

Las políticas de conciliación y corresponsabilidad: elemento clave para la igualdad de género¹

Joan A. Alujas, *Departamento de Econometría, Estadística y Economía Aplicada, Universidad de Barcelona.* jaluja@ub.edu

Tema: *Las políticas de conciliación pretenden redefinir las relaciones entre la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la igualdad de género, un nuevo modelo de distribución de tiempos y cuidados y una nueva cultura de la corresponsabilidad.*

Resumen: La falta de equilibrio en la responsabilidad sobre los cuidados y la organización del tiempo de trabajo continúa siendo un obstáculo determinante para la conciliación efectiva de las mujeres. La mejora de los permisos parentales es esencial para la igualdad de género en el trabajo, ya que permite a los padres compartir las responsabilidades de cuidado en el hogar, promueve la conciliación de la vida laboral y personal y tiene un efecto positivo en la participación laboral y en los salarios de las mujeres. En este sentido, el uso por turnos de los permisos es clave en términos de corresponsabilidad, ya que favorece que los padres asuman el rol de cuidador principal. Finalmente, las políticas propuestas se articulan principalmente en torno a las medidas de conciliación en el ámbito laboral (permisos, flexibilidad horaria, teletrabajo, reducción/adaptación de jornada) y en la provisión pública y comunitaria de cuidados (ampliación de la oferta de servicios de cuidados de larga duración).

1. INTRODUCCIÓN

La falta de valoración del trabajo no remunerado y la sobrecarga de trabajo de cuidados en los hogares, que tradicionalmente desarrollan las mujeres, son el origen de muchas situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo y que acabarán teniendo un impacto sobre el conjunto de la economía.

Los principales efectos de la desigualdad de género en el ejercicio de la conciliación en términos económicos son (ClosinGap, 2019): natalidad y equilibrio demográfico; potencial de crecimiento económico; nivel de ingresos y pensiones por jubilación; ingresos tributarios y consumo privado; desaprovechamiento del capital humano; pérdidas de eficiencia y productividad; satisfacción laboral y personal; y disponibilidad de tiempo libre.

Al margen del desequilibrio en la responsabilidad sobre los cuidados, la organización del tiempo de trabajo sigue siendo un obstáculo determinante para la conciliación efectiva de las mujeres. Unas condiciones laborales poco flexibles (jornada partida, escasa flexibilidad horaria o descoordinación entre horarios escolares y laborales) penalizan especialmente a las mujeres. Por consiguiente, éstas continúan en su mayoría abandonando, interrumpiendo o reduciendo

¹ Este trabajo se enmarca en el proyecto de I+D+i «Hacia una sociedad cuidadora. La oportunidad para una regulación inclusiva de los cuidados de larga duración con perspectiva de género en el marco de la Estrategia España 2050 (CUIDAR-ES)» (Proyecto PID2023-148490NB-I00 financiado por MICIU-AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE).

su jornada laboral para asumir las responsabilidades de cuidados, tanto de menores como de personas dependientes.

Los cuidados incluyen actividades directas como apoyo y asistencia para poder realizar actividades de la vida diaria (bañarse, comer...), así como actividades indirectas, también esenciales para el cuidado personal, como mantener la limpieza del hogar, cocinar, realizar tareas administrativas o socializar.

Disponer de tiempo suficiente para atender de manera satisfactoria las distintas necesidades y responsabilidades cotidianas permite a las personas desarrollar su proyecto de vida de forma más plena y autónoma, incrementa la satisfacción laboral y reduce la rotación y el absentismo, generando beneficios también para las organizaciones y la economía en su conjunto (ClosinGap, 2019).

El envejecimiento demográfico previsto para las próximas décadas incrementará de forma considerable la demanda de cuidados. Si estas tareas continúan recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres, las brechas de género identificadas no solo persistirán, sino que podrían ampliarse. Este escenario tendría consecuencias no solo sobre la igualdad, sino también sobre la sostenibilidad del sistema de cuidados (ClosinGap, 2025).

Las políticas públicas de conciliación pretenden redefinir las relaciones entre la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la igualdad de género, un nuevo modelo de distribución de tiempos y cuidados y una nueva cultura de la corresponsabilidad. Las medidas van desde los permisos de nacimiento y cuidado de menor, las reducciones de jornada y excedencias, hasta la promoción de la flexibilidad horaria, el teletrabajo o también el desarrollo de servicios públicos de cuidado, así como el fomento de una cultura empresarial que integre la conciliación como un valor estratégico, más que como una carga inevitable (Valle, 2025).

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Los mecanismos de apoyo disponibles para conciliar el trabajo de cuidados no remunerado y el trabajo remunerado pueden dividirse en dos grandes categorías (Eurofound, 2025):

1. Las medidas centradas en los permisos priorizan este derecho como principal apoyo para conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado. Estas pueden dividirse en tres subcategorías:

a) El permiso de emergencia se refiere al derecho de los cuidadores a ausentarse del trabajo remunerado con poca antelación para abordar crisis imprevistas o situaciones urgentes.

b) El permiso de corta duración suele permitir a los cuidadores tomarse un breve periodo de baja laboral remunerada para organizar los cuidados necesarios tras una emergencia. Este tipo de permiso proporciona la flexibilidad necesaria para establecer sistemas de apoyo esenciales para un familiar dependiente.

c) El permiso de larga duración se refiere a una pausa prolongada del trabajo, remunerada o no, que puede durar desde unos meses hasta varios años. Este tipo de licencia permite a los cuidadores centrarse plenamente en sus responsabilidades de cuidado, con la seguridad de poder reincorporarse a su trabajo una vez finalizada.

2. Las medidas de flexibilidad son derechos alternativos o complementarios que permiten a un empleado compatibilizar las actividades de cuidado no remuneradas con sus compromisos laborales habituales sin abandonar la plantilla (total o parcialmente). Pueden ser de dos tipos:

a) Los ajustes laborales y la flexibilidad se refieren a cambios en las modalidades de trabajo, como la modificación del horario laboral, el aprovechamiento del teletrabajo o el ajuste de la carga de trabajo, para que los cuidadores no remunerados puedan cumplir con sus responsabilidades de cuidado y profesionales.

b) La reducción horaria se refiere a la opción de reducir la jornada laboral, generalmente mediante trabajo a tiempo parcial, para que los cuidadores puedan dedicar más tiempo a proporcionar atención.

La Directiva europea 2019/1158 sobre conciliación de la vida laboral y familiar ha marcado un cambio hacia un mayor reconocimiento y apoyo de las responsabilidades de cuidado. Las disposiciones de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar no solo reconocen el papel fundamental de los cuidadores no remunerados, sino que también buscan promover un modelo de cuidados más sostenible que se adapte a los cambios demográficos, al mismo tiempo que permite a las personas conservar su empleo.

En este sentido, la mencionada Directiva presenta importantes novedades con respecto a sus antecesoras:

- 1) Amplía el alcance de las medidas de conciliación, incluyendo no solo las tareas de crianza y educación de hijos si no también la atención de familiares mayores, enfermos o dependientes.
- 2) Señala como objetivo explícito de conciliación “el bienestar y los derechos de los menores”, aunque su finalidad primordial sea “lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional”, es decir, mejorar las condiciones de las medidas de conciliación para apoyar la trayectoria profesional de la mujer.
- 3) Se incorpora la “flexibilidad” en el disfrute y en la titularidad de los distintos permisos.

En España, la Ley 39/1999 impulsó la agenda de conciliación laboral y familiar y la Ley orgánica 3/2007 consolidó un enfoque integral de igualdad de género, mientras que las reformas posteriores han terminado de equiparar los derechos parentales y de incorporar los últimos estándares europeos (González, 2025). El Real Decreto-Ley 6/2019 estableció la equiparación progresiva de los permisos de paternidad y maternidad que culminaría en 2021. Por otra parte, el Real Decreto-Ley 5/2023 traspuso la Directiva 2019/1158 incluyendo, entre otras medidas, el permiso parental no retribuido de hasta ocho semanas. También amplió y clarificó los permisos por causas de fuerza mayor familiares urgentes, el permiso para el cuidado de convivientes y el derecho a solicitar adaptaciones de jornada para el cuidado de hijos o personas dependientes, extendiendo la cobertura más allá de la infancia (Valle, 2025).

A continuación, se detallan las principales medidas de conciliación vigentes en la actualidad en nuestro país:

2.2 Permiso por nacimiento y cuidado de menor

- Primera parte del permiso: un total de 17 semanas intransferibles y retribuidas con el 100% del salario. De éstas, 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, a disfrutar inmediatamente después del nacimiento. A continuación, 11 semanas voluntarias, a jornada

completa o parcial. Se pueden distribuir de forma continuada o interrumpida hasta que el hijo/a cumpla 12 meses. En el caso de las familias monoparentales el total asciende a 28 semanas.

- Segunda parte del permiso: 2 semanas retribuidas para cuidado del menor que se podrán disfrutar de forma flexible hasta que cumpla ocho años. Se amplía a 4 semanas para familias monoparentales.

2.3 Derecho a la adaptación de jornada

En cuanto a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a cargo se amplían las personas por las que se puede solicitar:

- las personas que tengan hijos o hijas mayores de 12 años,
- el cónyuge o pareja de hecho,
- familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

2.4 Permisos retribuidos para ausentarse del trabajo

Se amplía el ámbito de los familiares que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, así como el tiempo del disfrute de determinados permisos.

- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

2.5 Reducciones de jornada por cuidados

Recoge la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

2.6 Permiso parental de 8 semanas

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

Las reformas normativas impulsadas en los últimos años, como la ampliación y equiparación de los permisos de paternidad y maternidad y otras medidas orientadas a mejorar la conciliación, han tratado de fomentar la corresponsabilidad y reducir las brechas en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Si bien se han producido avances y un creciente consenso social en torno a la necesidad de una mayor corresponsabilidad y conciliación laboral y familiar, los datos evidencian que las brechas de género siguen siendo importantes, especialmente en las tareas de cuidados (ClosinGap, 2025).

3. EFECTOS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

La mejora de los permisos parentales es esencial para la igualdad de género en el trabajo, ya que permite a los padres compartir las responsabilidades de cuidado en el hogar, promueve la conciliación de la vida laboral y personal, apoya el desarrollo infantil y tiene un efecto positivo en la participación laboral y en los salarios de las mujeres.

La participación activa de los padres en el permiso parental puede reducir los estereotipos y sesgos de género en el lugar de trabajo y minimizar los impactos negativos en la progresión profesional y los ingresos de las mujeres tras los períodos de permiso (ILO, 2025).

Si cada progenitor no tiene derecho a permisos intransferibles con una duración y prestaciones adecuadas, las madres suelen seguir siendo las que cogen el permiso debido a las normas sociales, el estigma contra el cuidado masculino y la brecha salarial de género. Por tanto, fortalecer el permiso de paternidad es fundamental para promover el cuidado compartido.

La equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad puede provocar cambios en las expectativas de las empresas sobre las diferencias entre padres y madres en términos de la duración de los permisos, la reducción de la jornada laboral o incluso el abandono del empleo después de dar a luz². Esto podría reducir la penalización de las madres en el mercado laboral, reduciendo así la brecha de género asociada a la llegada de los hijos (Farré et al., 2025).

La figura del permiso por nacimiento y cuidado de menor en España contiene tres elementos esenciales: igualdad, intransferibilidad y remuneración al 100%. El resultado es que en la práctica se ha equiparado el tiempo que madres y padres usan el permiso para cuidar en el primer año de vida del bebé³. Lograr que los permisos para hombres y mujeres tengan el mismo coste social (ambos salen del mercado de trabajo el mismo tiempo después del nacimiento de sus bebés) contribuirá a reducir las brechas de género y a consolidar el cambio institucional y cultural en torno al uso de los mismos.

El nuevo diseño de los permisos favorece la corresponsabilidad en lo relativo a cuánto se usan, evidenciando un uso mayoritario por los padres de todos los días disponibles, pero no en lo

² De Quinto et al. (2020) constatan que las mujeres reducen considerablemente sus días de trabajo después del primer parto, mientras que los hombres no se ven afectados. Además, las mujeres tienen una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial inmediatamente después de tener el primer hijo, mientras que esa probabilidad apenas varía para los hombres.

³ España es el único país de Europa donde la proporción de padres y madres que usan el permiso está equilibrada y también es el que registra un mayor porcentaje de padres usando el permiso al mismo tiempo que la madre (Recio y Castellanos, 2025)

relativo a cómo se usan, pues solo un 20% de los padres usa el permiso por turnos, mientras que un 50% lo utiliza a la vez que la madre. Si el objetivo es que los padres asuman la responsabilidad de los cuidados en igualdad con las madres, los permisos de nacimiento requieren además de ser iguales, intransferibles y pagados al 100%, garantizar la posibilidad de un uso no simultáneo entre progenitores (Recio et al., 2024).

La simultaneidad dificulta la reincorporación al empleo de las mujeres, ya que cuando éstas terminan de disfrutar su permiso es habitual que recurran a excedencias o a reducciones de jornada, alejándose en mayor o menor medida del mercado laboral. Por tanto, en términos de corresponsabilidad es importante la distinción entre que el padre use el permiso simultáneamente o que, por el contrario, utilice sus 10 semanas fraccionables una vez acabado el permiso de la madre. Esta última forma es la que más favorece que los padres se involucren en los cuidados, ya que supone responsabilizarse de los mismos durante 10 semanas mientras la madre se ha reincorporado al empleo, asumiendo así el padre el rol de cuidador principal (Recio y Castellanos, 2025).

4. PROPUESTAS DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Promover un reparto equitativo del cuidado y apoyar la conciliación entre la vida personal y el cuidado es fundamental para conseguir la igualdad de género. En este sentido, abordar los estereotipos de género es esencial para que el cuidado no remunerado se redistribuya de forma equilibrada entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el acceso a servicios de cuidado formal asequibles y de buena calidad es clave para garantizar que el cuidado sea una opción genuina, para apoyar a los cuidadores no remunerados, para reducir la intensidad del cuidado y aliviar la carga del cuidador (Eurofound, 2025).

Así pues, son necesarias unas políticas que permitan avanzar hacia una conciliación laboral efectiva que no condicione la trayectoria laboral de las mujeres y que se pueden concretar en dos tipos de medidas (ClosinGap, 2025):

4.1 Medidas que impulsen la conciliación en el ámbito laboral

- Optimizar horarios de trabajo para lograr la mayor eficiencia en horarios laborales e impulsar un mayor equilibrio entre las necesidades organizativas y la vida familiar.
- Impulsar una cultura interna de equilibrio con la vida personal y familiar, cuestionando la cultura de disponibilidad total y priorizando la flexibilidad horaria y el trabajo por objetivos.
- Fomentar una cultura organizacional corresponsable que incentive el uso de medidas de conciliación por parte de todas las personas, independientemente de su género.
- Ampliar y reforzar los instrumentos de conciliación para que cada persona trabajadora sea capaz de elegir la estrategia para conciliar que mejor se adapte a sus necesidades (flexibilidad en la organización del horario, teletrabajo, reducción/adaptación de jornada, excedencias), garantizando que no conlleven penalización profesional.
- Asegurar la previsibilidad de los horarios y anticipación de responsabilidades facilitando así la organización en el hogar.

- Desafiar los estigmas profesionales que vinculan el uso de medidas de conciliación con una menor ambición o compromiso, promoviendo su percepción como una práctica de corresponsabilidad compartida.

4.2 Medidas que refuercen la provisión pública y comunitaria de cuidados

- Ampliar la red de servicios públicos de cuidados para la infancia temprana y la atención a la dependencia, garantizando su cobertura, calidad y accesibilidad universal.
- Incentivar modelos innovadores de atención —como los cuidados domiciliarios, comunitarios o residencias de nueva generación— que alivien la carga de cuidados en los hogares.
- Priorizar el acceso a recursos como guarderías, actividades extraescolares o ayudas económicas para contratar cuidadores en familias con mayores dificultades de conciliación, como las familias monoparentales.
- Aumentar la oferta de servicios complementarios por parte de los centros educativos, como las guarderías matutinas o las actividades vespertinas.
- Establecer redes de apoyo comunitario para compartir responsabilidades de cuidado entre familias.

Paralelamente y siguiendo a Recio et al. (2024), cabe proponer también una serie de recomendaciones para mejorar el diseño de los permisos parentales, cuyo objetivo sería fomentar la corresponsabilidad y avanzar en la igualdad de género:

- Reducir el tiempo obligatorio de uso simultáneo a dos semanas en lugar de las seis actuales. Esto permite cubrir la situación de urgencia en el momento del nacimiento, a la vez que permite que el resto de las semanas se usen turnándose con el otro progenitor.
- Garantizar en la ley el uso por turnos a tiempo completo, requiriendo únicamente el preaviso con dos semanas de antelación, suprimiendo la obligación de acuerdo con la empresa al menos para los dos primeros periodos que se usen después de las dos primeras semanas obligatoriamente voluntarias. Esto debe contribuir a reducir los impactos diferenciados de la parentalidad en el mercado de trabajo.
- Que, durante el primer mes tras el nacimiento, el preaviso sea solo con una semana de antelación, para poder adaptar el permiso a las muy distintas y cambiantes necesidades de cuidado de madres y bebés de ese periodo.
- Suprimir los incentivos en el proceso administrativo al uso simultáneo de todo el permiso. Esto se conseguiría con un trámite administrativo para las dos primeras semanas obligatoriamente simultáneas y uno o más trámites para los siguientes periodos. Los beneficios del uso no simultáneo son entre otros el uso eficiente de los recursos públicos (con el mismo presupuesto en permisos por nacimiento se cubre el doble de tiempo de cuidado a los bebés en la mayoría de las familias) y los efectos en la igualdad en el mercado laboral.
- Ampliar el permiso de nacimiento en 4 semanas manteniendo las características del diseño que han funcionado: iguales (4 semanas para cada progenitor), intransferibles, pagadas al 100%, de uso en los primeros doce meses del bebé y mantener seis semanas obligatorias del total de permiso.

- Dar prioridad a esta ampliación de 4 semanas en los permisos de nacimiento (eliminando los incentivos a su uso simultáneo) resulta más eficiente para la igualdad de género y menos costoso en términos presupuestarios que la retribución de los permisos parentales de 8 semanas. Ahora bien, para que estos permisos no incentiven las actuales brechas de género en el cuidado y en el mercado de trabajo es necesario que cumplan los mismos requisitos que el permiso de nacimiento: igual para cada progenitor, intransferible, pagado al 100% y que se fomente un uso por turnos.

5. CONCLUSIONES

El sistema de permisos parentales es una política laboral que sirve de bisagra para compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales y a la vez proteger la salud de las madres y el bienestar de los bebés. Además, el sistema de permisos es considerado una de las políticas clave para poder avanzar hacia la consecución de la igualdad de género (Recio et al., 2024).

La reforma del diseño de los permisos por nacimiento es complementaria a otras políticas como la escolarización universal y gratuita de 0 a 3 años, el establecimiento de jornadas laborales más cortas sin reducción salarial, la generalización de los servicios de cuidados de larga duración, así como la supresión de los incentivos a permisos no remunerados, como es el caso de las excedencias y las reducciones de jornada por cuidado.

La flexibilidad laboral (teletrabajo, horarios escalonados, jornadas comprimidas, etc.) es una herramienta muy valiosa para compatibilizar el trabajo y la vida personal, pero no sustituye la necesidad de otras medidas, como, por ejemplo, la ampliación de la oferta de cuidados públicos para quienes no pueden flexibilizar su horario. No obstante, cabe señalar que el teletrabajo ha conducido a la aparición de nuevos riesgos, como la difuminación de la frontera entre trabajo y ocio, que, en muchos casos, aumenta la carga de las mujeres (González, 2025).

Las políticas deben garantizar que los permisos sean 100 % remunerados y obligatorios, y que los padres los disfruten sin transferirlos a las madres, reforzando así el principio de igualdad de responsabilidad en el cuidado. La ampliación de los servicios de guarderías, programas extraescolares y de apoyo a las personas mayores pueden aliviar las cargas de cuidado, en particular para las madres.

Por otra parte, cabría reforzar las leyes antidiscriminación y las sanciones contra los empleadores que penalicen a los padres por tomar la baja por paternidad o utilizar modalidades de trabajo flexibles. Garantizar que los padres puedan participar activamente en el cuidado sin perjuicios profesionales ni estigma es vital para transformar la cultura laboral (Vlahovicova, 2025).

El fomento del cuidado en solitario es una condición para avanzar hacia la igualdad de género y facilitar el rol cuidador de los padres, para lo cual es necesario modificar el diseño de los permisos para favorecer el uso por turnos. Esto podría hacerse, por un lado, reduciendo la obligación de simultaneidad a dos semanas en lugar de las seis actuales y, por otro lado, requiriendo solo el preaviso con dos semanas de antelación para el disfrute de las 14 semanas restantes, sin necesidad de acuerdo con la empresa (Recio et al., 2024).

En definitiva, una mayor y más equilibrada aportación de las mujeres al mercado de trabajo contribuiría a elevar el potencial de crecimiento económico. Por otro lado, incrementar la

participación laboral femenina es indispensable para como mínimo no reducir la población activa y hacer frente al envejecimiento de la población. En consecuencia, son necesarias políticas eficaces de conciliación y corresponsabilidad para atender tanto el nacimiento y crianza de los hijos como para cuidar de familiares enfermos o dependientes.

BIBLIOGRAFÍA:

- ClosinGap (2019). *Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*. Informe 2.
- ClosinGap (2025). *Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*. Informe 17.
- De Quinto, A., Hospido, L. & Sanz, C. (2020). *The child penalty in Spain*. Documentos Ocasionales nº17. Banco de España.
- Eurofound (2025). *Unpaid care in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Farré, L., González, L., Hupkau, C. & Ruiz-Valenzuela, J. (2025). *Paternity leave in Spain*. CEP Discussion Paper Nº 2111.
- González, S. (2025). Evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España: trayectoria histórica y desafíos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 487, 78-103.
- ILO (2025). *Closing the gender gap in paid parental leaves. Better parental leaves for a more caring world of work*. ILO Care Economy Brief.
- Recio, A., Castellanos, C., & Andrés, J. (2024). *Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad: Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023*. Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales 4/2024.
- Recio, A. & Castellanos, C. (2025). *¿Qué factores influyen más en que los padres usen el permiso por nacimiento sin solaparlo con la madre? Caracterización del solo care en España y comparativa con los países de la Unión Europea*. Documentos de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales 2/2025.
- Valle, R. (2025). Políticas públicas en materia de conciliación laboral: una revisión histórica. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 487, 132-155.
- Vlahovicova, K., Gupta, T., Alayli, A., Ionescu, M., Cannito, M., Geldschläger, H., Ginés, O., Lubbock, A., Mascarenhas, M. & Moura, T. (2025). *State of Southern European Fathers 2024*. Equimundo.