Universidad de San Andrés

Departamento de Ciencias Sociales

Licenciatura en Relaciones Internacionales

Family friendly policies: análisis de sus efectos sobre el empleo femenino, el desarrollo y bienestar del niño, la división de las tareas en el hogar y las tasas de fertilidad.

Autora: Rocío Senra

Legajo N° 26193

Mentora: María Edo

Buenos Aires, 12 de julio de 2018

Agradecimientos

A la Universidad de San Andrés por darme la oportunidad de ser parte de esta comunidad, en la que crecí tanto personal como profesionalmente a lo largo de los cuatro años.

A mi mentora, María Edo, por la colaboración, el entusiasmo y buena predisposición brindados desde el inicio de este trabajo de graduación.

A mi familia, por el apoyo y la motivación constantes desde el primer día.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

Índice

Introducción 1
Evolución histórica de la igualdad de género: nuevos desafíos y posibles soluciones 2
La teoría: economía doméstica y capital humano 7
Family friendly policies: ¿la solución? 10
Licencia por paternidad exclusiva 13
Esquemas de *Cash-for-Care* 16
Variables dependientes 17
Mercado laboral 17
Desarrollo cognitivo, calidad de vida y bienestar del niño 18
División de tareas en el hogar 20
Tasas de fertilidad 22
Análisis 24
El mercado laboral y las licencias por paternidad 24
El mercado laboral y los esquemas de cash-for-care 31
El desarrollo del niño y las licencias por paternidad 36
El desarrollo del niño y los esquemas de cash-for-care 38
La división de tareas en el hogar y las licencias por paternidad 40
La división de tareas en el hogar y los esquemas de cash-for-care 43
Las tasas de fertilidad y las licencias por paternidad 45
Las tasas de fertilidad y los esquemas de cash-for-care 49
Conclusión 52
Bibliografía 55

QUAERERE VERUM
Universidad de
San Andrés

Introducción

Con el objetivo de resolver el *trade-off* existente entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades domésticas, los países industrializados han implementado a lo largo del tiempo distintas políticas destinadas a mejorar el balance entre el trabajo y la vida familiar, conocidas como *family friendly policies*, que apuntan a mantener las tasas de natalidad y los niveles de empleo femenino (Pylkkänen & Smith, 2004). En términos generales, estas políticas pueden ser de tres tipos: (1) licencias por maternidad y paternidad, (2) subsidios, como los esquemas de *cash-for-care* (CFC), y (3) provisión de servicios públicos para el cuidado de los niños menores a 3 años, es decir, guarderías públicas o *childcare*.

En el presente trabajo se pretende evaluar, a través de una revisión bibliográfica, el efecto de dos políticas en particular sobre una serie de variables, entre las que se destacan el mercado laboral y las tasas de fertilidad. Por un lado, se considerarán los efectos de las *daddy quotas*, que son licencias reservadas de manera exclusiva a los padres, por otro lado, los resultados de la implementación de esquemas de CFC, que implican el otorgamiento de una determinada suma de dinero en efectivo (mensual en la mayoría de los casos) a aquellas familias que deciden no enviar a sus hijos a guarderías públicas y recurrir a otros tipos de cuidado (los padres, otros familiares, guarderías privadas, servicios de niñeras, etc.).

El principal motivo que lleva a poner el foco sobre estas dos políticas específicas es que representan dos enfoques opuestos a una misma problemática. Los esquemas de CFC han sido implementados en reemplazo de las licencias por paternidad exclusivas, con el argumento de otorgar mayor libertad de elección y/o flexibilidad a las familias a la hora de decidir cómo criar a sus hijos. De manera más específica, por diferentes motivos tanto políticos, ideológicos, como económicos, en la actualidad existe una tendencia a implementar esquemas CFC (o similares) en lugar de extender las licencias por paternidad exclusivas.

Es en este reemplazo de una política por otra donde radica la problemática que motiva el presente estudio porque en la intención de brindar mayor libertad de acción a las

familias existe un sesgo que contribuye a mantener la división del trabajo tradicional, en la que los hombres son el sustento económico y las mujeres se dedican al cuidado del hogar y los niños. Dicho de otro modo, al quitar las *daddy quotas* y, en su lugar, implementar esquemas de subsidios, por diversos motivos que se revisarán luego, son las mujeres quienes tienden a tomar el subsidio y quedarse al cuidado de los niños, dejando sus trabajos de manera temporal o permanente.

El trabajo se desarrollará de la siguiente manera. En primer lugar, se revisará brevemente la evolución histórica de la desigualdad entre el género femenino y masculino y la creciente presencia del Estado en la esfera privada para intentar mitigarla. En segundo lugar, se presentarán los dos enfoques teóricos en los que se enmarca la problemática a estudiar y que permiten una comprensión más profunda y abarcativa de la misma: por un lado, el de la economía doméstica y, por el otro, el de la teoría del capital humano. En tercer lugar, se revisarán de manera breve los efectos de la implementación de políticas que apuntan a resolver el *trade-off* entre la vida laboral y la vida familiar en países de distintas regiones.

Luego, se describirán de manera detallada las políticas que representan el objeto de estudio de la investigación, a saber, las licencias por paternidad (o *paternity leave*) y los esquemas de *cash-for-care*. En la quinta sección, se especificará en qué sentido la implementación de dichas políticas tiene efectos sobre las siguientes cuatro variables: (1) el mercado laboral, (2) el desarrollo cognitivo, calidad de vida y bienestar de los niños, (3) la división de tareas en el hogar y (4) las tasas de fertilidad. Por último, se analizarán, variable por variable, los resultados encontrados en la literatura existente acerca de la implementación de las políticas estudiadas en países de distintas regiones del mundo. Finalmente, se desarrollará una breve conclusión que permita recapitular los puntos centrales desarrollados a lo largo del trabajo y proponer futuras líneas de investigación.

Evolución histórica de la igualdad de género: nuevos desafíos y posibles soluciones

A lo largo del siglo XX el género femenino ha adquirido de manera paulatina distintos derechos y libertades que previamente no poseía, lo que generaba una gran desventaja respecto del género masculino en diversas dimensiones. Poco a poco, y como

consecuencia de distintos factores, las mujeres fueron ganando una presencia cada vez mayor en la sociedad, por ejemplo, gracias a la adquisición del sufragio femenino, que surgió gradualmente a lo largo del siglo XX. Asimismo, con el advenimiento de grandes conflictos armados como las dos guerras mundiales, ante la obligación masculina de participar en las fuerzas armadas, las mujeres se vieron en la necesidad de salir de su lugar en los hogares e insertarse en el mundo laboral, para poder sostener sus familias hasta el regreso de sus cónyuges.

Con el correr del tiempo, este involucramiento de las mujeres en el mercado laboral implicó una erosión gradual del clásico modelo de hogar *male breadwinner/female homemaker*, en el que el hombre era el sostén económico de la familia, mientras la mujer se dedicaba a las tareas del hogar (Mahon, 2002, pág. 1). En su lugar, fue instalándose un nuevo modelo denominado *dual earner/dual carer*, en el cual tanto el hombre como la mujer trabajan y se dedican a las tareas del hogar.

Este nuevo modelo trajo consigo la necesidad de mayor intervención del Estado en la esfera privada, dado que el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral implicó una reducción de personas disponibles al cuidado de quienes lo necesitan como, por ejemplo, los niños (Mahon, 2002, págs. 1-2). Dicho de otro modo, el cambio en las relaciones de género ha significado un nuevo desafío para el Estado y para los padres de niños pequeños, y trajo consigo lo que se denomina "*politicization of parenthood"* (Ellingsæter & Leira, 2006). Este concepto se define como "[a] wide-ranging, controversial political process in which the boundaries between the private and the public are redesigned" (Ellingsæter, 2012, pág. 41). Asimismo, cabe destacar que un modelo *dual earner/dual carer* implica la necesidad de implementar políticas que alienten la participación de las madres en la fuerza laboral y una redistribución del cuidado, desde la madre al padre en la familia, y desde la familia a la sociedad. De esta manera, podría afirmarse que dos elementos centrales de estas políticas serían, por un lado, licencias por maternidad/paternidad pagas y, por otro, acceso universal a guarderías de alta calidad con costos asequibles (Ellingsæter, 2012, pág. 41).

A pesar de que se han producido grandes avances en lo que respecta a la igualdad de género, todavía queda un largo camino por recorrer. Es de gran relevancia notar que,

> "Where a century ago women were often excluded from the full exercise of those civil rights which many men enjoyed, and most women never attained the status of full legal adults, now equality is conceivable. Men across the globe have had to come to terms with women exercising their recently acquired rights in the workplace, in politics — and at home. Yet nowhere has actual equality been achieved." (Loutfi, 2001, pág. 3).

Algunos de los reflejos más claros de esta desigualdad se observan en el acceso al mercado laboral, es decir, la participación laboral, y la cantidad de horas trabajadas. Asimismo, también es importante tener en mente el denominado *wage gap* o brecha salarial existente entre ambos géneros, que implica que en gran parte de los empleos las mujeres tienen un salario menor que un colega masculino en el mismo puesto.

Considerando que uno de los principales factores que explican la desigualdad de género reside en cuestiones físicas y biológicas, en el sentido de que las mujeres inevitablemente deberán tomarse licencia a la hora de ser madres, podría decirse que desde el punto de vista puramente económico la desigualdad tiene sentido. Esto significa que para los empleadores, tanto en el sector público como en el sector privado, es más conveniente emplear a individuos del género masculino ya que, a pesar de ser padres, no existiría ninguna motivación física ni social que los llevara a no asistir a sus puestos de trabajo por un período de tiempo prolongado. No obstante, esta no es una situación posible ni aceptable hoy en día. Actualmente, en la mayoría de los ámbitos laborales existen cupos obligatorios de contratación de mujeres, por lo que el género femenino participa activamente de la fuerza laboral a pesar de las implicancias que conlleva la maternidad.

Según Kleven, Landais y Søgaard (2017) la mayor parte de la desigualdad de género que persiste en la actualidad se debe a la presencia de niños, lo que en la literatura se denomina *child penalties*. Los autores estudian el caso de Dinamarca en el período 1980-2013 y muestran que la porción de desigualdad de género que es atribuible a los niños ha aumentado considerablemente a lo largo del tiempo, de aproximadamente 40% en 1980 a 80% en 2013. En este sentido, podría decirse que "the effects of children on the careers of women relative to men are large and have not fallen over time. As a result, almost all of the remaining gender inequality can be attributed to children" (Kleven, Landais, & Søgaard, 2018, pág. 1).

Esta misma cuestión también puede ser analizada desde la perspectiva del trabajo remunerado y no remunerado. Es de conocimiento común que el hecho de tener niños en el hogar es costoso en términos de tiempo y dinero, dado que requieren una gran cantidad de tiempo destinada a cuidarlos y generan una mayor carga de trabajo doméstico. Tradicionalmente, eran las madres quienes se encargaban de hacer este tipo de trabajo no remunerado, mientras los hombres se encargaban de ganar el ingreso familiar. Pero, con la creciente participación femenina en el mercado laboral, la redistribución del trabajo no remunerado en los hogares se ha vuelto cada vez más compleja (Craig & Mullan, 2010, pág. 1345).

Lyn Craig y Killian Mullan (2010) llevan a cabo una comparación de los niveles de trabajo remunerado y no remunerado, entre parejas con y sin hijos, utilizando datos sobre Estados Unidos, Australia, Italia, Francia y Dinamarca. De manera más específica, en su investigación comparan el tiempo utilizado en trabajo remunerado, trabajo doméstico y cuidado de los niños. Como principal resultado, encuentran que la mayor diferencia en términos de carga de trabajo no remunerado se encuentra entre mujeres con y sin hijos. En términos de los autores, "(…) mothers largely meet household adjustments to the care needs of children, and its women's rather than men's, daily lives that are most different according to whether or not they have children" (Craig & Mullan, 2010, pág. 1357).

Sin embargo, a pesar de la transformación que se ha dado en la sociedad desde mediados del siglo XX hasta la actualidad, cabe señalar que el modelo familiar tradicional todavía es considerado valioso e influye en los modos de pensar de las personas. Esta presencia "subyacente" del modelo familiar *male breadwinner/female carer* tradicional se encuentra en conflicto con una nueva realidad en la que madres y padres sienten la presión social de cumplir tanto con sus responsabilidades más "tradicionales", como con los ideales de la nueva sociedad en la que hombres y mujeres trabajan y se dedican al cuidado de los niños y el hogar. Tal como explican las autoras,

> "(…) paternal identities remain strongly tied to the status of the primary breadwinner, and the image of the full-time, stay-at-home mother remains a 'normative reference point' for good motherhood in several European countries, North America, and Australia. However, mothers and fathers are urged not only to

fulfill their traditional responsibilities but also to match the 'universal adult worker, nurturing mother, and involved father' ideals." (Andresen & Richter, 2012, pág. 4)

Por último, es importante mencionar que son los países más desarrollados los que lideran la cuestión de las políticas destinadas a alcanzar la igualdad de género. Entre ellos, los que más se destacan son los países nórdicos[1], dado que desde hace tiempo han logrado encontrar un equilibrio entre tasas de empleo femenino y tasas de fertilidad (Ellingsæter, 2009, pág. 2), aunque todavía no han alcanzado una igualdad total entre géneros. No obstante, es posible identificar ciertas políticas de este tipo en países de otras regiones, tanto desarrollados como en desarrollo. Por ejemplo, si bien el foco del estudio que Kleven et.al. (2017) llevan adelante se encuentra puesto en el caso de Dinamarca, los autores también toman en consideración otros casos como Estados Unidos o el Reino Unido, y explican que la convergencia entre géneros sucedió en los países nórdicos o escandinavos antes que en cualquier otro lugar del mundo, pero que este proceso se detuvo lentamente, lo que permitió que otros países pudieran alcanzar estándares iguales o similares (Kleven, Landais, & Søgaard, 2018, pág. 1). De igual manera, en el caso México, se ha implementado un sistema de provisión de servicios de cuidado infantil destinados a contribuir con la participación de la mujer en el mercado formal, regulado por el Instituto Mexicano de Seguro Social (Knaul & Parker, 1996, pág. 577).

En síntesis, considerando que la desigualdad entre el género femenino y masculino es un fenómeno recurrente en la actualidad y que en gran parte se explica por la presencia de niños, es particularmente relevante prestar atención a los efectos concretos de la implementación de políticas cuyo objetivo sea mitigar los efectos negativos de la maternidad sobre la inserción laboral femenina, permitiendo la inclusión de las mujeres en el mercado laboral en pie de igualdad con los hombres.

[1] Es pertinente aclarar que se utilizarán los términos países "nórdicos" y "escandinavos" indistintamente. Técnicamente, se diferencian en que el término "países escandinavos" se refiere solo a Dinamarca, Noruega y Suecia, mientras que el término "países nórdicos" hace referencia a los países escandinavos, Finlandia e Islandia.

La teoría: economía doméstica y capital humano

La inserción laboral femenina se encuentra afectada, al igual que en el caso masculino, por ciertos factores como el nivel educativo, las aspiraciones personales o la capacidad intelectual. Sin embargo, en el caso de las mujeres existe un factor adicional que afecta sus patrones de empleo y contribuye a la existencia de una gran diferencia respecto de los hombres: los eventos familiares, en particular, la gestación, el nacimiento y la crianza de niños.

Luego del nacimiento de sus hijos, muchas mujeres deciden dejar sus empleos y retomarlos más adelante (Stier, Lewin-Epstein, & Braun, 2001, pág. 1731), lo que Marcela Cerrutti (2000) denomina intermitencia laboral, definida como "los cambios recurrentes en la condición de actividad de las mujeres, aún en períodos de muy corta duración" (pág. 619). En cambio, en la mayoría de los casos, los varones suelen mantener un patrón de empleo relativamente estable, ingresando al mercado laboral en empleos de tiempo completo y manteniendo la continuidad hasta su retiro (Cerrutti, 2000, pág. 620). Esta participación intermitente de las mujeres en el mercado laboral a raíz de las ausencias por maternidad o la salida del mercado laboral por tiempo indeterminado, es una de las principales razones por las cuales el género femenino se encuentra en desventaja en lo que respecta al mercado laboral (Evertsson & Duvander, 2011, pág. 435).

La literatura toma, en términos generales, dos enfoques interrelacionados para analizar esta cuestión. En primer lugar, se encuentra la perspectiva de la **economía doméstica**, que analiza las relaciones maritales en términos económicos y enfatiza que, a fin de lograr maximizar la utilidad familiar, es necesaria la especialización de sus miembros en las tareas en las que mejor se desempeñan (Naz, 2004, pág. 370). Esto significa que, si uno de los miembros de una pareja tiene una ventaja comparativa en la realización de las tareas del hogar y el otro posee una ventaja comparativa en ganar el dinero necesario para comprar los bienes de mercado para su subsistencia, la especialización de cada uno de ellos en las respectivas tareas llevará a maximizar la utilidad de la pareja en su conjunto. En términos de Mincer y Polachek (1974),

> "(…) division of labor or 'differentiation of roles' emerges because the attempts to promote family life are necessarily constrained by complementarity and substitution

relations in the household production process and by comparative advantages due to differential skills and earning powers with which family members are endowed." (Mincer & Polachek, 1974, págs. 76-77)

De acuerdo con Becker (1973), en la función de utilidad de una familia no solo es importante considerar el ingreso económico en sí mismo, que permite comprar bienes y servicios, sino también los *commodities* producidos por cada hogar. Según el autor, estos *commodities* abarcan desde la calidad de las comidas, pasando por la calidad y cantidad de niños, hasta el tiempo de recreación, amor y estado de salud de los miembros del hogar. Visto desde esta perspectiva, el bienestar familiar no sólo debe ser medido en términos de consumo u *output*, sino que es necesario considerarlo en un rango amplio de actividades llevadas a cabo por los miembros de la familia. Becker (1973) expone esto en un modelo económico, en el cual dichos *commodities* son agregados en el coeficiente *Z* y, de acuerdo con lo expuesto por el autor, maximizar la utilidad de cada persona es equivalente a maximizar la cantidad de *Z* que recibe. Por lo tanto, cada miembro de la unidad familiar debe cooperar y distribuir su tiempo entre el sector laboral y no laboral en las proporciones adecuadas (Becker, 1973, págs. 816-817).

Tanto por factores sociales como biológicos, quienes tienden a tener la ventaja comparativa en la realización de las tareas del hogar y el cuidado de los niños son tradicionalmente las mujeres, lo que significa que, en vista de la maximización de la utilidad familiar, las mujeres son las que dejan sus trabajos para tomar un mayor rol en el hogar (Naz, 2004, pág. 371). Esta cuestión puede ser observada desde dos perspectivas. Por un lado, dada la brecha salarial entre hombres y mujeres, es económicamente eficiente que la mujer sea quien deje su trabajo, porque su salario es menor. Pero, por otro lado, esto no hace más que mantener y profundizar esa brecha salarial, porque los hombres, al mantenerse dentro del mercado laboral, tienen la oportunidad de mantener su ventaja por sobre las mujeres.

Según Gíslason (2011), el hecho de que es más probable que las mujeres sean quienes están a cargo de los niños y el hogar implica que ellas no sean consideradas tan capaces como lo hombres de priorizar el mundo laboral y, por lo tanto, tienen salarios más bajos. Consiguientemente, para poder competir en iguales condiciones con los hombres

dentro del mercado laboral, las mujeres deberían ser liberadas de sus responsabilidades/deberes domésticos. No obstante, mientras los hombres ganen o tengan la posibilidad de tener salarios mayores que las mujeres, el problema persistirá a la hora de decidir cómo se distribuirá el trabajo remunerado y no remunerado dentro de un hogar o pareja (Gíslason, 2011, pág. 19).

De igual manera, de acuerdo con lo expuesto por Gary Becker (1985), "the housework responsibilities of married women may be the source of much of the difference in earnings and in job segregation between men and women." (pág. 35). El autor asume que la responsabilidad de cuidar a los niños, preparar comidas y otras actividades del hogar es estrictamente atribuible a la mujer. Como consecuencia, para Becker (1985) esta responsabilidad es un obstáculo para que los salarios de las mujeres aumenten rápidamente y alcancen a los salarios que corresponden al género masculino.

Este razonamiento cíclico también es considerado por Marianne Ferber (2003), que afirma que en este modelo neoclásico el supuesto principal es que las mujeres pasan más tiempo en el hogar porque los hombres tienen una ventaja relativa dentro del mercado laboral y, a su vez, los hombres tienen esa ventaja porque las mujeres se dedican a las tareas del hogar. No obstante, la autora llama la atención sobre la siguiente crítica feminista a este modelo. Si bien el modelo asume que el hombre, como "jefe de familia", es un ser altruista que se encargará de asegurar y salvaguardar los intereses de todos los miembros por igual (Ferber, 2003, pág. 12), en la mayoría de los casos la realidad no es estrictamente así. El modelo idealiza a la familia como un ambiente constantemente cooperativo, sin tener en cuenta las diferentes luchas, conflictos de poder y opresión que en la realidad se desarrollan.

Por último, en la misma línea de argumentación, cabe recordar que Stier, Lewin-Epstein y Braun (2001) sostienen que un patrón de empleo intermitente, tal como el de las mujeres, lleva a una reducción de la productividad y, por tanto, de los salarios (pág. 1732). El mecanismo causal que subyace a este razonamiento nos lleva a poner la atención en el segundo enfoque teórico: la **teoría del capital humano**, que es más simple pero no por eso menos importante.

Tal como explican Drange y Rege (2013), “a mother who exits the labor market while the children are young will accumulate less work-related human capital” (pág. 126). Dicho de otro modo, el hecho de salir del mercado laboral por un determinado período de tiempo luego de tener a sus hijos lleva a detener la acumulación de capital humano valioso para los empleadores (Pylkkänen & Smith, 2004). Más específicamente, entre las implicancias que conlleva tener hijos y quedarse en el hogar para cuidarlos durante sus primeros años de vida se encuentran: menor cantidad de oportunidades de empleo y/o crecimiento, redes de contactos debilitadas, depreciación o estancamiento de las habilidades, efectos psicológicos y motivacionales, menor productividad al volver al trabajo y, como consecuencia, menores incentivos para volver a reinsertarse en el mercado laboral.
.

Nuevamente, es notoria la desventaja femenina respecto del género masculino. El detenimiento en la acumulación de capital humano es uno de los factores clave a la hora de determinar la brecha salarial y la segregación ocupacional por género. Tal como se ha mencionado anteriormente, los patrones de empleo intermitente de los que las mujeres son protagonistas, por un lado tienen como consecuencia una reducción en la productividad y salarios y, por otro lado, implican que sea menor la probabilidad de que las mujeres accedan o alcancen los trabajos mejor pagos de mayor rango. Dada esta desventaja, en la siguiente sección se hará una revisión general de los efectos que ha tenido la implementación de políticas cuyo objetivo se centra en reconciliar la vida laboral y familiar en distintos países y en distintos momentos.

<u>*Family friendly policies*: ¿la solución?</u>

Con el objetivo de resolver el *trade-off* existente entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades domésticas, los países industrializados han implementado a lo largo del tiempo distintas políticas destinadas a mejorar la vida familiar, conocidas como *family friendly policies*, que apuntan mantener las tasas de natalidad y los niveles de empleo femenino (Pylkkänen & Smith, 2004, pág. 1). En términos generales, estas políticas pueden ser de tres tipos: (1) licencias por maternidad y paternidad, (2) subsidios, como los esquemas de *cash-for-care*, y (3) provisión de servicios públicos para el cuidado de los

niños menores a 3 años, es decir, guarderías públicas o *childcare*. No obstante, es importante tener en mente que, tal como se ha especificado en la introducción y luego se revisará, el presente trabajo se centrará los primeros dos tipos de políticas, dado que representan dos maneras muy diferentes de abordar un mismo problema.

Existe una amplia literatura que confirma que las políticas destinadas a alivianar la carga financiera que supone criar un niño, como las mencionadas anteriormente, tienen un impacto positivo en la integración femenina en el mercado laboral. Esto tiene dos posibles explicaciones: por un lado, porque aumentan los incentivos de las mujeres a mantenerse en el mercado laboral luego del nacimiento del niño o, por otro lado, porque facilitan el reingreso de la mujer al mercado laboral al tiempo que el niño crece (Cipollone, Patacchini, & Vallanti, 2013, pág. 5).

Según lo expuesto por Datta Gupta et. al. (2006), los países que más se destacan por la implementación de este tipo de políticas son los países nórdicos, a saber, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Noruega e Islandia, "where the state started intervening decades ago in the private sphere to try to alleviate the conflicts between motherhood and work life" (pág. 12). Respecto de esta cuestión, Cipollone, Patacchini y Vallantin (2013) argumentan que entre 1994 y 2009 se observa una significativa disminución del impacto negativo de la presencia de niños pequeños sobre la participación femenina en el mercado laboral, especialmente en los países Social Democráticos (i.e. países nórdicos). Sin embargo, las autoras también hacen referencia a otros países, donde el efecto existe, pero en menor medida (pág. 13). En este sentido, podríamos decir que la implementación de políticas *family friendly* no es exclusiva de los países nórdicos, sino que también han sido implementadas en países de otras regiones.

Shintaro Yamaguchi (2016) estudia el caso de Japón en comparación con la evidencia internacional encontrada hasta el momento y encuentra que, respecto de las licencias, un período considerablemente largo de licencia tiende a aumentar el tiempo que pasa la madre con el niño, posponiendo su vuelta al trabajo, pero no afecta su participación en el mercado laboral en el mediano y largo plazo. En cuanto a las políticas de *childcare*, el autor sostiene que, según la literatura revisada, la expansión de las guarderías subsidiadas públicamente no necesariamente genera un aumento del empleo femenino, dado que

generalmente lleva a que se cambie el cuidado informal de los niños (por otros parientes, como sus abuelos, o en guarderías privadas) por guarderías públicas. Finalmente, Yamaguchi (2016) concluye: "although Japanese institutions are different from other developed countries, recent findings confirm that Japan is not an exception and… [those findings] are largely consistent with the international evidence" (pág. 18).

Es conveniente tomar en consideración algunos estudios acerca de la provisión de servicios de guardería subsidiados por el Estado y, al mismo tiempo, tener en cuenta que "most research on the effects of the provision of childcare on mother's labour-force participation focuses on the affordability of childcare" (Van Ham & Mulder, 2005, pág. 63). Lefebvre, Merrigan & Verstraete (2009) analizan el efecto que ha tenido la introducción de una nueva *childcare policy* en la provincia canadiense de Quebec. Dicha política consistió en el subsidio de las guarderías públicas por parte del gobierno provincial, dejando su costo en cinco dólares canadienses al día, por niño. Como consecuencia, el rango de niños elegibles para las guarderías se amplió, dado que permite la asistencia de niños que pertenecen a familias de menores ingresos. Como resultado de su estudio, los autores encuentran que los efectos de la implementación de dicho programa sobre la participación femenina en la fuerza laboral solo son fuertes y significativos para aquellas madres menos educadas y, por tanto, menos arraigadas al mercado laboral.

Sin embargo, Van Ham y Mulder (2005) estudian el caso de Holanda desde otro punto de vista y argumentan que no es tanto el costo de las guarderías sino su cercanía geográfica respecto de las familias lo que determina la asistencia de los niños a las mismas (pág. 71). No obstante, es importante destacar que los autores reconocen que el caso que estudian puede ser en cierta medida especial, porque en Holanda, gracias a la regulación gubernamental de la provisión de guarderías – es decir, subsidios –, no existe demasiada variación en las restricciones financieras que determinan la asistencia de un niño a una guardería. En un estudio posterior, también del caso holandés, Bettendorf, Jongen y Muller (2015) analizan qué efecto ha tenido un incremento del gasto público en las guarderías, de mil millones de euros a tres mil millones. Como resultado, encuentran que luego de la reforma se observa un aumento del promedio de horas semanales trabajadas por las mujeres

pero, al mismo tiempo, es posible notar una pequeña reducción en las horas semanales trabajadas por los hombres (pág. 113).

Si bien es cierto que la relación entre la implementación de amplios esquemas de licencias por maternidad y paternidad y la participación femenina en el mercado laboral en general es positiva (Ruhm, 1998; Waldfogel, 1998; Jaumotte, 2003) porque permiten que las mujeres mantengan el vínculo laboral con su empleador a pesar de ser madres, sin tener que empezar de cero más adelante, se ha encontrado que existe un efecto *boomerang* en este tipo de políticas destinadas a equilibrar la vida laboral y familiar. La principal explicación de este fenómeno reside en el hecho de que quienes tienden a tomar la mayor cantidad de tiempo de licencia son las madres, convirtiendo el efecto positivo de las políticas en un efecto negativo (Datta Gupta, Smith, & Verner, 2006, pág. 25). Gráficamente, las tasas de empleo femenino se traducirían en una curva con forma de U invertida, es decir, positivas hasta cierto punto y luego negativas (Thévenon & Solaz, 2013, pág. 19).

Tal como se ha mencionado, además del *childcare* y las licencias por maternidad y paternidad, existen dos políticas específicas que merecen especial atención dado que representan dos enfoques distintos, hasta opuestos, respecto de las responsabilidades domésticas (Leira, 1998, pág. 362). En las dos secciones subsiguientes se analizarán en detalle, por un lado, las licencias por paternidad exclusivas, denominadas *father's quota* o *daddy quota* y, por otro, los esquemas de *cash-for-care*.

<u>Licencia por paternidad exclusiva</u>

Considerando que actualmente el género masculino se encuentra frente a una situación en la que cada vez es mayor la cantidad de responsabilidades familiares que deben compartir con las mujeres y que ellas se han vuelto una parte esencial del mercado laboral, es de gran relevancia preguntarse si el fenómeno al que Ellingsæter y Leira (2006) denominan "*politicization of parenthood"* realmente convierte a los hombres en padres propiamente dichos. Desde inicios de la década de 1990 se han empezado a implementar políticas enfocadas al rol del género masculino en las relaciones parentales. Para motivar a que más hombres tomen parte de las licencias parentales, se han implementado licencias

por paternidad exclusivas (Lammi-Taskula, 2006, pág. 79) que serán objeto de estudio en la presente sección.

La *father's quota*, *daddy quota* o *paternity leave* es, a grandes rasgos, una política basada en la idea de que tanto la madre como el padre del niño deberían tener la oportunidad de combinar la vida laboral con la vida familiar (*gendered policy*) y fue implementada para estimular la participación masculina en la vida doméstica y el cuidado de los niños (Brandth & Kvande, 2009, pág. 178). En la práctica, esta política consiste en un derecho individual intransferible otorgado a todos los padres, a tomarse cierto tiempo fuera del trabajo para dedicarse de manera exclusiva a sus hijos (Brandth & Kvande, 2009, pág. 181; Lammi-Taskula, 2007, pág. 47; Lammi-Taskula, y otros, 2011, págs. 37-39).

Es importante tener en mente la distinción entre *paternity leave* y *parental leave*. Si bien ambas políticas tienen como objetivo general promover la igualdad de género en términos de compartir la crianza y distribuir el cuidado de los niños entre padres y madres (Haataja, 2009, pág. 5), sus objetivos más específicos y resultados no son iguales.

La principal característica que marca la diferencia entre una y otra es que, por un lado, las *daddy quotas* implican un derecho individual e intransferible bajo la lógica *use it or lose it*. Más específicamente, los padres pueden tomarse cierto tiempo (que varía según el país que se observe) para dedicarse exclusivamente al cuidado de sus hijos, permitiendo que la madre se reincorpore al mercado laboral. Y, por otro lado, las licencias denominadas *parental leave* atribuyen un período de tiempo que puede ser compartido y/o administrado de la manera que los padres consideren necesaria o justa, es decir, es transferible entre padres.

Tal como explican Duvander y Johannson (2015), que estudian particularmente el caso de Suecia, "the reserved part of the leave… was introduced… to encourage gender equality both in the division of household work and in the labor market" (pág. 5). Asimismo, los autores exponen cuál sería la lógica económica subyacente que explicaría el motivo por el cual una política de estas características podría contribuir a reducir la desigualdad de género. En términos de los autores:

> "The standard economic theory would indicate that a father's quota would decrease the opportunity cost for fathers to be on leave and put a cap on the length of mother's leave. This makes specialization less economically efficient and may thus have long-term effects both on labor market income and continued childcare division." (Duvander & Johannson, 2015, pág. 12)

No obstante, dado que las *daddy quotas* no son licencias obligatorias, sino opcionales, el *take-up* no llega al 100% de los hombres que podrían utilizarlas. Respecto de esta cuestión, Boll, Leppin y Reich (2013) estudian la asociación entre políticas nacionales de licencias parentales y el cuidado paterno de los niños, usando datos de ocho países[2] industrializados en el período entre 1971 y 2005. Como resultado, las autoras encuentran que la correlación entre las variables de licencias parentales y el tiempo que dedican los padres a cuidar a los niños (que refleja el *take-up* de la licencia exclusiva) depende en gran medida del nivel educativo de los padres. Más específicamente, encuentran evidencia robusta de que los padres más educados y, por lo tanto, con mayores ingresos, responden menos a las licencias parentales que pueden compartir con las madres, pero muestran un mayor *take-up* de licencias exclusivas, especialmente cuando las tasas de beneficio son altas.

Sin embargo, la introducción de *daddy quotas* representa un gran desafío a la división tradicional del trabajo doméstico. Es decir, luego de su implementación, la decisión acerca de compartir/dividir o no la licencia parental dejó de depender totalmente de los padres. Por este motivo, luego de grandes debates, la *father's quota* ha sido abolida en la mayor parte de los países que la implementaron, con el argumento de que en cierta medida limita la libertad de elección a los padres sobre qué tipo de cuidado y crianza dar a sus hijos.

En la siguiente sección se analizará que en diversos países, en reemplazo de las *daddy quotas*, se ha implementado el otorgamiento de subsidios a parejas que deciden cuidar a los niños en el hogar, como una manera de, por un lado, lograr mayor libertad de acción y, por otro, de solucionar el problema de que las guarderías públicas no alcanzaban a satisfacer la demanda (Eydal & Rostgaard, 2011).

[2] Canadá, Finlandia, Italia, Alemania, Holanda, Noruega, Suecia y el Reino Unido

Esquemas de *Cash-for-Care*

Luego de la abolición de las *daddy quotas*, en muchos países se han implementado esquemas de subsidios comúnmente denominados *cash-for-care*, que consisten en el otorgamiento mensual de una suma de dinero en efectivo a aquellas familias que no utilicen guarderías públicas de manera full-time. Tal como explican Brandth y Kvande (2009), "cash-for-care is optional in the sense that it is designed to be *gender neutral*. It leaves up to the family to choose whether the mother or father, or either of them at all, should stay home with the child." (pág. 182).

Existen argumentos tanto a favor como en contra de la implementación de este tipo de beneficios. Por un lado, quienes se posicionan a favor sostienen que los esquemas de *cash-for-care* afirman que este tipo de políticas han sido implementadas con el objetivo de apoyar la decisión de los padres a la hora de elegir servicios públicos o privados de cuidado para sus hijos y, consiguientemente, para brindarles la oportunidad de pasar más tiempo con sus hijos. Asimismo, se argumenta que este subsidio es una manera de valorar con una retribución económica el trabajo no remunerado de las madres y de apoyar la igualdad entre mujeres, igualando (o intentando igualar) los ingresos de las madres que tienen un empleo y las que no (Leira, 2006, pág. 41).

Sin embargo, por otro lado, los principales argumentos en contra de una política de estas características se basan en la idea de que, en lugar de promover una mayor igualdad de género, el *cash-for-care* apoya el modelo familiar tradicional (Leira, 2006, pág. 41) porque, considerando que quienes optan por este tipo de esquemas son, en su mayoría, mujeres, de manera implícita lleva a que ellas prolonguen sus licencias por maternidad y permanezcan períodos prolongados de tiempo fuera del mercado laboral (Eydal & Rostgaard, 2011, pág. 88). Más específicamente, tal como explica Minna Rantalaiho (2010),

> "… CFC has been used almost exclusively by women, and often for the purpose of extending the period of parental childcare. It is generally perceived as supporting a traditional family model with mothers staying at home and considered to 'cement'

the existing cultural models and practices of childcare that other childcare policies keep trying to change" (pág. 110).

Por último, también es pertinente agregar que Eydal y Rostgaard (2011) amplían su enfoque y dedican parte de su trabajo a llamar la atención sobre el hecho de que los esquemas de *cash-for-care* no solo afectan los patrones de empleo femenino, sino que también van en contra de la provisión de oportunidades iguales para todos los niños, sin importar su condición socioeconómica, dado que los hijos de padres que han adoptado el *cash-for-care* ingresan al sistema educativo más tarde que los que no se incluyen en dicho esquema (pág. 162).

En síntesis, considerando que el género femenino se encuentra en cierta desventaja respecto del género masculino en cuestiones vinculadas a la maternidad, es de gran interés estudiar qué efecto han tenido las políticas destinadas a mitigar esta desventaja. De manera más específica, tal como se ha mencionado, la desventaja se encuentra en el hecho de que las madres son las que se ven obligadas a postergar sus empleos a partir del nacimiento de sus hijos (Evertsson & Duvander, 2011) y, en muchos casos, los incentivos para volver a insertarse en el mercado laboral no son suficientes, dado que el tiempo fuera del mercado implica una desvalorización de su capital humano (Drange & Rege, 2013; Pylkkänen & Smith, 2004).

Universidad de SanAndrés

Variables dependientes

Teniendo en mente lo expuesto hasta el momento, es pertinente describir cuáles son las variables dependientes en las que se enfocará el presente estudio y de qué manera son afectadas por las variables independientes, es decir, por la implementación de las *daddy quotas* y los esquemas de *cash-for-care*.

Mercado laboral

La primera variable dependiente a estudiar será el mercado laboral. Es la dimensión de análisis que se vincula de manera más directa con las variables independientes, en el

sentido de que la relación del mercado laboral con las políticas en las que se enfoca el presente estudio es la más notoria y, por tanto, la más tratada en la literatura.

Como se ha explicado previamente, los patrones de empleo de las mujeres se encuentran indefectiblemente vinculados al hecho de tener hijos y a la edad los mismos. Con el creciente involucramiento de las mujeres en el mercado de trabajo, se ha hecho cada vez más notorio el *trade-off* entre las responsabilidades laborales y familiares. Es importante considerar que estas responsabilidades, a su vez, se encuentran atravesadas por cuestiones socioculturales y biológicas que imponen ciertas limitaciones al género femenino a la hora de alcanzar un equilibrio entre la vida familiar y el trabajo.

En consecuencia, tal como se ha expuesto, muchos países han implementado políticas cuyo objetivo principal es mitigar las consecuencias que tiene la maternidad sobre las posibilidades de mantener un patrón de empleo relativamente estable. Por ejemplo, según lo establecido por Hegewisch y Gornick (2011):

> "A growing focus in the design of work-family policies has been the increase of take-up of work-family policies by men, as a means of reducing penalties on women for using policies and of creating a more equal sharing in unpaid care work." (pág. 120)

De esta manera, sería de vital importancia cuestionar qué efectos ha tenido la implementación de *daddy quotas* y esquemas de *cash-for-care* en los niveles de empleo femenino, lo que pasará a analizarse en la próxima sección.

Desarrollo cognitivo, calidad de vida y bienestar del niño

En segundo lugar, es pertinente tener en cuenta de qué manera afecta la vida del niño compartir más tiempo con su padre y/o su madre, en términos de su desarrollo cognitivo, su bienestar y la construcción de vínculos afectivos en los primeros años de vida. Hasta mediados del siglo pasado en diversos ámbitos, tanto académicos como políticos, se apoyaba el ideal de familia tradicional, desarrollado en secciones previas del presente estudio, compuesto por un padre dedicado a ganar los ingresos necesarios para sostener a la familia y una madre completamente dedicada a las tareas del hogar y al cuidado de los

niños. En este modelo, el padre pareciera no tener un rol esencial en la crianza de los niños, mientras la madre sería la principal responsable de dicha tarea.

Sin embargo, el rol que juegan los padres en las familias hoy en día no es estrictamente el de *bread-winner*. Según Lamb (2010), a lo largo del siglo pasado los padres han sido instados a involucrarse en la crianza de sus hijos y, hacia fines de la década de 1970 ha surgido la idea del "*new nurturant father"*, que cumple un rol activo en la vida de sus niños (pág. 3). Tal como explican Altintas y Sullivan (2017), por un lado, se ha demostrado que la inversión de tiempo en cuidar a sus hijos por parte de los padres afecta positivamente el desarrollo de los niños. A través de actividades cotidianas e interacciones con los niños, los vínculos afectivos entre padres e hijos se refuerzan y se contribuye al bienestar y al desarrollo cognitivo (pág. 81) . Por otro lado, es importante tener en cuenta que el involucramiento de los hombres en la crianza de los hijos y las tareas del hogar también se vincula a cuestiones de género, en términos de división de tareas dentro del hogar dado que, "involved fathers provide emotional and instrumental support to mothers, which also benefits childre indirectly" (Altintas & Sullivan, 2017, pág. 81).

No obstante, es preciso tener en consideración que se ha demostrado que no es el género sino el nivel y la manera de involucramiento de los padres y madres en la vida de los niños, que podría identificarse como lo que se denomina *sensitive mothering/fathering*, lo que tiene grandes implicancias para los logros lingüísticos, cognitivos y socio-emocionales de los niños. El punto central de esta cuestión es que, si bien el rol de los padres ha sido enfatizado con posterioridad a la importancia otorgada al papel que cumplen las madres, no existen diferencias entre los efectos que cada uno de ellos tienen sobre el desarrollo de los niños. En términos de Lamb (2010):

> "…parental warmth, nurturance, and closeness are associated with positive child outcomes regardless of whether the parent involved is a mother or a father. The important dimensions of parental influence are those that have to do with parental characteristics rather than gender-related characteristics." (pág. 11)

De acuerdo con lo expuesto por Datta Gupta, Smith y Verner (2006), las *family-friendly policies* aumentan el bienestar general, dado que hacen más sencilla la vida de las familias con niños pequeños, facilitan el planeamiento de la trayectoria laboral o carrera de

las mujeres, contribuyen a la independencia económica de las mujeres y reducen la pobreza infantil. Asimismo, brindan a los padres la oportunidad de participar activamente del cuidado y crianza de sus hijos, adoptando un nuevo rol dentro de la familia (pág. 28).

Las autoras también llaman la atención sobre el hecho de que, para las generaciones más jóvenes, uno de los determinantes más importantes de una vida satisfactoria son la libertad personal y marital (Datta Gupta, Smith, & Verner, 2006, pág. 28). Dado que los países nórdicos se caracterizan por implementar políticas que se enfocan en dichas libertades, especialmente en lo relacionado a temas de familia, podría decirse que este es el motivo que explica sus altos niveles de satisfacción en su población.

Considerando que tanto el cuidado de la madre como el del padre son, aunque en cierta medida diferentes, igualmente importantes para un niño, sería pertinente a los fines del presente trabajo pasar a analizar de qué manera y en qué medida la implementación de licencias por paternidad exclusivas y esquemas de *cash-for-care* han afectado su desarrollo y calidad de vida.

División de tareas en el hogar

La tercer variable dependiente que se estudiará en el presente trabajo se vincula con cómo los miembros de una familia o matrimonio distribuyen su tiempo entre las actividades laborales (remuneradas o no) y el ocio. Desde el punto de vista de la teoría económica, el supuesto básico es que cada agente económico actúa en pos de maximizar su utilidad. Consiguientemente, los individuos se especializan en la actividad en la que tienen alguna ventaja comparativa, de manera que en conjunto todos se encuentren mejor al especializarse.

Sin embargo, Stratton (2003) cuestiona si esto se mantiene así cuando se trata de un hogar compuesto por diversos agentes, es decir, plantea que en los hogares que, por definición, se componen por dos o más agentes económicos, la identidad del agente económico es debatible: ¿el hogar se convierte en un único agente que resulta de la sumatoria de las funciones de utilidad de todos sus miembros y actúa como tal? ¿O cada

individuo sigue siendo un agente económico y actúa en función de su propia función de utilidad?

Bajo el supuesto de que dentro de los hogares existe especialización de acuerdo con la ventaja comparativa de cada uno de los individuos, Stratton (2003) afirma: "one individual may spend more time on house-work and another less, following the establishment of a joint household" (pág. 68). Es aquí donde toma importancia el rol de las normas y expectativas sociales porque, tal como afirma la autora, el género parece predecir de manera significativa de qué manera se distribuyen las tareas dentro de un hogar, incluso controlando por factores económicos (pág. 68).

Tal como se ha planteado, históricamente los hombres, tanto solteros como casados, se han especializado en actividades de mercado, mientras que las mujeres se han especializado en las tareas del hogar. Sin embargo, con el correr del tiempo se han dado cambios económicos, sociales y culturales que llevaron a que esta especialización ya no sea tan marcada. Las familias han reducido su tamaño, los salarios relativos de las mujeres han aumentado, al igual que las tasas de divorcio, y todo esto ha contribuido en gran medida a que aumente la oferta de trabajo en las mujeres casadas y divorciadas. Esta especialización menos marcada implicaría un cambio en la distribución de las tareas del hogar entre sus miembros, pero Stratton (2003) estudia puntualmente el caso de Estados Unidos y encuentra que, a pesar de que el tiempo dedicado al mercado laboral es aproximadamente igual entre hombres y mujeres, la diferencia de género en la distribución de las tareas del hogar es estadísticamente significativa. Dicho de otro modo, el hecho de que las mujeres se hayan incluido en el mercado laboral no implica estrictamente que los hombres se hayan involucrado en igual medida en la realización de las tareas del hogar (Stratton, 2003, págs. 74-75), en las que se incluye el cuidado y crianza de los niños.

La presencia de niños en el hogar, en términos generales, tiene un impacto positivo en la decisión de los hombres de participar en el mercado laboral, mientras que para el caso de las mujeres el impacto es negativo. Stratton (2003) sostiene: "men with children are more likely to seek employment and to seek longer hours; women with children (particularly young children) are less likely to seek employment and, if employed, more likely to seek part-time employment" (pág. 71). De esta manera, podría decirse que las

diferencias de género respecto del cuidado y crianza de los niños son un determinante de gran relevancia en la diferencia de oferta laboral entre géneros.

Teniendo en mente lo expuesto hasta el momento, sería necesario cuestionar qué tipo de relación existe entre esta situación en la que la división de las tareas del hogar no acompaña la nueva división del trabajo remunerado y el rol de las políticas públicas que se han implementado para mitigar la desigualdad de género. Según Baker (1997) muchos países han decidido promover la existencia de *dual-earner families* y, consiguientemente, apoyar la igualdad de género, a través de la modificación de sus programas sociales y económicos como por ejemplo, con la implementación de licencias por paternidad y esquemas CFC, adaptándose a una nueva realidad en la que la división del trabajo en la sociedad y en las familias ya no se encuentra tan claramente definida como a principios del siglo XX.

No obstante, la autora también tiene en cuenta que esta adaptación a la nueva realidad no ha sucedido en todos los países por igual, por lo que igualmente toma en consideración el caso de los países en los que se considera que tener hijos es una responsabilidad estrictamente privada en la que ni el Estado ni los empleadores son responsables de asegurar puestos de trabajo ni salarios, tal como es el caso de los Estados Unidos (Baker, 1997, págs. 51-52).

De esta manera, tal como se verá más adelante, cabe preguntarse y analizar si las políticas públicas como las *daddy quotas* y el *cash-for-care* impactan de manera positiva o negativa en la manera en que los miembros de una familia deciden distribuir su tiempo entre las tareas del hogar y su empleo.

Tasas de fertilidad

A lo largo de la historia, la institución de la familia ha sido modificada radicalmente por cambios en el matrimonio, la introducción de la posibilidad de divorcio y el creciente involucramiento de las mujeres en el mercado laboral (Bumpass, 1990, pág. 484). En la misma línea de argumentación, Becker (1985) sostiene que, en la modernidad, “women had much greater incentive to invest in market-oriented human capital, which accelerated the

increase in their earning power, participation, and divorce rates, and accelerated the reduction in fertility" (pág. 35). Esta serie de cambios, junto con otros factores de carácter social o cultural, han provocado una disminución en el ritmo del crecimiento demográfico mundial que radica esencialmente en la incorporación del género femenino en el mundo del trabajo. Entre las principales consecuencias de que las mujeres comenzaran a involucrarse en la vida laboral se encuentran: una disminución del tiempo disponible para dedicarse a las tareas del hogar y el cuidado y crianza de los niños, y un aumento en las motivaciones para crecer profesionalmente y lograr cierta independencia económica respecto de los hombres.

Visto desde otra perspectiva, cuando las mujeres no participaban del mercado laboral dedicaban su vida a ser amas de casa y criar a sus hijos, casi sin posibilidades de independencia ni desarrollo profesional. No obstante, es importante tener en mente que los cambios a los que se ha hecho referencia no se han dado de la misma manera en todos los países, sino que han sido parte de un proceso paulatino que ha impactado de diferentes maneras en las distintas sociedades y culturas.

De esta manera, podría decirse que existe un *trade-off* entre los niveles de empleo femenino y las tasas de fertilidad, que se traduce en un desafío para los países a la hora de implementar políticas que estimulen la participación femenina en el mercado laboral, pero a la vez mantengan las tasas de fertilidad relativamente estables. Nuevamente, los países nórdicos son generalmente citados como ejemplo de esta situación, en el sentido de que han logrado un equilibrio entre altas tasas de participación femenina en el mercado laboral y altas tasas de fertilidad (Eydal & Rostgaard, 2011, pág. 164).

Teniendo esto último en consideración, cabría preguntarse acerca de qué tipo de vínculo existe entre las tasas de fertilidad y las políticas de bienestar cuyo principal objetivo es permitir a los padres combinar su vida laboral con la vida familiar. Tal como se explicará posteriormente en más profundidad, la literatura, en términos generales, sostiene que las *family friendly policies* entre las que se encuentran las *daddy quotas* y los esquemas de *cash-for-care* tienen un impacto positivo en las tasas de fertilidad porque hacen más sencilla la reconciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Análisis

En la presente sección se pasará a revisar cuáles son los efectos que tienen las variables independientes sobre las variables dependientes, según la literatura revisada para el presente estudio.

El mercado laboral y las licencias por paternidad

Teniendo en mente el hecho de que el *take-up* de licencias por paternidad exclusivas juega un rol esencialmente importante en la decisión de las mujeres de volver al trabajo luego de ser madres, más específicamente, que mientras más largas sean las licencias tomadas por los padres, menor será el período de tiempo que las madres pasan fuera del mercado laboral (Pylkkänen & Smith, 2004, pág. 23), es de gran relevancia analizar cuál ha sido el impacto de la implementación de *daddy quotas* sobre el mercado laboral en diferentes países.

En primer lugar, como enfoque más general, cabe citar el estudio que Thévenon y Solaz (2013) llevan a cabo sobre cómo los derechos a licencias pagas luego del nacimiento de los hijos ha afectado en el largo plazo el mercado laboral femenino (y masculino). Puntualmente, los autores estudian de qué manera la extensión de derechos a licencias pagas (*child-related paid leave entitlements)* ha afectado las diferencias de género en el mercado laboral, en treinta países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) entre 1970 y 2010. Lo que los autores encuentran es que la provisión de licencias por maternidad claramente impulsa las tasas de empleo femenino, pero esto solo sucede cuando la licencia paga es por un cierto período de tiempo (entre uno y dos años), es decir, cuando las mujeres toman licencias por períodos superiores a dos años, el efecto estadísticamente significativo positivo sobre las tasas de empleo femenino se vuelve negativo.

Asimismo, los autores comparan estos resultados con el impacto de las licencias pagas sobre el mercado laboral masculino y afirman: “male outcomes are affected possitively by the provision of few weeks of leave, whereas the extension of paid leave to around two years does not seem to have any major effect on male employment rates”

(Thévenon & Solaz, 2013, pág. 30). En consecuencia, podría decirse que, según la evidencia expuesta por Thévenon y Solaz, la extensión de las licencias por maternidad/paternidad ha impactado negativamente las tasas de empleo femenino, respecto del mercado laboral masculino.

En segundo lugar, de manera similar, Amin, Islam y Sakhonchik (2016) estudian la cuestión en el caso de los países en vías de desarrollo, utilizando datos proporcionados al Banco Mundial por firmas privadas de 53 países de diferentes regiones. Su estrategia empírica es sencilla: la variable dependiente es la proporción de mujeres trabajando a tiempo completo en la firma y la principal variable independiente es una variable *dummy* que toma valor 1 si el país del que se trata ha instituido leyes de licencias por paternidad (remunerada o no) y 0 si no. En términos generales, lo que los autores encuentran es que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las licencias por paternidad y la proporción de mujeres trabajando. Cuantitativamente, encuentran que la existencia de una ley obligatoria de licencias por paternidad exclusivas implica, en promedio, un aumento de 6.8 puntos porcentuales en la proporción de empleadas mujeres. Asimismo, cabe destacar que esta relación sigue siendo positiva e incluso se fortalece al incluir variables de control.

En esta misma línea, aunque con un enfoque más reducido, Lidia Farré y Libertad González (2017) analizan específicamente el caso de España, donde en 2007 se llevó a cabo una reforma del sistema de beneficios familiares. Esta reforma consistió en agregar a las dieciséis semanas de licencia por maternidad/paternidad paga, dos semanas adicionales reservadas exclusivamente a los padres (no transferibles). El objetivo de las autoras es estudiar cuál ha sido el impacto de esta modificación sobre el mercado laboral y las tasas de fertilidad (que serán analizadas posteriormente en el presente estudio). En el corto plazo, se espera que la implementación de la *daddy quota* aumente la participación de los padres en las licencias y, consiguientemente, la decisión de las madres de volver al trabajo más rápido luego de tener a su/s hijo/s. De igual manera, “if the gender quota affects father's participation in childrearing activities beyond the parental leave period, there may be related longer-run effects” (Farré & González, 2017, pág. 5).

Como resultado del experimento natural que las autoras llevan a cabo, por un lado, encuentran que la implementación de la política ha aumentado sustancialmente la tasa de *take-up* en los padres. En el corto plazo, la introducción de las dos semanas exclusivas aumentó significativamente la probabilidad de que los padres tomaran parte de la licencia en 1.3 puntos porcentuales. No obstante, esta política tuvo un efecto limitado a la hora de aumentar la participación de los padres en actividades vinculadas a la crianza de los niños más allá del período de licencia no transferible, es decir, en el largo plazo.

Por otro lado, enfocándose en los efectos que ha tenido la modificación en cuestión sobre las madres, Farré y González (2017) encuentran que, en el corto plazo, la introducción de dos semanas adicionales reservadas a los padres sí ha afectado el empleo de las madres. Según sus estimaciones, las mujeres que fueron madres luego de la reforma eran en 6 puntos porcentuales más propensas a estar dentro del mercado laboral pocos meses después de haber dado a luz. En cambio, en el largo plazo, las autoras sostienen que no existe un impacto sobre el *leave-taking behavior* de las mujeres y que esto "…is consistent with the fact that the reform did not affect the duration or generosity of the leave available to them, neither did it seem to increase fathers' involvement in childrearing activities beyond the parental leave period." (Farré & González, 2017, pág. 14)

En síntesis, podría decirse que según lo estudiado por Farré y González (2017) para el caso de España, una política pública que reserva parte del tiempo de la licencia parental exclusivamente a los padres permite a las madres volver al trabajo más rápidamente luego de tener a sus hijos y reduce los incentivos para tomar licencias sin goce de sueldo. Sin embargo, esta incorporación más rápida al mercado laboral tiene un efecto ciertamente limitado en las carreras laborales de las mujeres en el largo plazo, especialmente en términos de ganancias y otros aspectos del mercado laboral (Farré & González, 2017, pág. 16).

En tercer lugar, es pertinente poner el foco en los países nórdicos que, tal como se ha mencionado en diversas ocasiones anteriormente, son el grupo de países pioneros en la promoción de la igualdad de género y el diseño e implementación de *family-friendly policies*. Si bien son los precursores de este tipo de políticas, esto no significa que no existan diferencias entre ellos, ni que hayan logrado sobreponerse a los efectos no buscados

de las mismas como, por ejemplo, el *boomerang effect* al que se ha hecho referencia hasta el momento. Más específicamente, de acuerdo con Datta Gupta, Smith y Verner (2006),

> "The widespread take-up of these schemes exclusively by mothers, however, may be the reason for an emerging deterioration of women's position in the labor market in these countries. E.g. Swedish and Danish women have experienced a complete stagnation of the gender wage gap and considerable child penalties on wages after the introduction of such schemes." (pág. 3)

Al igual que en otros países, la proporción de padres que deciden tomar parte de la licencia parental no exclusiva es menor al 50%, pero con la introducción de *daddy quotas* el comportamiento ha cambiado notablemente (Datta Gupta, Smith, & Verner, 2006, pág. 15).

Arnarson y Mitra (2010) analizan puntualmente las implicancias que ha tenido el *Paternity Leave Act* en Islandia, aprobado y revisado en el año 2000. Esta ley tiene dos objetivos principales: (1) asegurar que ambos padres tengan la oportunidad de pasar tiempo con sus hijos y (2) permitirles a ambos coordinar su vida privada o familiar con sus carreras profesionales. Básicamente, el propósito central es asegurar que las responsabilidades que implica tener y criar un hijo sean divididas entre el padre y la madre.

Los autores muestran con estadística descriptiva que, con el correr del tiempo, se han producido ciertos cambios en el mercado laboral. En primer lugar, se observa que entre 2000 y 2005 hubo una leve pero cierta reducción de la duración promedio de las licencias por maternidad (de 186 días a 181) y, al mismo tiempo, una diferencia más notoria para el promedio de días tomados por los hombres: de 14 días[3] (antes de la reforma) a 95 días luego del *Paternity Leave Act*. En segundo lugar, los autores muestran que en 2005 existe un incremento en las tasas de empleo femenino y en las cantidad de horas trabajadas por las mujeres, mientras que lo opuesto sucede con el género masculino, es decir, las tasas de empleo masculino y el número de horas trabajadas por los hombres son menores en 2005 en comparación con 1991 (Arnarson & Mitra, 2010, págs. 678-679).

[3] Tal como los autores especifican, 14 días no es el número exacto, sino que es el máximo número de días que un padre tenía el derecho a tomar entre 1998 y 2000 (Arnarson & Mitra, 2010, pág. 678).

De manera similar, en Suecia y Dinamarca las políticas públicas de este tipo se encuentran enfocadas a considerar el hecho de ser padres como una responsabilidad compartida. Dado que el problema de que la mayor parte de la licencia es tomada por las madres persiste, los padres han sido impulsados a tomar la licencia por paternidad. A este fin, también se ha llevado a cabo una reforma según la cual se estableció un período de licencia reservado exclusivamente a los padres.

Pylkkänen y Smith (2004) adoptan una perspectiva de análisis interesante, y llevan a cabo una comparación del caso sueco con el caso danés, utilizando como metodología principal el modelo *proportional hazard* de Cox. En términos generales, la metodología aplicada por las autoras consiste en llevar a cabo "simulaciones" a través de las cuales se aplican políticas a diferentes contextos (en este caso, las *father quotas* a Suecia y Dinamarca), manteniendo ciertas condiciones constantes, para evaluar cuáles serían sus efectos sobre las variables de interés. Lo que efectivamente hacen Pylkkänen y Smith es aplicar las "reglas" danesas a las madres suecas y viceversa y otorgar períodos de licencia exclusiva a los padres, entre otras cosas, para observar cómo estos cambios afectarían la decisión de las mujeres de ambos países de volver a sus puestos de trabajo (o cuándo hacerlo) luego de ser madres.

Las autoras encuentran que los efectos de los cambios simulados difieren en gran medida entre ambos países. Para Suecia, el hallazgo más interesante es que al simular la implementación de una licencia por paternidad de 16 semanas, manteniendo el resto constante, la extensión de las licencias tomadas por las madres disminuyó en 4 semanas. Esto implica que, si la principal ambición política es promover la igualdad de género, lo que debería hacerse es aumentar la cantidad de semanas de licencia exclusiva de los padres. Sin embargo, para el caso de Dinamarca, "the simulations indicate that even large changes of policy instruments have minor effects on the duration of mothers' leave periods" (Pylkkänen & Smith, 2004, pág. 23). En otras palabras, aunque se esperaría que los efectos de la política fueran los mismos, considerando que los países son bastante similares en términos de cultura y avance político en cuestiones de igualdad de género, existe una gran diferencia entre ellos.

Las autoras atribuyen esta diferencia principalmente al hecho de que las políticas/esquemas en Dinamarca son mucho más inflexibles que en Suecia y, por lo tanto, las mujeres danesas no tienen la posibilidad que las suecas sí tienen de "guardar" cierto tiempo de su licencia por maternidad para usar más adelante, dejando que el padre las reemplace en el cuidado del niño y volviendo a su puesto de trabajo (Pylkkänen & Smith, 2004, pág. 23). Asimismo, es posible pensar que, dada la inflexibilidad de los esquemas daneses, existe un trasfondo sociocultural y económico que lleva a que, por diferentes razones, no exista una tradición o costumbre social según la cual los padres intercalen sus períodos de licencia parental.

El caso de Finlandia no ha sido estudiado en profundidad, dado que, a pesar de que sí existe una *fathers' quota*, esta es una licencia condicional. De acuerdo con lo expuesto por Lammi-Taskula (2007), "the father gets two bonus weeks of extra paternity leave only if he takes the two last weeks of parental leave" (pág. 166). Esto podría interpretarse como un apoyo a la idea de que los padres cuiden de sus hijos, pero también implica que se espera que la mayor parte de la licencia parental sea tomada por la madre.

Finalmente, es de gran relevancia hacer mención al caso de Noruega, donde la *father's quota* existe desde inicios de la década de 1990. Hasta 1993, la licencia parental consistía de 28 semanas, de las cuales 6 (inmediatas al nacimiento del niño) estaban exclusivamente reservadas a la madre. Las 22 semanas restantes podían ser divididas entre el padre y la madre de la manera que creyesen conveniente. Sin embargo, en casi todas las familias, la licencia parental era completamente tomada por la madre (Grape & Toset, 2017, pág. 10). Con el fin de estimular la participación masculina en la toma de licencias por paternidad, entre otras modificaciones, en 1993 se establecieron 4 semanas de licencia reservada exclusivamente a los padres y con el correr del tiempo, estas 4 semanas fueron incrementándose, llegando hasta 14 semanas en 2013.

Luego de la introducción de la *daddy quota*, se observan dos efectos. Por un lado, se da una reducción de los salarios futuros y del promedio de horas trabajadas de aquellos hombres que fueron padres luego de la implementación de la política en 1993 (Grape & Toset, 2017; Rege & Solli, 2013). Por otro lado, también se ha demostrado que las mujeres en 2010 toman licencias por maternidad más cortas y pasan más tiempo en el trabajo que

antes de la implementación de la *fathers' quota* (Grape & Toset, 2017, pág. 15). En este sentido, podría decirse que la introducción de licencias por paternidad no transferibles ha tenido un impacto general positivo respecto de la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en los hogares.

No obstante, en 2014 se estableció una reducción de la *paternity quota* en 4 semanas, es decir, a partir de ese año la licencia exclusiva por paternidad pasó a constar de 10 semanas en total. Al igual que con la implementación de estas políticas, sería interesante preguntarse cómo se ha visto afectado el mercado laboral femenino a partir de la reducción de las semanas reservadas a los padres. Tal como explican Grape y Toset (2017), a partir de esta situación podrían esperarse dos resultados: (1) que luego de 21 años en vigencia, la licencia por paternidad exclusiva haya creado cambios a nivel de las normas sociales, culturales y corporativas y, por lo tanto, la reducción de la licencia exclusiva no tenga efectos en el mercado laboral; o (2) que la reducción de la cantidad de semanas reservadas exclusivamente a los padres tenga el efecto contrario al que ha tenido el aumento de estas licencias, es decir, impacte de manera negativa el mercado laboral femenino (pág. 16).

Grape y Toset (2017) evalúan cuál ha sido el efecto de esta reducción de la licencia por paternidad en Noruega, utilizando datos de encuestas proporcionados por fuentes oficiales y adoptando un enfoque de *differences-in-differences*. La variable independiente del estudio llevado a cabo por las autoras es el cambio en el tiempo de *paternity leave* y las variables dependientes son la participación femenina en el mercado laboral y perspectivas profesionales (*career prospects*) de las mujeres. Asimismo, cabe destacar que también se incluyen variables que controlen por características personales, factores macroeconómicos y variación estacional.

En términos generales, Grape y Toset (2017) encuentran que efectivamente la modificación de la política ha tenido un impacto negativo sobre la participación laboral de las madres. Respecto de la tasa de empleo, si bien las regresiones arrojan resultados ambiguos, podría concluirse que no existen efectos en el corto plazo. Si bien la magnitud es incierta, los resultados sugieren que la relación causal entre las variables es negativa (pág. 39). En el segundo indicador de la participación laboral femenina, representado por la

cantidad de horas trabajadas, las autoras encuentran efectos negativos y estadísticamente significativos que sugieren que, en promedio, luego de la reforma las mujeres pertenecientes al grupo tratamiento trabajaron aproximadamente 9 horas menos que las del grupo control (pág. 40). En este sentido, es posible afirmar que la reducción del tiempo de licencia por paternidad exclusiva ha llevado a una disminución de la participación laboral femenina en Noruega.

En síntesis, a partir de la literatura revisada, cabe destacar que en todos los casos en que se ha implementado una política destinada a reservar un período de licencia exclusiva para los padres, se observa un impacto positivo sobre la participación laboral de las mujeres. Esto sucede porque se les otorga a las madres la posibilidad de distribuir de manera más igualitaria con los hombres las tareas del hogar, el cuidado y la crianza de los niños y, consiguientemente, la posibilidad de volver a sus empleos más rápidamente.

El mercado laboral y los esquemas de cash-for-care

Con la abolición de las *daddy quotas* y la subsiguiente implementación de los esquemas de *cash-for-care,* considerando que se ha demostrado que el costo del cuidado de los niños es una barrera muy significativa para las mujeres a la hora de decidir reincorporarse a la fuerza laboral luego de ser madres (Schofield & Polette, 1998, pág. 47), es de gran relevancia analizar de qué manera este cambio realizado en pos de una mayor libertad de elección para las familias ha afectado el mercado laboral femenino. Asimismo, es importante tener en mente que, tal como explica Pal Schøne (2005), es esperable que la implementación de un esquema de *cash-for-care* tenga un impacto negativo en la oferta de trabajo femenino, porque inequívocamente aumenta el precio relativo de los servicios de guardería pública en comparación con dedicarse personalmente al cuidado de los niños y otras opciones, tal como pagar una niñera (pág. 146).

En términos generales, es posible afirmar que en la literatura se han encontrado dos posibles efectos sobre el empleo femenino a raíz de la implementación de esquemas de este tipo. Por un lado, un efecto positivo, es decir, un aumento en la tasa de participación

femenina en el mercado laboral y, por otro lado, un efecto negativo, reflejado en una disminución de la actividad laboral en las mujeres.

En primer lugar, Rocío Sánchez-Mangas y Virginia Sánchez-Marcos (2008) y Hernández Alemán, León y Márquez-Ramos (2017) estudian el caso de España y han demostrado que la implementación de dos tipos de transferencias condicionadas en distintos puntos en el tiempo ha tenido un impacto positivo en la tasa de empleo femenino. En primer lugar, Sánchez-Mangas y Sánchez-Marcos (2008) evalúan el impacto que ha tenido de la introducción en el año 2003 de un beneficio mensual de cien euros por niño menor de tres años, otorgado a aquellas madres que trabajan, sobre la participación laboral femenina. Utilizando un enfoque de *difference-in-differences-in-differences* (DDD), las autoras concluyen que dicha política tuvo un efecto pequeño pero positivo y estadísitcamente significativo sobre su variable dependiente, es decir, la participación femenina en el mercado laboral. Más específicamente, encuentran que desde la implementación de la política es posible notar un aumento de tres puntos porcentuales en la tasa de participación en el mercado laboral de las madres de niños menores de tres años, en comparación con la misma tasa para mujeres que no reúnen las condiciones para aplicar al programa (i.e. no tienen hijos menores a tres años de edad).

En segundo lugar, de manera similar, Hernández Alemán, León y Márquez-Ramos (2017) evalúan cómo se ha visto afectado el empleo femenino con el otorgamiento de un subsidio denominado *baby bonus* (vigente entre 2007 y 2010), cuyo principal objetivo fue aumentar la tasa de fertilidad española, pero también se esperaba un efecto positivo sobre la oferta laboral femenina (Hernández Alemán, León, & Márquez-Ramos, 2017, pág. 803). La hipótesis central de los autores es que en países con baja participación laboral femenina, tal como es el caso de España, este tipo de medidas políticas fomenta la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Su análisis consiste en evaluar el efecto potencial de la implementación del *baby bonus* en las horas trabajadas por mujeres en edad fértil que participan de la fuerza laboral. Más específicamente, el grupo tratamiento se compone de mujeres entre 20 y 50 años y el grupo control abarca mujeres de 51 a 65 años y, a su vez, incluyen un segundo criterio para subdividir esos grupos en aquellas mujeres que recibieron

el subsidio y las que no. De acuerdo con sus resultados, su principal hipótesis se confirma. Puntualmente, los autores sostienen:

> "We find evidence to support our main hypothesis… that translates into a real impact of the policy of an average increase of about two hours per week in the supply of working hours of mothers who received the €2,500 family support payment." (Hernández Alemán, León, & Márquez-Ramos, 2017, pág. 815)

De manera que, para el caso de España, podría decirse que la introducción de un esquema similar al *cash-for-care* ha facilitado la participación de las madres en el mercado laboral, permitiéndoles sobreponerse a los obstáculos económicos que retrasan (o anulan) su decisión de tener hijos.

En tercer lugar, de acuerdo con lo expuesto por Bettendorf, Jongen y Muller (2015), para el caso de Holanda se encuentran resultados similares a los vistos para el caso español. Los autores estudian una reforma introducida por el gobierno holandés en 2005, según la cual los *childcare subsidies* se volvieron mucho más generosos: el gasto público en *childcare* se disparó de 1 billón de euros en 2004 a 3 billones en 2009. Utilizando datos oficiales de la *Labour Force Survey* y una estrategia *differences-in-differences* al igual que estudios citados anteriormente, Bettendorf, Jongen y Muller (2015) encuentran que la reforma, por un lado, aumentó la participación laboral de las mujeres del grupo tratamiento en 2.3 puntos porcentuales y la cantidad promedio de horas trabajadas por el mismo grupo en 1.1 horas semanales y, por otro lado, que redujo ligeramente el promedio semanal de horas trabajadas por los hombres, un 0.8% (pág. 113).

Sin embargo, para los casos de otros países como Argentina, Suecia y Noruega, diferentes estudios han mostrado que la introducción de programas de transferencias condicionadas, como el *cash-for-care*, ha tenido un impacto negativo en el empleo femenino. Por ejemplo, para el caso de Argentina, Santiago Garganta, Leonardo Gasparini y Mariana Marchionni (2017) muestran que la implementación de la Asignación Universal por Hijo (AUH) ha tenido un impacto negativo en la participación femenina en la fuerza laboral. Los autores explican que "[t]he monetary subsidy raises household income and therefore may reduce the need for an extra paid job, typically provided by the female spouse" (Garganta, Gasparini, & Marchionni, 2017, pág. 1). Más específicamente, los

autores se basan en dos argumentos centrales. Por un lado, sostienen que la elasticidad ingreso de la oferta laboral tiende a ser mayor para las mujeres que para los hombres, especialmente para mujeres casadas con hijos. Por otro lado, afirman que, generalmente, son las mujeres quienes tienden a aceptar este tipo de subsidios, de modo que podría ser un desincentivo para ellas buscar un trabajo en el mercado formal (Garganta, Gasparini, & Marchionni, 2017, pág. 2). Nuevamente, utilizando un enfoque metodológico *differences-in-differences*, lo que los autores encuentran es que existe un efecto negativo y estadísticamente significativo de la implementación de este tipo de subsidios sobre el empleo femenino.

En Suecia, la implementación de la ley de *cash-for-care* tuvo lugar en 2008, pero fue abolida en 2016. No obstante, sus efectos han sido evaluados y se ha encontrado que la implementación de dicha política ha generado una disminución en la tasa de empleo femenino, principalmente en zonas rurales. Giuliani y Duvander (2017) destacan que el 90% de las personas que utilizaron este beneficio fueron mujeres, de las cuales la mayoría eran madres desempleadas con niveles bajos de educación, más de dos niños y, en muchos casos, extranjeras. Las autoras aprovechan el hecho de que a la hora de implementar la política, cada uno de los municipios tenía la libertad de decidir si adoptarla o no, para llevar a cabo un estudio cuasi experimental en el cual toman los municipios que sí han implementado la política como grupo tratamiento y aquellos que no lo han hecho como grupo control. La principal hipótesis que rige el análisis de Giuliani y Duvander (2017) es la siguiente:

> "Cash-for-care policy in Sweden affected mothers' participation on the labour market in two ways: as an incentive for employed mothers to withdraw from the labour market and as a disincentive for unemployed mothers to enter the labour market" (pág. 50).

Si bien existen ciertas limitaciones para llevar a cabo el estudio que Giuliani y Duvander (2017) se proponen, lo que las autoras encuentran, haciendo uso de fuentes de datos oficiales (*Statistics Sweden*) para los años 2009, 2010 y 2011, es que en zonas rurales y mixtas (un punto medio entre zonas rurales y urbanas), las tasas de empleo femenino crecieron menos o disminuyeron en aquellos municipios donde sí se había adoptado el

CFC, en comparación con los municipios que decidieron no implementar el esquema. No obstante, esto no sucedió en los municipios que las autoras definen como urbanos, lo que puede ser explicado a partir del hecho de que allí los mercados laborales son más flexibles y, por lo tanto, es más fácil para las mujeres volver a incorporarse a la fuerza de trabajo luego de haber utilizado el subsidio CFC.

Por último, es pertinente también hacer mención al caso de Noruega que, podría decirse, ha sido el más profundamente estudiado por la literatura en esta cuestión (Drange & Rege, 2013; Naz, 2004; Schøne, 2005; Schøne, 2004; Rønsen M. , 2009; Aassve & Lappegård, 2009; Sipilä, Repo, & Rissanen, 2010). En términos generales y en línea con el argumento expuesto hasta el momento, se ha encontrado que, en promedio, la introducción del esquema de *cash-for-care* en este país a fines de la década de 1990 ha reducido la participación femenina en el mercado laboral y ha aumentado la especialización en la división del trabajo dentro de los hogares.

Más específicamente, Naz (2004) evalúa el impacto que la reforma política según la cual se otorga aproximadamente 400 euros mensuales a aquellas familias con niños de entre uno y tres años de edad que no utilicen guarderías subsidiadas por el Estado, ha tenido sobre la participación laboral de los padres. Como resultado, encuentra que luego de la implementación de la reforma en 1998, aquellas parejas con niños de uno a tres años "increased their specialization by 3.28 hours and reduced their market intensity by 2.42 hours per week" (pág. 377). Asimismo, la autora sostiene que el 87% del aumento en la especialización y el 85% de la disminución en la participación en el mercado laboral son atribuibles a la reducción de las horas trabajadas por las mujeres (pág. 377). Si bien el efecto de la reforma es en términos generales negativo, Naz (2004) hace referencia al hecho de que la magnitud del impacto también depende del nivel educativo de las mujeres, dado que la participación laboral de las mujeres más educadas se vio más afectada que aquella de las mujeres menos educadas.

En la misma línea argumental, Drange y Rege (2013) muestran que luego de la implementación *cash-for-care* se observa una disminución de cuatro puntos porcentuales en el empleo full-time de las madres de niños de dos años. Asimismo, las autoras encuentran que, en el mediano plazo, es decir, cuando el niño tiene tres, cuatro y cinco años de edad,

este efecto parece ser mayor para aquellas mujeres de ingresos bajos y sin títulos universitarios. No obstante, en el largo plazo (seis y siete años del niño), este efecto negativo ya no es observable y, de acuerdo con lo expuesto por las autoras, esto sucede porque en muchos casos las madres se mantienen en cierta medida dentro del mercado laboral, con empleos part-time (Drange & Rege, 2013, pág. 126).

En conclusión, si bien se ha demostrado que el *cash-for-care* es una política que impacta negativamente la participación laboral femenina en muchos casos, es importante tener en mente que, dependiendo el contexto, el efecto puede llegar a ser distinto. Tal como explican Hernández Alemán, León y Márquez-Ramos (2017), "[t]he impact of cash benefits on the participation of women in the labour market differs [across countries,] according to their individual starting conditions, in addition to personal characteristics such as level of education, salary, age, marital status, number of children, etc." (pág. 805). Dicho de otro modo, podría afirmarse que la contraposición encontrada en los efectos que ha tenido la implementación de programas de *cash-for-care* en diferentes países puede ser atribuida a características específicas de cada país, tanto en términos de las cualidades de quienes adoptan el esquema como en términos de diseño de la política en sí misma.

El desarrollo del niño y las licencias por paternidad

La segunda dimensión de análisis se vincula con cuál es el impacto que genera para los niños una mayor o menor participación de los padres en su crianza. Tal como se ha explicado anteriormente, podría pensarse que el aumento en el involucramiento de los padres en el cuidado y la educación de los niños a partir de la implementación de *daddy quotas* contribuye positivamente al desarrollo de vínculos afectivos durables que generan, a grandes rasgos, un nivel de bienestar mayor en los niños, desde el punto de vista tanto afectivo y psicológico como cognitivo.

En muchos países, la decisión de cómo dividir el cuidado de los niños dejó de ser completamente privada, dependiendo de la voluntad de cada una de las familias, y empezó a ser una cuestión de políticas públicas en pos de intentar asegurar buenos estándares de vida tanto para los padres como para los niños. Margaret O'Brien (2009) compara los

patrones de *leave-taking* de los padres de 24 países entre 2003 y 2007 y afirma que: “men's behavior is receptive to public policies developed to enhance their engagement with infants and children” (pág. 209). Asimismo, la autora sostiene que, en términos generales, este mayor involucramiento de los padres en la vida y crianza de sus niños potencia la “inversión emocional” de los padres en la conexión con sus respectivos hijos y, también, contribuye a mantener y mejorar el vínculo con la madre del niño. En esta misma línea, Datta Gupta, Smith y Verner (2006) afirman: “parental leave schemes and paternal leave schemes give fathers greater opportunities to be active caregivers and adopt new roles within the family” (pág. 28). Asimismo, las autoras llaman la atención sobre el hecho de que el cuidado y el afecto tanto materno como paterno son relevantes para el desarrollo cognitivo y emocional del niño.

Duvander y Jans (2008), por ejemplo, analizan cuál es la asociación entre el uso de licencias por paternidad y la profundización de la relación entre los padres y sus familias, tomando Suecia como caso de estudio. Actualmente, en aquel país existe una licencia por paternidad/maternidad de 13 meses de extensión, con una remuneración del 80% del salario previo al nacimiento del niño. Tal como se ha explicado anteriormente, el esquema de licencias sueco es bastante flexible y permite extender el tiempo de licencia a cambio de un porcentaje menor de remuneración, según lo desee la familia.

En 2002, se llevó a cabo una reforma según la cual, dentro del período de licencia, dos meses estaban reservados exclusivamente a uno de los padres. Como consecuencia, se observa que más del 85% de los padres utilizan esa licencia (o parte de ella) durante los primeros 7 años de vida del niño y, un 72% la utilizan durante los primeros 2 años (Duvander & Jans, 2008, pág. 4). Haciendo uso de datos provenientes de una encuesta oficial realizada por *Statistics Sweden*, las autoras encuentran como principal resultado que efectivamente existe una asociación positiva entre el uso de licencias por paternidad exclusivas y un vínculo afectivo sólido y duradero entre el padre e hijo, incluso cuando el padre vuelve a su horario/rutina de trabajo habitual luego de finalizar el período de licencia.

De manera más específica, existen estudios que demuestran que si bien la participación de ambos padres en la crianza de los niños es esencial, un aumento en la participación del padre en el cuidado y la crianza de su/s hijo/s impacta de manera positiva

en el desempeño escolar de los niños. Por ejemplo, Hoffman y Youngblade (1999) estudian el caso de Estados Unidos y encuentran que un mayor involucramiento de los padres en las rutinas de sus hijos se asocia con notas escolares más altas. De igual manera, Cools, Fiva y Kirkebøen (2015) examinan particularmente el caso de Noruega y, a partir de la utilización de un enfoque *differences-in-differences*, encuentran que el rendimiento de los niños en la escuela mejora gracias a la licencia por paternidad, especialmente en familias donde el padre tiene mayor nivel educativo que la madre (pág. 803).

A modo de resumen, podría decirse que tanto el cuidado de la madre como del padre son de gran relevancia para el desarrollo de los niños, tanto en términos psicológicos y cognitivos como sociales y afectivos. Sin embargo, se ha demostrado que la mayor contribución de los padres a estas actividades a partir de la implementación de políticas destinadas a motivar la participación de los hombres en la crianza de los niños se ha reflejado de manera positiva en diversos aspectos como, por ejemplo, la construcción de vínculos afectivos más fuertes y durables entre ellos y sus hijos, y mejoras en el desempeño de los niños en el ámbito escolar.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

El desarrollo del niño y los esquemas de cash-for-care

Es importante notar que el trasfondo familiar y educativo efectivamente influyen en el desarrollo social y personal de los niños. Tal como establece Ellingsæter (2012): “the role of early childhood education in equalising the conditions under which children grow up is receiving incresing attention… stimulation in early childhood is very important, for cognitive (maths, reading, language) and non-cognitive abilities (social, motoric, emotional)” (pág. 9). En este sentido, es necesario estudiar cuál ha sido efecto que ha tenido la implementación de esquemas de *cash-for-care* sobre los niños, en términos de su bienestar y desarrollo.

Podría decirse que, aunque la literatura es algo limitada, es posible identificar una clara división en ella. En la presente sección se revisará, por un lado, a quienes llaman la atención sobre el hecho de que este tipo de esquemas podría estar afectando de manera negativa la igualdad de oportunidades para los niños, dado que el *take-up* de este tipo de

subsidios es mayor para las familias de menores ingresos y grupos minoritarios (i.e. inmigrantes). Y por otro lado, se tomará en consideración a aquellos que sostienen que este tipo de políticas fomentan la crianza de los niños en el hogar y, por tanto, son beneficiosas para los mismos.

Los esquemas de subsidios del tipo *cash-for-care* representan para las familias un incentivo a no usar los servicios de guarderías públicas. Eydal y Rostgaard (2011) revisan los cambios en políticas vinculadas a la igualdad de género en el caso de los países nórdicos durante el inicio del siglo XXI, y observan: "schemes of cash for childcare… support parental care (in practise often the mother) of the child at home. This not only works against gender equality but also results in postponed take-up of day-care for the child, this working against the investment in the child strategy." Más puntualmente, en el caso de Finlandia, se ha demostrado que el CFC ha tenido un impacto negativo fuerte en el número de inscripciones en guarderías públicas (Ellingsæter, 2012, pág. 12).

De esta manera, se ha observado que en general el ingreso de los niños al sistema de escolaridad es pospuesto por el tiempo que dure el otorgamiento del beneficio. Por consiguiente, la principal consecuencia del aplazamiento del inicio escolar a temprana edad es que se pierde una gran oportunidad de una enseñanza temprana igualitaria, sobre todo para aquellos niños pertenecientes a familias de bajos ingresos o minorías étnicas. Igualmente, se pierde la posibilidad de comenzar tempranamente el proceso de integración de dichas familias a los círculos sociales escolares.

No obstante, es de gran relevancia también tomar en consideración el análisis llevado a cabo por Black, Devereux, Løken, y Salvanes (2014), donde estudian el impacto de los esquemas de *cash-for-care* en largo plazo, específicamente en el desempeño escolar de los niños. Los autores toman el caso de Noruega, y utilizan para su estudio datos oficiales correspondientes a las cohortes desde 1986 hasta 1992. Como resultado principal encuentran que: "the child care subsidy in Norway appears to have acted as a positive shock to disposable income in the family and, through this mechanism, improved child outcomes" (pág. 824). Dicho de otro modo, la introducción del subsidio para las familias significa un aumento en los ingresos y, a mayores ingresos, mayor es el bienestar.

Asimismo, de manera contraria a lo expuesto al comienzo de la presente sección y a lo largo de todo el trabajo, Black, Devereux, Løken, y Salvanes (2014) encuentran efectos muy pequeños y no significativos de la implementación del CFC sobre la utilización de guarderías públicas y la fuerza laboral tanto masculina como femenina. Pero, en el largo plazo, los efectos del CFC sobre el desempeño académico de los niños de primaria son positivos y estadísticamente significativos. Sin embargo, es preciso recorder que los autores mismos reconocen las limitaciones a las que su estudio se enfrenta y especifican: "A key limitation of this paper is that although we are able to identify a significant and positive effect of the child care subsidy on children's performance, we are ultimately unable to disentangle the underlying causes of this effect." (Black, Devereux, Løken, & Salvanes, 2014, pág. 836). Es decir que, a pesar de que los autores llevan a cabo chequeos de robustez en sus resultados, es importante tener en mente que estos resultados aplican específicamente al caso de Noruega, aunque en futuros estudios podría comprobarse si se extienden a otros países.

De esta manera, si bien la literatura sobre esta cuestión específica es en cierta medida limitada, por un lado, es posible afirmar que quienes sostienen que el CFC genera un impacto negativo en el desarrollo de los niños se basan principalmente en cuestiones de igualdad e integración social y étnica, es decir, en el desarrollo de *social skills* por parte de los niños. Y, por otro lado, quienes afirman que el CFC impacta de manera positiva el proceso de desarrollo cognitivo de los niños, construyen sus argumentos desde una perspectiva completamente diferente, a partir de la cual observan de manera específica el desempeño escolar.

La división de tareas en el hogar y las licencias por paternidad

Considerando que, en términos generales, la implementación de licencias por paternidad exclusivas (pero no obligatorias) ha generado un impacto positivo en la participación masculina en las tareas vinculadas a la crianza de los niños, cabría preguntarse si este aumento en la participación de los hombres se traslada a las tareas del

hogar que no están estrictamente vinculadas al cuidado o crianza de los niños y si esto se extiende en el largo plazo o sólo sucede mientras dura la licencia.

Tal como explican Ekberg, Eriksson y Friebel (2005), podría pensarse que una responsabilidad compartida respecto del cuidado de los niños en un matrimonio significaría una distribución más pareja de las interrupciones de la carrera profesional de hombres y mujeres (pág. 4). Visto desde otra perspectiva, también sería posible pensar que, una distribución más igualitaria de las licencias parentales podría llevar a una menor especialización del capital humano de las mujeres en las tareas relacionadas al hogar y los niños, permitiéndoles competir dentro del mercado laboral de manera más equitativa con los hombres.

Ciertos autores afirman que la implementación de *daddy quotas* ha logrado generar un cambio en los roles que toman los padres dentro de los hogares, pasando de ser simples "ayudantes" de las madres a lo que se denomina *coparenting*. Este término hace referencia a la idea de que tanto la madre como el padre de un niño tienen, en principio, las mismas habilidades y capacidades para criar a un niño, por lo que uno no debería ser "ayudante" de otro, sino ambos deberían cumplir el mismo rol. Por ejemplo, Rehel (2014) analiza, a partir de entrevistas semi-estructuradas, el comportamiento de padres y madres que trabajan en una empresa en particular, que opera en tres ciudades específicas, a saber, Montreal, Toronto y Chicago, en las que las políticas de licencias parentales difieren. A partir de su estudio, el autor sostiene lo siguiente:

> "…when the transition to parenthood is structured for fathers in ways comparable to mothers, fathers come to think about and enact parenting in ways that are similar to mothers. The opportunity to experience the transition to parenthood freed of the demands constraints of work provides fathers the space to develop a sense responsibility that is often positioned as a core element of mothering" (Rehel, 2014, pág. 111).

De manera similar, Ankita Patnaik (2017) toma puntualmente el caso de la provincia canadiense de Quebec, donde se ha implementado el *Parental Insurance Program (PIP)*, y analiza los efectos de mediano y largo plazo que ha tenido esta política. Cabe destacar que, a partir de la puesta en funcionamiento de este esquema en el año 2006,

se determinaron mejoras en las tasas de compensación por licencia parental y se reservaron 5 semanas de dicha licencia exclusivamente a los padres.

En principio, la autora demuestra con un modelo de base que efectivamente existe un patrón de especialización en las tareas según el género (es decir, los hombres se caracterizan por ser trabajadores *full time*, trabajar más horas por semana y más semanas por año que las mujeres). A partir de un enfoque metodológico *differences-in-differences (DD)*, Patnaik (2017) demuestra que, luego de la implementación del *Parental Insurance Program*, es posible observar dos tipos de cambios significativos: (1) en el tiempo dedicado al trabajo remunerado y (2) en el tiempo dedicado a otras actividades (i.e. tareas del hogar, ocio, etc.).

En primer lugar, la autora demuestra que en el mediano plazo, por un lado, existe una disminución del tiempo dedicado al trabajo remunerado por parte de los hombres, mientras que, por otro lado, se observa un aumento de una hora diaria en el trabajo remunerado de las mujeres (madres), en promedio (pág. 28). En segundo lugar, Patnaik sostiene:

> "the DD finds that [fathers] exposed [to the PIP] spend 37 minutes longer in non-market work per day (increase of 23% from baseline). In housework, the DD finds exposed fathers spend 15 minutes longer per day than their counterparts (increase of 21% from baseline). In addition, exposed fathers spend 36 minutes more physically at home." (pág. 28)

Finalmente, respecto de los resultados de largo plazo, de acuerdo con lo expuesto por la autora, existe evidencia suficiente para afirmar que, gracias a la alteración de la distribución de las responsabilidades parentales, las *daddy quotas* también pueden definir el comportamiento adoptado por los padres luego de finalizada la licencia, en el sentido de que les permiten adquirir un sentido de responsabilidad y las habilidades necesarias (al igual que las madres) para criar a sus hijos y compartir las tareas del hogar. Asimismo, Mari Rege y Ingeborg Solli (2013) se enfocan en analizar el caso de Suecia haciendo uso de una metodología similar y encuentran que la implementación de una licencia por paternidad exclusiva ha tenido un impacto positivo en el involucramiento de los padres tanto en el mediano como el largo plazo (pág. 21).

No obstante, otros autores encuentran resultados distintos, especialmente en el largo plazo. Ekberg, Eriksson y Friebel (2005) investigan la reforma del sistema de licencias parentales en Suecia, cuyo principal objetivo fue incentivar a los hombres a tomar un rol más activo en la crianza y cuidado de sus hijos. De acuerdo con los autores, "it was expected that men would learn more about their children, i.e. acquire more of the human capital needed for child care. This would make them take more responsibility for the family which would then... help dealing with unequal female labor market outcomes" (Ekberg, Eriksson, & Friebel, 2005, pág. 2). Sin embargo, los autores encuentran que, si bien en el corto plazo se observa que los hombres efectivamente aumentan la toma de licencias por paternidad, no existe evidencia suficiente para demostrar que esto genere en el largo plazo un efecto de *learning-by-doing*. Dicho de otro modo, para el caso de Suecia, los autores sostienen que el aumento en el *take-up* de licencias por parte de los padres observado a partir de la implementación de la reforma, no implica necesariamente un aprendizaje y/o aumento del capital humano de los mismos en materia de crianza de sus hijos.

Finalmente, por su parte, en línea con el argumento expuesto por Ekberg et. al., Pedro Romero-Balsas (2015) tiene como objetivo de estudio comprobar si la utilización del permiso de paternidad en España ha fomentado la implicación de los hombres y el reparto de actividades dentro de la esfera reproductiva. El autor explica que los resultados de su estudio "apuntan a que la utilización del permiso de paternidad puede favorecer la inclusión en las tareas de la esfera doméstica, aunque sus efectos distan de ser pronunciados y claros" (Romero-Balsas, 2015, pág. 105). De esta manera, siguiendo los hallazgos de Ekberg, Eriksson y Friebel (2005) y Romero-Balsas (2015), sería posible pensar que los permisos o licencias por paternidad efectivamente sirven como una medida que contribuye a alcanzar una mayor igualdad de género, pero su influencia es en cierta medida limitada, dado que no es observable un mayor involucramiento en las tareas del hogar por parte de los padres que han tomado la licencia.

La división de tareas en el hogar y los esquemas de cash-for-care

Tal como se ha explicado con anterioridad, una de las principales desventajas de los esquemas de *cash-for-care* se encuentra en el hecho de que, a pesar de que su objetivo es

dar a los padres la posibilidad de pasar más tiempo con sus hijos, es una política que inevitablemente fomenta la división del trabajo más tradicional, según la cual el hombre es quien se dedica completamente al trabajo remunerado, mientras que la mujer se especializa en el trabajo no remunerado, es decir, las tareas del hogar y el cuidado de la familia.

Si bien hasta el momento no existen demasiados estudios que investiguen de manera puntual cuál ha sido el impacto de la implementación de programas CFC sobre la división de las tareas dentro del hogar, sí existen autores que han incluido esta variable en sus dimensiones de análisis. Por ejemplo, Naz (2004) encuentra que, luego de la puesta en marcha de este tipo de esquemas, "mothers did less paid work…, while fathers' labour supply was not significantly affected" (pág. 377) . Asimismo, el estudio llevado a cabo por Pal Schøne (2004) revela que existe una reducción en la tasa de empleo para aquellas mujeres que son madres y una caída en la cantidad de horas trabajadas por año.

No obstante, cabe mencionar el estudio realizado por Marit Rønsen (2001), en el cual se analizan los efectos de corto plazo de la introducción del *cash-for-care* en Noruega en tres variables: empleo femenino, utilización de guarderías públicas y división del trabajo en el hogar. El razonamiento vinculado a la división de las tareas del hogar es similar al expuesto previamente: la división del trabajo en el hogar tiende a ser más igualitaria cuando las mujeres dedican más horas al mercado laboral, de modo que, si el CFC implica una reducción de esas horas (y, por tanto, un aumento de las horas que las madres pasan dentro de los hogares), se esperaría que la división de las tareas del hogar sea menos igualitaria en el largo plazo.

A partir de su análisis, la autora concluye que, si bien se observa una pequeña disminución en la probabilidad de trabajar de la mayoría de las madres luego de la reforma, excepto para las madres con mayor nivel educativo, el impacto a de la política en sí misma ha sido disminuir la oferta laboral de las mujeres y desincentivar el uso de guarderías públicas. De esta forma, considerando que luego de la reforma las mujeres tienden a pasar menos tiempo en sus empleos y, por tanto, más tiempo dedicándose al cuidado de los niños, podría decirse que el *cash-for-care* es una política que lleva a una división más desigual del trabajo dentro del hogar.

Sin embargo, a pesar de que los resultados encontrados concuerdan con el razonamiento lógico propuesto anteriormente, cabe tener en mente que, existe la posibilidad de que los resultados no sean precisos y/o concluyentes. Dado el escaso período de tiempo transcurrido entre la implementación del *cash-for-care* y la actualidad para gran parte de los casos, la mayoría de los estudios citados solo tienen la capacidad de estudiar cuáles han sido los efectos del programa en el corto plazo. Asimismo, es importante tener en cuenta que la división de las tareas del hogar no ha sido una de las dimensiones más estudiadas por la literatura sobre los efectos del *cash-for-care*, sino que ha sido incluida en los análisis de manera secundaria, ya que existen otras variables sobre las que el efecto del esquema es más evidente.

Las tasas de fertilidad y las licencias por paternidad

Si bien la mayoría de los autores advierte el hecho de que no es posible establecer una relación causal entre las *family friendly policies* y las tasas de fertilidad, dado que existen diversos factores que hacen difuso el vínculo entre ambas variables, esta es una cuestión de gran relevancia y, por tanto, será un aspecto a tomar en consideración en el presente análisis, dada la estrecha relación que existe entre el creciente involucramiento de las mujeres en el mercado laboral y el crecimiento demográfico.

En lo que respecta a la posible relación entre las licencias por paternidad y las tasas de fertilidad, sería esperable que la implementación de este tipo de licencias tenga algún efecto sobre las tasas de fertilidad ya que otorgan a las madres la posibilidad de mantener un vínculo más fuerte y estable con el mercado laboral. Marit Rønsen y Kari Skrede (2010) sostienen que las políticas centradas en facilitar la combinación del hecho de tener hijos con un empleo, permiten mantener la fertilidad cercana al nivel de reemplazo, aunque ese no sea su principal objetivo. Es decir, aunque el foco central de las políticas que han sido estudiadas a lo largo del presente trabajo se encuentra en lograr la igualdad de género, es necesario tener en cuenta que existe un impacto de las mismas en las tasas de fertilidad e intentar analizar cuál ha sido el mismo.

Diversos autores analizan el caso de Suecia y encuentran que: "women are more likely to have a next child if the father took parental leave with the first child, suggesting that features encouraging an active participation from the father in child care may stimulate fertility" (Rønsen & Skrede, 2010, pág. 324). Por ejemplo, Sundström y Stafford (1992) estudian el rol que juegan las políticas públicas a la hora de reconciliar la alta participación laboral femenina con mantener altos/estables los niveles de fertilidad, tomando el caso de Suecia en el período que va entre fines de 1980 y principios de 1990. En su trabajo, los autores llaman la atención sobre el hecho de que el establecimiento y consiguiente extensión de las licencias por paternidad exclusivas han estimulado la participación masculina en el cuidado de los niños (Sundström & Stafford, 1992, pág. 208). No obstante, es preciso recordar que existen ciertas particularidades de las que depende el *take-up* de las licencias como, por ejemplo, el nivel de ingresos de las madres, el sector en el que se encuentran empleados los padres, especificidades de la familia, etc. De esta manera, si bien Sundström y Stafford reconocen las particularidades que caracterizan el contexto sueco, en el cual se han dado una serie de condiciones que podrían haber contribuido a las altas tasas de fertilidad, los autores afirman que ha existido (y existe) un patrón de políticas públicas en este país que ha permitido mantener altas tasas de fertilidad junto con altas tasas de empleo femenino.

En esta misma línea, Trude Lappegård (2008) se centra en el caso de Noruega en el período 1995-2004 y, haciendo uso de datos de registro individual, se propone llevar a cabo un análisis detallado de la relación entre un programa extensivo de políticas públicas[4] que intentan reconciliar la vida familiar con la vida laboral y la evolución de las tasas de fertilidad en el país. Su análisis se basa en un *discrete-time hazard model*, en el cual "the hazard is the conditional probability that an event (in our case, the birth of the second or third child) will occur at a particular time to a particular individual, given that the individual has not experienced the event before" (Lappegård, 2008, pág. 11).

Puntualmente, lo que nos interesa destacar en esta sección del presente trabajo es el análisis que Lappegård (2008) lleva a cabo respecto de si la decisión individual de cada pareja de utilizar, entre otras opciones, la licencia parental se relaciona con la decisión de

[4] Dentro del "programa extensivo" se consideran: licencias parentales exclusivas y no exclusivas, provisión de servicios de guarderías públicas y transferencias condicionadas, como el CFC.

tener más hijos. Según la autora, “there are good reasons to believe that gender equality in the family sphere… may give the father a chance to participate in childrearing, which may both increase interest in children and ease women's burden of having the main responsibility in the family sphere” (Lappegård, 2008, pág. 7). De esta manera, nuevamente, sería esperable que exista una asociación positiva entre el uso de las licencias por paternidad exclusivas y la decisión de tener más hijos.

La autora encuentra que, en general, el involucramiento de los padres en el cuidado de los niños está positivamente relacionado con el *timing* del nacimiento del segundo hijo, en parejas en las que la madre trabaja, independientemente del nivel educativo de la mujer (Lappegård, 2008, pág. 14). Además, explica que esta asociación positiva entre el uso de las licencias por paternidad y el nacimiento del segundo hijo puede resultar de dos posibles escenarios: (1) que el mayor involucramiento de los padres en el cuidado de los niños hace más factible para las madres combinar su vida laboral con el hecho de tener hijos y (2) que aquellos hombres que utilizan las *daddy quotas* son más orientados a la familia que otros hombres y, por lo tanto, tienen un mayor interés en tener un segundo hijo.

Por su parte, Cools, Fiva y Kirkebøen (2015) investigan con un enfoque *differneces-in-differences*, también en el caso de Noruega, cómo la licencia por paternidad afecta una serie de resultados, entre los que incluyen las tasas de fertilidad. Advierten que, para evitar un problema de selección, enfocan su estudio en dos reformas particulares, implementadas en 1992 y 1993, respectivamente. La principal característica que las diferencia es que, mientras en 1993 se introdujo una licencia de cuatro semanas reservada exclusivamente para los padres, que produjo un cambio drástico en el comportamiento de los mismos, la reforma de 1992 tenía cualidades similares pero no establecía *daddy quotas* (Cools, Fiva, & Kirkebøen, 2015, pág. 802). De manera contraria a lo expuesto hasta el momento, a partir del análisis estadístico llevado a cabo por Cools, Fiva y Kirkebøen (2015), no se encuentra evidencia significativa acerca de que la introducción de licencias por paternidad exclusivas haya impactado las tasas de fertilidad. Dicho de otro modo, en términos de los autores,

> “Our results… give no support either for the conjecture that family-oriented policies, even if directed towards fathers, are well suited for reducing earnings differentials between men and women, or for the supposition that these policies contribute to

increased fertility or higher marital stability." (Cools, Fiva, & Kirkebøen, 2015, pág. 825)

Finalmente, considerando que hasta el momento la literatura citada en la presente sección se enfoca en países pertenecientes a la región nórdica y que, tal como se ha expuesto, estos podrían ser casos que comparten ciertas particularidades, sería pertinente incluir al menos un caso que se centre en otra región. Por este motivo, es preciso tomar en consideración la investigación llevada adelante por Lidia Farré y Libertad González (2017). Las autoras enfocan su análisis en el caso de España y adoptan una metodología similar a la de Cools et. al (2015).

Tal como se ha expuesto con anterioridad, en el capítulo dedicado a estudiar el vínculo entre el mercado laboral y las licencias por paternidad, la estrategia de identificación de Farré y González (2017) está basada en una reforma llevada a cabo en 2007, que consistió principalmente en agregar dos semanas de licencia reservadas exclusivamente a los padres, a las dieciséis semanas de licencia por maternidad/paternidad paga existentes. El principal hallazgo de las autoras respecto de qué ha sucedido con las tasas de fertilidad es el siguiente: luego de la introducción de la reforma, la probabilidad de nacimientos adicionales disminuye del 13% para las madres antes de la reforma, a un 7.7% para las madres post- reforma (Farré & González, 2017, pág. 9). Asimismo, suplementan el análisis con micro-datos obtenidos a partir de certificados de nacimiento, públicamente accesibles a través del Instituto Nacional de Estadística de España. En este sentido, las estimaciones de Farré y González (2017), en promedio, indican que luego de la introducción de las dos semanas de licencia por paternidad exclusiva en 2007 se produjo una reducción en la fertilidad.

En síntesis, podría decirse que, a partir de la literatura revisada, se ha encontrado que los efectos de la introducción de licencias por paternidad exclusivas sobre las tasas de fertilidad son disonantes, e incluso opuestos, dependiendo del caso que se estudie. Tal como advierten en varias ocasiones los autores, no existe ninguna conclusión precisa acerca de cómo las políticas afectan las tasas de fertilidad: diferentes familias reaccionan de manera distinta ante diferentes políticas y, sobre todo, las decisiones reproductivas se

encuentran influenciadas de manera directa e indirecta por las políticas, dado que producen cambios en el contexto en que dichas decisiones deben ser tomadas (Lappegård, 2008, pág. 3).

Por último, es necesario notar que aunque gran parte del foco de este tipo de investigaciones se encuentra centrado en los países nórdicos y, en su mayoría, encuentran una asociación positiva entre las licencias por paternidad y las tasas de fertilidad, estos resultados probablemente no se trasladen a otros casos. Esto se debe principalmente a que los países pertenecientes a esta región representan contextos económicos, sociales y culturales particulares que constituyen un *family-friendly environment*, un mercado laboral segregado, grandes oportunidades de acceder a trabajos *part-time* y mecanismos de autoselección (Rønsen & Skrede, 2010, pág. 323), que hacen que la implementación de este tipo de políticas tenga un impacto diferente.

Las tasas de fertilidad y los esquemas de cash-for-care

Finalmente, queda pendiente revisar cuál ha sido el efecto de la implementación de los esquemas de *cash-for-care* en la evolución de las tasas de fertilidad, según la literatura. Nuevamente, el foco central vuelve a ponerse sobre los países nórdicos, aunque también se han considerado los casos de otros países como España y Alemania. En términos generales, teniendo en mente que la introducción de *cash benefits* implica una reducción del costo que implica el hecho de tener niños, sería esperable que la introducción del subsidio estimule el crecimiento de las tasas de fertilidad. Lappegård (2008) otorga una explicación similar, en términos económicos:

> "The cash benefit reduces the cost of alternative childcare…when mothers return to work after childbirth, and it reduces the costs of parental childcare. Assuming children are a normal good, in both scenarios the childcare cash benefit will reduce the cost for children and thereby increase fertility." (Lappegård, 2008, pág. 8)

En principio, cabe tomar en consideración el caso de Noruega, donde, tal como se ha explicado, en 1998 se introdujo una reforma según la cual se proporcionaba un cierto

monto de dinero en efectivo para aquellos padres que optaban por cuidar a sus niños en los hogares o contratar a alguien que lo hiciera por ellos, es decir, el subsidio se encontraba destinado a aquellos padres que decidían no hacer uso de las guarderías públicas.

Aassve y Lappegård (2009) se preguntan qué tipo de comportamiento adoptan aquellas parejas que deciden optar por este tipo de beneficio, respecto de sus decisiones reproductivas o, en términos de los autores, *fertility timing*. Utilizando datos oficiales para el período 1998-2005, encuentran que las parejas que reciben el beneficio tienen su segundo (e incluso tercer) hijo más rápidamente que aquellas que no lo reciben, ya sea por decisión propia o porque simplemente no son elegibles para ello (Aassve & Lappegård, 2009, pág. 83).

No obstante, los autores llaman la atención sobre el hecho de que esto no necesariamente es un resultado directo del CFC, pero si permite inferir que aquellos que, en promedio, tienen una mayor tendencia a optar por cuidar directamente a sus niños, tienden a tomar la decisión de tener el segundo (o tercer) hijo más rápidamente. Sin embargo, es importante recordar que, tal como especifican Aassve y Lappegård (2009), sus resultados no son totalmente precisos ni extensibles a toda la población, dado que no toman en consideración la fertilidad total de Noruega, sino solamente aquella de la población que estudian.

De manera similar, la investigación llevada adelante por Lappegård (2008), citada y descripta en profundidad en la sección previa, también analiza cómo el *cash-for-care* en Noruega ha afectado el comportamiento de la población estudiada. Entre sus resultados, encuentra que existe una asociación positiva entre la introducción del *cash benefit* y segundos nacimientos, específicamente en el período en el que la reforma fue implementada. Sin embargo, en el período que subsiguiente a la misma, la asociación se invierte, volviéndose ligeramente negativa. Asimismo, cabe destacar que los resultados no son iguales cuando se trata de terceros nacimientos, según el autor: “the association between the introduction of the cash benefit and third birth is positive and increases over the period… there is a generally stronger association…among those with higher education than among those with lower educational levels” (Lappegård, 2008, pág. 15).

Nuevamente, para mover el foco hacia países pertenecientes a otras regiones, es pertinente mencionar los trabajos llevados a cabo por Angela Luci-Greulich y Olivier Thévenon (2013) y Anastasia Hernández Alemán, Carmelo León y Laura Márquez-Ramos (2017) que, aunque sus resultados no son enteramente concluyentes ni precisos, podría decirse que, en términos generales, encuentran que los subsidios del estilo del *cash-for-care* están asociados positivamente con las tasas de fertilidad en los casos que analizan.

Por un lado, dado que es la investigación más general y abarcativa, cabe introducir el análisis de Luci-Greulich y Thévenon (2013), en el cual examinan qué tan fuertemente responden las tendencias en la fertilidad ante la introducción de *family policies* en 18 países[5] pertenecientes a la OCDE, en el período 1982-2007.

Si bien la interpretación de sus resultados es, en cierta medida, limitada, sí es posible inferir que, a partir de la implementación de políticas como el CFC y similares, existe un impacto positivo sobre las tasas de fertilidad. Asimismo, cabe destacar que a partir de sus hallazgos, es posible pensar en el hecho de que quizás la estabilidad de las tasas de fertilidad dependa en mayor medida de un contexto general en el que tener hijos sea favorable o exista una manera relativamente simple de equilibrar la vida laboral y la familiar, y no tanto de una extensión en las licencias parentales. Más específicamente, en términos de los autores,

> "Our results confirm the positive influence on fertility of a mix of in-cash and in-kind support and suggest that the development of childcare services has a more significant impact on fertility trends at the aggregate level than policies extending leave entitlements. An increase in fertility seems, thus, to be happening as a by-product of better opportunities to combine work and family." (Luci-Greulich & Thévenon, 2013, pág. 390)

Por otro lado, tal como se ha anticipado, es preciso hacer una breve mención al trabajo realizado por Hernández Alemán, León y Márquez Ramos (2017). Si bien su objeto de estudio no son las tasas de fertilidad en sí mismas, sino el efecto del "*baby bonus*" (una política de características similares al *cash-for-care*) sobre el empleo femenino, hacia el

[5] Dinamarca, Holanda, España, Noruega, Suecia, Portugal, Francia, Nueva Zelanda, Bélgica, Estados Unidos, Italia, Japón, Australia, Reino Unido, Irlanda, Finlandia, Alemania y Austria.

final de su trabajo advierten que: “family [policies] facilitate the participation of mothers in the labour market and most likely helps women overcome the economic obstacles that delay or prevent women having children” (pág. 815).

De este modo es posible pensar que, en caso de que los esquemas de subsidios efectivamente impliquen una reducción de los obstáculos que las mujeres deben enfrentar a la hora equilibrar su vida laboral con su maternidad, podrían servir como una manera de estimular el crecimiento poblacional, es decir, como un incentivo que permite tanto balancear el empleo femenino con altas tasas de fertilidad.

Entonces, a modo de resumen, si bien la literatura respecto de cómo se vinculan estas variables es algo limitada, a partir de la breve revisión llevada a cabo es posible notar que, aunque quizás no de manera directa, la implementación de esquemas de *cash-for-care* o subsidios similares podría estar afectando, a través de distintos mecanismos, la decisión de las parejas de tener hijos o no, cuándo tenerlos y con qué frecuencia.

QUAERERE VERUM
Universidad de
San Andrés

Conclusión

A lo largo del presente trabajo se ha llevado a cabo una revisión de la literatura existente acerca de cuáles han sido los efectos de la implementación de políticas cuyo principal objetivo es intentar reconciliar la vida laboral con la vida familiar, dado el creciente involucramiento del género femenino en el mercado de trabajo, especialmente desde mediados del siglo XX. Si bien el impacto de dichas políticas se da en múltiples esferas, se han tomado cuatro áreas generales como foco del análisis: el mercado laboral, el desarrollo y bienestar del niño, la división de las tareas dentro del hogar y las tasas de fertilidad.

Es necesario reconocer que por cuestiones esencialmente biológicas, pero también socioculturales, las mujeres se encuentran en una posición desaventajada dentro de la sociedad, en el sentido de que el hecho de ser madres tiene, para ellas, ciertas implicancias inevitables de las que sus parejas, o los padres de los niños, no pueden ser parte. Es decir, durante el embarazo (o en la última etapa) e inmediatamente después del mismo, las

mujeres se ven obligadas a interrumpir momentáneamente su estilo de vida y dedicarse casi enteramente a la llegada de sus hijos. Lógicamente, sus contrapartes masculinos no pueden hacer otra cosa que acompañar e intentar contribuir en la mayor medida posible dentro de esta etapa.

Históricamente, tanto por cuestiones de costumbre como de cultura, se ha asignado al género femenino un lugar completamente dedicado a la crianza de los niños y la realización de las tareas del hogar no solamente en el período posterior al embarazo, sino a lo largo de toda la vida, desde el nacimiento. Sin embargo, con el correr de los años y por diversos motivos, se han producido grandes cambios y en la gran mayoría de las sociedades de la actualidad los roles no se encuentran tan marcados. El género femenino ha ido ganando terreno en numerosas esferas en las que, cien años atrás, nunca se hubiese podido visualizar a una mujer.

Asimismo, considerando que en la actualidad gran parte de las mujeres, especialmente en los países más desarrollados, alcanzan al menos el nivel secundario, es de gran relevancia tener en mente el rol que juega el nivel educativo (potencial o efectivamente alcanzado) tanto del hombre como de la mujer a la hora de decidir si tener hijos o no, cuándo hacerlo, cuánto tiempo de licencia tomar cada uno de ellos luego del nacimiento y qué tipo de cuidado otorgar a ese o esos niños.

De esta manera, cabe destacar que a lo largo del presente análisis se ha pretendido mostrar que existen diversos caminos prometedores a través de los cuales es posible estimular una activa participación femenina dentro del mercado laboral y, a la vez, una activa participación masculina dentro de la esfera doméstica. Uno de estos caminos son las licencias por paternidad, que implican reservar una determinada cantidad de tiempo (del total de la licencia parental) exclusivamente a los padres y, en caso de no ser utilizada, se pierde el derecho a tomarla. Dicho de otro modo, son licencias exclusivas e intransferibles.

En principio, si bien en el largo plazo no es observable un mayor involucramiento en las tareas del hogar por parte de los padres que han tomado la licencia y la evaluación del impacto de las *daddy quotas* sobre las tasas de fertilidad arroja resultados disonantes, es de gran importancia notar que los efectos de estas políticas sobre el mercado laboral y el bienestar del niño son, en general, positivos. Por un lado, tal como se ha estudiado a lo

largo del presente trabajo, las licencias por paternidad exclusivas otorgan indirectamente a las madres la posibilidad de volver a incorporarse a sus empleos más rápidamente, mientras el padre se encarga de los niños. Y, por otro lado, se ha observado que una mayor participación de la figura masculina en la crianza de los hijos ha demostrado tener efectos positivos sobre el desarrollo en términos psicológicos, cognitivos, sociales y afectivos. De este modo, de acuerdo con la literatura revisada, sería posible afirmar que el mayor logro de las *daddy quotas* ha sido promover la idea de *coparenting*, en la cual ambos padres juegan un rol esencial en el cuidado y crianza del niño, en contraposición a la idea del padre como un simple ayudante o colaborador en las tareas que la madre realiza.

Otro de los posibles caminos son los esquemas de subsidios del estilo del *cash-for-care* que, a grandes rasgos, podría decirse que su principal característica es el otorgamiento de dinero en efectivo a aquellas familias que deciden no enviar a sus niños a guarderías públicas y optan por otros tipos de cuidado (por ejemplo, la madre y/o el padre, otros familiares, guarderías privadas o servicios de niñeras). Sin embargo, los efectos de esta clase de subsidios han generado, e incluso generan, un amplio debate. A lo largo del presente trabajo se ha observado que, en la mayoría de los casos, el impacto del *cash-for-care* en cada una de las cuatro variables estudiadas lleva a resultados inciertos que dan sustento tanto a los argumentos a favor como para aquellos que se manifiestan en contra de la implementación de políticas iguales o similares. De esta manera, considerando que son una posibilidad relativamente nueva a la que se han abierto muchos países, sería interesante, para futuras investigaciones, prestar atención a cuáles son los efectos de políticas como el *cash-for-care* tanto en el mediano como en el largo plazo para, así, poder evaluar cuál sería la mejor opción, en términos de igualdad de género.

A modo de conclusión, partiendo de lo expuesto en el desarrollo del presente estudio, es posible pensar que, si el objetivo es alcanzar en el futuro una igualdad entre el género femenino y el masculino, es importante mitigar las diferencias que existen entre ambos desde el punto de partida o la situación inicial de cada uno de ellos dentro de la sociedad. Por este motivo, y con el objetivo de alcanzar una sociedad igualitaria, es de esencial importancia el estudio de los efectos que ha tenido la implementación de las distintas políticas que intentan mitigar la desigualdad de género.

Bibliografía

Aassve, A., & Lappegård, T. (Febrero de 2009). Childcare Cash Benefits and Fertility Timing in Norway. *European Journal of Population, 25*(1), 67-88.

Altintas, E., & Sullivan, O. (2017). Trends in Fathers' Contribution to Housework and Childcare under Different Welfare Policy Regimes. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, 24*(1), 81-108.

Amin, M., Islam, A., & Sakhonchik, A. (2016). Does Paternity Leave Matter for Female Employment in Developing Economies? Evidence from Firm Data. *Development Economics Global Indicators Group*(7588).

Andresen, S., & Richter, M. (2012). Introduction. En S. Andresen, & M. Richter, *The Politicization of Parenthood: Shifting Private and Public Responsibilities in Education and Child Rearing* (págs. 1-12). Dordrecht: Springer.

Arnarson, B. T., & Mitra, A. (2010). The Paternity Leave Act in Iceland: implications for gender equality in the labour market. *Applied Economic Letters, 17*, 677-680.

Baker, M. (1997). Parental Benefit Policies and the Gendered Division of Labor. *Social Service Review, 71*(1), 51-71.

Becker, G. S. (1973). A Theory of Marriage: Part I. *Journal of Political Economy, 81*(4), 813-846.

Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economcis, 3*(1), 33-58.

Bettendorf, L. J., Jongen, E. L., & Muller, P. (2015). Childcare Subsidies and Labour Supply - Evidence from a Large Dutch Reform. *Labour Economics*, 112-123.

Black, S. E., Devereux, P. K., Løken, K. V., & Salvanes, K. G. (December de 2014). Care or Cash? The Effect of Child Care Subsidies on Student Performance. *The Review of Economics and Statistics, 96*(5), 824-837.

Boll, C., Leppin, J., & Reich, N. (2013). Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries. *Review of Economics of the Household, 12*, 129-158.

Brandth, B., & Kvande, E. (Julio de 2009). Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers? *The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 624*, 177-189.

Bumpass, L. L. (1990). What's Happening to the Family? Interactions Between Demographic and Institutional Change. *Demography, 27*(4), 483-498.

Cerrutti, M. (2000). Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo de Área Metropolitana de Buenos Aires. *Desarrollo Económico, 39*(156), 619-638.

Cipollone, A., Patacchini, E., & Vallanti, G. (2013). *Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors.* Bonn: IZA.

Cools, S., Fiva, J. H., & Kirkebøen, L. J. (2015). Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *The Scandinavian Journal of Economics, 117*(3), 801-828.

Craig, L., & Mullan, K. (2010). Parenthood, Gender and Work-Family Time in the United States, Australia, Italy, France and Denmark. *Journal of Marraige and Family*, 1344-1361.

Datta Gupta, N., Smith, N., & Verner, M. (Marzo de 2006). Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to? *Discussion Paper Series*. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor.

Drange, N., & Rege, M. (2013). Trapped at home: The effect of mothers' temporary labor market exits on their subsequent work career. *Labour Economics, 24*, 125-136.

Duvander, A. Z., & Jans, A. C. (2008). Consequences of Fathers' Parental Leave Use: Evidence from Sweden. *Working Paper, 6*, 1-16.

Duvander, A.-Z., & Johannson, M. (2015). *Reforms in the Swedish parental leave system and their effects on gender equality.* Stockholm: Swedish Social Insurance Inspectorate.

Ekberg, J., Eriksson, R., & Friebel, G. (2005). *Parental Leave - A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform.* Institute for the Study of Labor. Bonn: IZA.

Ellingsæter, A. L. (2009). Leave policy in the Nordic welfare states: a 'recipe' for high employment/high fertility? *Community, Work & Family, 12*(1), 1-19.

Ellingsæter, A. L. (2012). *Cash for Childcare: Experiences from Finland, Norway and Sweden.* Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.

Ellingsæter, A. L. (2012). Nordic Policitization of Parenthood: Unfolding Hybridization? En S. Adnresen, & M. Richter (Edits.), *The Politicization of Parenthood: Shifting Private and Public Responsibilities in Education and Child Rearing* (págs. 39-55). Alemania: Springer.

Ellingsæter, A. L., & Leira, A. (2006). Introduction: politicising parenthood in Scandinavia. En A. L. Ellingsæter, & A. Leira (Edits.), *Politicising Parenthood in Scandinavia: Gender Relations in Welfare States* (págs. 1-27). Bristol: The Policy Press.

Evertsson, M., & Duvander, A.-Z. (2011). Parental Leave - Posibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities? *European Sociological Review, 27*(4), 435-450.

Evertsson, M., & Duvander, A.-Z. (2011). Parental Leave—Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities? *European Sociological Review, 27*(4), 435-450.

Eydal, G. B., & Rostgaard, T. (2011). Day-care schemes and cash-for-care at home. En J. Lammi-Taskula, B. Brandht, A.-Z. Duvander, I. Gíslason, G. B. Eydal, & T. Rostgaard, *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries* (págs. 65-109). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Eydal, G. B., & Rostgaard, T. (Abril de 2011). Gender Equality Revisited - Changes in Nordic Childcare Policies in the 2000s. *Social Policy & Administration, 45*(2), 161-179.

Farré, L., & González, L. (2017). *The Effects of Paternity Leave on Fertility and Labor Market Outcomes.* Working Paper Series, Barcelona Graduate School of Economics.

Ferber, M. A. (2003). A Feminist Critique of the Neoclassical Theory of the Family. En K. Moe, *Women, Family and Work: writings in the economics of gender* (págs. 9-24). Oxford: Blackwell Publishing .

Garganta, S., Gasparini, I., & Marchionni, M. (2017). Cash transfers and female labor force participation: the case of AUH in Argentina. *IZA Journal of Labor Policy, 6*(1), 1-10.

Gíslason, I. V. (2011). Introducción. En J. Lammi-Taskula, B. Brandht, A.-Z. Duvander, I. V. Gíslason, G. B. Eydal, & T. Rostgaard, *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries* (págs. 13-30). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Giuliani, G., & Duvander, A.-Z. (2017). Cash-for-Care Policy in Sweden: An appraisal of its consequences on female employment. *International Journal of Social Welfare, 26*(1), 49-62.

Grape, M. A., & Toset, K. K. (2017). Why Women Still Can't Have It All:A Causal Analysis of the Reduction in the Paternity Quota on Mothers' Labor Participation and Career Prospects. *Master Thesis*, 1-78. Norwegian School of Economics.

Haataja, A. (2009). *Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries.* Helsinki: The Social Insurance Institution of Finland (Kela).

Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries. *Community, Work & Family, 14*(2), 119-138.

Hernández Alemán, A., León, C. J., & Márquez-Ramos, L. (2017). The Effect of the Universal Child Care Cash Benefit on Female Labour Supply in Spain. *Estudios de Economía Aplicada, 35*(3), 801-818.

Hoffman, L. W., & Youngblade, L. M. (1999). *Mothers at Work: Effects on Children's Well-being.* Cambridge: Cambridge University Press.

Jaumotte, F. (2003). *Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries.* OECD Economic Studies.

Kleven, H. J., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2018). Children and Gender Equality: Evidence from Denmark. *NBER Working Paper Series*, 1-57.

Knaul, F., & Parker, S. (1996). Cuidado infantil y empleo femenino en México: evidencia descriptiva y consideraciones sobre las políticas. *Estudios Demográficos y Urbanos, 11*(3), 577-607.

Lamb, M. E. (2010). How Do Fathers Influence Children's Development? Let Me Count the Ways. En M. E. Lamb (Ed.), *The Role of the Father in Child Development* (págs. 1-27). New Jersey: John Wiley & Sons.

Lammi-Taskula, J. (2006). Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations? En A. L. Ellingsæter, & A. Leira (Edits.), *Politicising Parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states* (págs. 79-101). Bristol: The Policy Press.

Lammi-Taskula, J. (2007). *Parental Leave for Fathers? Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Fnland.* Vaajakoski: Gummerus Printing.

Lammi-Taskula, J., Brandth, B., Duvander, A.-Z., Gíslason, I. V., Eydak, G. B., & Rostgaard, T. (2011). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries.* Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Lappegård, T. (Octubre de 2008). Family Policies and Fertility: Parents' Parental Leave Use, Childcare Availability, the Introduction of Childcare Cash Benefit and Continued Childbearing in Norway. *Discussion Papers(564)*, 1-24. Konsvinger, Noruega: Statistics Norway.

Lefebvre, P., Merrigan, P., & Verstraete, M. (2009). Dynamic labour supply effects of childcare subsidies: Evidence from a Canadian natural experiment on low-fee universal child care. *Labour Economics*, 490-502.

Leira, A. (1998). Caring as a social right: Cash for Childcare and Daddy Leave. *Social Politics: International Studies in Gender, Stante & Society, 5*(3), 362-378.

Leira, A. (2006). Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-2000s. En A. L. Ellingsæter, & A. Leira (Edits.), *Politicising Parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states* (págs. 27-52). Bristol: The Policy Press.

Loutfi, M. F. (2001). Women, Gender and Work - An Overview. En M. F. Loutfi (Ed.), *Women, Gender and Work: What is equality and how do we get there?* (págs. 3-21). Ginebra: International Labour Office.

Luci-Greulich, A., & Thévenon, O. (2013). The Impact of Family Policies on Fertility Trends in Developed Countries. *European Journal of Population, 29*(4), 387-416.

Mahon, R. (2002). Gender and Welfare State Restructuring: Through the Lens of Child Care. En S. Michel, & R. Mahon (Edits.), *Child Care Policy at the Crossroads* (págs. 1-31). Nueva York: Routledge.

Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy, 17*(2), 76-108.

Naz, G. (2004). The impact of cash-benefit reform on parents' labour force participation. *Journal of Population Economics*, 369-383.

Nyberg, A. (2010). Cash-for-Childacare Schemes in Sweden: history, political contradictions and recent developments. En J. Sipilä, K. Repo, & T. Rissanen, *Cash-for-Childcare: The Consequences for Caring Mothers* (págs. 65-89). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

O'Brien, M. (2009). Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 624*, 190-213.

Patnaik, A. (17 de Diciembre de 2017). Reserving time for daddy: the consequences of fathers' quotas.

Piketty, T. (2005). Impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activié fémenine et la fécondité en France. *Histoires de familles, histoires familiales*(156), 79-109.

Pylkkänen, E., & Smith, N. (2004). *The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth.* Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor. Bonn: IZA.

Rantalaiho, M. (2010). Rationalities of cash-for-childcare: the Nordic case. En J. Sipilä, K. Repo, & T. Rissanen (Edits.), *Cash-for-Childcare: The Consequences for Caring Mothers* (págs. 109-142). Cheltenham, United Kingdom: Edwar Elgar Publishing.

Rege, M., & Solli, I. F. (2013). The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography, 50*(6), 2255-2277.

Rehel, E. M. (Febrero de 2014). When Dad Stays at Home Too: Paternity Leave, Gender and Parenting. *Gender and Society, 28*(1), 110-132.

Romero-Balsas, P. (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 149*, 87-110.

Rønsen, M. (2001). *Market work, child care and the division of household labour: adaptations of Norwegian mothers before and after the cash-for-care reform.* Oslo: Emnegruppe.

Rønsen, M. (2009). Long-term effects of cash for childcare on mothers' labour supply. *Labour, 23*(3), 507-533.

Rønsen, M., & Skrede, K. (2010). Can public policies sustain fertility in the Nordic countries? Lessons from the past and questions for the future. *Demographic Research, 22*(13), 321-346.

Ruhm, C. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *The quartery journal of economics, 113*(1), 285-317.

Sánchez-Mangas, R., & Sánchez-Marcos, V. (2008). Balancing family and work: the effect of cash benefits for working mothers. *Labour Economcis, 113*(1), 1127-1142.

Schofield, D., & Polette, J. (1998). Measuring the Impact of Child Care Subsidies on the Incomes of Mothers Returning to Work. *The Australian Economic Review, 31*(1), 47-62.

Schøne, P. (2004). Labour supply effects of a cash-for-care subsidy. *Journal of Population Economics, 17*(4), 703-727.

Schøne, P. (2005). The Effect of a Family Policy Reform on Mother's Pay: A Natural Experiment Approach. *Review of Economics of the Household, 3*, 145-170.

Sipilä, J., & Korpinen, J. (1998). Cash versus Child Care Services in Finland. *Social Policy & Administration, 32*(3), 263-277.

Sipilä, J., Repo, K., & Rissanen, T. (2010). *Cash-for-Childcare: The Consequences for Caring Mothers.* Cheltenham: Edwar Elgar Publishing.

Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2001). Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Emplyment along the Life-Course. *American Journal of Sociology, 106*(6), 1731-1760.

Stratton, L. S. (2003). Specialization: The Division of Work in Married Couple Households. En K. Moe (Ed.), *Women, Family, and Work: Writings on the Economics of Gender* (págs. 65-85). Oxford: Blackwell Publishing.

Sundström, M., & Stafford, F. P. (1992). Female Labour Force Participation, Fertility and Public Policy in Sweden. *European Journal of Population, 8*(3), 199-215.

Thévenon, O., & Solaz, A. (2013). Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*(141).

Van Ham, M., & Mulder, C. H. (2005). Geographical Access to Childcare and Mothers' Labour-force Participation. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie, 96*(1), 63-74.

Waldfogel, J. (1998). Understanding the "family gap" in pay for women with children. *The Jorunal of Economic Perspectives, 96*(1), 137-156.

Yamaguchi, S. (2016). Family Policies and Female Employment in Japan. *The Japanese Economic Review*, 1-22.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés