



**UNIVERSIDAD
TORCUATO DI TELLA**

UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA
MAESTRÍA EN ECONOMÍA APLICADA

Licencia por paternidad como política de equidad de género

Alumno: Jimena Canda

Tutor: Martín Gonzalez Rosada

Fecha: 18/06/2020

Licencia por paternidad como política de equidad de género

Resumen

El objetivo de este paper es conocer el impacto de las políticas de parentalidad enfocadas en los padres sobre la equidad de género. Para ello, se estudiará la introducción de cuotas para padres y su efecto en el mercado laboral de las madres. El objetivo de la política era mejorar la equidad de género a través de la distribución más equitativa de las tareas del hogar y el trabajo entre hombres y mujeres, tratando de mejorar la condición de la mujer en el mercado. Revisaremos la literatura existente respecto del impacto del establecimiento de cuotas en dos variables resultado: los ingresos de las mujeres y su participación en el mercado. Analizaremos estudios realizados para países europeos que adoptaron la medida y veremos si la política ha cumplido con sus objetivos. Esperaríamos ver que la introducción de la cuota mejoró la condición de la mujer en el mercado laboral. Los resultados indican la política tiene efectos positivos sobre la equidad de género pero el campo de estudio aun es incipiente.

Palabras Clave: equidad de género – licencias por paternidad – ingresos – mercado laboral

Contenido

Introducción	3
Revisión de la literatura	4
Evolución de la política de licencia por paternidad	4
Las licencias para padres y las cuotas no trasladables.....	5
Métodos empíricos y resultados.....	8
Conclusiones	14
Bibliografía	16

Introducción

En los últimos años, se ha fortalecido la tendencia de incrementar los derechos a los padres hombres frente a la paternidad, como medida que contribuya a una distribución más equitativa entre hombres y mujeres de los roles en el hogar y en el empleo. Así fue como Islandia, Noruega, Suecia, entre otros, establecieron políticas más generosas para los hombres, en general esquemas conocidos como “dual-earner models” (Nyenberg 2004, Ciccia 2012). En estos modelos, el padre tiene derecho a tomar licencia por determinado tiempo para dedicarse al cuidado del niño al nacer y durante sus primeros años de vida. La política tiene un sistema de “tómala o piérdela” en donde los padres que decidan no tomarla, no podrán transferir el tiempo a la madre. Así, se genera una cuota de licencia exclusiva para los padres. En algunos casos, además de la cuota, la política otorga un tiempo extra trasladable, donde las parejas pueden decidir si la madre o el padre usan la licencia mientras que el otro vuelve al trabajo. La política está ganando popularidad y fue así que en 2018 el Parlamento Europeo adoptó una medida estipulando un mínimo de requisitos para las políticas de parentalidad, incluyendo una cuota no transferible de cuatro semanas para padres (Rege e Solli 2013).

El objetivo de este paper es explorar el grado de éxito de la política de cuotas sobre la equidad de género en la distribución del trabajo hogar vs mercado, mejorando así la condición de las mujeres en el mercado laboral. En base a ello, nos preguntamos: las cuotas para padres, ¿mejoran la participación de la mujer en el mercado laboral? ¿Reducen la discriminación a la contratación y promoción de mujeres? ¿Mejoran los ingresos de las mujeres? ¿Reducen el gap de ingresos entre mujeres y hombres? ¿Pueden considerarse una política exitosa en mejorar la equidad de género? A lo largo del presente trabajo se buscará poder responder a los mismos.

Existe una extensa literatura que se centra en el impacto de las licencias por maternidad en el mercado laboral y que ha demostrado ampliamente un efecto positivo sobre la oferta laboral (Ruhm 1998, Cools *et al* 2011.). No obstante, dicho análisis escapa del enfoque del presente trabajo, como también los efectos de la política de cuotas para padres sobre el desarrollo cognitivo de los niños, en la tasa de fertilidad de los países y en la salud de la madre en su recuperación pos-parto. El presente trabajo se encuentra dirigido a estudiar acerca de si los esquemas que han surgido, en los que se le otorgan derechos a los padres, generan algún impacto positivo en las madres en el mercado laboral, entendido como la participación de la mujer en el mercado y los ingresos obtenidos.

Revisión de la literatura

Evolución de la política de licencia por paternidad

En la actualidad, la mayoría de los países industrializados y en vías de desarrollo posee algún tipo de licencia por maternidad que otorga cierta protección al trabajo de las mujeres alrededor del tiempo de nacimiento del niño. Estas políticas públicas fueron el resultado de largos procesos que respondían a necesidades socioeconómicas puntuales. Con la incorporación de la mujer al mercado laboral, resultado de los procesos de industrialización del siglo XIX, fue necesario otorgar cierta protección a la madre trabajadora y al niño durante el periodo de parto y posparto. **Así fue que en 1919 la Convención de Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo determinó que a la madre no le sería permitido trabajar durante las 6 semanas seguidas al parto y que debería recibir un beneficio pago durante este periodo, y luego, otorgarle hasta dos horas y media por día para amamantar. Así, desde 1950, las políticas nacionales de licencia por maternidad se desplegaron por todo el mundo, empezando por Alemania en 1962, Bélgica en 1954 y Suecia en 1955** (Moss 2006; Haas2003). La política era inherentemente paternalista ya que entendía que aun en esa nueva era, el cuidado primario de los niños era responsabilidad de la madre (Akgunduz y Plantenga 2012). Otra de las grandes motivaciones para la implementación de licencias por maternidad u otros esquemas más ambiciosos de licencias por parentalidad en general fue la necesidad de aumentar la fertilidad de los pueblos, que en muchos casos tenían tasas de natalidad cada vez más bajas (Olivetti y Petrongolo 2017; Haas 2003).

En tercer lugar, y foco de nuestro estudio, otra parte de la adopción de esquemas de derechos y licencias deviene de la presión social por los derechos de la mujer, que evoluciona en la lucha por la equidad de género. A partir de los años 60, y alineado al auge de los movimientos feministas, el concepto de licencia por maternidad dejó de enfocarse en la prohibición del empleo de una mujer en el periodo alrededor del nacimiento del niño y evolucionó hacia una mirada más amplia de tiempo fuera del trabajo para el cuidado de recién nacidos y niños pequeños garantizando la estabilidad laboral (Ruhm 1998, Haas 2003). De esta manera, varios países del mundo empezaron a adoptar licencias más amplias para las madres. **En 1981, la Organización Internacional del Trabajo emitió la Recomendación para las Responsabilidades de la Familia donde proponía que ambos padres tuvieran acceso a licencias por maternidad/paternidad y derecho a licencia para cuidados de un hijo enfermo** (Moss 2006; Haas 2003).

En 1995, con la creación de la Unión Europea se volvió obligatoria la licencia por parentalidad para todos los miembros de la Unión y se entendió como una licencia neutra en género. Ese año, se incorporó la licencia por enfermedad de los hijos, la protección contra discriminación y el derecho a volver al mismo trabajo. Finalmente, en el año 2000, el derecho a la licencia se incorporó en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Moss 2006; Haas 2003). Una gran parte de la literatura se enfoca en el estudio de esta directiva y su implementación. Los miembros de la Unión han avanzado en este tipo de medidas en sus propios países y hoy, la regulación de la Unión

ha servido más como standard mínimo básico que como agente homogeneizador de marcos normativos o como líder en el cuestionamiento a la división tradicional del trabajo por géneros (Ciccia 2012).

Las licencias por maternidad que otorgan derechos a las madres fueron adoptadas ampliamente por la mayoría de los países del mundo. En algunos casos, los esquemas incluían algún tipo de licencia muy restrictiva a los padres, que no solían exceder el permiso de ausencia del trabajo por algunos días para cuidar a la madre y al niño alrededor de la fecha de nacimiento (Bustamante, *et al* 2015). Hoy en día existe una gran dispersión en las medidas vinculadas a licencias y derechos de los padres. Por ejemplo, las políticas varían en función de si el beneficiario es solo la madre, si otorga derechos al padre y si incluye licencias para la atención al niño, más allá del tiempo alrededor del nacimiento (visitas al médico, enfermedad, etc.) Las regulaciones también pueden variar según si la licencia es sin o con goce de sueldo. **En Estados Unidos, el Acta de Licencia Médica y de Familia de 1993 establece que una persona ante el nacimiento de un hijo podrá optar por tomar 12 semanas de licencia sin goce de sueldo pero manteniendo garantizado su trabajo** (Ray et al 2008, Phillips 2004, Hofferth and Curtin 2006). Aún en los casos donde la persona cuenta con ingreso durante la licencia, existen países que establecen ingresos como porcentaje del salario y otros, tarifa fija. Naturalmente, varía también si el ingreso a los padres es de financiamiento público o privado. Las licencias también varían en duración (3 meses, 6 meses, 1 año, etc.), incluyendo cuotas para padres bajo modalidad de “tómala o piérdela” y periodos trasladables entre los miembros de la pareja. **Así, en Islandia, por ejemplo, la política otorga 3 meses de licencia a las madres, 3 meses de cuota a los padres y 3 meses que la pareja puede decidir quién de los dos los toma.** También existen modelos que consideran como parte de las políticas de parentalidad el acceso a educación inicial o jardines maternos. Finalmente, todas estas dimensiones pueden combinarse de distintas maneras generando escenarios muy diferentes. La diversidad de medidas llevó a muchos investigadores a realizar estudios que permitieran compararlas y organizarlas en modelos (Ray et al 2008, Ciccia 2012, Van Belle 2016, Haas 2003, Moss 2016, Ray 2008).

Las licencias para padres y las cuotas no trasladables

Si bien hay una amplia cantidad y diversidad de políticas de licencia por maternidad/paternidad, en la gran mayoría de los casos, el foco y la generosidad de las políticas aún está en la madre. Gran parte de la literatura sostiene que las licencias por maternidad fueron políticas beneficiosas para la mujer en el mercado laboral (Stier 2009, Ruhm 1998). Sin embargo, **muchos estudios demuestran que han tenido efectos negativos no deseados, como la discriminación de la firma ante la contratación o promoción de una mujer, el retraso en el retorno al mercado laboral cuando las licencias son de larga duración y el fortalecimiento de roles familiares históricos donde la mujer es la cuidadora del hogar y el hombre es el que trabaja** (Nyemberg 2004, Van der Meulen Rogers, Pronzato 2019, Thevenon 2010, Galtry 2015).

Existe extensa evidencia que a pesar de los avances, las mujeres tienen una tasa de empleabilidad más baja que la de los hombres y aun en el caso de ser empleadas, los ingresos son menores. En un ejercicio reciente que utiliza supuestos estadísticos para imputar datos faltantes, el Informe sobre el desarrollo mundial (2012) estima que en el período 1980-2008, la tasa global de participación femenina en la fuerza laboral aumentó de 50.2 a 51.8 por ciento, mientras que la tasa masculina cayó ligeramente de 82.0 a 77.7%¹. Por otro lado, según PayScale, la brecha salarial de género no controlada, que toma la proporción de las ganancias medias de mujeres a hombres sin controlar varios factores compensables, solo ha disminuido en \$ 0.07 desde 2015. En 2020, las mujeres ganan solo \$ 0.81 por cada dólar que un hombre gana². Estas diferencias son aún más pronunciadas en mujeres madres que en aquellas que no lo son. Estudios sostienen que los hijos, en especial el primero, son uno de los principales detonadores de la divergencia entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Sumado a esto, diversos estudios sostienen que el tiempo fuera del trabajo para el cuidado de los niños, tienen un efecto de largo plazo en el empleo, las ganancias y los salarios de las mujeres (Tamm 2018, Galtry 2015). Las mujeres tienen tendencia a interrumpir su carrera alrededor del nacimiento del niño, tomando posiciones de menor rango o hasta part time y cambiando planes de carrera cuando la familia pasa a demandar más tiempo. Esto afecta sus ingresos y su habilidad de avanzar en su carrera a la par de un hombre y acumular riqueza en el largo plazo (Stier 2009). Según Johansson (2010), las interrupciones de la carrera y las licencias pueden afectar los ingresos de tres maneras: 1) depreciación del capital humano, 2) señalización negativa al mercado sobre el compromiso con el trabajo, 3) discriminación. Así es como gracias a la división intrafamiliar del trabajo, donde las mujeres tienden a tener mayores interrupciones de la carrera si tienen hijos, genera ingresos anuales menores para las mujeres (Johansson 2010). Esta diferencia de ingresos debido a la “especialización” genera penalidades salariales a la decisión de tener hijos.

Varios estudios analizan el mercado como una decisión intra-hogar sobre la asignación del tiempo de los hombres y las mujeres al hogar o al trabajo (Becker 1960, Becker 1965, Mincer 1962, Heckman 1974, Mincer and Polachek 1974, Becker 1985). En estos estudios colocan la actividad en el hogar en el mismo nivel de importancia conceptual que el trabajo remunerado, buscando analizar la dinámica de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo en el marco de un modelo de producción y distribución del tiempo en el hogar de acuerdo a los postulados neoclásicos. Este análisis permite, entonces, tomar decisiones bajo esquemas de ventajas comparativas para obtener la distribución del trabajo más eficiente, generando “especialización” en los miembros de la pareja. Becker (1985/1991) sostiene que los hogares son más eficientes si un padre se dedica a las tareas domésticas y el otro se especializa en el mercado. De esta manera, las condiciones biológicas de las mujeres le otorgan una ventaja comparativa (pequeña al comienzo) para la tarea de cuidado de los niños. Así, hombres

¹ World Development Report (2012) – Gender Equality & Development. World Bank.

² The State of the Gender Pay Gap 2020 - <https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap>

y mujeres incrementan su eficiencia en esos roles y el patrón de especialización se cementa y crea la división tradicional del trabajo en las familias.

Por lo tanto, en los últimos años, las políticas de licencia por maternidad (ahora ampliadas al concepto de “parentalidad”) han vuelto al centro del debate poniendo foco sobre los padres. La licencia por paternidad se utiliza como medida para fomentar una división del trabajo equitativa entre hombres y mujeres, que tradicionalmente ubicaba al hombre como “proveedor” y a la mujer como “responsable de las tareas del hogar”. De esta manera, los elaboradores de políticas públicas sostienen que este tipo de medidas fortalecen la posición de la mujer en el mercado laboral, reducen el gap de género y le dan a los niños la posibilidad de relacionarse con sus padres y vice-versa (Nyemberg 2004, Cools *et al* 2011, Tamm 2018, Farré y Gonzalez 2017). Así fue como, por ejemplo, la Regeringens proposition 1973:47 p. 43 sostuvo que *“las demandas de equidad de género no solo exigen cambios en las circunstancias de las mujeres, sino también de los hombres”*. Las políticas se entienden como medidas para mejorar la igualdad de género, fomentando el apego de las mujeres al trabajo y promoviendo el involucramiento de los padres en el cuidado del niño, alineados a modelos de “dual-earner” / “dual-career”) (Nyemberg 2004).

Varios estudios sostienen que incrementar el tiempo de la licencia por paternidad a padres podría generar un contra efecto en esta tendencia a la especialización, ya que haría que los padres estuvieran en mayor contacto con el niño, incrementando la relación, lo que puede conducir a un mayor involucramiento en el largo plazo y mejora de su expertise, balanceando la atención de la madre (Rege & Solli 2013, Cools *et al* 2015, Hart *et al* 2016). Mientras que la penalidad a la maternidad se reduce en contextos donde la división del trabajo “hogar/mercado” es más equitativa, esperaríamos ver una relación causal entre esa división y el desarrollo de ganancias entre hombres y mujeres (Hart *et al* 2016). Un cambio en la política, podría afectar la especialización en la familia de dos formas: incrementando el tiempo del padre en el trabajo doméstico, llevando a cambios de largo plazo en la división, y acelerando la reincorporación de la madre al mercado laboral, potencialmente mejorando sus ingresos de largo plazo (Hart *et al* 2016).

A los fines de este estudio, nos enfocaremos en las políticas de parentalidad que establecen cuotas exclusivas para padres, no trasladables a las madres, bajo esquemas de “tómala o piérdela”. Así es el caso de Noruega, Suecia, Dinamarca, España y Alemania, entre otros, donde los padres tienen derecho a un periodo de tiempo en el que pueden tomar licencia del trabajo para dedicarse al cuidado del niño. La licencia no es trasladable a las madres, con lo cual, la pareja pierde el beneficio si el padre no la toma. En algunos casos, la licencia a los padres coincide con el periodo de licencia de la madre. Sin embargo, algunos países establecieron políticas que otorgan otro periodo de tiempo en el que la pareja deberá decidir si es la madre o el padre quienes gozan de ese beneficio, no pudiendo tomarlo los dos a la vez.

Está ampliamente demostrado que la política de cuotas exclusivas ha sido efectiva en incrementar la adopción del beneficio por parte de los padres. En muchos países, los padres ya tenían derecho a la licencia pero rara vez la tomaban, reforzando la idea tradicional de que la madre es quien debería ocuparse del niño y los padres, de ser proveedores. Existe bastante consenso de que la cuota para padres incentivó a los padres a tomar la licencia, para no perderla (Tamm 2018, Hart *et al* 2016, Cools *et al* 2015, Andersen 2018). Sin embargo, el efecto sobre la distribución del trabajo intrahogar y por lo tanto, en las variables resultado en relación al mercado laboral de las madres, son diversos.

Métodos empíricos y resultados

El presente trabajo se focaliza en estudios que tienen como objetivo conocer el impacto de las cuotas en la condición de la mujer en el mercado laboral. De esta forma, estudiaremos los casos de países que hayan implementado una política de licencia por paternidad con cuota exclusiva para padres y observaremos si esta medida tuvo efecto primero, en la participación de la mujer en el mercado laboral y luego, en el nivel de ingresos.

Por un lado, existe una serie de estudios que se enfocan en el primer efecto, tratando de generar evidencia que muestre el efecto de la cuota para padres en la participación de la mujer en el mercado (Tamm 2018, Cools *et al* 2015). Por otro lado, existe un grupo de autores que tienen más interés en observar el efecto de la cuota en los ingresos de las mujeres y la diferencia con los ingresos de los hombres (Druehdahl *et al* 2019, Johansson 2010, Eckberg 2013).

Tamm (2018) se enfoca en el caso de **Alemania** y muestra que considerando que el hecho de que los padres toman licencia lleva a una distribución más equitativa en la producción del hogar, la pregunta que surge es si esto también incrementa la equidad en la participación en el mercado laboral. **Tamm toma la reforma de 2007 que estableció, entre otras medidas, dos meses de cuota para padres.** La reforma aumentó considerablemente la toma de licencias de parte de los padres y permitió estudiar efectos causales en padres que hayan tenido su primer hijo antes de la reforma y el resto de los hijos después. Utiliza datos del Panel Socio Económico (SOEP v31.1), un estudio longitudinal representativo de los hogares de Alemania que se releva anualmente desde 1984 y que permite que los individuos provean información sobre eventos demográficos, estilos de vida y participación en el mercado de los miembros de la familia, entre otras variables. El estudio abarca más de 11 mil hogares y 30 mil personas. El análisis toma los datos entre los años 2000 y 2015. Los datos indican que 3% de los hombres que se volvieron padres entre 2000 y 2006, tomaron licencia, mientras que de aquellos que fueron padres luego de 2006, 27% decidió tomarla. Con respecto a la participación del mercado, el estudio se enfoca en las horas trabajadas en la semana (Tamm 2018).

En el caso de Tamm, los resultados muestran que tomar **licencia por parte de los padres aumenta significativamente la cantidad de horas trabajadas de las madres (5.8 horas a la semana) y reduce las horas que los padres dedican al mercado laboral en 4.1 horas por semana. No obstante, la diferencia resultante entre los valores absolutos del incremento en las madres y la reducción en los padres resultó ser no significativa** (p -valor. 0.5661), sugiriendo así, que no se encontró evidencia en cuanto al impacto sobre la oferta de trabajo de la pareja. Asimismo se observó que el cambio de conducta en los padres se evidenciaba durante la licencia y se extendía hasta el primer año y segundo de vida del niño. Luego, otro punto de inflexión en el comportamiento ocurría, de manera que el signo del estimador de la diferencia cambiaba de signo. El análisis se realiza sobre una muestra de 2242 madres y 2384 padres (Tamm 2018).

Cools *et al* (2015) estudia el efecto de las cuotas para padres en **Noruega. Estima el efecto de la reforma comparando resultados en familias con niños nacidos tres meses antes y después del 1 de abril de 1992 y de 1993. Las fechas corresponden a dos grandes reformas en la política de parentalidad, muy similares entre sí excepto por la introducción de la cuota de 4 semanas exclusiva para padres en 1993.** Esta medida ocasiono un cambio drástico en la decisión de los padres de tomar licencia. Según la política, para que los padres puedan optar por tomar la licencia, la madre debía retornar al trabajo. Cools *et al* (2015) compara las diferencias pre y post reforma con las diferencias de 1991, cuando no había reforma alguna, a través de un modelo de diferencias en diferencias por mínimos cuadrados ordinarios. Así, los autores estiman el efecto de la reforma de 1993 en relación a la diferencia base en 1991 y el efecto de la reforma de 1992 en relación a 1991. Esto permite el contraste entre las dos reformas. Además, realiza una estimación contrastando 1992 vs 1993 para aislar el factor cuota para padres. En relación al efecto en el mercado laboral, **los autores consideran como variables resultado los ingresos anuales de los padres y empleo.** En relación a ésta última, la misma es medida por medio de dos variables dummy, donde una indica que el individuo está registrado con un empleo de al menos 20 horas (part time) y la restante que el individuo se encuentra empleado al menos 30 horas (full time) por semana. Para facilitar interpretación, los autores toman un promedio de los resultados de mercado laboral a través de los años desde que el niño tiene 2 a 5 años. No consideran los primeros dos años de vida porque es el periodo donde la licencia se está tomando efectivamente (Cools *et al* 2015).

Cools *et al* (2015) encuentra evidencia de efectos negativos de la política sobre la mujer en el mercado laboral, cuando el hombre toma la licencia. Los análisis realizados y sus controles de robustez no sostienen la idea de los hacedores de política pública en relación a que la cuota para padres pudiera combatir la diferencia de horas trabajadas e ingresos entre hombres y mujeres. Cuando compara los casos vs 1991, la reforma de 1993 **muestra poca evidencia acerca del impacto de la misma sobre las diferentes variables resultado en relación al mercado laboral de las madres (ingresos, empleo full time, empleo part time, empleo).** Los estimadores en todos los caso resultan no ser estadísticamente significativos, con excepción del estimador en relación a la variable

resultado “empleo” (no distingue si la mujer se emplea en un trabajo part time o full time) donde el mismo resulta ser significativo bajo un nivel de significancia del 10% y

presenta signo negativo indicando un efecto negativo de la política en el nivel de empleo general de las mujeres. Luego al comparar la reforma del año 1992 con la línea de base (1991) se observaron efectos positivos significativos de la política sobre en el nivel de ingresos laborales de las madres, tanto aplicando controles en relación al background socioeconómico de las mismas como no. En relación a las variable resultados referidas al estado de estar empleadas, ningún estimador resultó ser significativo con excepción del

	(1) 93vs91	(2) 93vs91	(3) 92vs91	(4) 92vs91	(5) 93vs92	(6) 93vs92
Ingresos	-0,025 (0,023)	0,001 (0,019)	0,052** (0,023)	0,055** (0,018)	-0,078** (0,023)	-0,053** (0,019)
Tiempo completo	-0,007 (0,010)	-0,001 (0,010)	0,004 (0,010)	0,007 (0,010)	-0,011 (0,010)	-0,009 (0,010)
Medio tiempo	-0,008 (0,010)	-0,003 (0,010)	0,016 (0,010)	0,020** (0,010)	-0,024 (0,010)	-0,023** (0,010)
Empleo	-0,015* (0,009)	-0,013 (0,009)	0,007 (0,009)	0,009 (0,009)	-0,022** (0,009)	-0,021** (0,009)
Control	No	Yes	No	Yes	No	Yes

Cools et al 2015 - tabla 3 – Note: * $p < 0.10$, ** < 0.05

estimador en relación al empleo part time cuando este fue estimado controlando por un set de variables socioeconómicas. Finalmente al llevar a cabo la comparación entre ambas reformas, 1992 y 1993, se observó que los ingresos laborales de las madres se veían afectados negativamente y los estimadores resultaban ser significativos bajo un nivel de confianza del 95%. Asimismo, se observaron efectos negativos y significativos sobre el empleo part time de las madres y sobre el nivel de empleo en general, implicando una reducción de la oferta laboral. El número de observaciones en este caso es 25.977 para la variable ingresos y 25.991 para empleo. (Cools et al 2015).

Druedahl et al (2019) utiliza datos longitudinales de **Dinamarca para ver el efecto de la cuota para padres, extendida en 1998 de dos a cuatro semanas, en el ingreso relativo de las parejas. De esta manera, a partir del 1 de abril de 1998, todos los padres de niños nacidos después del 15 de octubre de 1997 tenían derecho a cuatro semanas de licencia por paternidad exclusiva en lugar de a dos.** Estas semanas extra debían ser tomadas en las semanas 25 y 26 tras el nacimiento del niño. El resto de los elementos de la política permanecía igual. La variable principal de análisis es el porcentaje de ingreso del hogar que es ganado por la mujer, que se basa en el ingreso total anual de cada miembro del hogar. También utiliza la cantidad de días de licencia de las madres y los padres. El método utilizado es diferencias en diferencias. En particular, se identifica el efecto de la reforma de 1998 al comparar el cambio en el porcentaje del ingreso alrededor de la fecha de nacimiento del niño en mujeres que hayan parido su primer hijo en el año previo a la reforma (grupo de control) en relación que lo hayan tenido en el año posterior a la reforma (grupo de tratamiento). El criterio de la muestra implica un panel desbalanceado de 161.341 parejas y un total de 1.509.986 observaciones. (Druedahl et al 2019).

En el caso de Druedahl et al (2019), el resultado de su estimación indica un efecto causal de la cuota para padres sobre el ingreso relativo de la madre dentro de las parejas. **El autor demuestra que en el caso danés, la reforma llevó a un efecto positivo de 1.2**

puntos porcentuales en la parte del ingreso intra-hogar que corresponde a la mujer. El efecto disminuye con el tiempo y solo se mantiene significativo hasta los 8 años post nacimiento. El efecto es principalmente empujado por las parejas donde la madre estaba empleada por el sector privado antes del nacimiento del niño (Druedahl *et al* 2019).

Johansson (2010) mide el impacto de la licencia en los ingresos laborales para el caso de **Suecia, tanto del tomador de la licencia como en su pareja. Suecia en 1995 introdujo la política de cuota para padres y modificó la política en 2002 extendiendo la duración de la licencia a 60 días no transferibles a la madre.** El autor se enfoca en los efectos de la licencia en los ingresos de la madre usando datos de panel sobre familias que hayan tenido su primer hijo en diciembre o enero alrededor de la fecha corte de la reforma o un año antes. Se consideran 9007 familias para la primera reforma y 8301 familias para la segunda. **Se observa a cada familia dos veces: antes del nacimiento y cuatro años después. Se diseña un modelo para estimar el impacto de la política en los ingresos de las madres. La variable dependiente se mide como logaritmo de los ingresos y se considera la cantidad de días de licencia de madres y padres.** El autor utiliza la técnica de diferencias en diferencias (DD) y diferencias en diferencias en diferencias (DDD) y compara grupo de casos donde el niño nació un año antes de la reforma vs los casos donde nació alrededor de la fecha de corte de la reforma. Evalúa los impactos de ambas reformas (1995 y 2000) (Johansson 2010).

Los resultados muestran que cada mes de licencia que toma el padre tiene un efecto positivo en los ingresos de la madre. **La primera reforma tuvo un efecto positivo sobre los ingresos de la madre en 9% y entre 10 y 15% cuando utiliza el método de diferencias en diferencias en diferencias.** El modelo DDD lo utiliza en los casos en que hayan diferencias normales sistemáticas entre niños nacidos en diciembre y enero y que eso pueda afectar ingresos. Ahí, se introduce una tercera variable de comparación. **La segunda reforma es menos robusta (entre -5 y 1 y 10 dependiendo si es DD o DDD) y no es diferente a un placebo. Los efectos de largo plazo tienden a ser aun menores. El autor concluye que la licencia para la pareja puede no tener efecto en los ingresos de los padres pero es importante para la conducta de las madres en el mercado laboral. Por ejemplo, en la muestra de la primera reforma, cada mes de licencia que toma el padre, incrementó 6.7% los ingresos de la madre (Johansson 2010).**

Eckberg *et al* (2013) evalúa los efectos de la reforma de cuota para padres en Suecia. El autor se enfoca en primer lugar en si la medida generó un mayor incentivo a que los padres tomen la licencia y en segundo lugar, en ver si ello posee consecuencias en los ingresos de largo plazo de los padres y madres y en los niveles de empleo de ambos. A los fines de este trabajo, nos enfocaremos en la evidencia vinculada a la segunda parte. El estudio se enfoca en la reforma de 1995 que establece un mes de cuota exclusiva para padres, no transferible a las madres. Se espera que al tomar los padres más responsabilidad en el cuidado del niño, se reduzcan las desventajas de las madres en el mercado laboral. El autor estudia cohortes de 27.000 niños y sus padres nacidos hasta 3 meses antes y después de la fecha de corte y los sigue por 8 años. Luego, el autor utiliza

un segundo conjunto de datos para un subgrupo de empleados, en particular del sector público, para obtener información sobre ingresos, empleo y uso de la licencia por padres y madres, lo que permite investigar el potencial efecto de la licencia en el mercado laboral en el largo plazo. Así, estudia la diferencia de ingresos en las distintas cohortes antes y después de la reforma (Eckberg *et al* 2013).

Eckberg *et al* encuentra **efectos positivos en los ingresos de las madres en el largo plazo, y un sutil descenso de la tasa de empleo. Los efectos no son sustanciales y no son robustos ante la elección de la cohorte. El autor considera que una reforma que incrementa la toma de licencia promedio por parte de los padres en menos de un mes puede ser un estímulo muy bajo para afectar la adquisición de capital humano por parte del padre en las tareas del hogar, y por lo tanto, puede ser el motivo por el cual no encuentra un efecto** (Eckberg *et al* 2013).

Farré y Gonzalez (2017) se aboca a España con el objetivo de estudiar los efectos de la introducción de la cuota para padres, en formato “úsala o piérdela” como en los demás casos. En su análisis, el autor espera que la medida incremente el uso de la licencia por parte de los padres. Asume también que la reforma que añade dos semanas no transferibles más también afecte la decisión de volver al trabajo por parte de las madres. **Toma como referencia la reforma de 2007 que añade 2 semanas exclusivas para padres, lo que aumentó la tasa de uso de la licencia por parte de los padres.** Se utiliza el método de regresión discontinua para cuantificar los efectos de la introducción de la cuota tanto en el involucramiento de los padres en el cuidado de los niños como en el mercado laboral y la fertilidad de los hogares. En nuestro caso, nos enfocaremos únicamente en el efecto sobre el mercado laboral en las madres. **El autor se enfoca en familias (madres y padres) que hayan tenido hijos entre 3 y 9 antes y después de la fecha de corte.** La regresión incluye una variable dummy indicando el periodo “post-reforma”. Luego de ver el efecto de la medida como incentivo a que los padres tomen la licencia, el autor se dedica a ver el efecto en el estado de empleabilidad y sobre los ingresos de padres y madres (Farré y Gonzalez 2017).

El análisis empírico de Farré y Gonzalez (2017) sugieren que en el grupo post-reforma, considerando 9605 madres pre reforma y 9584 madres post reforma. **Las madres son más propensas a volver a trabajar en un periodo breve luego del nacimiento del hijo (59% en los casos donde el niño tiene 4 meses, 56% cuando tiene 8 meses) en comparación al grupo pre-reforma (52% y 53%, respectivamente). Sin embargo, estas diferencias no se sostienen en el largo plazo (casos de niños con 24 meses).** En el caso de los ingresos, en el periodo de 6 y 12 meses tras el parto, vemos que los ingresos de las madres son mayores en los grupos post-reforma que en los casos pre-reforma (para 6 meses: 5,681 pre-reforma versus 6,191 Euros post-reforma; para 12 meses 11,951 pre-reforma versus 12,681 Euros post-reforma). Las dos semanas adicionales de licencia parental parecen haber afectado el empleo de madres a corto plazo. Después de la reforma, las madres tenían aproximadamente 6 puntos porcentuales más de probabilidades de ser empleadas algunas meses después del parto (en muestras "niño de 4 meses" y "niño de 8 meses") que las madres anteriores a la reforma, lo que

representa un aumento del 11% con respecto a las anteriores a la reforma tasa de empleo de referencia del 52,5%. Ninguno de los estimadores post-reforma es significativo tras dos años del nacimiento del niño. El autor considera que la falta de efecto sobre el empleo de las madres luego del primer año responde probablemente a la baja duración de la cuota paterna y por lo tanto, su capacidad de alterar la distribución del trabajo intra-hogar. En lo que respecta a los ingresos de las madres, la evidencia sugiere que las madres que tuvieron un hijo luego de la reforma, ganaron substancialmente más que aquellas pre-reforma, durante el primer año. **El coeficiente es de 5% del ingreso anual promedio de los casos pre-reforma. Cuando se amplía el umbral alrededor de la fecha de corte y se controla por la tendencia lineal en el mes de nacimiento, los resultados se reducen y se vuelven insignificantes (3%, con 90% de confianza).** El autor concluye que la política es efectiva en la reincorporación temprana de las madres al mercado laboral luego del parto, reduciendo el incentivo a tomar licencias sin goce de sueldo. Sin embargo, este retorno temprano tiene un efecto limitado en sus carreras y en sus ingresos en el largo plazo, entre otros prospectos en el mercado laboral (Farré y Gonzalez 2017).

Hart *et al* (2016) observa el caso de **Noruega**, en particular, la reforma que **extendió la cuota para padres de 6 a 10 semanas, para estimar el efecto en tres dimensiones:** la decisión de los padres y madres de tomar licencia, los ingresos de largo plazo de madres y padres, y la especialización de género en las parejas con niños pequeños. Para estimar el efecto de la extensión de la cuota en la toma de licencia, en salarios y en especialización, se utilizó una **Regresión Discontinua**. Se utiliza el incremento de la cuota de padres y la reducción de la licencia compartida (que suele ser tomada por las madres) como una **función discontinua de la fecha de nacimiento del niño y se estima una Regresión Discontinua SHARP para capturar los efectos de la reforma.** El número de observaciones es de 7552 correspondiente a padres que tuvieron hijos en una ventana de 2 meses alrededor del momento de la reforma. (Hart *et al* 2016).

Los resultados de Hart *et al* (2016) muestran que **la extensión de la cuota para padres no tienen efectos significativos en la especialización intra-hogar o en los ingresos de ninguno de los padres. Por lo tanto, no puede sostener que la política haya actuado como un ecualizador de ingresos. El autor busca ver el efecto de la política sobre el porcentaje de contribución de la madre a los ingresos del hogar. El autor no encuentra efectos significativos de la reforma sobre la especialización de la familia, el resultado es exactamente cero en dos decimales de precisión.** En el caso de los ingresos absolutos, los estimadores resultan ser no significativos y con valores cercanos a 0, tanto para padres como para madres, en el corto y largo plazo. Al analizar la variable resultado del logaritmo de los ingresos los estimadores que se obtienen de la estimación puntual presentan ser negativos indicando una reducción de los ingresos medios, con un rango de 8 y 24 puntos porcentuales. Aun así, los estimadores no son estadísticamente significativos. Finalmente, respecto a la propensión marginal a ser empleados, los efectos son casi precisamente estimados a ser cero, mostrando que los cambios en la política de licencia no afectaron la oferta laboral (Hart *et al* 2016).

Finalmente, Andersen (2018) estudia el caso de Dinamarca y las cuatro principales reformas al esquema de licencias (1989, 1997, 1998 y 2002). Las reformas de 1998 y 2002 afectaron la cantidad de semanas correspondientes a cuotas para padres, la primera extendiendo de 2 a 4 y la segunda, volviendo al esquema original de 2. **Andersen utiliza esquemas de Regresión Discontinua y Diferencias en Diferencias para estudiar el efecto de la licencia por paternidad en el gap de ingresos en el hogar.** Utiliza las reformas al sistema en un modelo estándar de variables instrumentales, estimado como un modelo de mínimos cuadrados en dos etapas. Para calcular el efecto en el gap de ingresos, Andersen utiliza variables resultado: la diferencia de salario de las mujeres en el año calendario de nacimiento del niño y en el periodo entre 2 y 4 años después del nacimiento; la misma diferencia para el caso de los padres, y el gap de ingresos interno del hogar (Andersen 2018).

Los resultados demuestran que la licencia por paternidad reduce el gap de ingresos intra-hogar al aumentar los ingresos de la madre. Es más, genera un aumento general de los ingresos del hogar por salario. Nos interesa el efecto de las reformas de 1998 y 2002, que son las que alteraron la cuota para padres. Los modelos que observan las reformas de 1994 y 2002 sugieren que la licencia a los padres benefició los salarios de las madres en el corto ($t+2$ año desde el nacimiento), mediano ($t+3$) y largo plazo ($t+4$), mientras que la reforma de 1998 muestra un efecto positivo en el corto plazo pero negativo en el largo plazo. **En esta reforma la diferencia de ingresos de la madre antes del nacimiento y luego de dos años es de 2.20% resultando ser significativa.** Este coeficiente muestra la diferencia en los ingresos de la madre entre hogares en los que el padre tomó el 0% de la licencia vs quienes tomaron el 100%. Seguidamente, la diferencia luego de tres años resultó ser igual a 0.49 y la misma resulta ser no significativa. Finalmente, al analizar la diferencia de ingresos luego de cuatro años, la misma asume el valor de -2.22y resulta ser significativa bajo un nivel de significancia del 95%. En el caso de la reforma de 2002, los efectos sobre el ingreso de las madres son positivos, de 0.45 para $t+2$ años, 0.45 para $t+3$, y 1.25 para $t+4$. En todos los casos los efectos resultaron ser estadísticamente significativos. Respecto a los ingresos relativos de la pareja, las reformas de 1998 y 2002 reducen el gap. Para 1998, vemos -0.56 (1.11) en el corto plazo, -0.06 (1.24) en el mediano y -1.67 (1.35) en el largo. No obstante los efectos resultan ser no significativos. Para 2002, los valores son -0.39, -0.05 y -0.37, respectivamente. Siendo estadísticamente significativos solo los efectos de corto plazo en éste último caso.

Conclusiones

Nuestro estudio tiene como objetivo evaluar si las políticas por paternidad que tienen foco en los padres son una herramienta que contribuye a la equidad de género. Nos enfocamos en las cuotas exclusivas para padres no transferibles a las madres y revisamos evidencia acerca de su potencial impacto en el mercado laboral de las

mujeres, sea por un efecto en la participación de la mujer en el mercado laboral o una reducción del gap de ingresos.

El objetivo de la política es justamente disminuir la diferencia de ventajas comparativas entre hombres y mujeres en la división del trabajo hogar vs mercado. Así, se supone que especializando al padre más en las tareas del hogar, este podrá ser tan eficiente como la madre, siendo indiferente para la pareja quien se queda en el hogar y quien trabaja. La teoría acuñada por Becker es la que toman como base los estudios sobre las cuotas, queriendo saber si este es un mecanismo que permita mayor equidad de género tanto en el cuidado del hogar como en el trabajo.

A partir de la evidencia revisada, podemos concluir que la licencia por paternidad podría contribuir a la equidad de género. Varios de los estudios analizados muestran efectos positivos significativos sobre la condición de la mujer en el mercado laboral, en el corto plazo. El efecto en el largo plazo es más débil, lo que es esperable ya que hay otras variables que pueden influenciar. Solo Hart 2016 y Eckberg 2013 no encuentra un efecto significativo de la política y Cools et al 2015 encuentra un efecto negativo. A su vez, varios de ellos estudian más en detalle estos efectos según nivel socioeconómico, en su mayoría concluyendo que el efecto es más fuerte en los niveles altos.

Autor	Tamm 2018	Cools 2015	Druedahl 2019	Johansson 2010	Eckberg 2013	Farré y Gonzalez 2017	Hart 2016	Ande 20
País	Alemania	Noruega	Dinamarca	Suecia	Suecia	España	Noruega	Dinan
Año de la medida	2007	1993	1998	1995 y 2002	1995	1997	10 semanas	1998 y
Cuota	2 meses	4 semanas	4 semanas	2 meses	1 mes	2 semanas	10 semanas	2 y 4 se
Variables resultado	Horas trabajadas de padres vs madres	Ingresos y empleo	Participación del hombre y la mujer en el ingreso intra-hogar	Ingresos	Ingresos y empleo	Ingresos y empleo (propensión a retornar al mercado y probabilidad de emplearse)	Ingresos, participación de padres vs madres en ingreso intra-hogar y empleo	Gap de in intra-hog
Efecto	Positivo	Negativo	Positivo	Positivo	Sin efecto	Positivo	Sin efecto	Posi

Fuente: elaboración propia

De todas formas, todavía es un campo de estudio poco explorado. Existe basta literatura sobre el efecto de la licencia por maternidad en las madres pero aun es reducido el estudio de la licencia otorgada a padres sobre las madres. Una conclusión adicional destacable es que la existencia **una cuota para padres no transferible a las madres es un incentivo efectivo para lograr que los padres tomen la licencia**. En los esquemas donde el padre tenía permitido tomar licencia pero podía optar por transferírsela a la madre, se ha demostrado que en la mayoría de los casos, son las madres quienes terminan gozando del beneficio, reforzando la división tradicional de roles. Cuando la política es de “tómala o piérdela”, los padres deciden tomarla, generando un mayor contacto con el niño. Con lo cual, no alcanza solo con otorgar una licencia al padre si no que es necesario que sea “no-transferible” para contribuir a la equidad de roles de género.

Finalmente, cabe destacar que sin duda, las políticas de licencia por maternidad, hoy devenidas en parentalidad, son discutidas cada vez más bajo esquemas más amplios de conceptos de familia y de producción en general, siendo difícil limitarlo a políticas puntuales y aisladas. Los esquemas se vuelven cada vez más complejos, con múltiples variables y con *drivers* que van más allá de derechos laborales, si no que tienen por tras aspectos de género, equidad, productividad, fertilidad, salud, entre otros. Del lado de las firmas, más allá de las exigencias de las regulaciones, no hay duda que tendrán el desafío de ofrecer políticas laborales que respondan a las demandas de la sociedad, contribuyendo a fortalecer los esquemas de “dual-earner”.

Bibliografía

Addati, Laura; Cassirer, Naomi; Gilchrist, Katherine. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world.* International Labour Office. – Geneva: ILO, 2014

Akgunduz, Yusuf Emre; Patenga, Janneke. *Labour market effects of parental leave in Europe.* Cambridge Journal of Economics 2013, 37, 845–862. 2012.

Amin, Mohammad; Asif Islam; Sakhonchik, Alena (2016) *Does paternity leave matter for female employment in developing economies? Evidence from firm-level data*, Applied Economics Letters, 23:16, 1145-1148

Andersen, Signe Hal. (2018) *Paternity leave and motherhood penalty: new causal evidence.* Rockwool Foundation Research Unit, Sølvgade 10, 2., DK-1307 Copenhagen, Denmark (sha@rff.dk).

Becker, G (1965). *A theory of the allocation of time*, The Economic Journal, Vol.75, No.299, pp. 493-517.

Becker G. (1976) *The economic Approach to Human Behavior*, Chicago, The University of Chicago.

Becker G. (1985), *Human capital, effort, and the sexual division of labor*, Journal of Labor Economics, Vol.3, Issue 1, Part 2, pp. S33-S58

Broadway, Barbara; Kalb, Guyonne; McVilar, Duncan; Martin, Bill. *The Impact of Paid Parental Leave on Labour Supply and Employment Outcomes.* IZA DP No. 9801. March 2016

Brown Calder, Vanessa. *Parental Leave. Is There a Case for Government Action?* CATO Institute of Policy Analysis. 2018.

Bruning, Gwennaële; Platenga, Janneke. *PARENTAL LEAVE AND EQUAL OPPORTUNITIES: EXPERIENCES IN EIGHT EUROPEAN COUNTRIES.* Journal of European Social Policy 0958-9287 (199908)9:3

Ciccia, Rosella; Verloo, Mieke. *Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe.* *Journal of European Social Policy* 22(5) 507–528

Cools, Sara; Fiva, Jon H.; Kirkeboen, Lars Johannessen. *Causal effects of paternity leave on children and parents.* Discussion Papers 657, Statistics Norway, Research Department

Cools, Sara; Fiva, Jon; Kirkeboen, Lars (2015) *Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents.* *Scand. J. of Economics* 117(3), 801–828, 2015

Cools, Sarah; Fiva, John; Kirkoben, Lars. *Paternity Leave.* Center of Equality, Social Organization, and Performance (ESOP) at the Department of Economics at the University of Oslo. 2011.

Deven, Deven & Moss, Peter (2002) *Leave arrangements for parents: Overview and future outlook,* *Community, Work & Family*, 5:3, 237-255.

Deven, Fred; Moss, Peter. *Leave policies in challenging times: reviewing the decade 2004–2014.* *Community, Work & Family*, 2015. Vol. 18, No. 2, 137–144.

Directorate General for Internal Policies. *Costs and Benefits of Maternity and Paternity Leave.* *European Parliament.* 2010

Drue Dahl, Jeppe; Ejrnaes, Mette; Jorgensen, Thomas H. *Earmarked paternity leave and the relative income within couples.* CEBI, Department of Economics, University of Copenhagen, Øster Farimagsgade 5, Building 26, DK-1353 Copenhagen K, Denmark

Duvander, Ann-Zofie, Ferrarini, Tommy & Sara Thalberg. *Swedish Parental Leave and Gender Equality. Achievements and reform challenges in a European perspective.* Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2005:11

Ekberg, John; Eriksson, Rickard; Friebe, Guido (2013). *Parental leave — A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform.* *Journal of Public Economics* 97 (2013) 131–143

Espindola-Arrendondo, Ana; Mondal, Sunita. *The effect of parental leave on female employment: evidence from state policies.* 2008

Farré, Lidia; Gonzalez, Libertad. (2017) *The Effects of Paternity Leave on Fertility and Labor Market Outcomes.* IZA DP No. 10865

Haas, Linda & Rostgaard, Tine (2011). *Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave,* *Community, Work & Family*, 14:2, 177-195.

Haas, Linda (1990). *Gender Equality and Social Policy. Implications of a Study of Parental Leave in Sweden.* *Journal of Family Issues.* Vol 11, N 4, 1990.

Haas, Linda. *Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union.* Indiana University at Indianapolis. 2003.

Haataja, Anita. *Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries.* Online working papers 2/2009. Kela/FPA.

Han, Wen-Jui; Ruhm, Christopher; Waldfogel, Jane. *Parental Leave Policies and Parents' Employment and Parental Leave Taking.* NBER Working Paper No. 13697

Hart, Rannveig K.; Andersen, Synove N.; Drange, Nina (2016). *The Father's Quota: An Earnings Equalizer?* Submission for the 2016 Annual Meeting of the Population Association of America

Heckman, J (1974) *Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply*, *Econometrica*, Vol. 42, No 4, pp. 679-694

Hofferth, Sandra L.; Curtin, Sally C. *Parental Leave Statutes and Maternal Return to Work After Childbirth in the United States*, *Work and Occupations*, Volume 33 Number 1, February 2006 73-105, 2006 Sage Publications.

Johansson, Elly-Ann (2010). *The effect of own and spousal parental leave on earnings.* Institute for Labor Market Policy Evaluation.

Korpi, Walter. *Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States.* Social Politics, Oxford University Press, 2000.

Mincer, J (1962) *Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply*, in *Aspects of labor economics*, National Bureau of Economic Research. Princeton, NJ, Princeton University Press, NBER.

Mincer, J and Polachek, S (1974) *Family Investments in Human Capital: Earnings of Women*, National Bureau of Economic Research, NBER.

Misra, Joya; Budig, Michelle; Moller, Stephanie (2007) *Reconciliation policies and the effects of motherhood on employment, earnings and poverty*, *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 9:2, 135-155

Moss, Peter & Deven, Fred (2006) *Leave Policies and Research*, *Marriage & Family Review*, 39:3-4, 255-285.

Nyenberg, Anita. *Parental Leave, Public Childcare and Dual-Earner, Dual Career Model in Sweden.* Swedish National Institute for Working Life. 2004.

Olivetti, Claudia; Petrongolo, Barbara. *The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries.* *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 31, No. 1 (Winter 2017), pp. 205-230

Pronzato, Chiara Daniela. *Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?* *Rev Econ Household* (2009) 7:341–360

Ramirez Bustamante, Natalia; Tribin Uribe, Ana María; Vargas, Carmiña. *Maternity and Labor Markets: Impact of Legislation in Colombia.* IDB WORKING PAPER SERIES No. IDB-WP-583. Inter-American Development Bank. March 2015.

Ray, Rebecca. *A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries*, Center for Economic and Policy Research, September 2008.

Ray, Rebecca; Gornick, Janet; Schmitt, John. *Parental Leave Policies in 21 Countries Assessing Generosity and Gender Equality*. Center for Economic and Policy Research, 2018.

Rege, Mari; Solli, Ingerborg. *The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings*. October 2013.

Ross Phillips, Katherin. *Getting Time Off: Access to Leave among Working Parents*. The Urban Institute, April 2004.

Ruhm, Christopher (1998) THE ECONOMIC CONSEQUENCES OF PARENTAL LEAVE MANDATES: LESSONS FROM EUROPE. *The Quarterly Journal of Economics*, February 1998.

Stier, Haya; Mandel, Hadas (2009). *Inequality in the family: The institutional aspects of women's earning contribution*. *Social Science Research* 38 (2009) 594–608

Tamm, Marcus (2018). *Fathers' Parental Leave-Taking, Childcare Involvement and Mothers' Labor Market Participation*. IZA – Institute of Labor Economics

Thor Arnarson, Bjorn; Mitra, Aparna (2010) *The Paternity Leave Act in Iceland: implications for gender*

Van Belle, Janna. *Paternity and parental leave policies across the European Union*. RAND Corporation, Santa Monica, Calif., and Cambridge, UK. European Union, 2016

Yana van der Meulen Rodgers. *Protecting Women and Promoting Equality in the Labor Market: Theory and Evidence*. POLICY RESEARCH REPORT ON GENDER AND DEVELOPMENT, Working Paper Series, No. 6, November 1999, The World Bank, Development Research Group/Poverty Reduction and Economic, Management Network.