
¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino?

El caso de las empresas familiarmente responsables.

Rocío Albert López-Ibor

Universidad Complutense de Madrid

Lorenzo Escot Mangas

Universidad Complutense de Madrid

José Andrés Fernández Cornejo

Universidad Complutense de Madrid

María Teresa Palomo Vadillo

ESIC Business & Marketing School

Resumen

En este artículo se analizan la presencia y las consecuencias del fenómeno del sesgo femenino en la conciliación, que significa que en algunas empresas se tiene la percepción de que la necesidad de conciliar, y el conflicto trabajo-familia, son esencialmente cuestiones femeninas y no masculinas. A partir de los resultados de una encuesta realizada a 227 directivos de recursos humanos de diferentes empresas de la Comunidad de Madrid, en primer lugar, se analiza la incidencia entre las empresas del sesgo femenino en la conciliación y se procede a caracterizar a las que ven la conciliación con dicho sesgo femenino. En segundo lugar, y tras construir sendos indicadores de "empresa familiarmente responsable" y de "sesgo femenino en la conciliación", se obtiene evidencia empírica que confirma la hipótesis de que las empresas que más se preocupan de la conciliación de su plantilla tienden a ver la conciliación con menos sesgo femenino, y no al revés. De ello se deduce que favorecer que las empresas apliquen prácticas de conciliación entre sus empleados contribuye a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral.

Palabras clave: Conflicto trabajo-familia; políticas de conciliación de las empresas; sesgo femenino en la conciliación; desigualdad de género en el mercado laboral.

Clasificación JEL: J71, J24, K31

* Este trabajo fue financiado por la Comunidad de Madrid y el Fondo Social Europeo, en el ámbito del Proyecto Interuniversitario "Panorama Laboral 2009" (Dirección General de Empleo, Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid).

** El cuestionario y los microdatos de la encuesta realizada se pueden solicitar a jafecor@ccece.ucm.es.

Do work-family policies have a female bias? The case of family-friendly Companies.

Abstract

In this article the presence and consequences of the phenomenon of female bias in company reconciliation policies are analysed. This means that some companies have the perception that the need to reconcile and the work-family conflict are essentially feminine and not masculine issues. From a survey of 227 human resources managers from different companies of the Community of Madrid, first, the incidence of female bias in reconciliation among companies is analysed, and those that have this bias are characterized. Second, and after constructing two separate indicators of "family-friendly company" and "female bias in reconciliation", empirical evidence is obtained confirming the hypothesis that the companies most worried about reconciliation among their workforce tend to see reconciliation with less female bias, and not vice versa. From these results it follows that the encouragement to companies to use reconciliation practices among their employees contributes to reducing gender inequalities in the labor market.

Key words: Work-family conflict; reconciliation policies of companies; female bias in reconciliation; gender inequalities in the labor market.

JEL Classification: J71, J24, K31

1.- Introducción.

El sesgo femenino, o sesgo de género, en la conciliación significa que se tiene la percepción por parte de la sociedad de que la necesidad de conciliar, y el conflicto trabajo-familia, son sobre todo unas cuestiones que tienen que ver con las mujeres y no tanto con los varones (Bustelo y Peterson 2005; Torres *et al.* 2008; Abril y Romero 2008).

Aunque ese sesgo femenino se puede detectar en diversos ámbitos (medios de comunicación, en los convenios colectivos, etc.), es particularmente importante la existencia del mismo en las empresas (en las organizaciones, en general). En efecto, en algunas empresas los directivos, o los compañeros de trabajo (de los varones que desean conciliar) tienen la percepción de que la conciliación es algo fundamentalmente femenino, por lo que se dan situaciones de incompreensión por parte de los supervisores o de los compañeros hacia los varones que desean conciliar su vida laboral con su vida familiar (Abril y Romero 2008).

La existencia de un sesgo femenino en la conciliación es un problema, básicamente por dos razones: en primer lugar, porque constituye una barrera para que los varones concilien sus vidas laborales y familiares, lo cual perjudica al proceso actual de acceso de los varones a las tareas del hogar y al cuidado de sus hijos (y otros dependientes); es decir, que constituye una barrera al desarrollo de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito del hogar. En segundo lugar, el sesgo femenino en la conciliación favorece que sigan siendo las mujeres quienes realicen mayoritariamente las tareas del hogar y el cuidado de dependientes, lo cual favorece la discriminación estadística (Phelps 1972; y Arrow 1973) contra las mismas: "no la promociono a ella, porque ella probablemente querrá conciliar cuando sea madre mientras que él no" (Hoobler *et al.* 2009). Obsérvese que, en realidad, se trata de dos fenómenos que son la cara y la cruz de una misma moneda, y que ambos incrementan el grado de desigualdad de género existente en el mercado laboral.

En relación con lo anterior, hay que tener en cuenta que la existencia, o no, del sesgo femenino en la conciliación es un factor determinante a la hora de analizar si el desarrollo de políticas de conciliación por parte de las empresas contribuye a reducir o a aumentar la desigualdad de género existente en el mercado laboral.

En principio, el desarrollo de políticas de conciliación por parte de las empresas beneficiará profesionalmente a sus trabajadoras (y a sus trabajadores varones), ya que ahora podrán compatibilizar mejor sus responsabilidades familiares con el desarrollo de sus carreras profesionales.

Ahora bien, si el desarrollo de políticas de conciliación va acompañado de la percepción de que esas prácticas van destinadas esencialmente a las mujeres de la empresa (sesgo femenino), el efecto puede ser el de reforzar entre los directivos la visión tradicional y estereotipada de que las mujeres son las principales responsables de las tareas de cuidados (en el hogar), de manera que las políticas de conciliación de la empresa servirían para que ellas pudieran compatibilizar mejor este rol social con el trabajo remunerado (en puestos no muy altos en la jerarquía de la organización), mientras que, en cambio, los varones se podrían centrar en desarrollar sus carreras profesionales. En tal caso, mejorar las políticas de conciliación podría suponer, por ejemplo, la creación de una mayor barrera a la promoción profesional de las mujeres en la empresa.

Y, en el caso opuesto, si el desarrollo de políticas de conciliación en la empresa va acompañado de un cambio en la cultura empresarial, de manera que se tome conciencia de que la necesidad de conciliar y el conflicto familia-trabajo no tienen sexo, las políticas de conciliación que desarrollan las empresas contribuirán a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral.

A partir de lo anterior, en este artículo se persiguen dos objetivos: en primer lugar, averiguar cuál es la incidencia entre las empresas (entre los directivos/as de recursos humanos de la Comunidad de Madrid) del sesgo femenino en la conciliación, así como caracterizar a las empresas que ven la conciliación con sesgo femenino. En segundo lugar, se intentará contrastar la hipótesis de que "las empresas que más se preocupan de la conciliación de su plantilla (empresas familiarmente responsables) tienden a ver la conciliación con menos sesgo femenino". Si se confirmara esta

hipótesis, la conclusión sería que el fomento de las prácticas de conciliación entre las empresas sí fomenta la igualdad de género en el mercado laboral.

Para desarrollar estos objetivos, en el epígrafe 2 se hace una revisión de la literatura sobre las barreras que encuentran los varones a la hora de conciliar, y se hace especial énfasis en la barrera derivada del sesgo femenino en la conciliación. En el epígrafe 3 se presenta la encuesta realizada a 227 directivos/as de recursos humanos de la Comunidad de Madrid sobre las políticas de conciliación desarrolladas en sus empresas. El epígrafe 4 se dedica a la construcción de un indicador que muestre en qué grado la empresa es una empresa familiarmente responsable (indicador EFR). En el epígrafe 5, a partir de las respuestas dadas por los directivos/as de recursos humanos a cinco preguntas del cuestionario, se muestra la posible incidencia del sesgo femenino en la conciliación entre las empresas de la muestra y, además, se construye un indicador de sesgo femenino. En el epígrafe 6 se realiza un análisis de regresión en donde se analizan las correlaciones parciales existentes entre el indicador de sesgo femenino y el indicador EFR, así como una serie de variables de control. Este análisis sirve, pues, para intentar confirmar la hipótesis de que entre las empresas familiarmente responsables se da una incidencia menor de las actitudes que identifican la conciliación de la vida familiar y laboral con las mujeres y no tanto con los hombres. El epígrafe 7 cierra el artículo con algunas consideraciones acerca de la manera de fomentar que las empresas conciban la conciliación sin sesgo femenino.

2.- Aspectos teóricos.

El sesgo femenino en la conciliación como una barrera a la conciliación de los varones.

La plena igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral (igualdad salarial, en promoción profesional, en condiciones de trabajo, la no existencia de segregación ocupacional, etc.) tiene como contrapartida lógica la plena igualdad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos y otros

dependientes. Los problemas que tienen muchas mujeres de enfrentarse a situaciones de doble jornada (trabajar en la empresa y responsabilizarse del hogar), de ser objeto de discriminación estadística (básicamente por la razón anterior) y, en definitiva, de experimentar una penalización salarial por maternidad (la maternidad muchas veces acarrea un parón o una ralentización en la carrera profesional...), se atenuarán en la medida en que los hombres vayan asumiendo un papel mayor en las tareas del hogar y, en particular, en el cuidado de sus hijos.

En este sentido, la evidencia empírica pone de manifiesto que tras décadas de progresiva mejora en los indicadores de igualdad de género y, en particular, tras un descenso progresivo del gap salarial entre hombres y mujeres en la mayoría de países desarrollados, en los últimos lustros se observa un estancamiento en ese proceso de avance; y eso se atribuye, en gran medida, a la denominada "hipótesis del desfase" (Hook 2006), que indica que el proceso por el que el acceso de las mujeres al mercado laboral se corresponde con un progresivo acceso de los hombres al ámbito del hogar se viene realizando con un importante desfase por parte de este último (incluso no está claro que se esté tendiendo a la convergencia de los papeles de mujeres y hombres en el trabajo doméstico). Si se especifica un poco más, se puede afirmar, incluso, que este bajo grado de acceso de los hombres al ámbito del hogar –a las tareas de cuidadores– es muy posible que tenga como contrapartida el bajo acceso de las mujeres a los puestos directivos de las organizaciones.

El que los hombres participen menos que las mujeres en las tareas de cuidados significa que éstos utilizan menos las prácticas de conciliación existentes que las mujeres. ¿Por qué? ¿Qué barreras disuaden a los hombres de conciliar igual que las mujeres?

Levine y Pittinsky (1997) hace referencia a la actuación simultánea de tres factores que se refuerzan entre ellos: los varones no solicitan el uso de las prácticas de conciliación (medidas en materia de flexibilidad, permisos, etc.) porque tienen la percepción de que estas medidas no están disponibles para ellos; los empleadores no ofrecen abiertamente estas medidas a los varones porque parece que éstos no demandan el uso de las mismas; y, en su defecto, las mujeres solicitan estas prácticas de conciliación en un contexto de presión social para que lo hagan, así como de disponibilidad de las mismas en

sus organizaciones. Además, esta coincidencia de factores no se da sólo entre la dirección y los trabajadores varones, sino que los varones también se sienten presionados por sus propios compañeros, que a veces no comprenden que aquéllos quieran conciliar.

¿Qué aspectos podrían estar reforzando esta dinámica que señalan Levine y Pittinsky? O, como se señalaba hace un momento, ¿cuáles son las barreras que impiden que muchos varones utilicen las medidas de conciliación existentes en las empresas? Éstas son múltiples y están estrechamente relacionadas.

Un primer aspecto, el más general, sería la persistencia de un mayor o menor grado de ideologías o actitudes de género tradicionales, a partir de las cuales se espera, aunque sea relativamente, que el varón desarrolle sobre todo su papel de proveedor y la mujer sobre todo su papel de cuidadora (Fursman y Callister 2009). La ideología de género también podría actuar de la manera que señalan South y Spitze (1994), quienes sostienen que a veces los miembros de la pareja tienden a “hacer género” (“doing gender”), en el sentido de que, al iniciar la vida de pareja, ella tendería a adoptar en la mayor medida posible su “papel” femenino y él su “papel” masculino, lo cual influiría en los tiempos que dedican cada uno de ellos a las tareas de cuidados.

Un segundo aspecto, como señalan Daly y Hawkins (2004 y 2005), sería que el dominio cultural del papel de la madre como otorgadora de cuidados deja el papel emergente del padre como cuidador como algo menos visible e, incluso, como menos valioso. A esta menor visibilidad del papel de los hombres como cuidadores también habría contribuido el hecho de que, tras décadas de lucha por su plena incorporación al mercado laboral, para las mujeres existe un discurso social que sostiene que la mujer tiene derecho a “elegir” cómo compatibiliza su vida como cuidadora con su vida como trabajadora, mientras que este discurso de la “elección” parece que no se aplica tanto a los varones.

En tercer lugar, las mujeres (las madres) también pueden tener en algún caso un tipo de conducta que limite el papel de los padres como cuidadores, tanto en el caso de padres emparejados como divorciados (Doherty *et al.* 1998; O’Brien 2004; y Fursman y Callister 2009). Se pueden dar casos en los que, aun estando plenamente incorporadas al mercado laboral, algunas madres sean renuentes a

ceder parte del control que tienen sobre el ámbito interno de la familia, ámbito éste que se ha asociado tradicionalmente con ellas. Como señalan Gascón *et al.* (2007, pág. 15),

"las mujeres se comportan de forma distinta en el hogar y en el trabajo. En casa las mujeres delegan menos y tratan de hacerlo todo, lo cual no favorece la igualdad en los hogares. Se debe conciliar externa e internamente".

En cuarto lugar estaría la razón económica. Hoy por hoy (como consecuencia de las desigualdades previas existentes) los hombres tienen en promedio unos ingresos mayores que las mujeres, por lo que en algunos casos, cuando se negocia entre los miembros de la pareja cómo se asignan las tareas de cuidados en el hogar, en la medida en que el padre tiene con frecuencia un coste de oportunidad mayor que la madre (él renuncia a unos ingresos mayores por dedicarse a la tarea de cuidador), el resultado será que ella se dedique relativamente más a los cuidados que él (Yeung *et al.* 2001).

En quinto lugar, la segregación ocupacional de género es otro factor que puede suponer una barrera a la conciliación de los varones (Fursman y Callister 2009). Dado que se considera que el papel del varón como cuidador en la familia es periférico o secundario en relación con el de la mujer, en las ocupaciones o sectores muy masculinizados (por ejemplo, el sector de la construcción) se tenderá a prestar poca atención al desarrollo de prácticas de conciliación por parte de las empresas, con lo que la conciliación resultará más difícil para el trabajador; en cambio, en sectores feminizados, como la sanidad o la educación, suele haber más preocupación por aplicar políticas de conciliación y ésta suele resultar más fácil.

Un sexto factor a señalar es la propia política pública de los gobiernos, que también puede tener un sesgo de género que limite el acceso de los varones a las prácticas de conciliación. Tal es el caso de la regulación de los sistemas de permisos de maternidad y de paternidad remunerados.

En la actualidad existen unos pocos países en donde hay plena igualdad legal en el acceso a los permisos por parte de las madres y de los padres, y que además incorporan incentivos para que el padre utilice su derecho (a través de cuotas para el padre en el

permiso parental o de permisos de paternidad no transferibles); éstos son Suecia, Alemania, Islandia y Eslovenia (Castro y Pazos 2007; Ray *et al.* 2008; Albert *et al.* 2008; OCDE 2007, 2008). En el resto existen grados mayores o menores de desigualdad legal en el acceso a los permisos por nacimiento/adopción, ya que las madres tienen derecho (estatutariamente) a disfrutar de unos permisos más largos que los padres, teniendo en cuenta tanto los permisos de maternidad y paternidad como los parentales, y sin menoscabo de que en algunos de estos países existan también incentivos para que los padres utilicen su derecho¹.

Esta desigualdad legal en el acceso a los permisos por nacimiento/adopción, en primer lugar, constituye una barrera directa a la conciliación por parte de los varones; y, en segundo lugar, envía una señal muy negativa, que refuerza la ideología de género tradicional. Los primeros meses y años de vida de los hijos son un momento fundamental en la creación de lazos afectivos entre padres/madres e hijos, en los que, además, las nuevas generaciones de padres (en España y en otros muchos países) están llevando a cabo hoy día un importante cambio de actitudes hacia un modelo de familia más igualitario (Devreux 2007; Alberdi y Escario 2007). Y en esos momentos clave, los sistemas de permisos por nacimiento que fomentan que éstos se disfruten en mayor medida por la madre están desplazando o dejando en un segundo plano el papel del padre; es decir, en un momento crítico como éste estarían reforzando la idea tradicional de la separación de roles en la pareja (“la mujer debe dedicarse en esos momentos a cuidar del bebé y el hombre debe trabajar más”).

Un séptimo aspecto, muy relacionado con el anterior, que merece la pena señalar, para el caso español, es el del sesgo de género que se aprecia en las negociaciones colectivas, cuando en ellas se tratan las medidas orientadas a lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar (éstas son medidas que se pactan en los convenios, y que a veces van más allá de lo que especifican las leyes, como el Estatuto de los Trabajadores).

1) En España el permiso de maternidad dura 16 semanas y el de paternidad 13 días. Además, la madre puede transferir al padre hasta 10 semanas de su permiso (las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al parto que son obligatoriamente de ella). Ahora bien, esta transferencia es potestad de ella (a diferencia de lo que sucedería con un permiso parental, en donde la madre y el padre tendrían el mismo derecho a utilizar el permiso).

El rasgo más relevante que parece afectar a la negociación colectiva española en este ámbito es la tendencia a feminizar el problema (Carrasquer *et al.* 2005; Fuente *et al.* 2005; Torres *et al.* 2008); es decir, a considerar que se trata, en gran medida, de un asunto de las mujeres que, en el mejor de los casos, hay que resolverles, pero que no afecta o implica tanto a los varones, que quedan en un segundo plano. Los diferentes estudios coinciden en detectar que las figuras referidas a la atención de responsabilidades familiares, ya se trate de la orientación de los permisos familiares (maternidad, paternidad, lactancia, etc.), o de la regulación de figuras análogas (excedencias), aparecen como figuras de derecho o uso fundamentalmente femenino, cuando en la legislación española se reconoce la titularidad de ambos progenitores o la posibilidad de cesión. En definitiva, en el caso de España, la legislación no es totalmente igualitaria (en el caso de los permisos no lo es; en el resto de aspectos, sí), pero, además, cuando esas normas se plasman en los convenios colectivos, ese sesgo de género se intensifica.

Y finalmente, está el problema de que en algunas organizaciones se da un sesgo femenino al hecho de conciliar la vida familiar y laboral; o, dicho de otra manera, en algunas organizaciones los directivos (o los compañeros/as de trabajo) de los varones que desean conciliar tienen la percepción de que la conciliación es algo fundamentalmente femenino, por lo que se dan situaciones de incomprensión por parte de los supervisores o de los compañeros hacia los varones que desean conciliar su vida laboral con su vida profesional (Abril y Romero 2008).

La presencia de este problema puede estar poniendo en evidencia el insuficiente desarrollo de una cultura empresarial sensible a las necesidades de conciliar de los trabajadores y trabajadoras así como una visión bastante tradicional del trabajo. En este sentido, la imagen tradicional del trabajador "ideal" (Fursman y Callister 2009) es la de un empleado que es hombre, siempre a tiempo completo, continuamente vinculado al mundo laboral, completamente comprometido con su organización, y sin responsabilidades fuera del trabajo; y, aunque esta imagen es posible que esté cediendo en la actualidad (Poelmans y Caligiuri 2008), tampoco se puede descartar que en este ámbito haya un

importante componente de inercia. En este sentido, Bittman *et al.* (2004) sostienen que los varones hacen frente a una serie de barreras en el entorno de trabajo que reflejan la acción de esta norma del trabajador “ideal”, y entre éstas se incluyen aspectos como que desde la empresa se dude de la honradez de las solicitudes de algunos varones de diversas medidas de conciliación (“se toma el permiso de paternidad como forma de alargar sus vacaciones”, etc.) o la incomprensión de sus supervisores o de sus compañeros. O, como señalan Gascón *et al.* (2007, pág. 31),

“está mal visto que los hombres hablen de sus problemas de conciliación”... “los hombres temen que hablar de sus obligaciones domésticas y familiares en el lugar de trabajo les desprestigie”.

Obsérvese que, además, la visión feminizada de la conciliación por parte de las organizaciones es coherente con una serie de factores, ya señalados anteriormente, como la tendencia a feminizar las cuestiones de la conciliación en las negociaciones colectivas o el hecho de que la propia legislación de permisos de maternidad/paternidad esté sesgada femeninamente (los permisos de maternidad son más generosos que los de paternidad).

3.- “Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador”.

Con el objeto de contrastar empíricamente la posible existencia de un sesgo femenino en la percepción empresarial de la conciliación de la vida laboral y familiar, y cómo influye en dicho sesgo la existencia o no de planes estratégicos de conciliación y de responsabilidad social corporativa, se va a hacer uso de una encuesta realizada entre 227 directivos/as de recursos humanos de empresas de 40 o más trabajadores, de la Comunidad de Madrid, durante los meses de mayo-julio de 2009. La encuesta ha sido dirigida a los directores y responsables de los departamentos de recursos humanos de las empresas, al ser éstos los responsables directos de la organización de las políticas de conciliación que realizan las mismas. A lo largo del

artículo se hará referencia, indistintamente, a “directivos/as de recursos humanos” o a “empresas”, ya que, cada caso, de los 227 de que consta la muestra, es un directivo/a de recursos humanos que actúa en representación de una empresa.

La elección de un universo de medianas y grandes empresas se debe a que sus prácticas y políticas de conciliación son diferentes a las de las empresas pequeñas. En efecto, aunque todas las empresas se enfrentan a la necesidad de llevar a cabo prácticas de conciliación de sus trabajadores, dichas necesidades, posibilidades y medidas para la conciliación difieren de una empresa mediana o grande a una pequeña empresa. Así, sólo a partir de un determinado número de empleados (que en este estudio se ha fijado en 40 trabajadores), puede comenzarse a hablar de políticas o estrategias específicas de conciliación perfectamente establecidas e integradas con el conjunto de políticas de organización de la empresa². Por el contrario en las pequeñas empresas no suele haber un plan estratégico para la conciliación plenamente establecido, sino que más bien se van adoptando diferentes prácticas de conciliación a medida que van surgiendo las necesidades de su personal trabajador. En este sentido, como nuestro interés se centra en las estrategias de las organizaciones empresariales en cuanto a la conciliación, dejaremos en este estudio de lado las necesidades y problemas específicos a los que se enfrentan las pequeñas empresas (de menos de 40 trabajadores).

En la encuesta se les ha planteado a estos directivos/as de recursos humanos una serie de cuestiones sobre sus empresas, que abarcan los ámbitos de la accesibilidad a prácticas de conciliación, los beneficios de la conciliación, los costes, las barreras y la cultura empresarial en esta materia. Y se ha recabado también información sobre una serie de variables de control que serán utilizadas en nuestro estudio empírico, tales como el tamaño de la empresa, el sector de actividad al que pertenece, el porcentaje de mujeres en plantilla, el porcentaje de directivas, o el porcentaje de trabajadores temporales. En la Tabla 1 se muestra cómo quedó finalmente la distribución de empresas según las principales variables de control de la encuesta.

2) Por ejemplo, sólo a partir de un determinado número de trabajadores, puede tener sentido disponer de una persona dedicada exclusivamente a la gestión de personas responsable, por consiguiente, de las prácticas y estrategias de conciliación dentro de la empresa.

Tabla 1
Distribución de empresas encuestadas
según tipo de organización, tamaño de la empresa,
porcentaje de temporales, porcentaje de mujeres,
porcentaje de directivas, y sector.

	Número	Porcentaje	
Tipo de Empresa	Pública	11	4,8%
	Privada	214	94,3%
	No disponible	2	0,9%
	Total	227	100,0%
Tamaño de la empresa (plantilla)	40-100 empleados	23	10,1%
	101-250 empleados	50	22,0%
	251-500 empleados	30	13,2%
	más de 500 empleados	124	54,6%
	Total	227	100,0%
Porcentaje de personas con contrato temporal	Hasta 5%	80	35,2%
	5% a 20%	93	41,0%
	20% o más	27	11,9%
	No disponible	27	11,9%
	Total	227	100,0%
Porcentaje de mujeres en plantilla	0% - 30% mujeres	53	23,3%
	30% - 65% mujeres	134	59,0%
	más del 65% mujeres	33	14,5%
	No disponible	7	3,1%
	Total	227	100,0%
Porcentaje de mujeres en cargos de dirección	0% - 5% directivas	30	13,2%
	5% - 30% directivas	113	49,8%
	más del 30% directivas	58	25,6%
	No disponible	26	11,5%
	Total	227	100,0%
Sectores de actividad*	Banca y finanzas	23	10,1%
	Comunicación/publicidad/marketing	19	8,4%
	Informática/telecomunicaciones/I+D	31	13,7%
	Consultoría/auditoría/bufete	26	11,5%
	Enseñanza	5	2,2%
	Sanidad	9	4,0%
	Turismo/restauración/Ocio/cultura/	14	6,2%
	Transporte/logística	10	4,4%
	Comercio/distribución	14	6,2%
	Otros servicios a las empresas	4	1,8%
	Alimentación	11	4,8%
	Sector automovilístico	10	4,4%
	Farmacéutica/cosmética	8	3,5%
	Otra Fabricación/distribución	14	6,2%
	Energía/medio ambiente/reciclaje	14	6,2%
	Construcción/Sector inmobiliario	9	4,0%
	Otros	5	2,2%
	No disponible	1	0,4%
	Total	227	100,0%

Fuente: "Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador" (elaboración propia).

*La agrupación sectorial no corresponde exactamente a la clasificación CNAE, sino que es una agrupación propia realizada en función del tipo de actividad y también del tipo de estructura organizativa y necesidades en cuanto a la conciliación.

La información de esta encuesta se utilizará a continuación para construir un indicador que muestre en qué grado la empresa es una empresa familiarmente responsable (indicador EFR), y otro indicador que mida la posible incidencia del sesgo femenino en la

conciliación entre las empresas de la muestra. Posteriormente se realizará un análisis de regresión para analizar las correlaciones parciales existentes entre el indicador de sesgo femenino, el indicador EFR, y el resto de variables de control.

4.- Construcción de un indicador de empresa familiarmente responsable (EFR).

En este epígrafe se procede a construir un indicador de empresa familiarmente responsable, que posteriormente servirá para comprobar en qué medida las empresas que son más familiarmente responsables tienden (o no) a ver la conciliación con menos sesgo femenino. Aquí se considera que una empresa es familiarmente responsable cuando en ella se dan una serie de prácticas que facilitan que sus trabajadores puedan conciliar sus vidas laborales y familiares (véase Chinchilla 2008).

En el cuestionario se le pregunta al directivo/va de recursos humanos acerca de cuál es el grado de acceso de los trabajadores de su empresa a una serie de 34 prácticas de conciliación (véase la Tabla 2). Las posibles respuestas vienen dadas por una escala de Likert, en donde 1 significa "ninguna persona tiene acceso a esa práctica", 2 "sólo una minoría", 3 "bastantes personas", 4 "la mayoría de las personas" y 5 "todas las personas".

Estas 34 variables (34 prácticas de conciliación), a su vez, se pueden agrupar en cinco ámbitos de la conciliación: flexibilidad en el tiempo de trabajo (horario flexible de entrada y salida, etc.); horarios que favorecen la conciliación (jornada continua, etc.); flexibilidad en el lugar de trabajo (teletrabajo, etc.); políticas de permisos y excedencias; y ayudas y servicios que favorecen la conciliación (guarderías en la empresa, etc.).

Como se pone de manifiesto en la Tabla 2, algunas de estas prácticas de conciliación son accesibles para la mayoría de los trabajadores de las empresas encuestadas. Tal es el caso, por ejemplo, de la posibilidad de "abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar", en donde la media de puntuaciones alcanzadas

Tabla 2
Variables utilizadas para construir el Indicador de empresa familiarmente responsable (EFR).

	Mín.	Máx.	Media	Desv. típ.
EFR 1. Flexibilidad en el tiempo de trabajo				
- Flexibilidad en días de permiso	1	5	4,22	0,94
- Horario flexible de entrada y salida	1	5	3,43	1,29
- Distribución flexible de las vacaciones	1	5	4,06	0,97
- Jornada laboral reducida con más flexibilidad de lo que establece la ley	1	5	2,63	1,54
- Trabajo a tiempo parcial	1	5	2,46	1,16
- Bolsa de horas de trabajo	1	5	1,89	1,23
- Puesto de trabajo compartido	1	5	1,64	0,92
- Abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	1	5	4,65	0,77
EFR 2. Horarios que favorecen la conciliación				
- Jornada laboral intensiva	1	5	2,88	1,44
- Semana laboral comprimida.	1	5	1,55	1,08
- Viernes por la tarde no laborables	1	5	3,58	1,39
- Plan de luces apagadas a la hora de finalización de la jornada laboral	1	5	2,03	1,54
- Reuniones en horarios que facilitan conciliar	1	5	3,56	1,16
- Cursos o máster de formación en horarios que facilitan conciliar	1	5	3,43	1,30
EFR 3. Flexibilidad en el lugar de trabajo				
- Videoconferencias	1	5	2,88	1,46
- Posibilidad de cumplir con su jornada laboral de forma no presencial (Teletrabajo) proporcionando los recursos necesarios (ADSL; portátil, etc.)	1	5	2,16	1,14
EFR 4. Políticas de permisos/excedencias				
- Permiso de maternidad retribuido superior al que establece la ley	1	5	2,37	1,81
- Permiso de paternidad retribuido superior al que establece la ley	1	5	2,17	1,72
- Permiso de lactancia más allá de lo que establece la ley	1	5	2,45	1,78
- Excedencia para el cuidado de personas dependientes	1	5	3,86	1,49
- Mantener las ventajas laborales después de un permiso largo	1	5	4,11	1,34
- Adaptación al puesto tras un periodo fuera del mismo	1	5	3,31	1,48
- Rotación o movilidad temporal a otros puestos que se adaptan mejor a la situación personal	1	5	2,76	1,16
EFR 5. Ayudas/servicios que favorecen la conciliación				
- Ayudas económicas para el pago de servicios para el cuidado de personas dependientes (progenitores, mayores dependientes, etc.)	1	5	1,61	1,29
- Ayudas económicas para familias numerosas o para hijos/as con discapacidad	1	5	2,21	1,69
- Ayudas económicas por el nacimiento de un hijo/a	1	5	2,06	1,66
- Guarderías para hijos de empleados dentro de la empresa	1	5	1,19	0,74
- Ticket guardería o guarderías concertadas	1	5	2,20	1,71
- Pago de los servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extra.	1	5	1,09	0,51
- Convenios o acuerdos con guarderías, colegios, centros de mayores, etc. cercanos al centro de trabajo para la reserva de plazas y matriculación.	1	5	1,60	1,28
- Actividades lúdicas para empleados y su familia	1	5	2,60	1,76
- Asesoramiento personal y familiar	1	5	2,33	1,57
- Información de centros de personas mayores o discapacitados	1	5	1,97	1,46
- Información de guarderías cercanas al centro de trabajo	1	5	2,25	1,57

Fuente: "Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador" (elaboración propia).

Nota: En el cuestionario se le pregunta al directivo/va de recursos humanos acerca de cuál es el grado de accesibilidad de los trabajadores de su empresa a una serie de prácticas de conciliación. Las posibles respuestas son: 1 (ninguna persona), 2 (sólo una minoría), 3 (bastantes personas), 4 (la mayoría de las personas) y 5 (todas las personas). Número de empresas analizadas: 227.

es de 4,65; o de la "flexibilidad en días de permiso", cuya puntuación media es de 4,22. En el otro extremo, existen una serie de prácticas de conciliación a las que tienen acceso pocos trabajadores de las empresas encuestadas; por ejemplo, "Guarderías para hijos de empleados dentro de la empresa", cuya media es 1,19; o "Puesto de trabajo compartido", con una media de 1,64. Nótese asimismo que las diferencias en los niveles de acceso de los trabajadores a las prácticas

de conciliación se dan también entre los cinco ámbitos de conciliación considerados. En particular, en los ámbitos de “flexibilidad en el lugar de trabajo” (EFR 3) y “ayudas y servicios que favorecen la conciliación” (EFR 5) la mayoría de las prácticas de conciliación contenidas en ellos registran unos valores medios bastante bajos.

Pero, pasando a la construcción del indicador de EFR, el primer paso para la elaboración del mismo consiste en construir una serie de cinco indicadores sintéticos que resuman la información relevante de cada uno de estos ámbitos de la conciliación. Con este fin se realizan cinco análisis factoriales de componentes principales. El indicador resultante de cada análisis factorial será una variable referenciada a la media (y tipificada). Para poder obtener un indicador cuantificable y comparable con la escala de Likert utilizada en las 34 variables, se re-escalan estos factores iniciales a una escala de 1 a 5 respecto al mínimo y máximo de cada factor; es decir, el indicador tomará el valor 1 para la empresa con menor valor en el factor y 5 para la empresa con mayor valor en el factor³. Como se puede ver en la Tabla 3, estos factores son: EFR 1, EFR 2, EFR 3, EFR 4 y EFR 5.

A continuación, utilizando la misma metodología, estos cinco indicadores se resumen en un indicador sintético de empresa familiarmente responsable (EFR), que es el que se va a utilizar en el presente estudio. El indicador EFR está medido también en una escala de uno a cinco (tomando el valor 1 para las empresas que facilitan menos la conciliación y 5 para las empresas con máximo nivel de responsabilidad familiar corporativa) y, como se puede ver en la Tabla 3, registra un valor medio de 2,81.

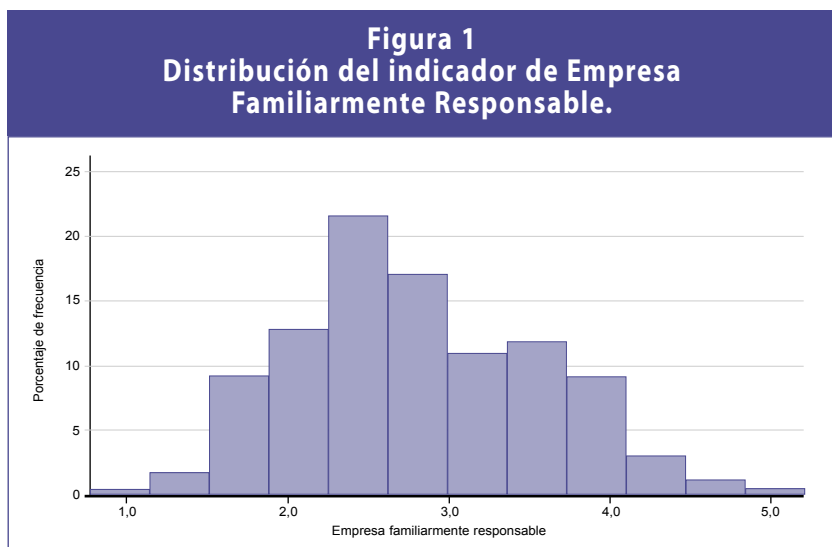
Tabla 3
Indicador de empresa familiarmente responsable (EFR).

	Min.	Máx.	Media	Desv. típ.
EFR 1. Flexibilidad en el tiempo de trabajo	1	5	3,41	0,90
EFR 2. Horarios que favorecen la conciliación	1	5	3,12	0,80
EFR 3. Flexibilidad en el lugar de trabajo	1	5	2,47	1,09
EFR 4. Políticas de permisos/excedencias	1	5	3,06	0,97
EFR 5. Ayudas/servicios que favorecen la conciliación	1	5	2,11	1,00
EFR. Indicador de empresa familiarmente responsable	1	5	2,81	0,77

Fuente: “Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador” (elaboración propia).

3) Para evitar la posible distorsión de valores máximos y mínimos atípicos en el factor calculado se ha puesto como cota inferior y superior -3 y +3 desviaciones típicas respectivamente.

Por otra parte, la Figura 1 muestra el histograma de distribución del indicador EFR entre las empresas encuestadas.



Fuente: "Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador" (elaboración propia).

5.- La incidencia entre las empresas del sesgo femenino en la conciliación y construcción de un indicador del mismo.

De entre las preguntas formuladas en la encuesta, algunas de ellas pretenden captar en qué medida los directivos de recursos humanos tienen una visión del fenómeno de la conciliación afectada por un sesgo femenino.

En la Tabla 4 se muestran las cinco preguntas de la encuesta que pueden estar captando, en alguna medida, ese sesgo femenino. A partir de ellas se va a construir un indicador de sesgo femenino en la conciliación. Además, aparecen las respuestas (las frecuencias) obtenidas para cada una de estas preguntas.

De esas cinco preguntas, las cuatro primeras tienen que ver con las actitudes y con las percepciones de los directivos/as de

Tabla 4
Incidencia del sesgo femenino en la conciliación.
Resultados obtenidos de las cinco afirmaciones referidas a él.

		(1) Totalmente en desacuerdo	(2) Bastante en desacuerdo	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	(4) Bastante de acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
Aunque los hombres participan cada vez más en el cuidado de sus hijos pequeños, es poco probable que se alcance alguna vez una situación en la que los varones utilicen las medidas de conciliación tanto como las mujeres.	%	5,8	18,7	21,8	40,9	12,9
	N	13	42	49	92	225
Los varones no se acogen tanto a las medidas de conciliación como las mujeres porque temen que ello sea mal visto en la empresa.	%	16,0	24,9	32,0	22,2	4,9
	N	36	56	72	50	11
Hoy por hoy, en la empresa existe una actitud de más comprensión cuando una madre solicita una excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños que cuando lo solicita un padre.	%	5,8	18,7	21,8	40,9	12,9
	N	13	42	49	92	225
El alargamiento previsto a lo largo de esta legislatura del permiso de paternidad, desde los 13 días actuales hasta 30 días, es posible que provoque más costes que beneficios para mi empresa.	%	10,3	18,8	32,6	24,6	13,8
	N	23	42	73	55	31
		(1) Ninguna persona	(2) Sólo una minoría	(3) Bastantes personas	(4) La mayoría de las personas	(5) Todas las personas
En el caso de los varones, estímulos para que ellos utilicen más los permisos, reducciones de jornada, etc.	%	64,1	12,7	8,6	2,7	11,8
	N	141	28	19	6	26
						220

Fuente: "Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador" (elaboración propia).

Nota: En las cuatro primeras variables se le pregunta al directivo/va de recursos humanos acerca de su grado de acuerdo con cuatro afirmaciones; se le pide que conteste utilizando la siguiente escala que abarca desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). En la quinta variable se le pregunta acerca de cuál es el grado de accesibilidad de los trabajadores de su empresa a esa práctica. Las posibles respuestas abarcan desde 1 (ninguna persona) a 5 (todas las personas).

recursos humanos respecto de la feminización de la conciliación, mientras que la quinta hace referencia a la existencia de acciones por parte de la empresa encaminadas a aminorar esa feminización. En todos los casos las opciones de respuesta que se dan a los encuestados se hacen en la forma de escala de Likert: para las cuatro primeras preguntas las cinco posibles respuestas abarcan desde "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo"; para la quinta pregunta las cinco opciones abarcan desde "ninguna persona" a "todas las personas".

La primera de las afirmaciones, "aunque los hombres participan cada vez más en el cuidado de sus hijos pequeños, es poco probable que se alcance alguna vez una situación en la que los varones utilicen las medidas de conciliación tanto como las mujeres", sostiene, en última instancia, que el cuidado de los hijos y el uso correspondiente de medidas de conciliación será siempre una tarea más de mujeres que de hombres, a pesar de los progresos que se hagan en materia de igualdad de género y corresponsabilidad en las tareas del hogar. Es probablemente la afirmación que alude más directamente a la creencia, o a las actitudes, que relacionan la conciliación en mayor medida con el

ámbito femenino. Las respuestas a esta afirmación (Tabla 4) llaman la atención por el elevado grado de acuerdo que existe con ella: un 40,9% y un 12,9% de los encuestados se muestra, respectivamente, bastante o totalmente de acuerdo con ella.

Respecto de la segunda afirmación “los varones no se acogen tanto a las medidas de conciliación como las mujeres porque temen que ello sea mal visto en la empresa”, casi el 60% de directivos de recursos humanos contesta entre las opciones comprendidas entre ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo”.

La tercera afirmación, “Hoy por hoy, en la empresa existe una actitud de más comprensión cuando una madre solicita una excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños que cuando lo solicita un padre”, el grado de acuerdo de los encuestados aumenta respecto de la anterior: el 45,2% de los encuestados está bastante o totalmente de acuerdo con ella.

Los directivos que se muestren de acuerdo con la afirmación “el alargamiento previsto a lo largo de esta legislatura del permiso de paternidad, desde los 13 días actuales hasta 30 días, es posible que provoque más costes que beneficios para mi empresa”, es posible que estén poniendo de manifiesto su opinión de que, en general (para mujeres y para hombres), los permisos por nacimiento acarrearán más costes que beneficios para las empresas; pero también es posible que estén considerando que el alargamiento del permiso de paternidad no es algo particularmente necesario para los varones de la empresa, con lo que la repercusión de ese alargamiento para la empresa será en materia de costes sin apenas ningún beneficio (por tener trabajadores varones más satisfechos, etc.). El 38,2% de los encuestados se muestra bastante o totalmente de acuerdo con ella.

Por último, para la afirmación “en el caso de los varones, estímulos para que ellos utilicen más los permisos, reducciones de jornada, etc.”, si el encuestado contesta que en su organización tienen acceso a esta práctica la mayoría o todos sus trabajadores varones, ello se puede interpretar como que en esa organización existe una actitud o cultura favorable a la conciliación por parte de los varones. En este caso, tan sólo un 14,9% de directivos de recursos humanos contestaron que en sus empresas “la mayoría” o “todos” los trabajadores tienen acceso a estos estímulos.

A continuación, se construye un indicador sintético de la variable “sesgo femenino en la conciliación” con las cinco afirmaciones anteriores, utilizando nuevamente un análisis factorial de componentes principales. El indicador resultante es una variable referenciada a la media (y tipificada). Como antes, se re-escala este factor a una escala de 1 a 5 respecto al mínimo y al máximo del factor; es decir, el indicador tomará el valor 1 para la empresa con menor valor en el factor (con menor sesgo femenino en la conciliación) y 5 para la empresa con mayor valor en el factor (con mayor sesgo femenino)⁴.

Como se puede ver en la Tabla 5, el valor medio del indicador de sesgo femenino obtenido para las empresas de la muestra es de 3,36. En el resto de la tabla se muestran los valores medios obtenidos para cada una de las cinco variables que han servido para construir el indicador. Por su parte, la Figura 2 muestra el histograma de distribución del indicador de sesgo femenino en la conciliación entre las empresas encuestadas.

Tabla 5
Indicador de sesgo femenino.

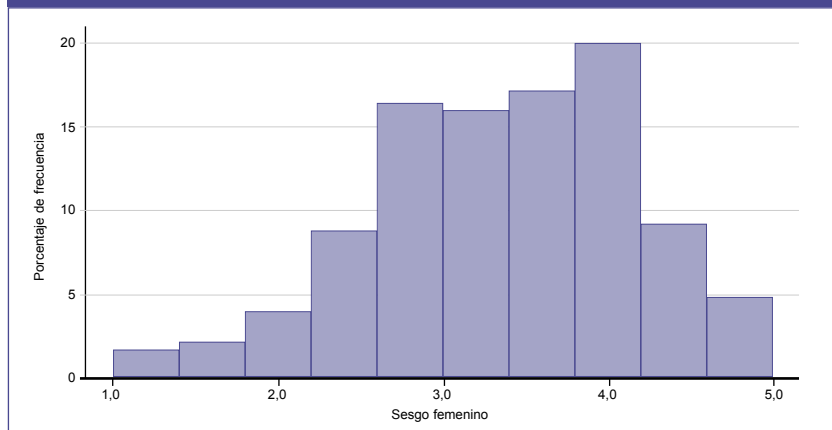
	Mín.	Máx.	Media	Desv. típ.
Aunque los hombres participan cada vez más en el cuidado de sus hijos pequeños, es poco probable que se alcance alguna vez una situación en la que los varones utilicen las medidas de conciliación tanto como las mujeres (+)	1	5	3,36	1,102
Los varones no se acogen tanto a las medidas de conciliación como las mujeres porque temen que ello sea mal visto en la empresa. Horario Flexible de entrada y salida (+)	1	5	2,75	1,118
Hoy por hoy, en la empresa existe una actitud de más comprensión cuando una madre solicita una excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños que cuando lo solicita un padre (+)	1	5	3,03	1,291
El alargamiento previsto a lo largo de esta legislatura del permiso de paternidad, desde los 13 días actuales hasta 30 días, es posible que provoque más costes que beneficios para mi empresa (+)	1	5	3,13	1,178
En el caso de los varones, estímulos para que ellos utilicen más los permisos, reducciones de jornada, etc. (-)	1	5	1,85	1,374
Sesgo. Indicador de sesgo femenino en la conciliación	1	5	3,36	0,81

Fuente: “Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador” (elaboración propia).

Nota: Para las cuatro primeras variables, cuanto mayor sea la media obtenida mayor tenderá a ser el sesgo femenino (+); mientras que para la quinta variable, cuanto mayor sea la media obtenida menor tenderá a ser el sesgo femenino (-).

4) Para evitar la posible distorsión de valores máximos y mínimos atípicos en el factor calculado se ha puesto como cota inferior y superior -3 y +3 desviaciones típicas respectivamente.

Figura 2
Distribución del indicador del sesgo femenino en la conciliación.



Fuente: "Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador" (elaboración propia).

6.- El efecto de ser una EFR sobre el sesgo femenino: análisis de regresión.

A continuación se realiza un análisis de regresión en donde se analizan las correlaciones parciales existentes entre el indicador de sesgo femenino y el indicador EFR, así como una serie de variables de control. Con este análisis de regresión se intenta medir el efecto de cada una de esas variables sobre el sesgo femenino, aislándolo del efecto de las restantes. Al mismo tiempo, servirá para intentar confirmar la hipótesis de que entre las empresas familiarmente responsables se da una incidencia menor de las actitudes que identifican la conciliación de la vida familiar y laboral con las mujeres y no tanto con los hombres.

En cuanto a las variables independientes, o de control, que se van a utilizar, éstas son variables que provienen de la propia encuesta y que hacen referencia a algunas características de la empresa. Como se puede ver en la Tabla 6, estas características son el tamaño de la empresa, el porcentaje de mujeres en la plantilla, el porcentaje de directivas, el porcentaje de trabajadores con contrato temporal y el sector de actividad al que pertenece la empresa.

Tabla 6
Variables utilizadas en el análisis.

	Min.	Máx.	Media	Desv. típ.
- Número de Empleados en su organización (plantilla)	35	93.500	2.717,44	7.796,22
- Porcentaje de mujeres (respecto del total de la plantilla)	0,71	100	44,03	19,50
- Porcentaje de personas con contrato temporal	0	71	10,35	12,07
- Porcentaje de mujeres directivas (respecto del total de directivos/as)	0	100	24,14	18,18
- Enseñanza	0	1	0,02	0,15
- Banca y finanzas	0	1	0,10	0,30
- Informática/telecomunicaciones/I+D	0	1	0,14	0,34
- Alimentación	0	1	0,05	0,22
- Comunicación/publicidad/marketing	0	1	0,08	0,28
- Sanidad	0	1	0,04	0,20
- Otra fabricación/distribución	0	1	0,06	0,24
- Energía/medio ambiente/reciclaje	0	1	0,06	0,24
- Transporte/logística	0	1	0,04	0,21
- Construcción	0	1	0,04	0,20
- Farmacéutica/cosmética	0	1	0,04	0,19
- Consultoría/auditoría/bufetes	0	1	0,12	0,32
- Comercio/distribución	0	1	0,06	0,24
- Automóvil	0	1	0,04	0,21
- Turismo/restauración/ocio	0	1	0,06	0,24
- Otros servicios a las empresas	0	1	0,02	0,13
- Otros	0	1	0,02	0,15
- EFR	0	5	2,81	0,77

Fuente: "Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador" (elaboración propia).

En la Tabla 7 se pueden ver los análisis de regresión llevados a cabo. En la columna 1 figuran los resultados de la estimación del modelo que incorpora todas las variables de control utilizadas (las variables de la Tabla 6). En la columna 2 figuran los resultados de la estimación del modelo en el que sólo se han mantenido las variables que resultaban significativas en el modelo anterior. En este segundo caso, al haber reducido el número de sectores considerados, los sectores de actividad resultan significativos conjuntamente (véase el estadístico F-sectorial en la Tabla 7).

Obsérvese (columnas 1 y 2) que parece existir alguna relación entre el sesgo femenino y algunas de las variables de control recogidas en la encuesta.

El sesgo femenino es menor cuanto mayor es el porcentaje de mujeres directivas (y es un resultado estadísticamente significativo). Este resultado puede estar poniendo de manifiesto que las empresas en las que hay un alto porcentaje de mujeres en los

Tabla 7
Modelo de regresión lineal.

Variable dependiente: sesgo femenino	(1)	(2)
(Constante)	4.550 (0.00)	4.875 (0.00)
Número de Empleados (plantilla)	1.731E-05 (0.17)	
Porcentaje de personas con contrato temporal	-1.010 (0.05)	-0.984 (0.04)
Porcentaje de mujeres	-0.105 (0.79)	
Porcentaje de mujeres directivas	-0.779 (0.02)	-0.804 (0.00)
Enseñanza	-0.008 (0.99)	
Banca y finanzas	0.436 (0.24)	
Informática/telecomunicaciones/I+D	0.681 (0.05)	0.306 (0.09)
Comunicación/publicidad/marketing	0.300 (0.42)	
Sanidad	0.645 (0.16)	
Otra fabricación/distribución	0.284 (0.47)	
Energía/medio ambiente/reciclaje	0.543 (0.15)	
Transporte/logística	0.102 (0.8)	
Construcción	0.494 (0.21)	
Farmacéutica/cosmética	0.921 (0.03)	0.513 (0.05)
Consultoría/auditoría/bufetes	0.775 (0.04)	0.376 (0.03)
Comercio	0.591 (0.14)	
Automóvil	0.390 (0.34)	
Turismo/restauración/ocio	0.869 (0.02)	0.470 (0.00)
Comercio	0.591 (0.14)	
Otros servicios a las empresas	0.548 (0.12)	
Otros	0.333 (0.4)	
Empresa Familiarmente Responsable EFR	-0.490 (0.00)	-0.474 (0.00)
Observaciones	184	184
R-2 (corregida)	0.222	0.234
E. S. de la regresión	0.710	0.705
Estadístico-F	3.489	8.986
Prob(estadístico-F)	0.000	0.000
F Sectorial	1.489	4.163
P-valor F Sectorial	0.1092	0.003

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Fuente: "Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador" (elaboración propia).

Nota: Entre paréntesis aparece el p-valor de cada variable regresora.

puestos directivos son organizaciones en las que se alcanzan grados mayores de igualdad de género en el empleo y, en ellas, las actitudes de los directivos/as de recursos humanos tienden a estar, de manera general, menos sesgadas por razones de género.

En principio puede llamar la atención el hecho de que para la variable “porcentaje de trabajadores temporales” esté asociada negativamente con el sesgo femenino. Sin embargo, este resultado no es tan extraño si se tiene en cuenta, en primer lugar, que en España existe una alta temporalidad en el empleo, de manera que el empleo temporal está generalizado en todos los sectores, y probablemente más en los más dinámicos, en los que es posible que el sesgo femenino sea menor; y, en segundo lugar, la temporalidad es mayor entre las mujeres, con lo que es posible que un valor más alto de la temporalidad esté captando una cierta feminización de las ocupaciones del sector, y éste puede ser un factor que influya negativamente en el sesgo femenino.

Al distinguir por sectores de actividad se observan diferencias apreciables. El sector de referencia, con el que se comparan los demás sectores recogidos en la tabla, es el de la alimentación (medianas o grandes empresas de alimentación y bebidas instaladas en la Comunidad de Madrid), el cual registra el valor medio más bajo para la variable sesgo femenino. Destacan los sectores de consultoría, farmacéutico, turismo y automoción, entre cuyos directores/as de recursos humanos se dan unos niveles de sesgo femenino en la conciliación significativamente mayores que los existentes en el sector de la alimentación.

En cuanto a la relación entre el sesgo femenino y el indicador de “empresa familiarmente responsable” (EFR), se obtiene una relación inversa entre aquél y ésta, que es significativa estadísticamente, con lo cual se confirma la hipótesis, para el caso de la Comunidad de Madrid, de que los directivos/as de recursos humanos de las empresas familiarmente responsables ven la conciliación con menos sesgo femenino que los de las empresas en las que las políticas de conciliación están poco desarrolladas.

Este resultado puede ser coherente con la presencia de dos factores que caracterizan al contexto económico-social en donde se ha realizado este estudio (la Comunidad de Madrid). En primer lugar, en España se viene produciendo un importante cambio en las

actitudes de género (que es un proceso reciente pero intenso) en favor de modelos más igualitarios y plurales de familia (Alberdi y Escario 2007), y en un contexto como éste deben ir perdiendo peso gradualmente actitudes como la de identificar la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar con el mundo femenino. Y lo que sugiere el resultado aquí alcanzado es que las empresas con políticas de conciliación altamente desarrolladas (familiarmente responsables) están a la cabeza en este proceso y, por tanto, están más concienciadas que el resto sobre la importancia de la corresponsabilidad y sobre el hecho de que la necesidad de conciliar es un fenómeno esencialmente igual entre las mujeres y entre los hombres.

En segundo lugar, en España y en la Comunidad de Madrid, recientemente, las autoridades políticas, en todas las políticas de igualdad que diseñan, vienen dando un contenido mucho más relevante que en el pasado a las políticas de corresponsabilidad. En efecto, el objetivo de alcanzar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito del hogar y el cuidado de personas dependientes aparece como un pilar básico en los planes de igualdad diseñados por las diferentes administraciones; así sucede, por ejemplo, en la *Ley 3/2007 para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* y en el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011)*, diseñados por el gobierno español. Y el hecho de que la corresponsabilidad se haya convertido en uno de los pilares de las políticas de igualdad ha tenido que trascender también a las empresas y, sobre todo, a aquéllas que están más avanzadas en materia de políticas de igualdad y de conciliación.

7.- Conclusiones.

Recapitulando los resultados de este trabajo, cabe destacar, en primer lugar, que el sesgo femenino en la conciliación es una actitud que tiene una incidencia relevante entre los directivos de recursos humanos de la muestra analizada en este estudio. Recuérdesse, por ejemplo, que un 53,8% de los directivos de recursos humanos encuestados se mostraban bastante o totalmente de acuerdo con la afirmación de que “aunque los hombres participan cada vez más en

el cuidado de sus hijos pequeños, es poco probable que se alcance alguna vez una situación en la que los varones utilicen las medidas de conciliación tanto como las mujeres”.

En segundo lugar, esa alta incidencia del sesgo femenino en la conciliación parece que tiende a reducirse gradualmente, como lo pone de manifiesto el hecho de que entre las empresas más adelantadas en materia de políticas de conciliación (EFR) es en donde se da una menor incidencia del sesgo femenino en la conciliación. Además, al menos para la Comunidad de Madrid, este resultado permite descartar la hipótesis de que el fomento de las políticas de conciliación aumenta, en lugar de reducir, las desigualdades entre hombres y mujeres observadas en el mercado laboral.

Y en tercer lugar, una implicación de política económica que se desprende de lo analizado en este artículo, es que los avances en las políticas de conciliación de los gobiernos y las empresas deben ir acompañados de avances en las políticas que fomentan la corresponsabilidad de las mujeres y los hombres en el trabajo dentro del hogar y en el cuidado de los hijos y otros dependientes. Una de las líneas de actuación inmediata en este ámbito, por parte del gobierno, habría de ser la definitiva extensión a un mes del permiso de paternidad español.

Bibliografía.

ABRIL, P. y ROMERO, A. (2008): "Public and private companies with gender and conciliation policies for men", en Gaborit, P., *Genres, temps sociaux et parentés*, Harmattan, París.

ALBERDI, I. y ESCARIO, P. (2007): *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Fundación BBVA.

ALBERT, R.; ESCOT, L.; FERNÁNDEZ CORNEJO, J. A. y POZA, C. (2008): "El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España", *Documentos de Trabajo en Análisis Económico de EAWP*, Volumen 7 - Número 13.

ALCAÑIZ, M. (2008): "Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar ¿Cambio o continuidad en el sistema de género?", *ex æquo*, 18, págs. 85-102.

ALLARD, K.; HAAS, L. y HWANG, C. P. (2007): "Exploring the paradox. Experiences of flexible working arrangements and work family conflict among managerial fathers in Sweden", *Community, Work and Family*, 10(4), págs. 475-493.

ARROW, K.J. (1973): "The Theory of Discrimination," en Ashenfelter y Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton (NJ).

BITTMAN, M., HOFFMAN, S. y THOMPSON, D. (2004): "Men's uptake of family friendly employment provisions", *Policy Research Paper*, 22, Department of Family and Community Services, Canberra, Commonwealth of Australia.

BUSTELO, M. y PETERSON, E. (2005): "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres", *SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, Primavera 2005, 7, págs. 32-37.

CARRASQUER, P.; MASSÓ, M. y MARTÍN ARTILES, A. (2005): "Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6, págs. 265-286.

CASTRO, C. y PAZOS, M. (2007): "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual", *Papeles de Trabajo* nº 26/07, Instituto de Estudios Fiscales.

CHINCHILLA, N. (2008): *IFREI 2007: Frenos e impulsores para ser una EFR*, Centro Internacional Trabajo y Familia, IESE.

CHINCHILLA, N. y LEÓN, C. (2007): *Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: guía de buenas prácticas de la Empresa Flexible*, Comunidad de Madrid.

DALY, K. y PALKOVITZ, R. (2004): "Reworking Work and Family Issues for Fathers", *Fathering*, 2(3), págs. 211-213.

DALY, K. y HAWKINS, L. (2005): "Fathers and the work-family politic", *Ivey Business Journal*, July/August 2005.

DEVREUX, A. M., (2007): "New Fatherhood in Practice: Domestic and Parental Work Performed by Men in France and in the Netherlands", *Journal of Comparative Family Studies*, January 2007, págs. 87-103.

DOHERTY, W. J.; KOUNESKI, E. F. y ERICKSON, M. F. (1998): "Responsible Fathering: An Overview and Conceptual Framework", *Journal of Marriage and the Family*, 60(2): 277-292.

FUENTE, D.; GALINDO, J.; QUINTANILLA, B. y SÁNCHEZ, D. (2005): *Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la Perspectiva de Género. Revisión*, Dirección General de la Mujer, Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid.

FURSMAN, L y CALLISTER, P. (2009): *Men's participation in unpaid care. A review of the literature*, Department of Labour and the Ministry of Women's Affairs, New Zealand.

GASCÓN, P.; MORENO, A.; CAMACHO, M. C.; COLLADO, S. y WULLICH, M. (2007): *Los hombres, protagonistas del cambio hacia la conciliación*, Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid (FUAM).

HOUBLER, J. M.; WAYNE, S. J.; y LEMMON, G. (2009): "Bosses' Perceptions of Family-work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects", *Academy of Management Journal*, 52(5): 939-957.

HOOK, J. L., (2006): "Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003", *American Sociological Review*, 71(August): 639-660.

LEVINE, J. A. y PITTINSKY, T. L. (1997): *Working Fathers: New Strategies for Balancing Work and Family*, Addison-Wesley, Nueva York.

MAÑAS, E. y GARRIDO, R. (2008): "La compatibilidad entre trabajo y vida personal un nuevo reto para las empresas españolas", *Economía Industrial*, 367, págs.167-184.

MEIL, G.; GARCÍA SAINZ, C.; LUQUE, M. A. y AYUSO, L. (2007): *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*, Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid, <http://www.uam.es/gerardo.meil/publicaciones/conciliaciongrandesempresas2007.pdf>

O'BRIEN, M. (2004): "Shared Caring: bringing fathers into the frame", *Working Paper Series No 18*, London: *Equal Opportunities Commission*. Retrieved 1 September 2008, http://ueapolopoly1.uea.ac.uk:8080/cm/polopoly_fs/1.73363!shared_caring_wp18.pdf.

OCDE (2008): *OECD Family Database: Key characteristics of parental leave systems*, www.oecd.org/els/social/family/database

OCDE (2007): *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries*, Organisation for Economic Cooperation and Development, París.

PHELPS, E. S. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, 62(4): 659-661.

POELMANS, S. y CALIGIURI, P. (eds.) (2008): *Harmonizing Work, Family, and Personal Life: From Policy to Practice*, Cambridge University Press.

RAY, R.; GORNICK, J. C y SCHMITT, J. (2008): "Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality", *Center for Economic and Policy Research*, Washington (http://www.cepr.net/documents/publications/parental_2008_09.pdf).

SOUTH, S. y SPITZE, G. (1994): "Housework in Marital and Nonmarital Households", *American Sociological Review*, 59(3): 327-347.

TORRES, J.; MATUS, M.; CALDERÓN, F; y GÓMEZ, A. (2008): "Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71, págs. 197-208.

YEUNG, W. J.; SANDBERG, J. F.; DAVIS-KEAN, P. E.; y HOFFERTH, S. L. (2001): "Children's time with fathers in intact families", *Journal of Marriage and Family*, 63(1): 136-1.