinales; y la tercera, ambos tipos de fac-

tores explicativos que permite comparar su incidencia en las preferencias por la igualdad de los permisos. Los factores sociodemográficos no tienen un valor explicativo en las preferencias por la igualdad de los permisos. Respecto al sexo, las madres tienen una probabilidad del 20 % más alta de preferir permisos más largos para ellas (58 % vs 38 % entre los hombres), y este efecto se mantiene incluso cuando controlamos por factores socioeconómicos y actitudinales, indicando, de manera más robusta, una brecha de género en las preferencias (H4).

La figura 2 muestra los efectos de las actitudes de género alrededor de la crianza sobre las preferencias por la igualdad de los permisos (efectos estimados a base del modelo 3 de la tabla A2, controlando por diferencias sociodemográficas, ideología política y actitudes hacia el feminismo). Una actitud positiva hacia la capacidad de cuidado de los hombres aumenta en un 30 % la probabilidad de preferir permisos iguales (panel A). Considerar importante que los padres pasen tiempo con sus bebés (panel B) también eleva esta probabilidad, aunque en menor grado: un 18 % ( $p<0,05$ ). Sin embargo, la actitud hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres (panel D) no tiene un efecto estadísticamente significativo en las preferencias, y eso contradice

<sup>9</sup> Solo veinte personas escogieron la opción «más largos para los padres». Excluimos estas respuestas por falta de poder estadístico.

**FIGURA 2.** Determinantes de preferencias por la igualdad de los permisos: actitudes de género alrededor de la crianza



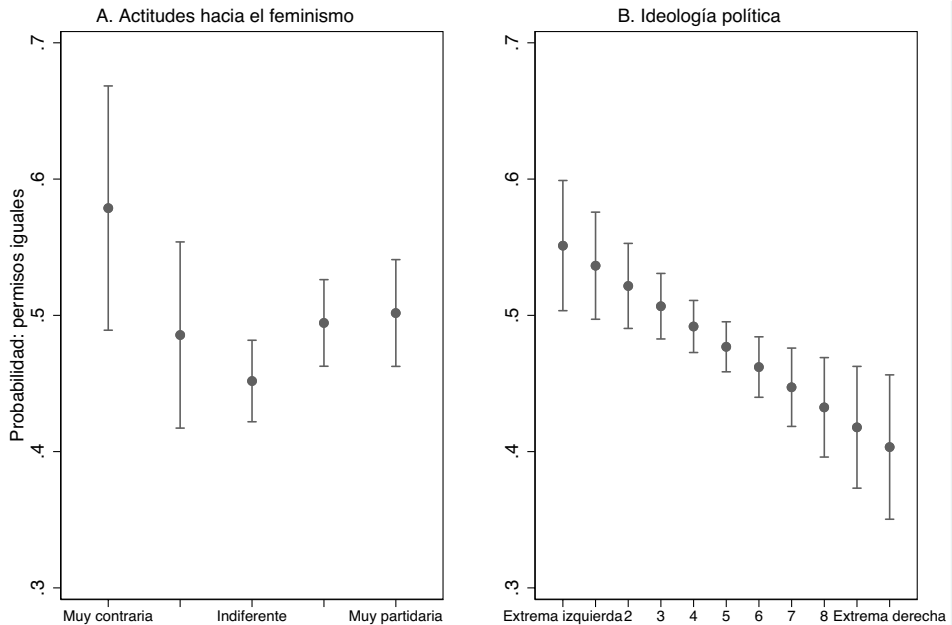
Nota: Probabilidades predichas elaboradas a base del modelo 3 en la tabla A2.

Fuente: Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

los estudios previos (Romero-Balsas, 2012; Brandth *et al.*, 2022; Lammi-Taskula, 2008). El nivel educativo tampoco tiene un efecto en las preferencias por la igual distribución de los permisos, a diferencia de los estudios previos sobre el uso de los permisos iguales e intransferibles (Castellano Serrano *et al.*, 2024). Además, y en línea con la tercera hipótesis, destaca que las personas que expresan acuerdo con la frase «un niño o niña menor sufre si su madre trabaja» tienen un 40 % de probabilidad de defender la igual duración de los permisos (panel C). Esto puede suponer una contradicción, ya que el diseño actual de permisos iguales genera una temprana incorporación al empleo de la madre.

La figura 3 demuestra los efectos de dos factores actitudinales más: las actitudes hacia el feminismo y la ideología po-

lítica. Tal y como podemos apreciar en el panel A, el feminismo no tiene un efecto claro en las preferencias por la igualdad, posiblemente debido a los posicionamientos contrarios dentro de las diferentes corrientes feministas alrededor del sistema de permisos. El panel B demuestra que el efecto de la ideología política va en la dirección esperada pero su magnitud es relativamente débil: las personas que se identifican con la extrema izquierda tienen una probabilidad del 0,55 de preferir permisos iguales; y las que se identifican con la extrema derecha, del 0,40 ( $p < 0,05$ ). Esta reducida diferencia entre dos polos ideológicos tan extremos puede ser debida a la falta de una clara oposición política por parte de la derecha española respecto a los permisos. En conjunto, respecto a la distribución igual de

**FIGURA 3.** Determinantes de preferencias por la igualdad de los permisos: actitudes hacia el feminismo e ideología política

*Nota:* Probabilidades predichas elaboradas a base del modelo 3 en la tabla A2.

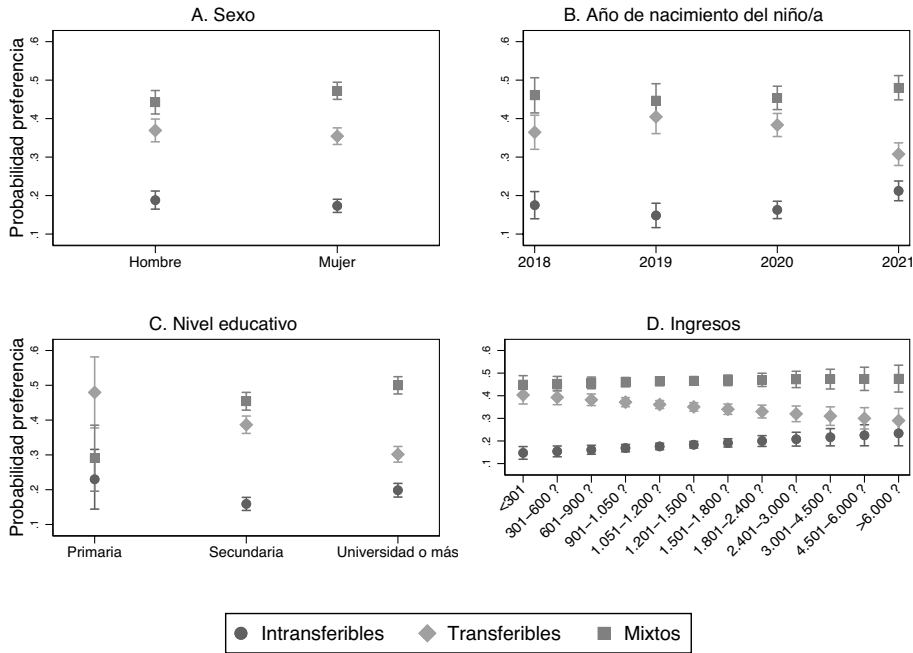
*Fuente:* Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

los permisos, observamos un efecto estadísticamente significativo de los factores actitudinales e ideológicos, especialmente en torno a las actitudes de género y en menor grado en el posicionamiento ideológico (H6). En relación con las actitudes hacia el feminismo, nuestra hipótesis H6 no recibe apoyo empírico.

Por último, analizamos las preferencias por la transferibilidad de los permisos utilizando regresiones multinomiales para modelar las preferencias por tres tipos de permisos: intransferibles, transferibles o mixtos. La tabla A3 en el apéndice presenta resultados de tres regresiones multinomiales: la primera incluye factores sociodemográficos; la segunda, factores actitudinales; y la tercera, ambos tipos de factores explicativos. Las distintas probabilidades de preferir cada sistema de permisos es-

tán representadas en las figuras 5-6. Primero, y confirmando los análisis descriptivos, observamos una aceptación muy baja de los actuales permisos intransferibles en España, por debajo del 20 %. Los resultados de las regresiones indican, además, que no hay grupos donde esta política sea la preferida. Entre madres y padres de diversos perfiles socioeconómicos e ideológicos, los permisos intransferibles son los menos deseados. En cambio, los permisos mixtos son la opción preferida entre todos los perfiles.

En contraste con las preferencias por la igualdad de los permisos, no observamos diferencias significativas por la transferibilidad entre madres y padres (panel A, figura 4). En cambio, la situación socioeconómica sí influye en las preferencias por la transferibilidad, de acuerdo con H5.

**FIGURA 4.** Determinantes de preferencias por la transferibilidad de los permisos: Factores sociodemográficos

Nota: Probabilidades predichas elaboradas a base de los modelos 1 en la tabla A3.

Fuente: Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

Madres y padres de bajos ingresos y bajos niveles educativos prefieren en mayor grado los permisos mixtos, pero muy seguidos de unos permisos completamente transferibles (paneles C y D de la figura 4). A medida que los niveles educativos y adquisitivos suben, también sube, de mediana, la preferencia por permisos intransferibles, aunque no supera el 20 % ( $p < 0,05$ ). En cambio, las preferencias por los permisos mixtos no varían con el nivel de estudios ni de ingresos, y se mantienen como la opción más deseada entre distintos perfiles socioeconómicos. Observando la variación en las preferencias por año de nacimiento del hijo o hija (panel B), los permisos intransferibles han ganado cierta popularidad entre padres y madres de niñas y niños nacidas/os en 2021 ( $p < 0,05$ ), aunque las preferen-

cias por los permisos mixtos continúan siendo mayoritarias. Este resultado tal vez indique que la política ha tenido cierta influencia en las preferencias, haciendo algo más populares el tipo de permisos vigentes. Sin embargo, la reforma no ha modificado la preferencia por los permisos mixtos, que continúa siendo mayoritaria y se mantiene estable<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Análisis adicionales en el apéndice muestran la relación entre las actitudes de género, feministas y la ideología política, por un lado, y las preferencias por la transferibilidad de los permisos, por otro lado (figuras A2-3). Mientras las actitudes de género alrededor de la crianza y el feminismo no estructuran de manera clara las preferencias por el sistema de permisos, las personas de ideología conservadora prefieren en mayor grado la transferibilidad completa (con probabilidad del 40 %), seguido por el sistema mixto. En la ideología de izquierdas los permisos intransferibles serían la opción menos deseada, incluso por debajo de los

## CONCLUSIONES

Tras un análisis bibliográfico, identificamos una notable ausencia de estudios sobre las preferencias de madres y padres previas al Real Decreto Ley 6/2019, que iguala y blinda como intransferibles los permisos por nacimiento. El presente estudio aporta datos sobre las preferencias de este colectivo afectado tras la implementación de la reforma. Los resultados contradicen las políticas públicas actuales en materia de permisos. Solo el 10,4 % de las personas encuestadas prefieren el sistema de permisos iguales e intransferibles, mientras que el 89,6 % prefiere un sistema diferente, siendo la intransferibilidad la opción menos deseada. Existe una notable brecha de género, ya que las madres suelen preferir permisos más amplios para ellas, a diferencia de los padres. Estos resultados cuestionan si una política supuestamente feminista realmente responde a las necesidades y preferencias de la mayoría de las madres.

En cuanto a los factores explicativos, observamos que la preferencia por la igualdad se relaciona con actitudes sobre la capacidad de cuidado del padre, pero no con la corresponsabilidad, que estos permisos buscan promover. Además, la ideología política y las actitudes feministas no estructuran categóricamente las preferencias. Este resultado cuestiona el aparente consenso dentro del feminismo y la izquierda sobre el modelo actual de permisos y revela que el debate sobre la igualdad e intransferibilidad sigue abierto y con posturas divergentes, un debate que debió haberse producido antes de la aplicación del Real Decreto. Tam-

---

permisos completamente transferibles, situándose los mixtos como la primera opción con una amplia diferencia (por encima del 50 %). En definitiva, vemos cómo entre todos los perfiles ideológicos, los permisos actuales intransferibles se mantienen como los menos deseados, y no observamos diferencias estadísticamente significativas entre la izquierda y la derecha en las preferencias por este sistema.

bién refleja la falta de oposición política, plasmada en las preferencias de las personas votantes de izquierda y derecha.

Nuestros resultados indican que las familias en situación vulnerable solicitan más flexibilidad mediante un aumento de la transferibilidad para poder disfrutar de los permisos por nacimiento. Esta medida podría acompañarse de otras, como la universalidad de los permisos o la remuneración de las excedencias por cuidado, que brindarían un gran apoyo económico a estas familias. Sin embargo, en España no existe una propuesta institucional a nivel estatal para la remuneración de las excedencias por cuidado (Escobedo, 2022), y el sistema actual de permisos no garantiza la flexibilidad ni la universalidad necesarias para las familias más vulnerables.

También observamos incoherencias en las preferencias: la mitad de la muestra indica simultáneamente una preferencia por permisos iguales, pero apoya la ampliación de permisos para las madres mediante permisos preparto y posparto o la preferencia por permisos transferibles o mixtos. Estas incoherencias reflejan una débil cristalización de preferencias debido al contexto en que se aprobó el Real Decreto Ley 6/2019: por la vía de urgencia, sin oposición política ni debate mediático, y con un aparente consenso social, a pesar de la demanda existente de ampliación del permiso de maternidad. Además, las políticas que buscan la neutralidad pueden provocar desigualdad al no considerar las diferencias entre la maternidad biológica y la paternidad, ni la situación sociolaboral de las mujeres respecto a los hombres (Escobedo, 2022).

El amplio apoyo a nuevos permisos para proteger la salud de madre y bebé (preparto y posparto) muestra que el objetivo de igualdad del modelo actual puede no responder a las preferencias expresadas por madres y padres. Existe una relación demostrada entre los permisos laborales y la salud física y mental de la madre (Hewitt, Strazdins

y Martin, 2017; Heshmati, Honkaniemi y Juárez, 2023), especialmente para aquellas en situación de precariedad o monoparentalidad (Bütikofer, Riise y Skira, 2021), que debería considerarse en el diseño de estas políticas. Además, un porcentaje significativo de personas encuestadas que elige la igualdad de los permisos muestra preocupación por los efectos de la incorporación de la madre al empleo sobre la salud emocional del bebé, evidenciando cómo una reforma a favor de la igualdad puede haber desatendido las necesidades de la infancia, que debería considerarse como un colectivo afectado por estas políticas (Moss, 2018; Escobedo, 2022; Gribble, 2023).

Nuestros resultados ofrecen información a tener en cuenta para futuras reformas del sistema de permisos en España que respondan a las preferencias de madres y padres, quienes, junto a los y las bebés, son el colectivo más afectado por estas medidas. Los permisos por nacimiento, así como el resto de las políticas públicas de apoyo a la crianza, deberían reformularse a través de un nuevo modelo que responda a las preferencias y necesidades de las familias.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arnalds, Ásdís A.; Eydal, Guðný B. y Gíslason, Ingólfur V. (2022). "Paid Parental Leave in Iceland: Increasing Gender Equality at Home and on the Labour Market". En: C. De La Porte; G. B. Eydal; J. Kauko; D. Nohrstedt, P. T Hart y B. S. Tranøy (eds.). *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges* (pp. 370-387). Oxford: Oxford University Press.
- Blum, Sonja; Dobrotić, Ivana; Kaufman, Gayle; Koslowski, Alison y Moss, Peter (2023). *19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023*.
- Brandth, Berit; Bungum, Brita y Kvande, Elin (2022). "Fathers, Fathering and Parental Leaves". En: I. Dobrotić; S. Blum, y A. Koslowski (eds.). *Research Handbook on Leave Policy* (pp. 172-184). Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Bütikofer, Aline; Riise, Julie y Skira, Meghan M. (2021). «The Impact of Paid Maternity Leave on Maternal Health». *American Economic Journal: Economic Policy*, 13(1): 67-105.
- Cañero Ruiz, Julia (2022). «Feminismo andaluz y maternidades: Una aproximación desde los feminismos decoloniales». *Antropología Experimental*, 22: 57-78.
- Castellanos Serrano, Cristina; Recio Alcaide, Adela; Jiménez, Javier A. y Vega Martínez, Celia (2024). *La reforma del sistema de permisos parentales: formas de uso y expectativas de influencia en la corresponsabilidad*. Madrid: UNED.
- Escobedo, Anna (2022). «Una oportunidad de ampliación y mejora del sistema español de licencias remuneradas parentales y por cuidados familiares». *IgualdadES*, 7: 611-628.
- Escot, Lorenzo; Fernández-Cornejo, Jose A.; Lafuente, Carmen y Poza, Carlos (2012). «Willingness of Spanish Men to Take Maternity Leave. Do Firms' Strategies for Reconciliation Impinge on This?». *Sex Roles*, 67: 29-42.
- Escot, Lorenzo; Fernández-Cornejo, Jose A. y Poza, Carlos (2014). «Fathers, Use of Childbirth Leave in Spain. The Effects of the 13-day Paternity Leave». *Population Research and Policy Review*, 33: 419-453.
- Farré, Lúdia; González, Libertad; Hupkau, Claudia y Ruiz-Valenzuela, Jenifer (2024). «¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad en España?». *Estudios Seguridad Social*. Disponible en: [https://portaldatos.seg-social.gob.es/estudios/-/study\\_report/52542](https://portaldatos.seg-social.gob.es/estudios/-/study_report/52542), acceso 1 de agosto de 2024.
- Flaquer, Lluís y Escobedo, Anna (2014). «Licencias parentales y política social de la paternidad en España». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32 (1): 69-99.
- Fundación Cepaim (2023). *Estado de las paternidades y cuidados en España*. Plan Corresponsables. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Gorjón, Lucía y Lizarraga, Imanol (2024). «Family-friendly Policies and Employment Equality: An Analysis of Maternity and Paternity Leave Equalization in Spain». *ISEAK Working Paper 2024/3*.
- Gribble, Karleen. D.; Smith, Julie P.; Gammeltoft, Tine; Ulep, Valerie; Van Esterik, Penelope; Craig, Lyn; Pereira-Kotze, Catherine; Chopra, Deepta; Siregar, Adiatma Y. M.; Hajizadeh, Mohammad y Mathisen, Roger (2023). «Breastfeeding and Infant Care as 'sexed' Care Work: Reconsideration of the Three Rs to Enable Women's Rights, Economic



- Empowerment, Nutrition and Health». *Frontiers in Public Health*, 11.
- Hernández, Enrique; Galais González, Carolina; Rico, Guillem; Muñoz, Jordi; Hierro, María José; Pannico, Roberto; Barbet, Berta; Marinova, Dani y Anduiza Perea, Eva (2021). *POLAT Project. Spanish Political Attitudes Panel Dataset (Waves 1-6)*. Dipòsit Digital de Documents de la UAB.
- Heshmati, Amy; Honkaniemi, Helena y Juárez, Sol P. (2023). «The Effect of Parental Leave on Parents' mental Health: a Systematic Review». *The Lancet Public Health*, 8: 57-75.
- Hewitt, Belinda; Strazdins, Lyndall y Martin, Bill (2017). «The Benefits of Paid Maternity Leave for Mothers' Post-partum Health and Wellbeing: Evidence from an Australian Evaluation». *Social Science & Medicine*, 182: 97-105.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2022). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Disponible en: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=5497>, acceso 1 de agosto de 2024.
- Lammi-Taskula, Johanna (2008). «Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland». *Fathering* 6: 133-148.
- Li, Qi; Knoester, Chris y Petts, Richard J. (2022). «Attitudes about Paid Parental Leave in the United States». *Sociological Focus*, 55(1): 48-67.
- Meil, Gerardo y Escobedo, Anna (2018). «Igualdad de Género y Permisos Parentales». *Revista Española de Sociología*, 27(3 Supl.): 9-12.
- Meil, Gerardo; Rogero-García, Jesús y Romero-Balsas, Pedro (2020). Los permisos para el cuidado de niños/as: evolución e implicaciones sociales y económicas. En: A. Blanco Martín; A. M. Chueca Sánchez; J. A. López Ruiz y S. Mora Rosado (coords.). *Informe España 2020*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Meil, Gerardo; Romero-Balsas, Pedro y Rogero-García, Jesús (2018). «Parental Leave in Spain: Use, Motivations and Implications». *RES. Revista Española de Sociología*, 27(3): 27-43.
- Meil, Gerardo; Wall, Karin; Atalaia, Susana y Escobedo, Anna (2022). Trends towards De-gendering Leave Use in Spain and Portugal. En: I. Dobrotić; S. Blum y A. S. Koslowski (eds.). *Research handbook on leave policy: Parenting and social inequalities in a global perspective*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- McKay, Lindsey y Doucet, Andrea (2010). «Without Taking away Her Leave': A Canadian Case Study of Couples' Decisions on Fathers' Use of Paid Leave». *Fathering*, 8: 300-320.
- Merino, Patricia (2017) *Maternidad, igualdad y fraternidad: las madres como sujeto político en las sociedades poslaborales*. Madrid: Clave Intelectual.
- Moss, Peter (2018). «Parental Leave and Beyond: Some Reflections on 30 Years of International Networking». *Revista Española de Sociología*, 27(3): 15-25.
- Olsson, María I.T.; Grootel, Sanne van; Block, Katharina; Schuster, Carolin; Meeussen, Loes; Van Laar, Colette y Martiny, Sarah E. (2023). «Gender Gap in Parental Leave Intentions: Evidence from 37 Countries». *Political psychology*, 44(6): 1163-1192.
- Pérez-Escamilla, Rafael; Tomori, Cecilia; Hernández-Cordero, Sonia; Baker, Phillip; Barros, Aluisio J. D; Bégin, France; Chapman, Donna J.; Grummer-Strawn, Laurence M.; McCoy, David; Menon, Purnima; Ribeiro Neves, Paulo A.; Piwoz, Ellen; Rollins, Nigel; Victora, Cesar G. y Richter, Linda (2023). «Breastfeeding: Crucially important, but Increasingly Challenged in a Market-driven world». *The Lancet*, 401(10375): 472-485.
- Philipp, Marie-Fleur; Büchau, Silke; Schober, Pia S. y Spieß, C. Katharina (2023). «Parental Leave Policies, Usage Consequences, and Changing Normative Beliefs: Evidence From a Survey Experiment». *Gender & Society*, 37(4): 493-523.
- Romero-Balsas, Pedro M. (2012). «Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Foster and Which Hampers the Use of Paternity Leave?». *Sociologia E Politiche Sociali*, 15(3): 106-131. doi: 10.3280/SP2012-SU3006
- Saarikallio-Torp, Miia y Miettinen, Anneli (2021). «Family Leaves for Fathers: Non-users as a Test for Parental Leave Reforms». *Journal of European Social Policy*, 31(2): 161-174.
- Seguridad Social (2024). *Revista de la Seguridad Social*. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Disponible en: <https://revista.seg-social.es>, acceso 1 de agosto de 2024.
- Twamley, Katherine y Schober, Pia (2019). «Shared Parental Leave: Exploring Variations in Attitudes, Eligibility, Knowledge and Take-up Intentions of Expectant Mothers in London». *Journal of Social Policy*, 48(2): 387-407.

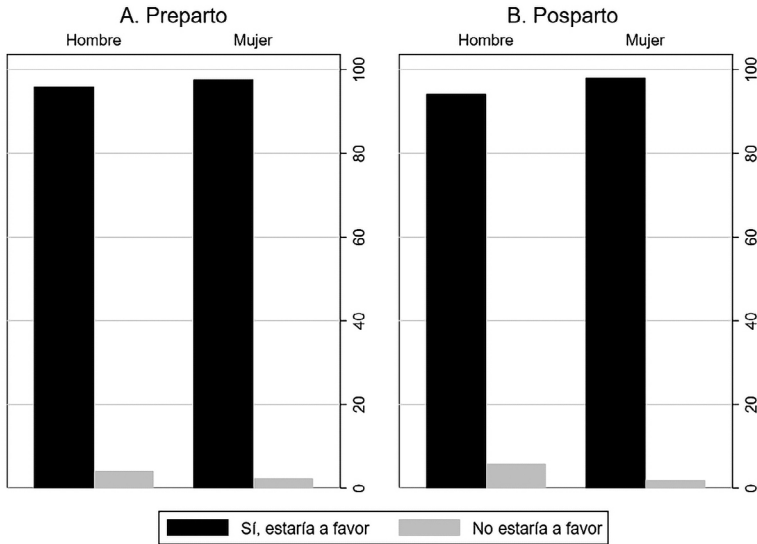
**RECEPCIÓN:** 07/03/2024

**REVISIÓN:** 28/06/2024

**ACEPTACIÓN:** 11/10/2024

## APÉNDICE

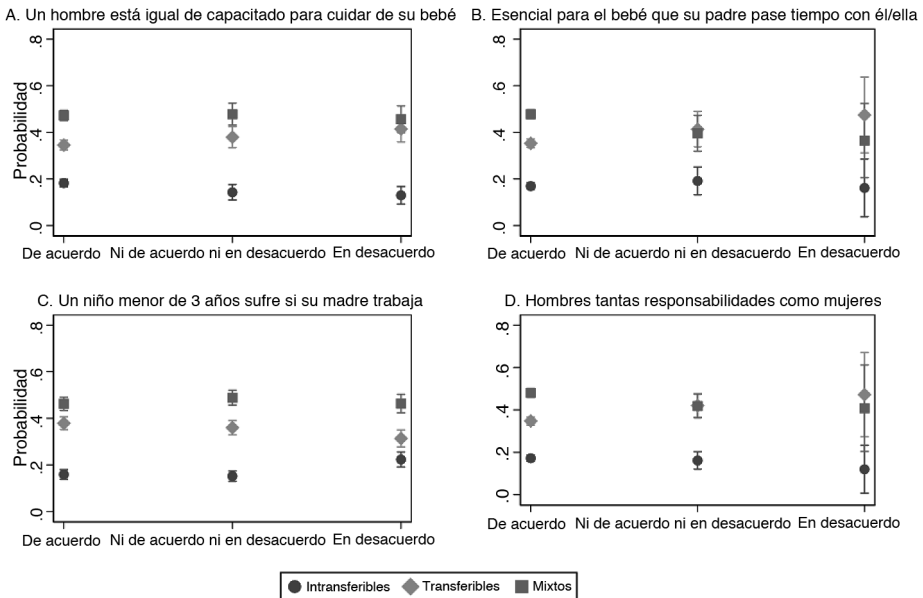
**FIGURA A1.** *Preferencias por nuevos permisos A. Preparto y B. Posparto, por sexo del progenitor*



*Nota:* Datos procedentes de una encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

*Fuente:* Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

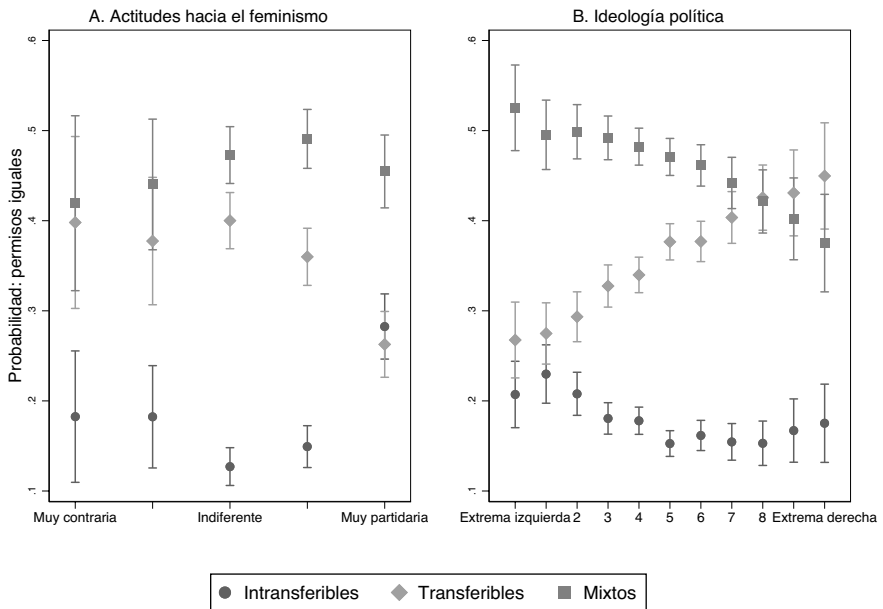
**FIGURA A2.** *Determinantes de preferencias por la transferibilidad de los permisos: actitudes de género alrededor de la crianza*



*Nota:* Estimaciones a base del modelo 2 presentado en la tabla A2.

*Fuente:* Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

**FIGURA A3.** Determinantes de preferencias por la transferibilidad de los permisos: actitudes hacia el feminismo e ideología política



Nota: Estimaciones a base del modelo 2 en la tabla A3.

Fuente: Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niñas y niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

**TABLA A1.** Ponderación de la muestra por sexo y nivel educativo

	En la población		En la muestra	
	Mujeres, 25-44	Hombres, 25-44	Mujeres	Hombres
Educación primaria o menos	24,2	34,5	11,4	19,7
Educación secundaria	23,2	24	19,5	21,7
Carrera universitaria o más	52,6	41,6	69,1	58,5

Fuente: Estadísticas poblacionales extraídas del Ministerio de Educación. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/laborales/epa.html>

**TABLA A2.** *Preferencias por permisos iguales: regresión logística*

	(1)	(2)	(3)
	Sociodemográficos	Actitudinales	Modelo completo
<b>Factores sociodemográficos</b>			
Edad	-0,01 <sup>+</sup> (0,01)		-0,01 (0,01)
Madre	-0,80 <sup>***</sup> (0,09)		-0,83 <sup>***</sup> (0,10)
Año de nacimiento ( <i>ref. 2018</i> )			
2019	0,03 (0,13)		-0,04 (0,15)
2020	0,01 (0,12)		0,01 (0,13)
2021	0,01 (0,12)		0,01 (0,13)
Nivel educativo ( <i>ref. Primaria</i> )			
Secundaria	0,25 (0,23)		0,15 (0,27)
Estudios universitarios	0,19 (0,23)		0,12 (0,28)
Ingresos ( <i>ref. &lt;300€ mensuales</i> )			
301-600 €	-0,43 <sup>*</sup> (0,19)		-0,44 <sup>*</sup> (0,23)
601-900 €	-0,30 <sup>+</sup> (0,17)		-0,29 (0,20)
901-1,050 €	-0,24 (0,18)		-0,26 (0,20)
1,051-1,200 €	0,12 (0,16)		0,26 (0,18)
1,201-1,500 €	-0,13 (0,16)		-0,13 (0,17)
1,501-1,800 €	-0,17 (0,17)		-0,22 (0,19)
1,801-2,400 €	-0,02 (0,16)		-0,07 (0,18)
2,401-3,000 €	0,04 (0,21)		0,03 (0,23)
3,001-4,500 €	-0,17 (0,27)		-0,15 (0,30)
4,501-6,000 €	0,49 (0,60)		0,65 (0,60)
Más de 6,000 €	-0,87 (0,63)		-0,90 (0,59)

**TABLA A2.** Preferencias por permisos iguales: regresión logística (Continuación)

	(1) Sociodemográficos	(2) Actitudinales	(3) Modelo completo
<b>Factores actitudinales</b>			
Hombre igual de capacitado ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		-0,86*** (0,12)	-0,81*** (0,12)
En desacuerdo		-1,28*** (0,14)	-1,33*** (0,15)
Padre esencial para bienestar ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		0,08 (0,17)	0,04 (0,19)
En desacuerdo		-0,40 (0,37)	-0,09 (0,38)
Niño sufre si madre trabaja ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		0,15 (0,09)	0,13 (0,10)
En desacuerdo		0,33** (0,10)	0,30** (0,11)
Hombres mismas responsabilidades ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		-0,15 (0,14)	-0,24+ (0,15)
En desacuerdo		0,13 (0,41)	-0,21 (0,43)
Feminismo ( <i>ref. Muy contraria</i> )			
Mas bien contraria		-0,49+ (0,26)	-0,49+ (0,27)
Indiferente		-0,73** (0,23)	-0,62** (0,23)
Más bien partidaria		-0,62** (0,23)	-0,42+ (0,24)
Muy partidaria		-0,71** (0,25)	-0,48+ (0,25)
Ideología política		-0,07*** (0,02)	-0,07** (0,02)
Constante	0,84* (0,38)	1,07*** (0,27)	1,76*** (0,53)
N	3.097	2.869	2.854

*Nota:* Datos provenientes de una encuesta original y ponderados por nivel educativo y sexo. Coeficientes de regresión logística y errores estándar entre paréntesis +  $p < 0,10$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

*Fuente:* Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021. N=3100.

**TABLA A3.** Preferencias por la transferibilidad de los permisos: Regresión multinomial (referencia: permisos intransferibles)

	(1)	(2)	(3)
	Sociodemográficos	Actitudinales	Modelo completo
<b>Transferibles (ref. Intransferibles)</b>			
Edad	0,01 (0,01)		-0,00 (0,01)
Año de nacimiento (ref. 2018)			
2019	0,28 (0,20)		0,30 (0,22)
2020	0,13 (0,17)		0,11 (0,18)
2021	-0,35* (0,17)		-0,30+ (0,18)
Nivel educativo (ref. Primaria)			
Secundaria	0,28 (0,28)		-0,22 (0,39)
Estudios universitarios	-0,00 (0,29)		-0,46 (0,40)
Ingresos (ref. 601-900 € mensuales)			
Menos de 300 €	0,05 (0,25)		0,45 (0,30)
301-600 €	0,13 (0,29)		0,21 (0,34)
901-1.050 €	0,18 (0,27)		0,20 (0,30)
1.051-1.200 €	-0,06 (0,24)		-0,12 (0,26)
1.201-1.500 €	0,01 (0,23)		0,07 (0,25)
1.501-1.800 €	-0,07 (0,25)		0,08 (0,26)
1.801-2.400 €	-0,67** (0,24)		-0,53* (0,25)
2.401-3.000 €	-0,73* (0,30)		-0,63* (0,31)
3.001-4.500 €	-0,69+ (0,37)		-0,47 (0,40)
4.501-6.000 €	0,11 (0,75)		0,16 (0,75)
Más de 6.000 €	1,85+ (0,75)		1,88 (0,75)

**TABLA A3.** Preferencias por la transferibilidad de los permisos: Regresión multinomial (referencia: permisos intransferibles) (Continuación)

	(1) Sociodemográficos	(2) Actitudinales	(3) Modelo completo
	(1,08)		(1,15)
Mujer	-0,12		-0,05
	(0,13)		(0,14)
<b>Factores actitudinales</b>			
Hombre igual de capacitado ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		0,26	0,26
		(0,17)	(0,17)
En desacuerdo		0,46*	0,53**
		(0,20)	(0,20)
Padre esencial para bienestar ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		-0,14	-0,12
		(0,23)	(0,24)
En desacuerdo		0,19	0,13
		(0,50)	(0,55)
Niño sufre si madre trabaja ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		-0,03	0,02
		(0,14)	(0,14)
En desacuerdo		-0,48**	-0,36*
		(0,15)	(0,15)
Hombres mismas responsabilidades ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		0,21	-0,01
		(0,19)	(0,20)
En desacuerdo		0,32	0,03
		(0,64)	(0,64)
Feminismo ( <i>ref. Muy contraria</i> )			
Mas bien contraria		-0,00	0,01
		(0,36)	(0,37)
Indiferente		0,46	0,44
		(0,30)	(0,31)
Más bien partidaria		0,22	0,30
		(0,31)	(0,32)
Muy partidaria		-0,66*	-0,57+
		(0,32)	(0,33)
Ideología política			
		0,04	0,04
		(0,03)	(0,03)
Constante	0,56	0,51	0,88
	(0,52)	(0,35)	(0,71)

**TABLA A3.** Preferencias por la transferibilidad de los permisos: Regresión multinomial (referencia: permisos intransferibles) (Continuación)

	(1)	(2)	(3)
	Sociodemográficos	Actitudinales	Modelo completo
<b>Mixtos (ref. Intransferibles)</b>			
Edad	0,01 (0,01)		0,00 (0,01)
Año de nacimiento (ref. 2018)			
2019	0,12 (0,19)		0,21 (0,21)
2020	0,02 (0,16)		0,04 (0,17)
2021	-0,19 (0,16)		-0,15 (0,17)
Nivel educativo (ref. Primaria)			
Secundaria	0,87** (0,31)		0,37 (0,41)
Estudios universitarios	0,84** (0,31)		0,36 (0,42)
Ingresos (ref. 601-900 € mensuales)			
Menos de 300 €	0,01 (0,25)		0,44 (0,29)
301-600 €	-0,11 (0,29)		0,12 (0,33)
901-1.050 €	0,07 (0,27)		0,19 (0,29)
1.051-1.200 €	0,07 (0,23)		0,08 (0,25)
1.201-1.500 €	0,04 (0,22)		0,08 (0,24)
1.501-1.800 €	-0,00 (0,23)		0,14 (0,25)
1.801-2.400 €	-0,31 (0,22)		-0,17 (0,24)
2.401-3.000 €	-0,38 (0,27)		-0,28 (0,29)
3.001-4.500 €	-0,53 (0,33)		-0,27 (0,36)
4.501-6.000 €	-0,20 (0,72)		-0,01 (0,74)
Más de 6.000 €	0,59 (1,27)		0,72 (1,28)



**TABLA A3.** Preferencias por la transferibilidad de los permisos: Regresión multinomial (referencia: permisos intransferibles) (Continuación)

	(1) Sociodemográficos	(2) Actitudinales	(3) Modelo completo
Mujer	0,08 (0,12)		0,09 (0,13)
<b>Factores actitudinales</b>			
Hombre igual de capacitado ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		0,24 (0,16)	0,24 (0,17)
En desacuerdo		0,33+ (0,20)	0,34+ (0,20)
Padre esencial para bienestar ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		-0,40+ (0,23)	-0,39+ (0,24)
En desacuerdo		-0,31 (0,52)	-0,31 (0,54)
Niño sufre si madre trabaja ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		0,10 (0,13)	0,13 (0,13)
En desacuerdo		-0,27+ (0,14)	-0,23+ (0,14)
Hombres mismas responsabilidades ( <i>ref. De acuerdo</i> )			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		-0,14 (0,18)	-0,17 (0,20)
En desacuerdo		0,28 (0,67)	0,09 (0,66)
Feminismo ( <i>ref. Muy contraria</i> )			
Mas bien contraria		0,04 (0,35)	0,00 (0,35)
Indiferente		0,42 (0,30)	0,36 (0,30)
Más bien partidaria		0,25 (0,30)	0,19 (0,31)
Muy partidaria		-0,48 (0,31)	-0,57+ (0,32)
Ideología política		-0,04 (0,03)	-0,04 (0,03)
Constante	-0,15 (0,52)	1,09** (0,33)	0,70 (0,68)
<i>N</i>	3.102	2.880	2.866

*Fuente:* Datos provenientes de una encuesta original y ponderados por nivel educativo y sexo. Coeficientes de regresión multinomial y errores estándar entre paréntesis +  $p < 0,10$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

*Fuente:* Elaboración propia a base de datos procedentes de encuesta original a madres y padres de niños nacidos entre 2018 y 2021.  $N=3100$ .



# Equal and Non-transferable Entitlement? Preferences Regarding the Parental Leave System in Spain

*¿Iguales e intransferibles? Preferencias por el sistema de permisos por nacimiento*

**Julia Cañero Ruiz and Danislava Marinova**

## Key words

- Maternity Leave
- Non-transferable
- Paternity Leave
- Daddy Quotas
- Parental Leave
- Family Policies
- Public Policy Preferences

## Palabras clave

- Permiso de maternidad
- Permiso de paternidad intransferible
- Cuota de papá
- Licencias parentales
- Políticas de familia
- Preferencias por las políticas públicas

## Abstract

Given the lack of research on preferences regarding the parental leave system in Spain, this study uses data from an original survey of 3100 new mothers and fathers to show that acceptance levels of the current equal, non-transferable parental leave system are very low (10.4 %), and that there is a considerable gender gap in preferences on the distribution of parental leave. In contrast, broad acceptance rates of the creation of new pre- and post-partum leave to protect the mother's health were found (97 %), even among those who prefer equal duration of parental leave for both parents. Systematic inconsistencies in preferences were also identified, which lead to the conclusion that these preferences are not yet crystallised probably due to the absence of political and social debate on the characteristics and implications of the new parental leave system.

## Resumen

Ante la ausencia de estudios sobre las preferencias hacia el sistema de permisos por nacimiento en España, la presente investigación, con datos de una encuesta original de 3100 madres y padres recientes, revela una aceptación muy baja (del 10,4 %) del actual sistema de permisos iguales e intransferibles y una brecha de género considerable en las preferencias sobre la distribución de los permisos. En cambio, encontramos amplia aceptación (del 97 %) para la creación de unos nuevos permisos preparto y posparto para proteger la salud de la madre, incluso entre personas que prefieren permisos de igual duración. Además, señalamos incoherencias sistemáticas en las preferencias y deducimos que estas no están cristalizadas, seguramente debido a la ausencia de debate político y social respecto las características y repercusiones del nuevo sistema de permisos por nacimiento.

## Citation

Cañero Ruiz, Julia; Marinova, Danislava (2025). «Equal and Non-transferable Entitlement? Preferences Regarding the Parental Leave System in Spain». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 190: 63-88. (doi: 10.5477/cis/reis.190.63-88)

**Julia Cañero Ruiz:** Universidad de Granada | juliacanero@gmail.com

**Danislava Marinova:** Universitat Autònoma de Barcelona | dani.marinova@uab.cat



Maternity leave, in the early days of its existence in Europe, aimed to ensure the health and well-being of both mother and baby (Moss, 2018). Parental leave has recently become an instrument for work-family balance and for gender equality, especially in the last few years (Meil, Rogero-García and Romero-Balsas, 2020). Spain's current parental leave system is grounded in principles of equality and non-transferability, as part of gender equality policies. This approach is designed to promote joint responsibility in early childhood care, encourage men's socialisation as careers and foster a fairer distribution of unpaid work (Meil and Escobedo, 2018). The objective of equality has taken precedence over others, such as work-life balance, maternal health and child welfare. Royal Decree Law 6/2019, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation, significantly changed the meaning of these benefits<sup>1</sup>. They are also no longer explicitly aimed at the protection of women's sexual and reproductive processes (such as childbirth, postpartum, breastfeeding and postnatal period) or of infants' needs (extergestation), but at men's joint responsibility for care and equality in the labour market.

The reform of parental leave policies in Spain can be seen as a social experiment due to its exceptionality in comparative terms, the speed of its implementation and the drastic difference compared with the gradual evolution of paternity leave until 2017. Paternity leave is comparatively exceptional because of its high reimbursement rate (100%), its long duration (16 weeks) and its non-transferability. European countries with extensive leave do not have such extensive and 100 % paid non-trans-

ferable leave for fathers (Merino, 2017; Blum *et al.*, 2023). However, the 16-week leave available to mothers is comparatively low and has a gap of thirty-eight paid weeks than the European average (Escobedo, 2022)<sup>2</sup>. No other EU country has opted for making parental leave a non-transferable, equal, individual entitlement (Meil, Rogero-García and Romero-Balsas, 2020).

The European trend towards parental joint responsibility for childcare was reflected in Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council, which for the first time, recognised a two-week paternity leave and a four-month parental leave (a two-month paid, non-transferable leave for each parent) to promote equal sharing of care tasks within the couple. The 1992 Directive, which is still in force, provides for a minimum of 14 weeks paid maternity leave. Combining the two Directives, mothers should have at least 22 weeks' paid leave and fathers should have at least 10 weeks' paid leave. These entitlements are not applied in current Spanish legislation.

In addition to the exceptional nature of equal and non-transferable leave in comparative terms, it is a break from the gradual evolution of paternity leave in Spain until 2017. Spanish fathers only had a 2-day leave until 2007 and a 2-week leave between 2007 and 2017. From 2017 onwards, paternity leave increased dramatically, to the extent that it became sixteen weeks long in 2021, a 700 % change. When this rapid expansion is considered in addition to the change in the *raison*

<sup>1</sup> This change was reflected in the terminology: maternity and paternity leave were renamed childbirth and childcare leave; breastfeeding leave became infant care leave; and an allowance for joint responsibility for infant care was introduced.

<sup>2</sup> Other European countries have separate maternity leave, followed by paid and partially transferable parental leave, in line with existing European directives. Maternity leave is thus designed to protect maternal and child health and paternal co-responsibility is encouraged through non-transferable parental leave quotas or bonuses (Saarikallio-Torp and Miettinen, 2021). In countries such as Sweden, there is only extensive and partially transferable parental leave.

*d'être* for parental leave (from protecting the mother's and newborn's health to promoting joint responsibility and equality in the labour market), equal, non-transferable leave is historically a new model. In light of the speed of these changes, there is a need to study the degree of acceptance of the new parental leave system by new mothers and fathers.

## THE POLITICAL CONTEXT OF THE REFORM: LACK OF DEBATE AND POLITICAL OPPOSITION

The political context of the parental leave reform and the positions of the main political actors may be relevant for understanding the preferences held about the current leave system. As Meil *et al.* (2022) pointed out, the shift that caused parental leave entitlement to be equal between men and women took place in *an exceptional political context*: there was little social debate, prior studies or political opposition. The social debate since then has taken place outside the institutions and largely emerged after the approval of Royal Decree Law 6/2019. This section reviews the main social actors that have driven the reform or taken a position on the issue.

The fertility survey conducted by the National Institute of Statistics in 2018, a year before the Royal Decree Law was passed, is a good indicator of public opinion about parental leave: almost 81 % of women aged eighteen to fifty-five called for it to be extended, compared to 19 % who called for its being made equal for mothers and fathers. Among men aged 18 to 55, almost 69 % stated that it should be extended, compared to 31 % who expressed their preference for equal maternity and paternity leave. The increase in the length of leave is the main incentive demanded by women to have children, well above other

incentives such as nursery schools (INE, 2018). Based on these data, one year before the Royal Decree Law was passed, there was no social demand for parental leave entitlement to be equal for mothers and fathers, and the vast majority of women and men prioritised the extension of maternity leave.

The preference for the extension of maternity leave included mothers' and professionals' groups<sup>3</sup> demands; however, their preference went unheeded, as a reform was quickly developed without political or trade union opposition. The measure came from left-wing parties, but there was no alternative proposal from conservative parties, not even the extreme right-wing party Vox opposed it (Meil *et al.*, 2022). In fact, *Convergència i Unió* (CiU), a conservative party, put forward a bill based on this leave model in 2012. In May 2018, *Unidos Podemos* launched a bill, also supported by all groups. Just eight months later, in March 2019, the Royal Decree Law came into force while there was a coalition government of the *PSOE* and *Unidos Podemos*. While in opposition, the *Partido Popular* lodged an appeal against the fact that this measure was processed through the urgency procedure, but not against the measure itself. Ultimately, this highlights the speed with which the reform was processed and the absence of debate and alternative proposals from the opposition parties.

<sup>3</sup> The parental leave reform ignored demands for extended maternity leave from mothers' groups, breastfeeding and parenting groups, as well as healthcare professionals. *La Leche* group of Seville had asked for this extension since 1999. In 2004, *Vía Láctea* in Zaragoza held rallies calling for a six-month maternity leave and one-month paternity leave. In 2007 there was also a Popular Legislative Initiative, initiated by female health workers in Fuensalida (Toledo) and endorsed by breastfeeding support groups, but it failed to obtain the number of signatures required for the Initiative to succeed. *FEDALMA* has also called for the extension of maternity leave to six months, ideally to twelve months.

This consensus contrasts with the intense debates held in other countries that reformed parental leave entitlement. In the 2020 reform in Iceland, there were some arguments that advocated a higher quota for fathers with the aim of encouraging their involvement in childcare and decreasing discrimination against women in the labour market; on the other hand, there were other arguments that emphasised the appropriateness of breastfeeding until an infant is twelve months old, the risk of losing unused leave time allocated to fathers, discrimination against single-parent families, freedom of family choice, maternal attachment and the extension of maternity leave to two years (Arnalds, Eydal and Gislason, 2022). The lack of a similar debate in Spain is surprising, given that making paternity leave equal to maternity leave has led to a significant increase in public spending on men (Escobedo, 2022). This increase, however, has been offset by a significant drop in the birth rate, which has not improved after the parental leave reform.

Among the main non-institutional political actors that drove the current legislation was the Platform for Equal and Non-transferable Birth and Adoption Leave (PPiiNa), an association that was born in 2005. In 2011, eight years before the implementation of the Royal Decree Law, a sub-committee was created within the Equality Commission to address parental leave entitlement and the need to make maternity and paternity leave equal, thus partially adhering to the proposal made by the PPiiNa (Meil *et al.*, 2022). The current parental leave system is almost identical to the original PPiiNa demand, except for the number of compulsory weeks after childbirth. Currently, they are calling for a reduction of this period (from six to two weeks), so that fathers can look after infants on their own for longer —not simultaneously with mothers—. The central arguments made by the platform have been that making maternity and paternity leave

equal by increasing non-transferable paternity leave would increase joint responsibility of men in childcare, as well as decrease the labour discrimination experienced by women. For this platform, it was essential for the extension to be 100 % paid as an economic incentive for fathers to use the leave, a measure that was finally maintained

On the other hand, mothers' groups, breastfeeding groups and health professionals called for the extension of the minimum maternity leave to six months (exclusive breastfeeding period), but there was no group that made an alternative policy proposal to the model proposed by PPiiNa. In 2018, a group of mothers formed PETRA *Maternidades Feministas*, a state-wide association that took a stand against the Bill and, subsequently, against the Royal Decree Law. This association argued that the current leave model has not been the result of a social demand, as was the case with the extension of the maternity leave. Furthermore, PETRA held the view that the new legislation failed to consider infants' needs and mothers' sexual and reproductive processes, such as pregnancy, childbirth, postpartum, breastfeeding and postnatal period, as needs and processes that need protection through extended paid leave for mothers. PETRA *Maternidades Feministas* called for the extension of parental leave and the transferability of most of the weeks, so that it can be adapted to the individual situation of each family. They also called for parental leave to be universal, as access to parental leave is subject to parents being registered as being employed at the time of birth and to minimum periods of contribution to the social security system, which means that a third of mothers and a quarter of fathers do not qualify for parental leave (Farré *et al.*, 2024). Among its many policy proposals, the association has called for a universal childcare allowance; pre-birth leave from the thirty-sixth week of gestation; and post-

partum leave, of at least eight weeks after childbirth, separate from the current parental leave, to facilitate recovery from and protection for the processes associated with childbirth.

Although most studies have associated equality and non-transferability of parental leave with the left and with feminism (thus linking the extension of maternity leave to conservative sectors), we cannot ignore that this debate is framed in a historical conflict between the feminism of equality and of difference<sup>4</sup>. This has given rise to a distinction between women's liberation through employment and access to the public sphere, and through the recognition of differences. In addition, there has historically been a difficult relationship between feminism and motherhood, which has led some currents to consider motherhood and its processes as the cause of women's oppression, the maintenance of traditional roles and essentialism (Cañero-Ruiz, 2022). While there is consensus among feminists on the need to address the gender gap in employment and the care crisis, the solutions proposed, mainly in the early childhood stage, have been divergent. Rooted in an institutional form of feminism aligned with the equality movement, Spain's public policies on work-life balance have focused on outsourcing childcare through free nursery schools for children aged 0–3 and encouraging shared parental responsibility via paid parental leave entitlements. On the other hand, a study that used data from several countries (Gribble *et al.*, 2023) pointed out how these actions, aimed at promoting equality by reducing care for mothers and increasing quotas for fathers, have not taken into account the reproductive and labour rights of mothers, nor the health of children, and therefore may violate women's human rights. Gribble *et al* (2023) noted that

there is a need to differentiate between non-sexed care (such as domestic chores) and sexed care, more related to early childhood (such as breastfeeding), and argued that the latter cannot be reduced or delegated in the same way. The associations PPIiNa and PETRA *Maternidades Feministas* embody these differing perspectives: PPIiNa prioritises shared responsibility and gender equality in the labour market, while PETRA *Maternidades Feministas* places a stronger focus on the rights of the mother–baby dyad, emphasising the need to provide rights and resources for sexed, non-transferable childcare and parenting.

Given the political context —marked by a lack of social debate, prior studies, and political opposition— and the swift enactment of the reform, three hypotheses can be proposed regarding preferences toward the parental leave system and how these have been crystallised. Firstly, the reform neglected the preference for longer leave entitlement for the mother, as reflected in the fertility survey conducted by the National Institute of Statistics in 2018. More recent studies have corroborated these results and have shown that half of men and women consider Spanish paternity leave entitlement to be *too long* (Fundación Cepaim, 2023). Taken together, these data anticipate that there may be low levels of acceptance of the current system of equal, non-transferable parental leave (H1). In a similar vein, we also postulate that there will be a majority acceptance of an alternative system of pre- and postpartum leave entitlement (H2), which would grant more paid leave time to expectant mothers and fits the preferences observed in the INE and Fundación Cepaim data.

Secondly, the absence of political debate in public institutions, as well as the lack of media coverage described above, means that the public has been unable to contrast arguments for and against the current parental leave system, or compare this system with

<sup>4</sup> This is in addition to other currents that are also part of the debate, such as ecofeminism.

other alternatives. Unlike in countries, such as Iceland, where an extensive parliamentary debate has taken place prior to the reform of parental leave, the Spanish public is probably unclear about the employment and economic implications of this new parental leave arrangement for families, or has misperceptions about the consequences of the reform. This context leads us to propose a third hypothesis: that preferences regarding the current leave system are weakly formed, with potential inconsistencies across various aspects of the reform, including transferability, equality, and the alternative pre- and post-partum leave structure (H3).

## USES, BARRIERS AND PREFERENCES REGARDING PARENTAL LEAVE ENTITLEMENT

The current use of parental leave entitlements and reduction in working hours due to childcare responsibilities will now be examined. Both aspects seek to extend care time and may therefore be indicators of mothers' and fathers' preferences regarding the extension of parental leave. Building on previous research, employment and socio-economic barriers to the use of parental leave will also be analysed below, together with attitudinal and ideological factors that might influence preferences regarding the parental leave system.

Firstly, men usually make a residual use of unpaid leave of absence and reduced working hours to engage in childcare. In 2023, unpaid leave of absence for the care of minors leave amounted to 84 % for women and 16 % for men (Seguridad Social, 2024). Also, 45 % of mothers who did not qualify for parental leave took unpaid leave, compared to 6 % of fathers (Fundación Cepaim, 2023). Regarding reduced working hours, 92.5 % of the requests were made by women (INE, 2022). Although the take-up rate of pater-

ernity leave has steadily increased, which suggests greater acceptance of non-transferable paternity leave, the take-up rate of maternity leave by fathers before the leave entitlement was made equal (when there was a transferable part) remained below 2 % (Flaquer and Escobedo, 2014), suggesting a low demand for extended paternity leave among men. Despite the low level of use of maternity benefit by fathers, most were willing to use it (Escot *et al.*, 2012).

The shift to gender-equal parental leave has not had an impact on the gender gap regarding leave of absence. In 2021 and 2022, parental leave-taking behaviour remained unchanged, with 14.6 % of mothers using their leave entitlement (15.0 % in 2020), compared to only 1 % of fathers (0.9 % in 2020) (Gorjón and Lizarraga, 2024). Additionally, the total percentage of unpaid leave of absence taken by women increased by 10 % in 2023 (Seguridad Social, 2024). Mothers' motivations for increasingly requesting unpaid leave often included extending childcare time at home and breastfeeding (Baken, 2022). The maternity leave entitlement in Spain is less than the six months recommended by the AEP, WHO, and UNICEF for exclusive breastfeeding. This is despite the fact that return to work is one of the factors contributing to the abandonment of this practice, due to the lack of public policies such as paid maternity leave (Pérez-Escamilla *et al.*, 2023).

Overall, mothers' continued use of leave, including holidays and other unpaid resources to extend care time at home, suggests that many mothers prefer to extend their stay with their babies and would prioritise the extension of maternity leave over the gender-equal distribution of leave. In contrast, the high rates of paternity leave take-up by Spanish fathers indicate that men are probably more satisfied with the current system of equal leave than women. Our fourth hypothesis foresees the existence of a gender gap with respect to the



preference for the *equal duration* of parental leave (H4)<sup>5</sup>.

Secondly, employment status and socio-economic status may influence preferences regarding the transferability of parental leave, as previous literature has linked these factors to barriers to their use. In particular, self-employed (male and female) workers are less likely to use leave (Romero-Balsas, 2012), as are employees with temporary contracts or those employed in the private sector (Escot, Fernández-Cornejo and Poza, 2014). Recent evidence has suggested that sectors with a higher concentration of occupations with low education requirements have a shorter average duration of parental leave (Castellanos Serrano *et al.*, 2024; Twamley and Schober, 2019). Escobedo (2022) has argued that a certain degree of transferability in leave would guarantee the necessary flexibility for families to overcome these barriers, and that this would be particularly beneficial for those with greater economic vulnerability or job insecurity. These results have implications for preferences regarding the parental leave system. Specifically, we postulate that mothers and fathers with a lower socio-economic profile or a more vulnerable employment situation will prefer a higher degree of *transferability* of leave (H5).

Finally, we will analyse the impact of attitudinal and ideological factors on preferences regarding the leave system, given that the existing literature has linked attitudes towards gender roles to the use of paternity leave. In particular, rates of paternity leave use are higher among men who express egalitarian attitudes towards joint responsibility for childcare (Romero-Balsas, 2012; Brandth *et al.*, 2022; Lammi-Taskula, 2008), and the same attitudes also influence the (lower) likelihood that the mother may

take full parental leave, in the case of longer and more transferable leave entitlements (McKay and Doucet, 2010). Moreover, given that the Royal Decree was an initiative taken by left-wing parties, in particular Podemos, which identifies itself as feminist, we believe that people who define themselves as left-wing or feminist would be more likely to prefer the current leave system<sup>6</sup>. Therefore, our final hypothesis is that egalitarian attitudes, left-wing ideology and identification with feminism are associated with greater acceptance of equal, non-transferable leave (H6).

## METHODOLOGY

To analyse preferences regarding the parental leave system, we designed a survey that was conducted in October 2022<sup>7</sup>. The total sample consisted of 3100 mothers and fathers of children born between 2018 and 2022, of whom a statewide sample of 2700 participated online through Netquest. Due to the specific nature and restrictions of the sample required for this study, netquest could not guarantee its representativeness through quotas. Previous studies have indicated that online surveys in general, and the Netquest panel in particular, are biased towards university-educated and upper-middle income profiles (Hernández *et al.*, 2021). In order to validly weight the sample and ensure greater representativeness, we simultaneously conducted the same survey with four hundred mothers and fathers

<sup>5</sup> This expectation is in line with studies from other countries (Gribble *et al.*, 2023; Philipp *et al.*, 2023; Li, Knoester and Petts, 2022; Olsson *et al.*, 2023).

<sup>6</sup> This expectation is consistent with previous studies linking ideological conservatism to lower demand for parental leave (Li, Knoester and Petts, 2022).

<sup>7</sup> The survey was funded within the project "Longer paternity leave, fairer labour markets? Evidence from the paternity leave reform in 2021 in Spain FAIR-LEAVE" (R&D&I 2020 "Knowledge Generation" Project PID2020-119226GA-I00, PI: Marinova). The survey was approved by the Commission on Ethics in Animal and Human Experimentation of the Universitat Autònoma de Barcelona in May 2022.

from low socio-economic backgrounds. Respondents in this group met the following criteria: a) they did not hold a university degree and b) they lived in a low-income neighbourhood in the Metropolitan Area of Barcelona (MAB). In this case, the interviews were conducted face-to-face in children's playgrounds located in the MAB<sup>8</sup>.

To analyse preferences regarding the current leave system, we looked at two key aspects: equality and transferability of leave entitlements. With regard to gender-equal leave, the following question was asked: "Do you think that parental leave should be... ..of equal length for mothers and fathers, as it is at present; ...longer for mothers; ...longer for fathers?". To identify preferences regarding the transferability of parental leave, we asked the following question: "Do you think that parental leave should be... non-transferable, as it is at present, so that neither the leave, in full or in part, can be transferred to the other parent; ...transferable, so that parents can decide how to divide the total number of weeks of leave between them; or ...mixed, with some weeks reserved for each parent and the rest of the weeks transferable between parents?"

In addition to the transferability and equality of the leave system, we asked respondents about their preferences regarding two additional leave entitlements, as proposed by the association *PETRA Maternidades Feministas*: a pre-natal leave and a post-natal leave. The questions were: "Regardless of the current childbirth and childcare leave, would you be in favour of paid leave.... 1) ...for health protection during

the last four weeks of pregnancy? 2) ...to facilitate recovery during the first eight weeks after childbirth?" Respondents could answer "yes" or "no" to both questions.

Among the explanatory factors, we include a battery of standard questions extracted from the European Social Survey on gender roles in care, where factors such as agreement with parental caring capacity or co-responsibility, among others, stood out. We also asked about attitudes towards feminism: "Regarding feminism, do you consider yourself a person...? Responses ranged from "Very supportive of feminism" to "Very opposed to feminism" on a scale of one to five. Political ideology was measured on a scale from 0, extreme left, to 10, extreme right. In addition, the analyses included variables for gender, age, educational level and income. Finally, the birth year of the youngest child was included. The preferences regarding the parental leave system are analysed below, according to the hypotheses formulated.

## EMPIRICAL RESULTS

First, a descriptive analysis was conducted about respondents' attitudes towards parental leave. These were related to preferences as to a gender-equal, transferable leave (H1), the alternative system of pre-partum and post-partum leave (H2), and whether these preferences are strongly or weakly formed (H3). According to the first hypothesis, there is a low level of acceptance of the current leave system, as shown in Table 1: only 10.04 % of the total sample preferred equal and non-transferable leave between parents. Regarding the key aspects of the parental leave system, its non-transferability and equal distribution of weeks, the percentages in Table 1 indicate that 1) transferability, whether in full or in part, was the preferred option for almost 90 % of the sample; and 2) equal

<sup>8</sup> In addition to socio-economic characteristics, some difficulties were encountered in obtaining a gender-balanced sample. Only 35 % of online respondents were male. This percentage was even lower in the face-to-face interviews, totalling only 28 %, despite having prioritised approaching men in children's playgrounds. The results of all regression models presented below were weighted by educational attainment and gender, according to official statistics (see Table A1 in the Appendix).

**TABLE 1.** Preferences regarding equality and transferability of parental leaves

Transferability	Equality			Total
	Longer for the mother	Of equal length	Longer for the father	
Non-transferable	229 (7.6 %)	343 (10.4 %)	1 (0.1 %)	573 (18.0 %)
Transferable	602 (20.0 %)	479 (15.7 %)	11 (0.4 %)	1,092 (36.0 %)
Mixed	766 (23.5 %)	703 (22.2 %)	8 (0.4 %)	1,477 (46 %)
Total	1,597 (48.2 %)	1,525 (51.0 %)	20 (0.8 %)	3,142

Source: Prepared by the authors based on data from the original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

distribution of leave was the preferred option for 51 % of the sample, followed by longer leave for the mother, which was favoured by 48.2 % of participants. Table 1 also provides empirical support for the second hypothesis. The alternative proposal by PETRA *Maternidades Feministas* for pre-partum and post-partum leave for mothers was widely accepted by 97 % of respondents.

To analyse the internal consistency of preferences regarding equality, transferability and the alternative system of pre- and post-partum leave entitlements (H3), the relationship between these preferences in Tables 1 and 2 was examined. Table 1 shows the internal contradictions in preferences regarding the two key aspects of the current leave system: 37.9 % of the total sample preferred having a parental leave of equal duration for both mothers and fathers, but one which is transferable or mixed. However, this was an inconsistency, since introducing transferability would allow for unequal distribution of parental leave entitlement. Table 2 (Column A) shows the rates of acceptance of a new pre-partum leave and agreement with the preference for equal leave. Among those who would support this new specific leave for mothers, only half expressed a consistent preference, i.e. a longer leave for moth-

ers (49.4 %). Half of the sample had contradictory preferences, as they expressed support for both a leave for mothers and gender-equal leave. The contingency table between post-partum leave and equality shows very similar results (see Table 2, column B). These contradictory results suggest that preferences regarding the parental leave system are weakly formed, in line with the third hypothesis.

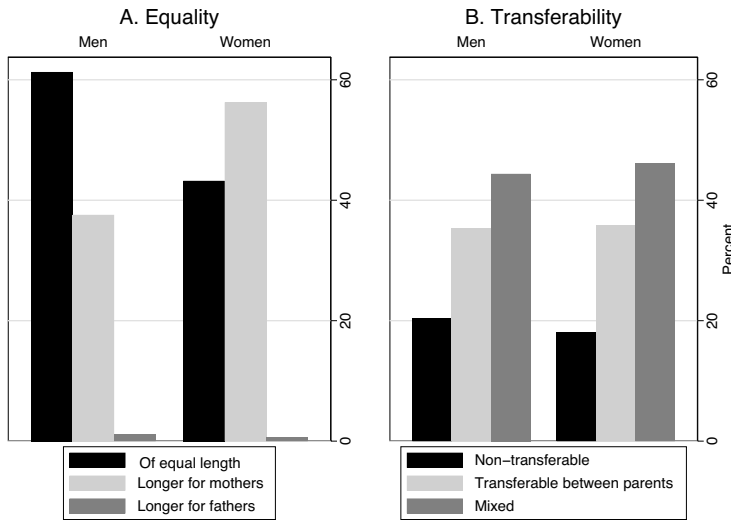
To analyse the gender gap in preferences (H4), Figure 1 shows the distribution of preferences regarding equality and transferability according to sex. As can be seen in Panel A, a significant difference was found between mothers and fathers regarding preferences regarding equal distribution of leave between parents, with the majority of new mothers preferring longer leave for themselves, while the majority of fathers surveyed indicated a preference for leave of equal length. Support for longer parental leave was marginal (<5 % in all cases). Panel B shows that a mixed system (a model that is common in other European countries) was the most preferred type, while the current system of non-transferable leave was the least popular, both among new mothers and new fathers. In short, gender structured preferences regarding the distribution of leave entitlement (equal length or longer for mothers) but not the

**TABLE 2.** Preferences regarding new parental leaves. A. Pre-partum and B. Post-partum, and preferences regarding equality

Equality	Pregnancy protection leave		Leave to facilitate recovery from childbirth	
	Yes	No	Yes	No
Of equal length	1,489 (47.2 %)	38 (1.1 %)	1,475 (47.1 %)	47 (1.3 %)
Longer for mothers	1,546 (49.4 %)	52 (1.6 %)	1,531 (49.3 %)	54 (1.6 %)
Longer for fathers	18 (0.7 %)	2 (0.1 %)	18 (0.01 %)	2 (0.01 %)
Total	3,053 (97.3 %)	92 (2.75 %)	3,024 (97.1 %)	103 (2.93 %)

Source: Prepared by the authors based on data from the original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

**FIGURE 1.** Preferences for A. Equality and B. Transferability of Entitlements, by sex



Source: Prepared by the authors based on data from the original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

preference for transferability, which pointed to partial support for the fourth hypothesis.

The descriptive results indicated a wide variation in preferences, which gives grounds to study the effects of socio-economic, occupational and attitudinal factors that determined preferences, in line with the last two hypotheses (H5 and H6). To analyse prefer-

ences regarding equal leave distribution, we first fitted logistic regression models on the likelihood of preferring equal leave versus extended leave for mothers<sup>9</sup>. Table A2 in the Appendix shows the results from three logis-

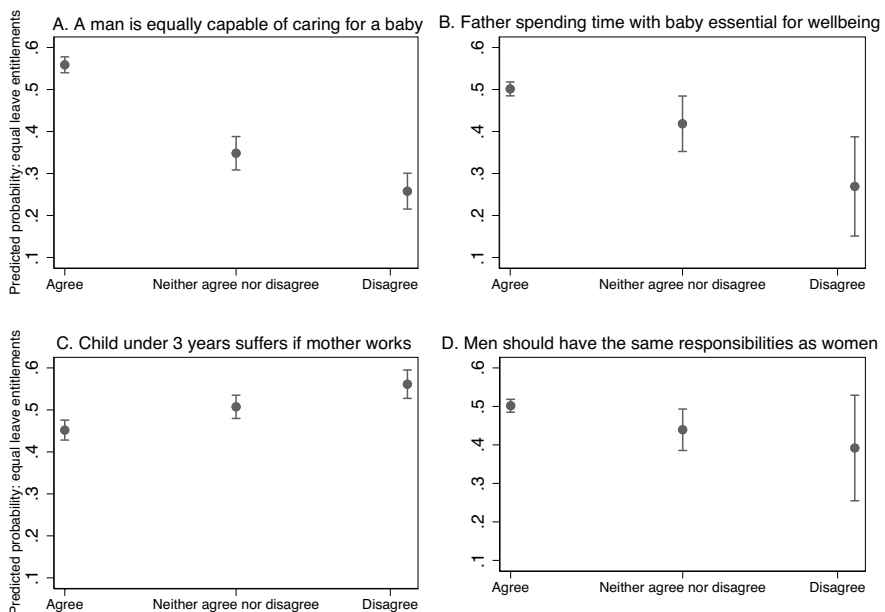
<sup>9</sup> Only twenty people chose the option “longer for fathers”. These responses were excluded due to lack of statistical power.

tic regressions: the first includes socio-demographic factors; the second, attitudinal factors; and the third, both types of explanatory factors that allowed us to compare their impact on preferences regarding parental leave equality. Socio-demographic factors had no explanatory power for preferences regarding equal leave. With respect to gender, mothers were 20 % more likely to prefer longer leave entitlements for themselves (58 % vs. 38 % among men), and this effect held even when socio-economic and attitudinal factors were controlled for, which provided a more robust indication of the gender gap in preferences (H4).

Figure 2 shows the effects of gender attitudes towards parenting on preferences regarding equal parental leave entitlements (effects estimated based on Model 3 in Table A2, controlling for socio-demographic differences, political ideology and attitudes

towards feminism). A positive attitude towards men’s caring skills increased the probability of preferring equal leave by 30 % (panel A). Considering it important for fathers to spend time with their babies (Panel B) also raised this probability, although to a lesser degree: 18 % ( $p < 0.05$ ). However, the attitude towards responsibility for childcare shared between men and women (Panel D) had no statistically significant effect on preferences, which contradicts previous studies (Romero-Balsas, 2012; Brandth *et al.*, 2022; Lammi-Taskula, 2008). Educational level had no effect on preferences regarding equal distribution of parental leave either, in contrast with previous studies on the use of equal and non-transferable leave (Castellano Serrano *et al.*, 2024). Furthermore, in line with the third hypothesis, people who expressed agreement with the statement “a younger

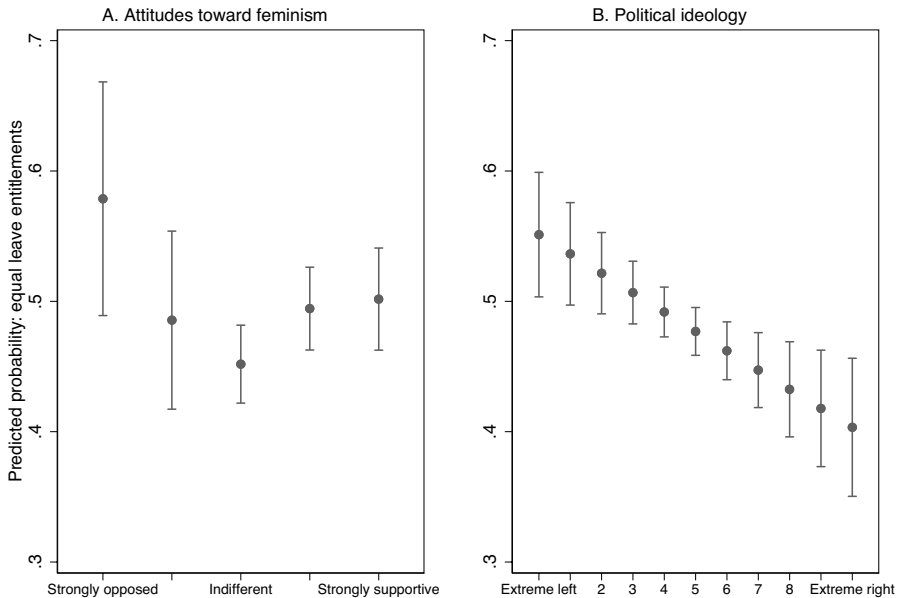
**FIGURE 2.** Determinants of preferences regarding equal parental leave entitlements: gender attitudes towards parenting



Note: Predicted probabilities based on Model 3 in Table A2.

Source: Prepared by the authors based on data from the original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

**FIGURE 3.** Determinants of preferences regarding equal parental leave entitlements: attitudes towards feminism and political ideology



Note: Predicted probabilities based on Model 3 in Table A2.

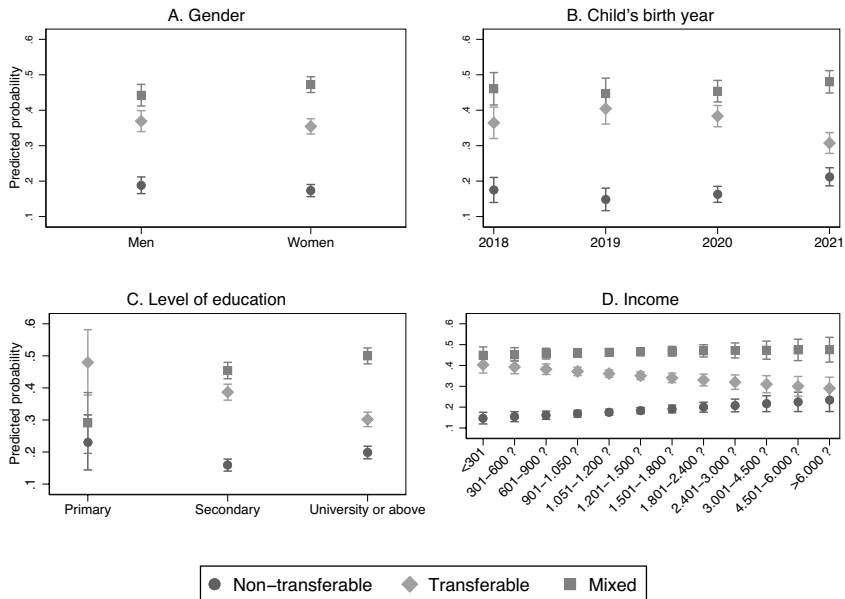
Source: Prepared by the authors based on data from the original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

child suffers if their mother works” had a 40 % probability to advocate for equal length of leave (Panel C). This may be a contradiction, as the current design of equal leave entitlements causes the mother to return to employment early.

Figure 3 shows the effects of two more attitudinal factors: attitudes towards feminism and political ideology. As seen in Panel A, feminism does not have a clear effect on equality preferences, possibly due to the opposing positions within the different feminist currents around the parental leave system. Panel B shows that the effect of political ideology goes in the expected direction but its magnitude is relatively weak: people who identified with the extreme left had a 0.55 probability of preferring equal leave entitlements; while those who identified with the extreme right had a 0.40 probability ( $p < 0.05$ ). This narrow gap between two such extreme ideo-

logical poles may be due to the lack of a clear political opposition by the Spanish right to current parental leave entitlements. Overall, with respect to the equal distribution of parental leave, a statistically significant effect of attitudinal and ideological factors was seen, especially related to gender attitudes and to a lesser extent to ideological positioning (H6). Regarding attitudes towards feminism, hypothesis H6 was not empirically supported.

Finally, the preferences regarding the transferability of parental leave entitlements using multinomial regressions to model preferences regarding three types of leaves were analysed: non-transferable, transferable or mixed. Table A3 in the Appendix shows the results from three multinomial regressions: the first includes socio-demographic factors; the second, attitudinal factors; and the third, both types of explanatory factors. The different probabilities of preferring each paren-

**FIGURE 4.** Determinants of preferences regarding the transferability of parental leave entitlements: Socio-demographic factors

Note: Predicted probabilities based on Model 1 in Table A3.

Source: Prepared by the authors based on data from the original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

tal leave system are depicted in Figures 5-6. First, we found very low acceptance levels of the current non-transferable parental leave entitlement in Spain (below 20 %), which confirmed the descriptive analyses. The regression results also indicated that there were no groups where this policy was the preferred one. Among mothers and fathers of different socio-economic and ideological profiles, non-transferable leave was the least desired. Instead, mixed parental leave entitlements were the preferred option among all profiles.

In contrast to preferences regarding equal leave, no significant differences for transferability between mothers and fathers were observed (Panel A, Figure 4). In contrast, socio-economic status was found to influence preferences regarding transferability, in line with H5. Mothers and fathers with low incomes and low levels of education expressed a greater preference for

mixed leave entitlements, closely followed by fully transferable leave (Panels C and D of Figure 4). As education and purchasing power levels rose, the median preference for non-transferable leave also rose, although it did not exceed 20 % ( $p < 0.05$ ). In contrast, preferences regarding mixed parental leaves did not vary with level of education or income, and remained the most desired option among different socio-economic profiles. Looking at the variation in preferences by year of birth of the child (Panel B), non-transferable leave gained some popularity among parents of children born in 2021 ( $p < 0.05$ ), although preferences regarding mixed parental leave entitlements remained in the majority. This finding suggests that policy changes may have influenced preferences, making the type of parental leave entitlement currently in place somewhat more popular. However, the reform has not changed the pref-

erence for mixed leave, which continues to be in the majority and remains stable<sup>10</sup>.

## CONCLUSIONS

After providing a literature review, we identified a notable lack of studies on the preferences of mothers and fathers prior to Royal Decree Law 6/2019, which established a non-transferable leave entitlements of equal duration for mothers and fathers. This study provides data on the preferences of new parents after the implementation of the reform. The results reveal a mismatch between current public policies on parental leave entitlements and parental preferences. Only 10.4 % of respondents preferred the system of equal and non-transferable leave, while 89.6 % preferred a different system, with non-transferability being the least desired option. There was a notable gender gap, as mothers tended to prefer a longer leave for themselves, unlike fathers. These results question whether a supposedly feminist policy really meets the needs and preferences of most mothers.

In terms of explanatory factors, it was found that the preference for equality was related to attitudes about fathers' childcare ability, but not to shared responsibility, which these parental leave entitlements seek to promote. Moreover, political ideology and

feminist attitudes did not categorically structure preferences. This result questions the apparent consensus within feminism and the left on the current leave model and reveals that the debate on equality and non-transferability is still open and divergent; a debate that should have taken place before the implementation of the Royal Decree. It also reflects the lack of political opposition, embodied in the preferences of people voting for left and right, respectively.

Our results indicate that families in vulnerable situations request more flexibility through increased transferability of parental leave. This policy could be accompanied by other measures, such as universal leave or paid care leave, which would provide a great deal of financial support to these families. However, there is no institutional proposal Spain-wide for paid care leave (Escobedo, 2022), and the current leave system does not guarantee the necessary flexibility and universal coverage for the most vulnerable families.

We also observed inconsistencies in preferences: half of the sample simultaneously indicated a preference for equal leave, but supported the extension of leave for mothers through pre- and post-natal leave and expressed a preference for transferable or mixed leave. These inconsistencies reflected that preferences are weakly formed due to the context in which Royal Decree Law 6/2019 was passed: via an urgent legislative procedure, without political opposition or media debate, and with apparent social consensus, despite the existing demand for an extension of the maternity leave. Moreover, policies that seek neutrality can lead to inequality by failing to consider the biological differences between motherhood and fatherhood, and the socio-occupational status of women relative to men (Escobedo, 2022).

The broad support for a new leave to protect the health of both the mother and baby (pre- and post-partum) showed that the equality objective of the current model may

<sup>10</sup> Further analyses in the Appendix show the relationship between gender attitudes, feminist attitudes and political ideology, on the one hand, and preferences regarding parental leave transferability, on the other hand (Figures A2-3). While gender attitudes around parenting and feminism do not clearly structure preferences regarding the parental leave system, people of conservative ideology prefer full transferability the most (with a 40 % probability), followed by the mixed system. Within left-wing ideology, non-transferable leave entitlements were the least preferred option, ranking even lower than fully transferable leave entitlements. Mixed parental leave entitlements were the most favoured choice, with a substantial preference margin of over 50 %. In short, the current non-transferable parental leave was the least desired among all ideological profiles, with no statistically significant differences being observed between the left and the right in preferences for this system.



not meet the expressed preferences of mothers and fathers. There is a proven relationship between leave from work and a mother's physical and mental health (Hewitt, Strazdins and Martin, 2017; Heshmati, Honkaniemi and Juárez, 2023), especially for those in precarious or single-parent situations (Bütikofer, Riise and Skira, 2021), which should be considered in the design of these policies. Additionally, a notable percentage of respondents who favoured equal parental leave entitlements expressed concern about the impact of a mother's return to work on the baby's emotional wellbeing. This suggests that pro-equality reforms may have overlooked the needs of infants, a group to be advocated for in terms of these policies (Moss, 2018; Escobedo, 2022; Gribble, 2023).

Our results provide information to be taken into account for future reforms of the parental leave system in Spain that are aligned with the preferences of mothers and fathers, who, together with babies, are the group most affected by these measures. Parental leave entitlements, as well as all other public policies to support parenting, should be reformulated through a new model that fits the preferences and needs of families.

## BIBLIOGRAPHY

- Arnalds, Ásdís A.; Eydal, Guðný B. and Gíslason, Ingólfur V. (2022). "Paid Parental Leave in Iceland: Increasing Gender Equality at Home and on the Labour Market". In: C. De La Porte; G. B. Eydal; J. Kauko; D. Nohrstedt; P. 'T Hart and B. S. Tranøy (eds.). *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges* (pp. 370-387). Oxford: Oxford University Press.
- Blum, Sonja; Dobrotić, Ivana; Kaufman, Gayle; Koslowski, Alison and Moss, Peter (2023). *19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023*.
- Brandth, Berit; Bungum, Brita and Kvande, Elin (2022). Fathers, Fathering and Parental Leaves. In: I. Dobrotic, S. Blum and A. Koslowski (eds.). *Research Handbook on Leave Policy* (pp. 172-184). Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Bütikofer, Aline; Riise, Julie and Skira, Meghan M. (2021). "The Impact of Paid Maternity Leave on Maternal Health". *American Economic Journal: Economic Policy*, 13(1): 67-105.
- Cañero Ruiz, Julia (2022). "Feminismo andaluz y maternidades: Una aproximación desde los feminismos decoloniales". *Antropología Experimental*, 22: 57-78.
- Castellanos Serrano, Cristina; Recio Alcaide, Adela; Jiménez, Javier A. and Vega Martínez, Celia (2024). *La reforma del sistema de permisos parentales: formas de uso y expectativas de influencia en la corresponsabilidad*. Madrid: UNED.
- Escobedo, Anna (2022). "Una oportunidad de ampliación y mejora del sistema español de licencias remuneradas parentales y por cuidados familiares". *IgualdadES*, 7: 611-628.
- Escot, Lorenzo; Fernández-Cornejo, Jose A.; Lafuente, Carmen and Poza, Carlos (2012). "Willingness of Spanish men to take maternity leave. Do firms' strategies for reconciliation impinge on this?". *Sex Roles*, 67: 29-42.
- Escot, Lorenzo; Fernández-Cornejo, Jose A. and Poza, Carlos (2014). "Fathers' Use of Childbirth Leave in Spain. The Effects of the 13-day Paternity Leave". *Population Research and Policy Review*, 33: 419-453.
- Farré, Lúdia; González, Libertad; Hupkau, Claudia and Ruiz-Valenzuela, Jenifer (2024). "¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad en España?". *Estudios Seguridad Social*. Available at: [https://portaldatos.seg-social.gob.es/estudios/-/study\\_report/52542](https://portaldatos.seg-social.gob.es/estudios/-/study_report/52542), access August 1, 2024.
- Flaquer, Lluís and Escobedo, Anna (2014). "Licencias parentales y política social de la paternidad en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1): 69-99.
- Fundación Cepaim (2023). *Estado de las paternidades y cuidados en España*. Plan Corresponsables. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Gorjón, Lucía and Lizarraga, Imanol (2024). "Family-friendly Policies and Employment Equality: An Analysis of Maternity and Paternity Leave Equalization in Spain". *ISEAK Working Paper 2024/3*.
- Gribble, Karleen. D.; Smith, Julie P.; Gammeltoft, Tine; Ulep, Valerie; Van Esterik, Penelope; Craig, Lyn; Pereira-Kotze, Catherine; Chopra, Deepta; Siregar, Adiatma Y. M.; Hajizadeh, Mohammad and Mathisen, Roger (2023). "Breastfeeding and Infant Care as 'Sexed' Care Work: Reconsideration of the Three Rs to Enable Women's Rights, Economic Empowerment, Nutrition and Health". *Frontiers in Public Health*, 11.

- Hernández, Enrique; Galais González, Carolina; Rico, Guillem; Muñoz, Jordi; Hierro, María José; Pannico, Roberto; Barbet, Berta; Marinova, Dani and Anduiza Perea, Eva (2021). *POLAT Project. Spanish Political Attitudes Panel Dataset (Waves 1-6)*. Dipòsit Digital de Documents de la UAB.
- Heshmati, Amy; Honkaniemi, Helena and Juárez, Sol P. (2023). "The Effect of Parental Leave on Parents' Mental Health: a Systematic Review". *The Lancet Public Health*, 8: 57-75.
- Hewitt, Belinda; Strazdins, Lyndall and Martin, Bill (2017). "The Benefits of Paid Maternity Leave for Mothers' Post-partum Health and Wellbeing: Evidence from an Australian Evaluation". *Social Science & Medicine*, 182: 97-105.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2022). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Available at: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=5497>, access August 1, 2024.
- Lammi-Taskula, Johanna (2008). "Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland". *Fathering*, 6: 133-148.
- Li, Qi; Knoester, Chris and Petts, Richard J. (2022). "Attitudes about Paid Parental Leave in the United States". *Sociological Focus*, 55(1): 48-67.
- Meil, Gerardo and Escobedo, Anna (2018). "Igualdad de Género y Permisos Parentales". *Revista Española de Sociología*, 27(3 Supl.): 9-12.
- Meil, Gerardo; Rogero-García, Jesús and Romero-Balsas, Pedro (2020). Los permisos para el cuidado de niños/as: evolución e implicaciones sociales y económicas. In: A. Blanco Martín; A. M. Chueca Sánchez; J. A. López Ruiz and S. Mora Rosado (coords.). *Informe España 2020*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Meil, Gerardo; Romero-Balsas, Pedro and Rogero-García, Jesús (2018). "Parental Leave in Spain: Use, Motivations and Implications". *RES. Revista Española de Sociología*, 27(3): 27-43.
- Meil, Gerardo; Wall, Karin; Atalaia, Susana and Escobedo, Anna (2022). Trends towards De-gendering Leave Use in Spain and Portugal. In: I. Dobrotić; S. Blum and A. S. Koslowski (eds.). *Research Handbook on Leave Policy: Parenting and Social Inequalities in a Global Perspective*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- McKay, Lindsey and Doucet, Andrea (2010). "Without Taking Away her Leave': A Canadian Case Study of Couples' Decisions on Fathers' Use of Paid Leave". *Fathering*, 8: 300-320.
- Merino, Patricia (2017) *Maternidad, igualdad y fraternidad: las madres como sujeto político en las sociedades poslaborales*. Madrid: Clave Intelectual.
- Moss, Peter (2018). "Parental Leave and Beyond: Some Reflections on 30 Years of International Networking". *Revista Española de Sociología*, 27(3): 15-25.
- Olsson, María I.T.; Grootel, Sanne van; Block, Katharina; Schuster, Carolin; Meeussen, Loes; Laar, Colette van and Martiny, Sarah E. (2023). "Gender Gap in Parental Leave Intentions: Evidence from 37 Countries". *Political psychology*, 44(6): 1163-1192.
- Pérez-Escamilla, Rafael; Tomori, Cecilia; Hernández-Cordero, Sonia; Baker, Phillip; Barros, Aluisio J. D; Bégin, France; Chapman, Donna J.; Grummer-Strawn, Laurence M.; McCoy, David; Menon, Purnima; Ribeiro Neves, Paulo A.; Piwoz, Ellen; Rollins, Nigel; Victora, Cesar G. and Richter, Linda (2023). "Breastfeeding: Crucially Important, but Increasingly Challenged in a Market-driven World". *The Lancet*, 401(10375): 472-485.
- Philipp, Marie-Fleur; Büchau, Silke; Schober, Pia S. and Spieß, C. Katharina (2023). "Parental Leave Policies, Usage Consequences, and Changing Normative Beliefs: Evidence From a Survey Experiment". *Gender & Society*, 37(4): 493-523.
- Romero-Balsas, Pedro M. (2012). "Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Foster and Which Hampers the Use of Paternity Leave?". *Sociologia E Politiche Sociali*, 15(3): 106-131. doi: 10.3280/SP2012-SU3006
- Saarikallio-Torp, Miia and Miettinen, Anneli (2021). "Family Leaves for Fathers: Non-users as a Test for Parental Leave Reforms". *Journal of European Social Policy*, 31(2): 161-174.
- Seguridad Social (2024). *Revista de la Seguridad Social*. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Available at: <https://revista.seg-social.es>, access August 1, 2024.
- Twamley, Katherine and Schober, Pia (2019). "Shared Parental Leave: Exploring Variations in Attitudes, Eligibility, Knowledge and Take-up Intentions of Expectant Mothers in London". *Journal of Social Policy*, 48(2): 387-407.

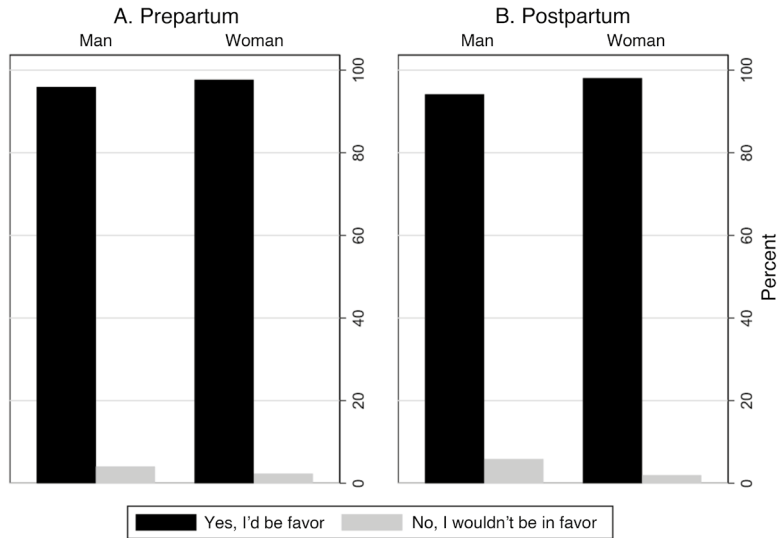
**RECEPTION:** March 07, 2024

**REVIEW:** June 28, 2024

**ACCEPTANCE:** October 11, 2024

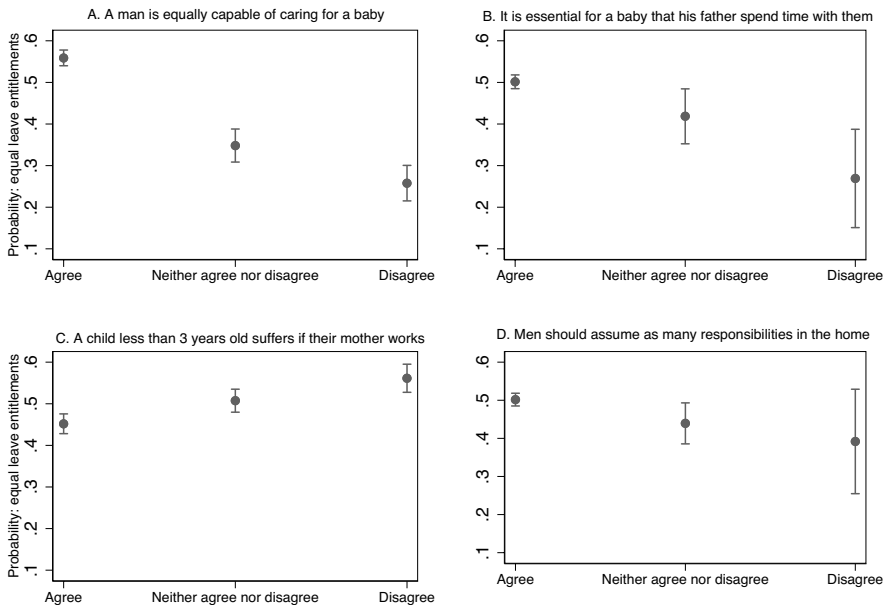
## APPENDIX

**FIGURE A1.** Preferences regarding new leave Entitlements A. Prepartum and B. Postpartum, by sex of parent



Source: Data from an original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

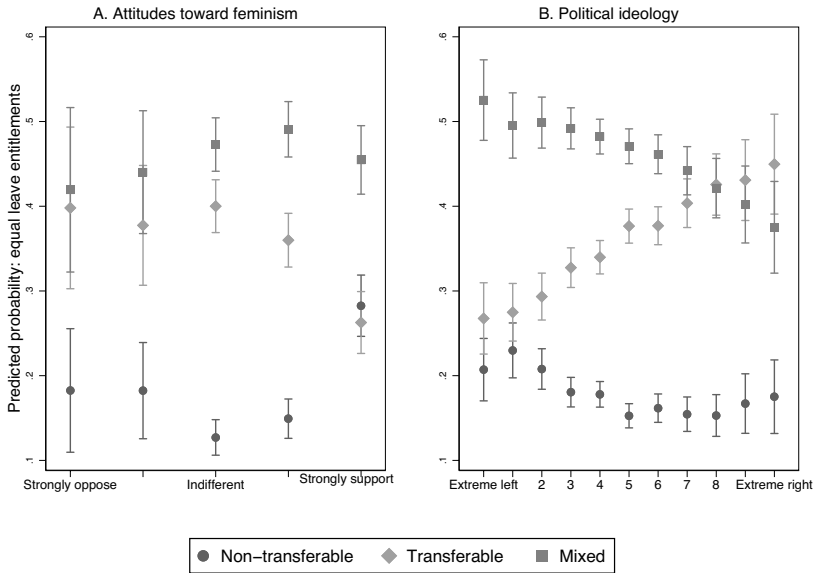
**FIGURE A2.** Determinants of preferences regarding the transferability of parental leave entitlements: gender attitudes towards parenting



Note: Estimates based on Model 2 presented in Table A2.

Source: Data from an original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

**FIGURE A3.** Determinants of preferences regarding equal parental leave entitlements: attitudes towards feminism and political ideology



Note: Estimates based on Model 2 presented in Table A3.

Source: Data from an original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

**TABLE A1.** Weighting of the sample by gender and educational level

	In the population		In the sample	
	Women, 25-44	Men, 25-44	Women	Men
Primary education or below	24.2	34.5	11.4	19.7
Secondary education	23.2	24	19.5	21.7
University degree or above	52.6	41.6	69.1	58.5

Source: Population statistics from the Spanish Ministry of Education. Available at: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/laborales/epa.html>

**TABLE A2.** Preferences regarding equal parental leave entitlements: logistic regression

	(1) Socio-demographic	(2) Attitudinal	(3) Full model
<b>Socio-demographic factors</b>			
Age	-0.01 <sup>+</sup> (0.01)		-0.01 (0.01)
Mother	-0.80 <sup>***</sup> (0.09)		-0.83 <sup>***</sup> (0.10)
<i>Year of birth (ref. 2018)</i>			
2019	0.03 (0.13)		-0.04 (0.15)
2020	0.01 (0.12)		0.01 (0.13)
2021	0.01 (0.12)		0.01 (0.13)
<i>Educational level (ref. Primary)</i>			
Secondary	0.25 (0.23)		0.15 (0.27)
University	0.19 (0.23)		0.12 (0.28)
<i>Income (ref. &lt;€300/month)</i>			
€ 301-600	-0.43 <sup>-</sup> (0.19)		-0.44 <sup>*</sup> (0.23)
€ 601-900	-0.30 <sup>+</sup> (0.17)		-0.29 (0.20)
€ 901-1.050	-0.24 (0.18)		-0.26 (0.20)
€ 1.051-1.200	0.12 (0.16)		0.26 (0.18)
€ 1.201-1.500	-0.13 (0.16)		-0.13 (0.17)
€ 1.501-1.800	-0.17 (0.17)		-0.22 (0.19)
€ 1.801-2.400	-0.02 (0.16)		-0.07 (0.18)
€ 2.401-3.000	0.04 (0.21)		0.03 (0.23)
€ 3.001-4.500	-0.17 (0.27)		-0.15 (0.30)
€ 4.501-6.000	0.49 (0.60)		0.65 (0.60)
More than € 6.000	-0.87 (0.63)		-0.90 (0.59)

**TABLE A2.** Preferences regarding equal parental leave entitlements: logistic regression (Continuation)

	(1) Socio-demographic	(2) Attitudinal	(3) Full model
<b>Attitudinal factors</b>			
<i>Male equally capable (ref. Agree)</i>			
Neither agree nor disagree		-0.86*** (0.12)	-0.81*** (0.12)
Disagree		-1.28*** (0.14)	-1.33*** (0.15)
<i>Father essential for well-being (ref. Agree)</i>			
Neither agree nor disagree		0.08 (0.17)	0.04 (0.19)
Disagree		-0.40 (0.37)	-0.09 (0.38)
<i>Child suffers if mother works (ref. Agree)</i>			
Neither agree nor disagree		0.15 (0.09)	0.13 (0.10)
Disagree		0.33** (0.10)	0.30** (0.11)
<i>Men same responsibilities (ref. Agree)</i>			
Neither agree nor disagree		-0.15 (0.14)	-0.24+ (0.15)
Disagree		0.13 (0.41)	-0.21 (0.43)
<i>Feminism (ref. Strongly opposed)</i>			
Somewhat opposed		-0.49+ (0.26)	-0.49+ (0.27)
Indifferent		-0.73** (0.23)	-0.62** (0.23)
Somewhat supportive		-0.62** (0.23)	-0.42+ (0.24)
Strongly supportive		-0.71** (0.25)	-0.48+ (0.25)
Political ideology		-0.07*** (0.02)	-0.07** (0.02)
Constant	0.84* (0.38)	1.07*** (0.27)	1.76*** (0.53)
N	3,097	2,869	2,854

Note: Data from an original survey and weighted by educational level and sex. Logistic regression coefficients and standard errors in brackets +  $p < 0.10$ ; \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Source: Data from an original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021. N=3100.

**TABLE A3.** Preferences regarding the transferability of parental leave entitlements: Multinomial regression (reference: non-transferable parental leave entitlements)

	(1) Socio-demographic	(2) Attitudinal	(3) Full model
<b>Transferable (ref. non-transferable)</b>			
Age	0.01 (0.01)		-0.00 (0.01)
Year of birth (ref. 2018)			
2019	0.28 (0.20)		0.30 (0.22)
2020	0.13 (0.17)		0.11 (0.18)
2021	-0.35 <sup>*</sup> (0.17)		-0.30 <sup>+</sup> (0.18)
Educational level (ref. Primary)			
Secondary	0.28 (0.28)		-0.22 (0.39)
University	-0.00 (0.29)		-0.46 (0.40)
Income (ref. € 601-900 monthly)			
Less than €300	0.05 (0.25)		0.45 (0.30)
€ 301-600	0.13 (0.29)		0.21 (0.34)
€ 901-1.050	0.18 (0.27)		0.20 (0.30)
€ 1.051-1.200	-0.06 (0.24)		-0.12 (0.26)
€ 1.201-1.500	0.01 (0.23)		0.07 (0.25)
€ 1.501-1.800	-0.07 (0.25)		0.08 (0.26)
€ 1.801-2.400	-0.67 <sup>**</sup> (0.24)		-0.53 <sup>*</sup> (0.25)
€ 2.401-3.000	-0.73 <sup>*</sup> (0.30)		-0.63 <sup>*</sup> (0.31)
€ 3.001-4.500	-0.69 <sup>+</sup> (0.37)		-0.47 (0.40)
€ 4.501-6.000	0.11 (0.75)		0.16 (0.75)
More than € 6.000	1.85 <sup>+</sup> (1.08)		1.88 (1.15)

**TABLE A3.** Preferences regarding the transferability of parental leave entitlements: Multinomial regression (reference: non-transferable parental leave entitlements) (Continuation)

	(1) Socio-demographic	(2) Attitudinal	(3) Full model
Female	-0.12 (0.13)		-0.05 (0.14)
<b>Attitudinal factors</b>			
Male equally capable (ref. Agree)			
Neither agree nor disagree		0.26 (0.17)	0.26 (0.17)
Disagree		0.46* (0.20)	0.53** (0.20)
Father essential for well-being (ref. Agree)			
Neither agree nor disagree		-0.14 (0.23)	-0.12 (0.24)
Disagree		0.19 (0.50)	0.13 (0.55)
Child suffers if mother works (ref. Agree)			
Neither agree nor disagree		-0.03 (0.14)	0.02 (0.14)
Disagree		-0.48** (0.15)	-0.36* (0.15)
Men same responsibilities (ref. Agree)			
Neither agree nor disagree		0.21 (0.19)	-0.01 (0.20)
Disagree		0.32 (0.64)	0.03 (0.64)
Feminism (ref. Strongly opposed)			
Somewhat opposed		-0.00 (0.36)	0.01 (0.37)
Indifferent		0.46 (0.30)	0.44 (0.31)
Somewhat in favour		0.22 (0.31)	0.30 (0.32)
Strongly in favour		-0.66* (0.32)	-0.57* (0.33)
Political ideology		0.04 (0.03)	0.04 (0.03)
Constant	0.56 (0.52)	0.51 (0.35)	0.88 (0.71)
<b>Mixed (ref. Non-transferable)</b>			
Age	0.01		0.00



**TABLE A3.** Preferences regarding the transferability of parental leave entitlements: Multinomial regression (reference: non-transferable parental leave entitlements) (Continuation)

	(1) Socio-demographic	(2) Attitudinal	(3) Full model
	(0.01)		(0.01)
Year of birth (ref. 2018)			
2019	0.12 (0.19)		0.21 (0.21)
2020	0.02 (0.16)		0.04 (0.17)
2021	-0.19 (0.16)		-0.15 (0.17)
Educational level (ref. Primary)			
Secondary	0.87** (0.31)		0.37 (0.41)
University	0.84** (0.31)		0.36 (0.42)
Income (ref. € 601-900 monthly)			
Less than €300	0.01 (0.25)		0.44 (0.29)
€ 301-600	-0.11 (0.29)		0.12 (0.33)
€ 901-1.050	0.07 (0.27)		0.19 (0.29)
€ 1.051-1.200	0.07 (0.23)		0.08 (0.25)
€ 1.201-1.500	0.04 (0.22)		0.08 (0.24)
€ 1.501-1.800	-0.00 (0.23)		0.14 (0.25)
€ 1.801-2.400	-0.31 (0.22)		-0.17 (0.24)
€ 2.401-3.000	-0.38 (0.27)		-0.28 (0.29)
€ 3.001-4.500	-0.53 (0.33)		-0.27 (0.36)
€ 4.501-6.000	-0.20 (0.72)		-0.01 (0.74)
More than € 6.000	0.59 (1.27)		0.72 (1.28)
Female	0.08 (0.12)		0.09 (0.13)

**TABLE A3.** Preferences regarding the transferability of parental leave entitlements: Multinomial regression (reference: non-transferable parental leave entitlements) (Continuation)

	(1) Socio-demographic	(2) Attitudinal	(3) Full model
<b>Attitudinal factors</b>			
Male equally capable (ref. Agree)			
Neither agree nor disagree		0.24 (0.16)	0.24 (0.17)
Disagree		0.33+ (0.20)	0.34+ (0.20)
Father essential for well-being (ref. Agree)			
Neither agree nor disagree		-0.40+ (0.23)	-0.39+ (0.24)
Disagree		-0.31 (0.52)	-0.31 (0.54)
Child suffers if mother works (ref. Agree)			
Neither agree nor disagree		0.10 (0.13)	0.13 (0.13)
Disagree		-0.27+ (0.14)	-0.23+ (0.14)
Men same responsibilities (ref. Agree)			
Neither agree nor disagree		-0.14 (0.18)	-0.17 (0.20)
Disagree		0.28 (0.67)	0.09 (0.66)
Feminism (ref. Strongly opposed)			
Somewhat opposed		0.04 (0.35)	0.00 (0.35)
Indifferent		0.42 (0.30)	0.36 (0.30)
Somewhat in favour		0.25 (0.30)	0.19 (0.31)
Strongly in favour		-0.48 (0.31)	-0.57+ (0.32)
Political ideology		-0.04 (0.03)	-0.04 (0.03)
Constant	-0.15 (0.52)	1.09** (0.33)	0.70 (0.68)
<i>N</i>	3,102	2,880	2,866

Note: Data from an original survey and weighted by educational level and sex. Multinomial regression coefficients and standard errors in brackets +  $p < 0.10$ ; \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Source: Data from an original survey of mothers and fathers of children born between 2018 and 2021.  $N=3100$ .



