

Mesa redonda:  
**“Factores determinantes en el acceso y la permanencia de las mujeres en puestos de responsabilidad”**



UNIVERSIDAD  
COMPLUTENSE  
MADRID

Escot Mangas, Lorenzo  
Fernández Cornejo, José Andrés

Grupo de investigación Complutense,  
**“Análisis económico de la diversidad y políticas de igualdad”**  
**(AEDIPI)**

[www.ucm.es/centros/webs/aedipi](http://www.ucm.es/centros/webs/aedipi)

I Jornadas sobre Mujer y Empresa: Investigación y Realidad  
I Workshop Mujer y Empresa: Las mujeres en puestos de dirección

Universidad Rey Juan Carlos. 13 de noviembre de 2013

# INTRODUCCIÓN





**Los determinantes de los  
desiguales resultados  
alcanzados por las  
mujeres y los hombres en  
el mercado laboral y las  
matrioskas rusas**

● **Primera matrioska:** las mujeres alcanzan en promedio peores resultados laborales: menor participación laboral, brecha salarial, pocas mujeres directivas, segregación ocupacional de género. ¿Por qué? Abrimos esa primera matrioska para ver qué hay detrás:

● **Segunda matrioska:** hay discriminación en el mercado laboral, techo de cristal (factores de demanda), hay mujeres que sufren una doble jornada (factores de oferta),... Pero, ¿por qué?... Vamos a abrir esa segunda matrioska y a ver qué hay dentro...

● **Tercera matrioska:** no hay corresponsabilidad en las tareas de cuidados a familiares y a dependientes, ni tampoco en las tareas de hogar. Hipótesis del desfase: el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral está muy avanzado mientras que el de incorporación de los varones a los cuidados es más incipiente: justifica la discriminación estadística, las dobles jornadas de muchas trabajadoras... ¿Hay más muñecas? ¿Por qué hay poca corresponsabilidad? Abrimos la tercera matrioska a ver qué hay dentro...

● **Cuarta matrioska:** las actitudes de género, los roles de género, las normas sociales relacionadas con el género, que están cambiando, suavizándose, pero lentamente... Estas normas sociales de género tradicionales explican aspectos tan fundamentales como la falta de corresponsabilidad; o como la segregación de género en el áreas de estudios (más chicos que chicas eligen ingenierías, a la inversa con las humanidades, etc.)





**A nosotros nos interesa mucho lo que pasa desde la tercera matrioska hacia atrás, y esos son algunos de los aspectos que abordan los dos proyectos de los que os vamos a hablar.**

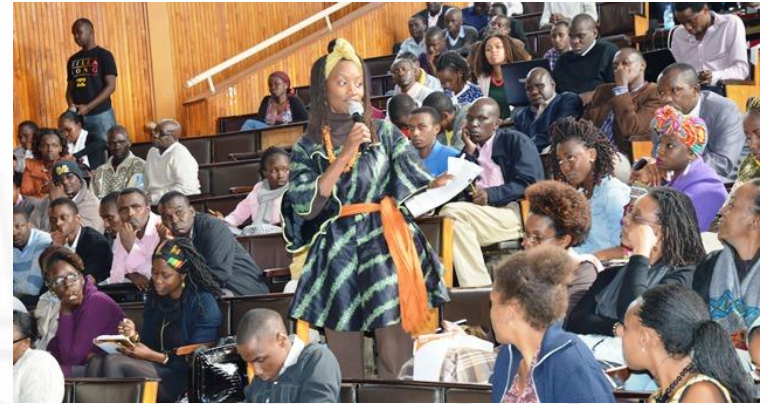
# 1º ESTUDIO

**"Análisis comparativo de las aspiraciones profesionales de las alumnas y de los alumnos universitarios de Kenia, España e Islandia"**

Financiado por:  
Fundación de las Cajas de Ahorro (FUNCAS)



University of Nairobi



- Es un proyecto que estamos realizando en la actualidad (**estamos en pleno proceso de realización del trabajo de campo**) sobre la brecha en las aspiraciones profesionales de los y las estudiantes universitarios. Se trata de ver **en qué medida, antes de entrar en el mercado laboral ya se observan diferencias en las aspiraciones y expectativas profesionales de los estudiantes universitarios y de las estudiantes universitarias**, y en qué grado esa posible brecha en las aspiraciones profesionales está ligada en alguna medida a las expectativas familiares de los y las estudiantes (a la percepción que se tiene sobre las futuras obligaciones familiares y la consecuente necesidad de conciliar).
- Si obtuviéramos alguna evidencia de que todavía existe una brecha en las aspiraciones de chicas y chicos estaríamos detectando ya uno de los determinantes del hecho de que haya menos chicas directivas.



- **Ya en el año 2007 hicimos una encuesta** entre alumnos universitarios de la Comunidad de Madrid, y en ella pudimos observar que había algunas diferencias: había más chicas que chicos que preferían trabajar en el sector público, ser asalariadas, o tener más seguridad laboral pero con un sueldo más bajo (o con menos posibilidades de promoción); y, por otro lado, había más chicas que chicos que consideraban que al tener un hijo probablemente tomarían medidas como reducir su jornada laboral.
- En el **proyecto actual** hemos ampliado las preguntas que hacemos y, sobre todo, hemos ampliado la población objeto de análisis, de manera que ahora estamos haciendo la encuesta entre alumnos de
  - *La universidad de Nairobi,*
  - *La Universidad Complutense de Madrid,*
  - *La universidad de Islandia.*
- Con ello hemos querido recoger las opiniones de alumnos pertenecientes a 3 espacios sociales muy diferentes: uno muy tradicional (Kenia), otro intermedio (España), y otro el más avanzado en actitudes de género del mundo según el *Global Gender Gap Report* del World Economic Forum (Islandia).

- Una de las **principales hipótesis** que queremos contrastar tiene que ver con la **cuarta matrioska** y sus consecuencias: “a mayor nivel de igualdad de género en una sociedad menor debería ser la brecha de género en las aspiraciones profesionales”.

Por ello esperaríamos encontrar:

- Una brecha elevada entre las aspiraciones profesionales de chicos y chicas en Kenia, que es una sociedad muy tradicional, en la que, por ejemplo, algunas de las estudiantes universitarias planean dejar de trabajar al casarse.
- Una brecha más pequeña en España, en donde las actitudes de género y las normas sociales relativas al género son menos tradicionales (en España se ha avanzado mucho en los últimos 30 años).
- Y una brecha más pequeña o inexistente en **Islandia**, en donde, entre otras cosas, las tasas de empleo son prácticamente iguales (84,4 y 79,1% respectivamente para varones y mujeres, respecto de la población 16-64 años), y donde la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los cuidados es mucho más alta que en España. Por ejemplo, un aspecto a destacar es su **sistema de permisos parentales. 3+3+3**. En Islandia, la madre tiene 3 meses de permiso de maternidad, el padre tiene 3 meses de permiso de paternidad, y además tienen un permiso de parental de 3 meses a repartir entre ellos como se desee. De forma que, desde 2002, en Islandia los varones, cuando tienen un hijo, consideran como algo normal cogerse una baja laboral de 3 meses para cuidar de su hijo (es cierto que los 3 meses del permiso parental lo utilizan muy mayoritariamente las madres).

- Si nuestros resultados apoyaran esta hipótesis, habríamos obtenido evidencia de que serían las actitudes, los roles, las normas sociales, y no las diferencias biológicas, las que en gran medida explicarían que en un país como España puedan observarse diferencias en las aspiraciones profesionales de mujeres y hombres.
- Otro aspecto que a analizar en este proyecto es en qué medida observamos que no sólo que las aspiraciones profesionales de las chicas aumentan al pasar por cada uno de estos 3 entornos sociales, sino en qué medida **las aspiraciones de participación en las responsabilidades familiares de los chicos** aumentan al recorrer cada uno de esos 3 espacios sociales (¿hay un desfase entre el avance en cada uno de estos dos ámbitos?)
- También destacar que incluimos en el cuestionario una **batería de preguntas** con las que elaborar posteriormente un indicador de **“actitudes de género igualitarias”**, con objeto de contrastar la hipótesis de que las chicas más igualitarias tienden a tener más ambición profesional y de que los chicos más igualitarios (futuros “nuevos padres”) tienden a tener más ambiciones familiares en cuanto a implicarse plenamente en el cuidado de sus futuros hijos.
- Finalmente, señalar que también hemos introducido **dos preguntas relacionadas con el emprendimiento**, una de ellas inspirada en una de las preguntas del Global Entrepreneurship Monitor (GEM).

● **Algunos resultados preliminares.** No tenemos todavía resultados de la encuesta, en cuyo proceso de muestreo nos encontramos ahora. Pero sí tenemos algunos resultados obtenidos con **la pequeña muestra piloto** que hicimos en mayo. Allí observábamos:

- **En España aparecen diferencias significativas en algunas de las preguntas relacionadas con las aspiraciones y expectativas** (en algunas preguntas relacionadas con el liderazgo, en trabajar en el sector privado, en ser emprendedor...)

- En España también aparecen algunas diferencias en las cuestiones referidas a las aspiraciones de implicarse en el cuidado de los hijos, pero son diferencias más pequeñas que las anteriores (tan sólo en unas pocas preguntas como “**¿preferirías un trabajo con un salario menor pero con más facilidades para conciliar la vida laboral y familiar?**”). Ello puede apuntar a que entre los jóvenes (varones) hay más actitudes de “nuevos padres”, más proclives a implicarse plenamente en el cuidado de sus hijos; pero también probablemente hay más chicos que chicas que no son conscientes del conflicto trabajo familia que pueden experimentar en el futuro.

- **La brecha entre las aspiraciones de chicos y chicas es mayor en Kenia que en España.** En el caso de Islandia no teníamos muestra suficiente de chicos como para estimar esta brecha, pero parece que las aspiraciones de las chicas islandesas eran muy similares a las de los chicos de Kenia y España.

-Se detectan unas **actitudes de género más tradicionales en Kenia que en España y en España que en Islandia**. Por ejemplo, hay una pregunta estándar en los cuestionarios sobre valores que también hemos preguntado nosotros, que es la referida a **¿qué modelo de familia preferiría?**:

- “Una en la que sólo trabaja el padre y la madre es ama de casa”
- “La madre trabaja a tiempo parcial y el padre a tiempo completo y ella se ocupa relativamente más de la familia”,
- “Totalmente igualitaria en los dos ámbitos”,
- “El padre es el que trabaja a tiempo parcial...”
- “El padre es el amo de casa...”

Aquí se observan diferencias importantes entre los alumnos de Kenia, España e Islandia: en España una amplia mayoría prefiere el modelo igualitario, pero también hay algunos estudiantes que prefieren el modelo en el que la madre trabaja a tiempo parcial; en Islandia, todas las treinta y pico estudiantes encuestadas prefieren el modelo igualitario; y en Kenia, aunque muchos de los encuestado prefieren el modelo igualitario, también es importante el número de los que prefieren el modelo en donde la madre trabaja a tiempo parcial o el modelo en que ella es el ama de casa.

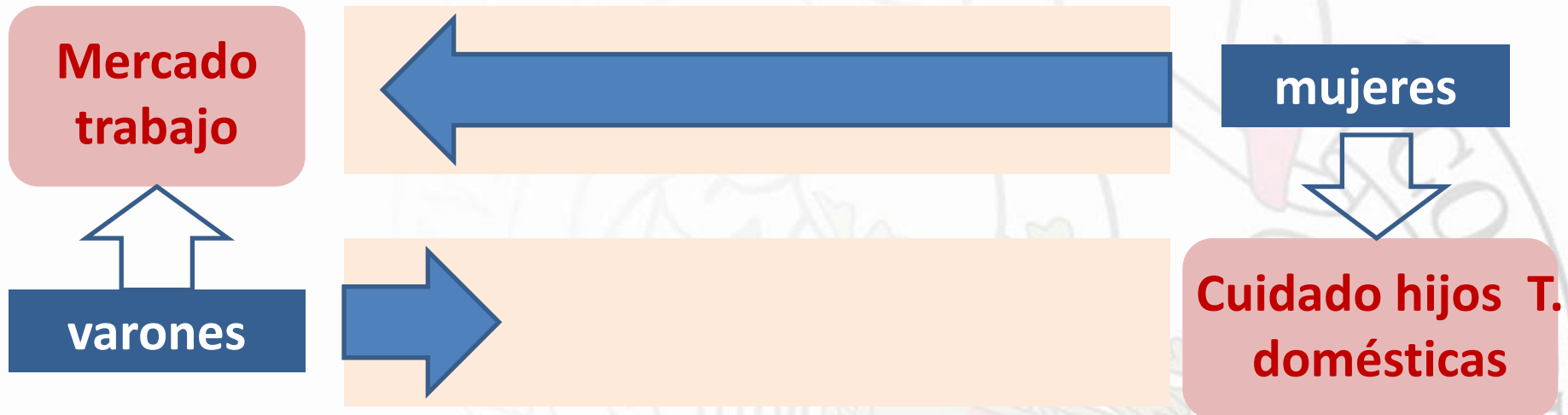
● En definitiva, **pensamos que las actitudes de género igualitarias y su correspondencia con la implicación de los varones en los cuidados son factores determinantes fundamentales de los resultados alcanzados por las mujeres en el mercado laboral (incluido el acceso a los puestos directivos)**. En la investigación que acabamos de comentar nos fijamos en las aspiraciones profesionales de los/las estudiantes. Pero **¿qué pasa en la realidad cuando se tienen hijos?** Este el tema que analizamos a continuación.

## 2º ESTUDIO

**“¿Tiene la implicación de los padres en el cuidado de los hijos un efecto positivo en la carrera profesional de las madres?”**

Este trabajo forma parte del proyecto de investigación **“Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?”**, financiado por el Instituto de la Mujer y el Fondo Social Europeo (Proyecto número 40/10. Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con los Estudios de las Mujeres y del Género. BOE núm. 208 de 27 de agosto de 2010).

## “Hipótesis del desfase” en el cambio en los roles tradicionales de género (Mismatch hypothesis)



El proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo está muy avanzado, es decir, hay una plena integración de las mujeres en el mercado laboral; por el contrario, los hombres apenas se han incorporado a las tareas de cuidados infantiles (o de adultos dependientes) y a las tareas domésticas. No hay implicación o corresponsabilidad de los varones en las obligaciones familiares y el trabajo de casa. Los hombres no tienen problemas para conciliar vida laboral y familiar. Sólo las mujeres tienen problemas con la conciliación, porque muchos hombres simplemente no tienen la necesidad de conciliar nada.

# ¿Tiene la implicación de los padres en el cuidado de los hijos un efecto positivo en la carrera profesional de las madres?

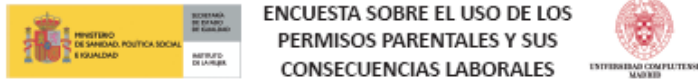
## Hipótesis

La falta de corresponsabilidad de los varones en el trabajo doméstico y en el cuidado de hijos constituye una barrera para la progresión profesional de muchas trabajadoras y dificulta que puedan evolucionar en condiciones similares a las de los hombres.

La progresiva incorporación de los hombres a los cuidados infantiles puede influir positivamente en las trayectorias laborales de las mujeres, en la medida en que un reparto más equitativo de las tareas domésticas facilitaría que las madres desarrollasen en condiciones de mayor igualdad sus carreras profesionales.



# Datos: Encuesta Sobre Uso de los Permisos Parentales y Sus Consecuencias Laborales 2012. Instituto de la Mujer – UCM



El Instituto de la Mujer, en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid, está realizando un estudio acerca del uso de los permisos parentales por parte de las madres y de los padres. Con ese fin se está realizando una encuesta entre madres y padres de niños de entre 3 y 7 años, residentes en la Comunidad de Madrid. **Por este motivo solicitamos su amable colaboración.**

Los datos son anónimos y tratados confidencialmente según la Ley orgánica 15/99 de 13 de diciembre sobre Protección de Datos de Carácter personal. Una vez grabada la información de forma anónima, los cuestionarios individuales son destruidos inmediatamente.

#### Instrucciones para rellenar el cuestionario:

- Con el cuestionario se adjunta un sobre. Para garantizar el anonimato, una vez rellenado el cuestionario, introdúzcalo en el sobre y círrelo.
- Si tiene más de un hijo entre 3 y 7 años, haga referencia a su hijo menor
- El cuestionario tiene 3 partes:

- **Parte 1**, dedicada a recoger algunas características básicas del hogar en el que vive el niño/a, que puede ser rellenada por cualquiera de los dos progenitores (1 minuto aproximadamente).
- **Parte 2**, a rellenar exclusivamente por la MADRE (10 minutos aproximadamente).
- **Parte 3**, a rellenar exclusivamente por el PADRE (10 minutos aproximadamente).

*Recuerde que los datos son anónimos; que no hay por qué responder de manera políticamente correcta; y que es muy importante que el padre rellene su parte y la madre la suya.*

(Si los dos progenitores no viven en el mismo hogar, rellene solamente su parte).

**PARTE 1. PREGUNTAS A RELLENAR POR CUALQUIERA DE LOS DOS PROGENITORES**

1. Fecha de nacimiento, adopción o acogimiento: en el mes de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.

2. Es:  1 Una niña  2 Un niño  3 Mellizos/Gemelos

3. Tiene \_\_\_\_\_ hermanos/as mayores y \_\_\_\_\_ hermanos/as menores.

4. ¿A qué edad comenzó a ir al colegio/guardería? \_\_\_\_\_ años.

4B. Actualmente acude a un colegio:  1 Público  2 Concertado  3 Privado

5. En el día a día, ¿reciben ayuda para cuidar de su hijo/a? (Señale todas las opciones que procedan):

<input type="checkbox"/> 1	Sí; de los abuelos
<input type="checkbox"/> 2	Sí; contratando a una persona
<input type="checkbox"/> 3	Sí; de otra persona (familiares, vecinos, amigos)
<input type="checkbox"/> 4	No

6. Relación entre el padre y la madre:

	Cuando nació su hijo/a	Ahora
Casados en régimen de gananciales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Casados con separación de bienes	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Pareja de hecho legalizada	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Convivencia en pareja sin formalizar	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Separados/divorciados	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Sin vinculación legal ni de convivencia	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Otras	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7

7. Distrito postal de la dirección actual en la que vive el niño/a: \_\_\_\_\_

Encuesta a padres y madres de hijos entre 3 y 7 años residentes en la Comunidad de Madrid.

Distribuimos 2.500 cuestionarios a padres y madres en colaboración con colegios de primaria y primer ciclo de educación infantil elegidos al azar.

El cuestionario estaba dividido en tres partes, 92 preguntas, 7 comunes al padre y la madre, 39 para la madre y 46 para el padre

Error de muestreo: muestra final 1,130 cuestionarios completados (la tasa de respuesta se situó en el 0.2%), error muestral del 2.91% al 95% confianza.

## Diferencias entre los trabajadores y las trabajadoras en el momento del nacimiento o adopción.

	Mujeres %	Varones %	Gap Muj/Var
<u>Toda la muestra</u>			
Ocupados	73,0%	93,9%	77,7
<u>Ocupados</u>			
Empresarios/autónomos	5,8%	10,4%	55,6
Administración pública, educación, sanidad	25,5%	12,3%	207,1
Construcción, industria	11,5%	31,4%	36,7
<u>Asalariados</u>			
Contrato temporal	15,1%	13,3%	113,4
Tiempo parcial	15,8%	3,6%	439,5
Directivos	3,0%	5,9%	50,8
Tienen unos ingresos netos > 2500€ mensuales	5,0%	10,9%	46,1
Tienen unos ingresos netos < 1.000€ mensuales	38,0%	13,9%	273,3

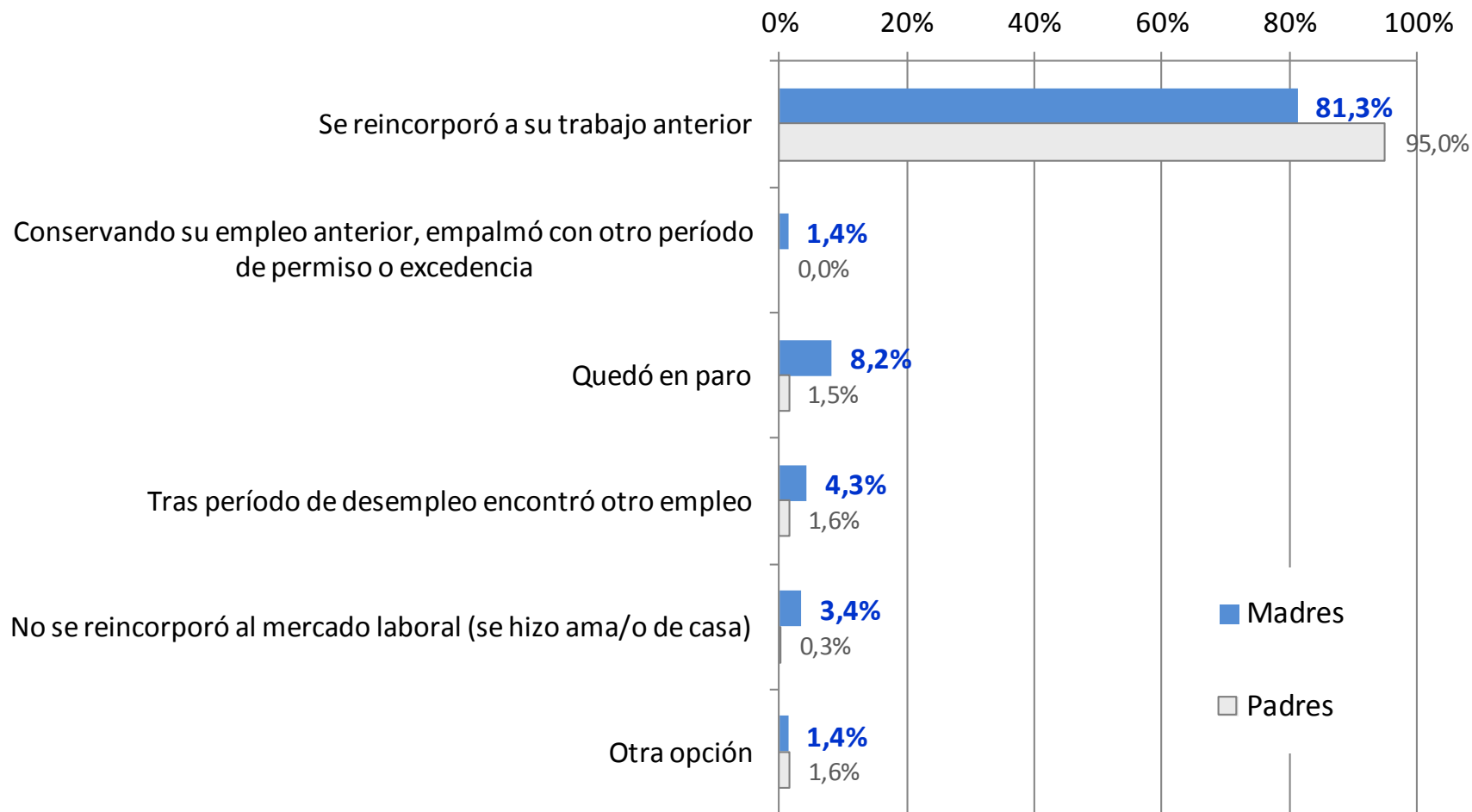
## 19 actividades de cuidados infantiles:

En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?				
	Opinión madres <sup>1</sup>		Opinión padres	
	N	Media <sup>2</sup>	N	Media <sup>2</sup>
P31h. Lavar la ropa del niño/a	1.053	<b>1,456</b>	955	<b>1,616</b>
P31b. Preparar la comida del niño/a	1.058	<b>1,562</b>	964	<b>1,699</b>
P31g. Comprar la ropa del niño/a	1.094	<b>1,636</b>	992	<b>1,759</b>
P31i. Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1.085	<b>1,700</b>	991	<b>1,900</b>
P31c. Dar de comer al niño/a	1.047	<b>1,769</b>	962	<b>1,937</b>
P31q. Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	944	<b>1,864</b>	884	<b>2,027</b>
P31o. Llevar al niño/a al médico	1.094	<b>1,937</b>	990	<b>2,132</b>
P31s. Buscar canguro cuando ni padre ni madre pueden cuidar del niño/a	884	<b>1,975</b>	793	<b>2,111</b>
P31a. Comprar los alimentos del niño/a	1.093	<b>1,989</b>	995	<b>2,160</b>
P31n. Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	1.093	<b>2,076</b>	991	<b>2,256</b>
P31d. Cambiar los pañales	1.071	<b>2,082</b>	979	<b>2,279</b>
P31f. Acostar al niño/a	1.097	<b>2,106</b>	992	<b>2,381</b>
P31p. Levantarse por la noche	1.103	<b>2,112</b>	986	<b>2,372</b>
P31r. Llevar/recoger al niño/a al colegio	972	<b>2,189</b>	912	<b>2,325</b>
P31e. Bañar al niño/a	1.093	<b>2,338</b>	993	<b>2,542</b>
P31l. Leer libros al niño/a	1.089	<b>2,346</b>	982	<b>2,521</b>
P31k. Llevar al niño/a al parque	1.057	<b>2,483</b>	980	<b>2,656</b>
P31m. Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	1.084	<b>2,573</b>	978	<b>2,724</b>
P31j. Jugar con el niño/a en casa	1.091	<b>2,737</b>	990	<b>2,813</b>
Análisis factorial				
Indicador de implicación del padre en los cuidados infantiles rutinarios (5 actividades más feminizadas) <sup>3</sup>	1.084	0,000	978	0,000
<b>Duración media de la baja por nacimiento (asalariados/as)<sup>4</sup></b>		<b>Madres</b> <b>158,9 días</b>		<b>Padres</b> <b>14,7 días</b>

Notas: "Media" se refiere a la **media 1-5** (1=la madre en gran medida; 2=la madre algo más; 3=ambos igualmente; 4=el padre algo más; 5=el padre en gran medida).

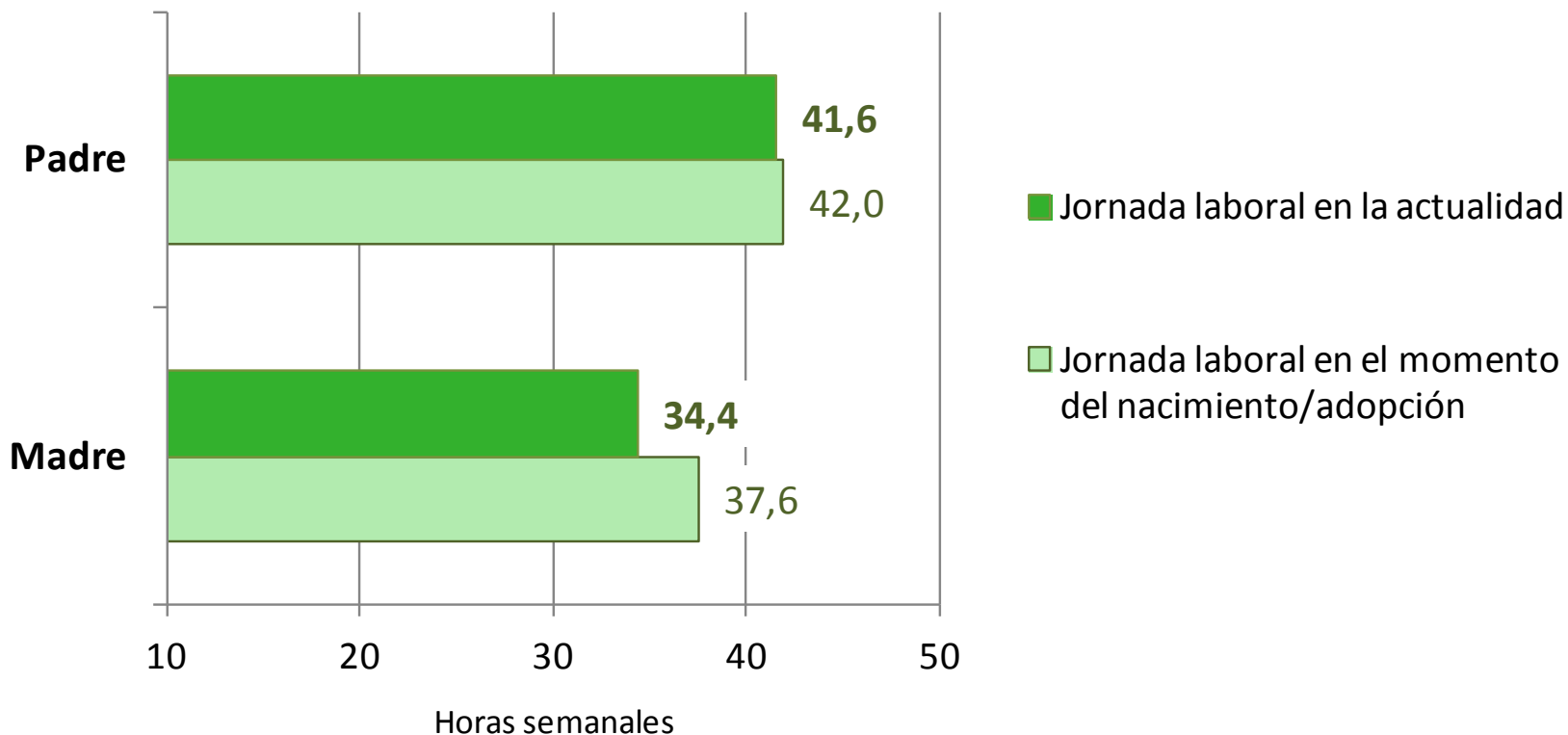
## Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en la reincorporación tras la baja por nacimiento

Al finalizar el período de baja por nacimiento:

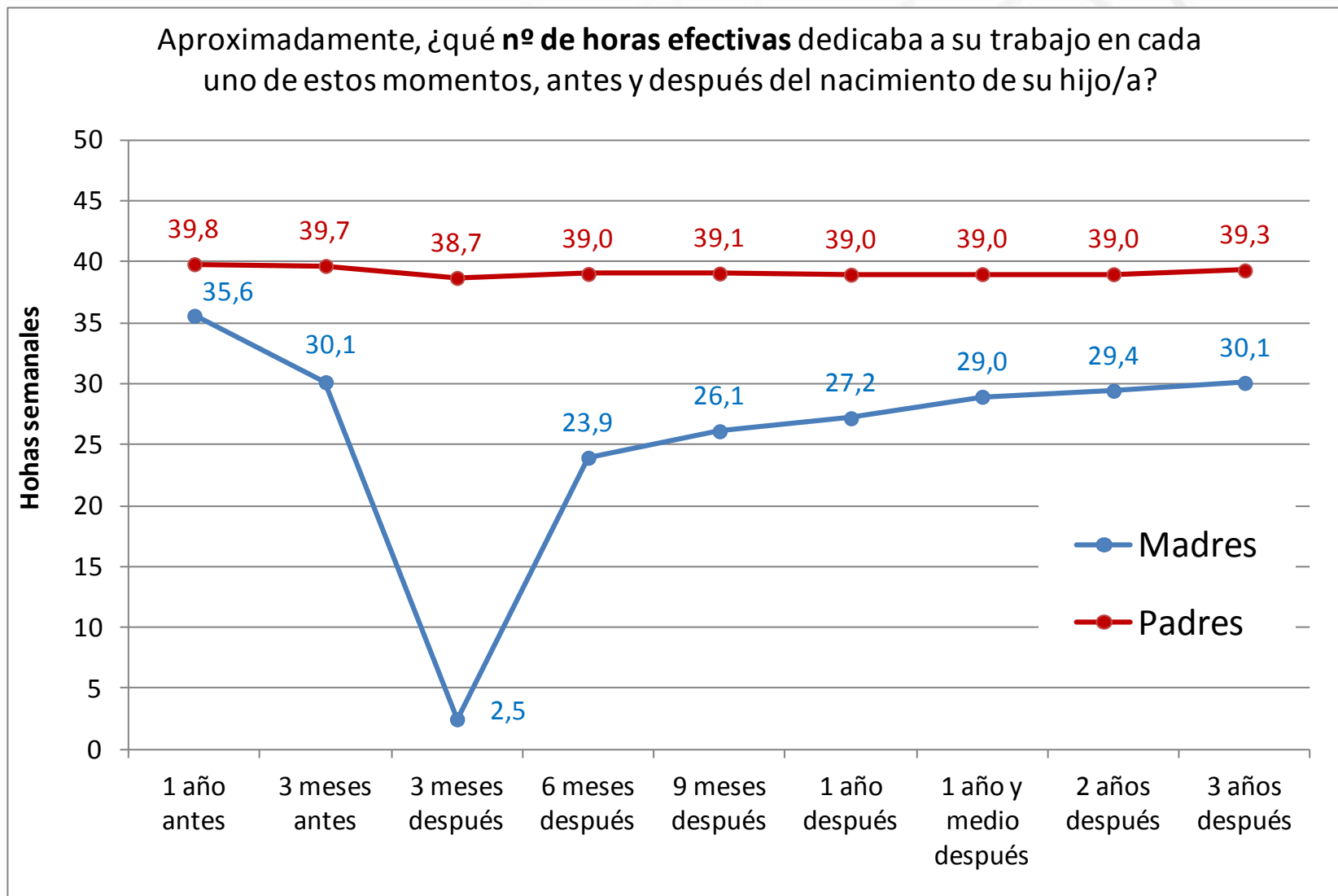


## Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en la reincorporación tras la baja por nacimiento

Jornada laboral media

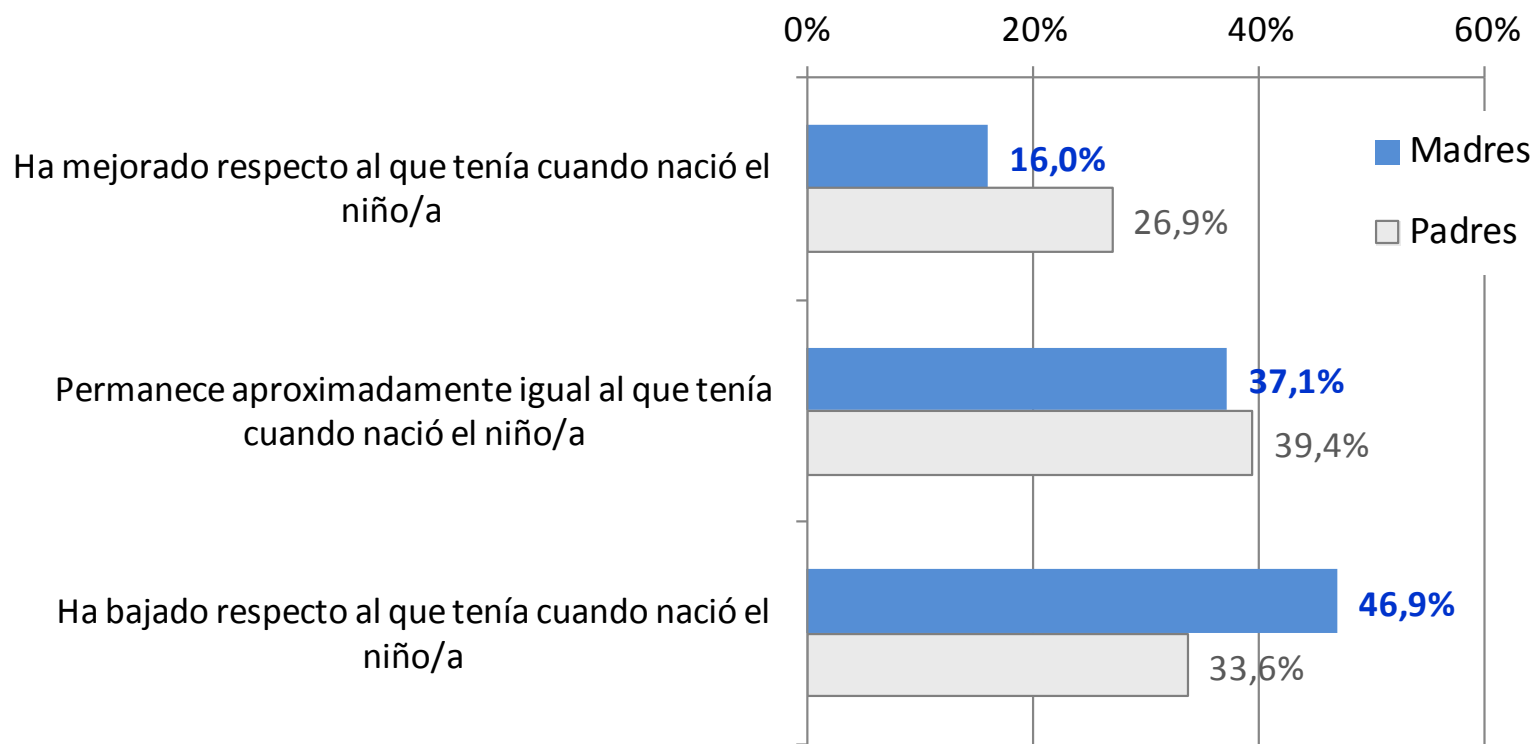


## Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en la reincorporación tras la baja por nacimiento



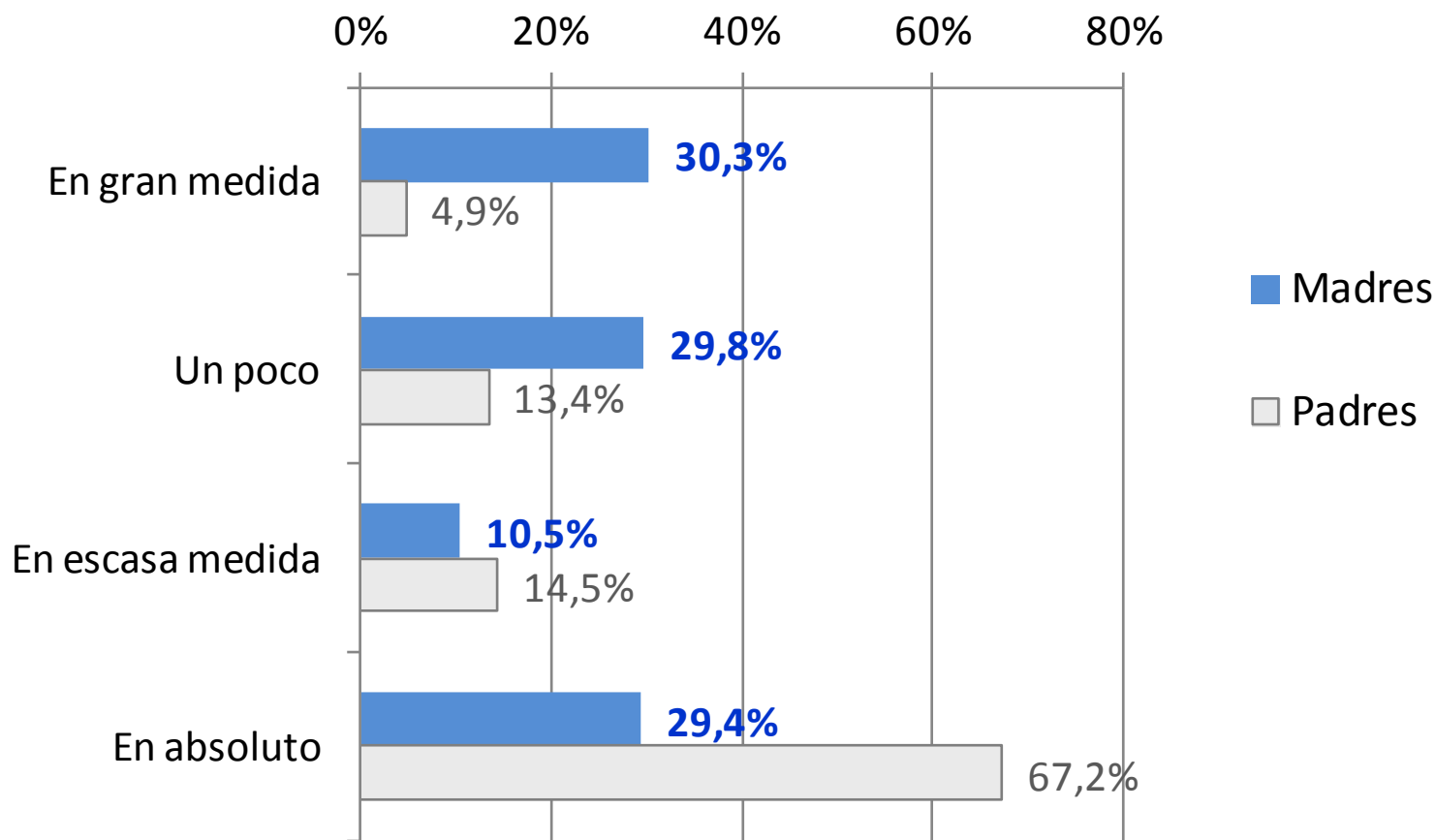
## Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en la reincorporación tras la baja por nacimiento

En la actualidad, su nivel de ingresos



## Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en la reincorporación tras la baja por nacimiento

En su opinión, el hecho de ser madre/padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?

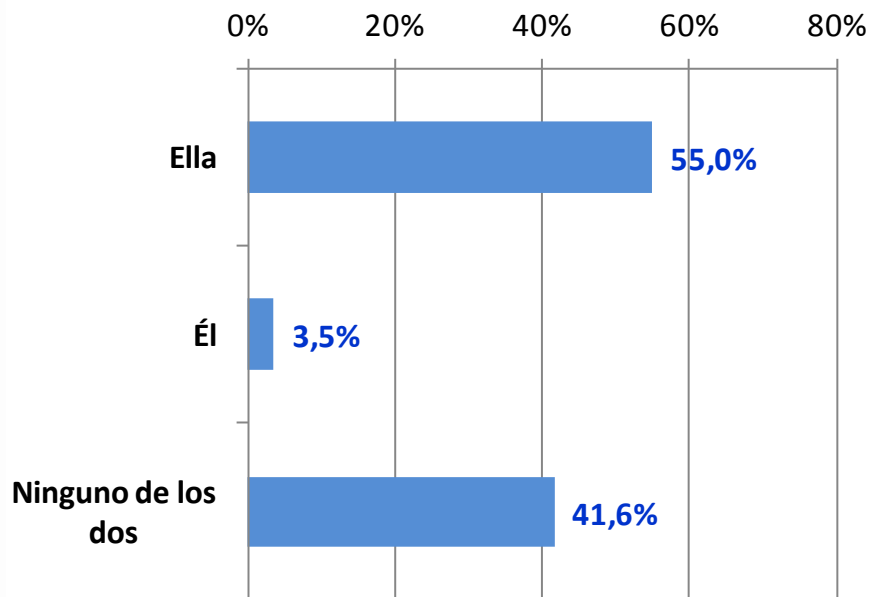




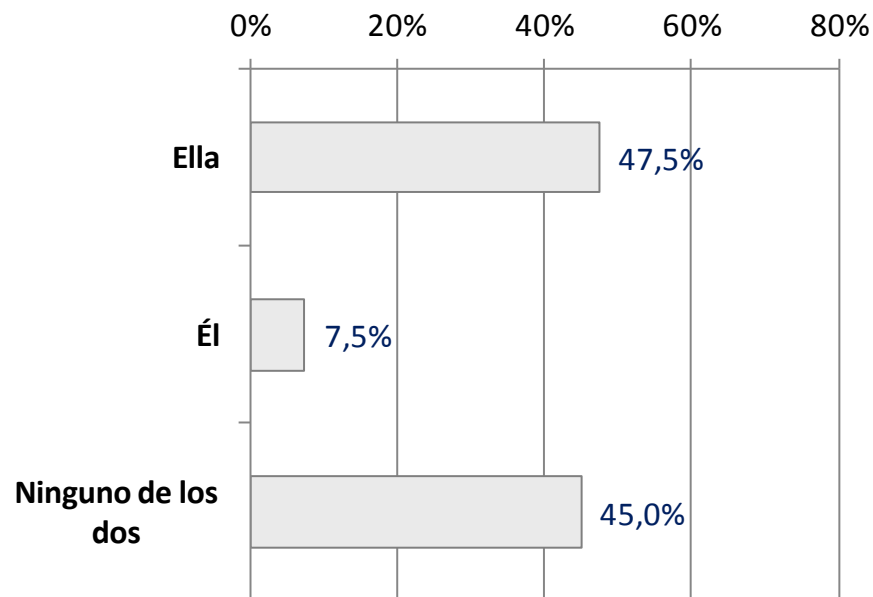
# Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en la reincorporación tras la baja por nacimiento

¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener un hijo/a?

Opinión de la madre



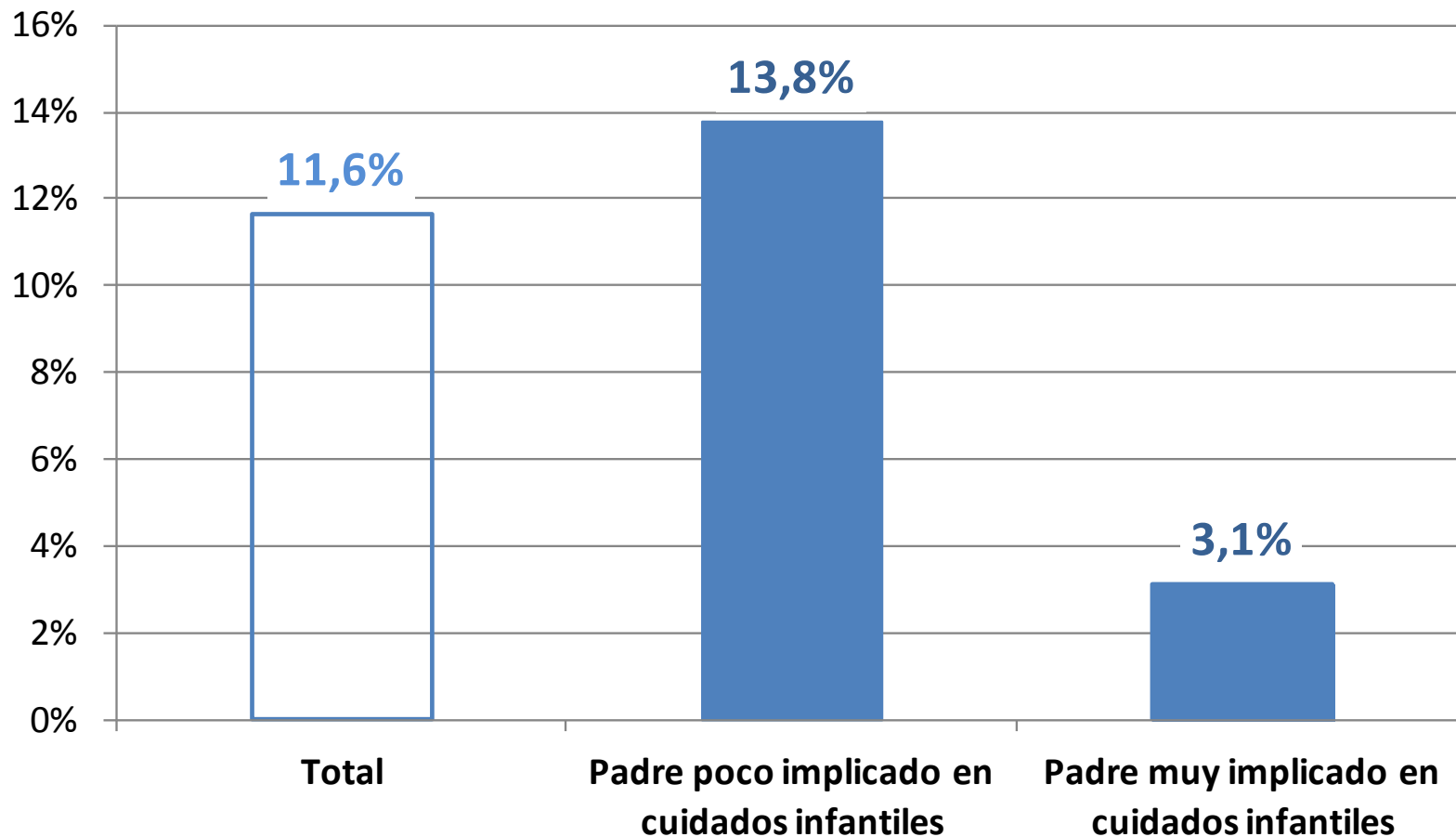
Opinión del padre



**Estrategia Empírica:** queremos contrastar la hipótesis de que la penalización laboral de las madres por el nacimiento de los hijos es menor si los padres se implican más en las tareas de cuidados infantiles.

	Variables	Valores	Preguntas del cuestionario
<b>EXPLICADAS</b>	La madre no se reincorporó al trabajo tras la baja por nacimiento	Variable dicotómica: “1”=”no se reincorporó (por quedar en paro o por hacerse ama de casa); “0”=”sí se reincorporó”	P 27
	Jornada semanal de la madre en la actualidad	Nº de horas	P 33
	La madre ha mejorado su nivel de ingresos	Variable dicotómica: “1”= “mejoró su nivel de ingresos”; “0”=”resto de casos”	P 34
	Ser madre ha perjudicado su carrera profesional	Escala de Likert: “1”=”en absoluto”; “2”=“en escasa medida”; “3”=”un poco”; y “4”=”en gran medida”	P40
	La madre ha sacrificado más oportunidades profesionales que el padre	Variable dicotómica: “1”=”ella ha sacrificado más oportunidades” y “0”=”resto de casos” (“su pareja” o “ninguno de los dos”)	P41

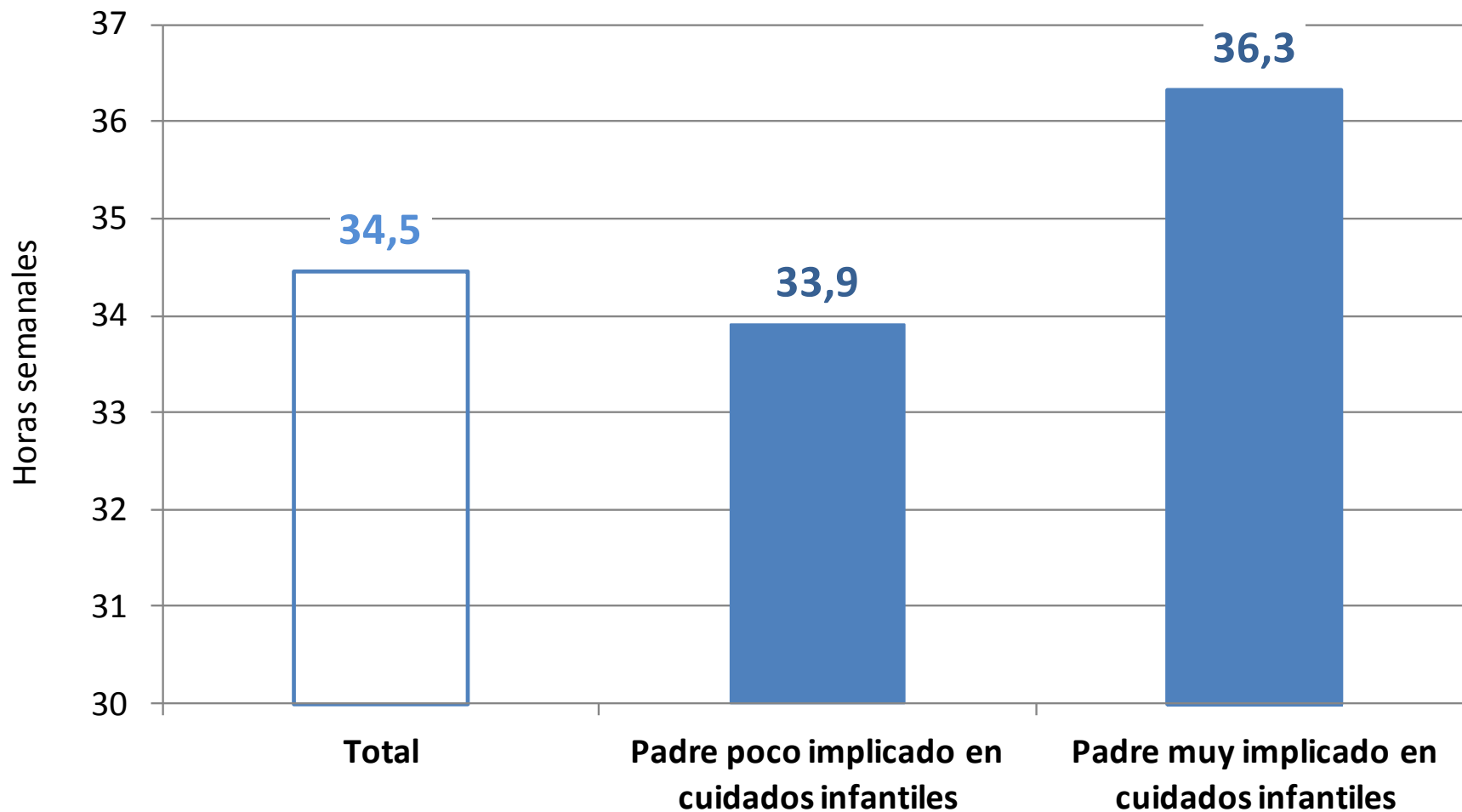
## Porcentaje de madres que no se incorporaron al empleo tras la baja por nacimiento



### Notas:

- “La madre no se reincorporó al trabajo tras la baja por nacimiento” se refiere a que, al acabarse su permiso de maternidad (o excedencia, etc.), la madre o bien quedó en paro o bien pasó a estar en una situación de inactividad (se hizo ama de casa).
- Se define como “padre muy implicado” a aquel que en la variable “implicación cuidados rutinarios” se sitúa por encima del percentil 80.

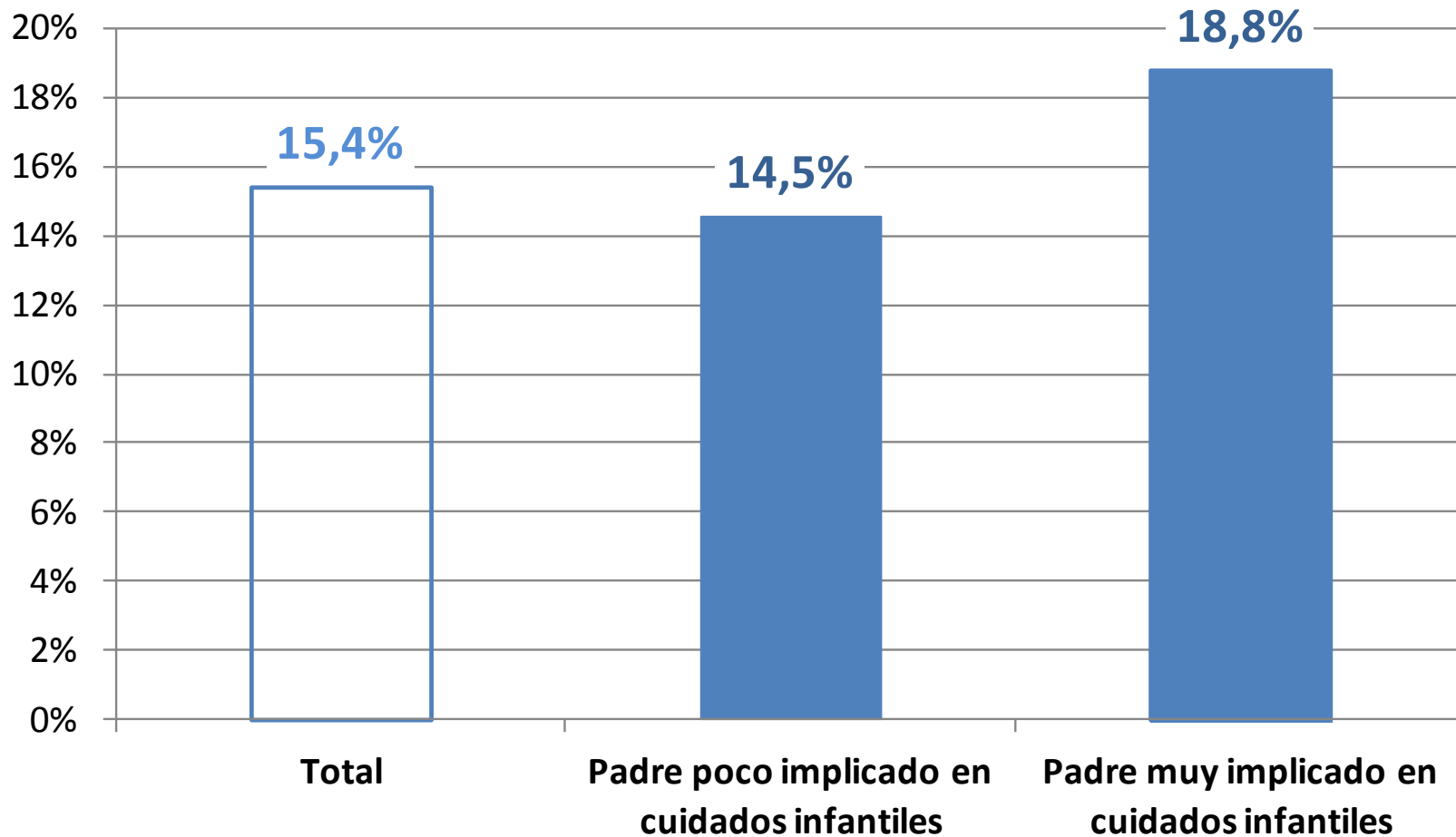
## Jornada semanal media (horas) de las madres en la actualidad



### Notas:

- La "jornada laboral media de las madres" hace referencia a la jornada laboral semanal que tenían (en horas) las madres en el momento de realizar la encuesta (enero-mayo 2012).
- Se define como "padre muy implicado" a aquel que en la variable "implicación cuidados rutinarios" se sitúa por encima del percentil 80.

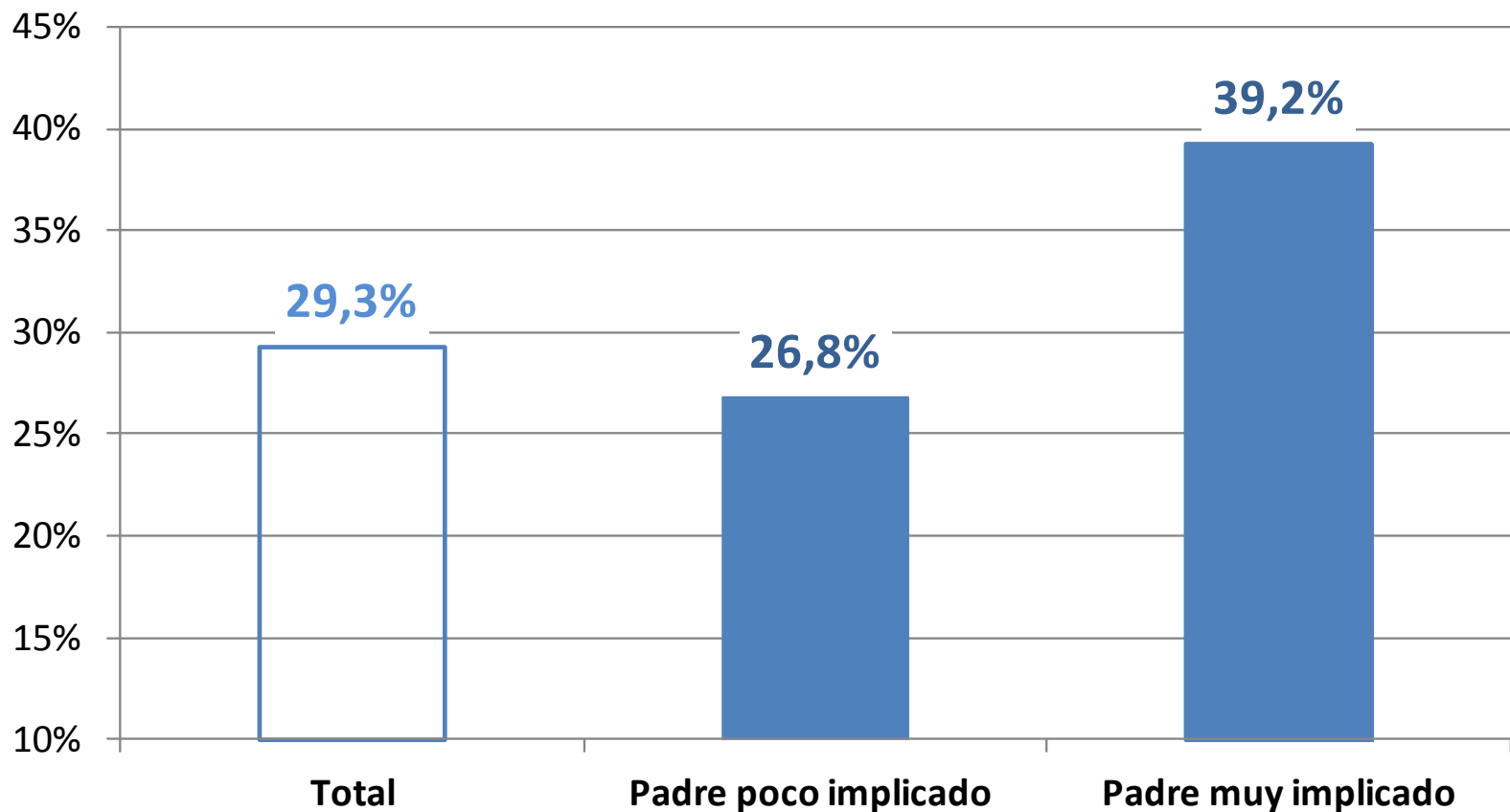
## Porcentaje de madres que mejoraron su nivel de ingresos



### Notas:

- “La madre ha mejorado su nivel de ingresos” hace referencia a que en la actualidad (en el momento de realizar la encuesta, en enero-mayo 2012) la madre sostiene que ha mejorado su nivel de ingresos respecto al que tenía cuando nació el niño/a.
- Se define como “padre muy implicado” a aquel que en la variable “implicación cuidados rutinarios” se sitúa por encima del percentil 80.

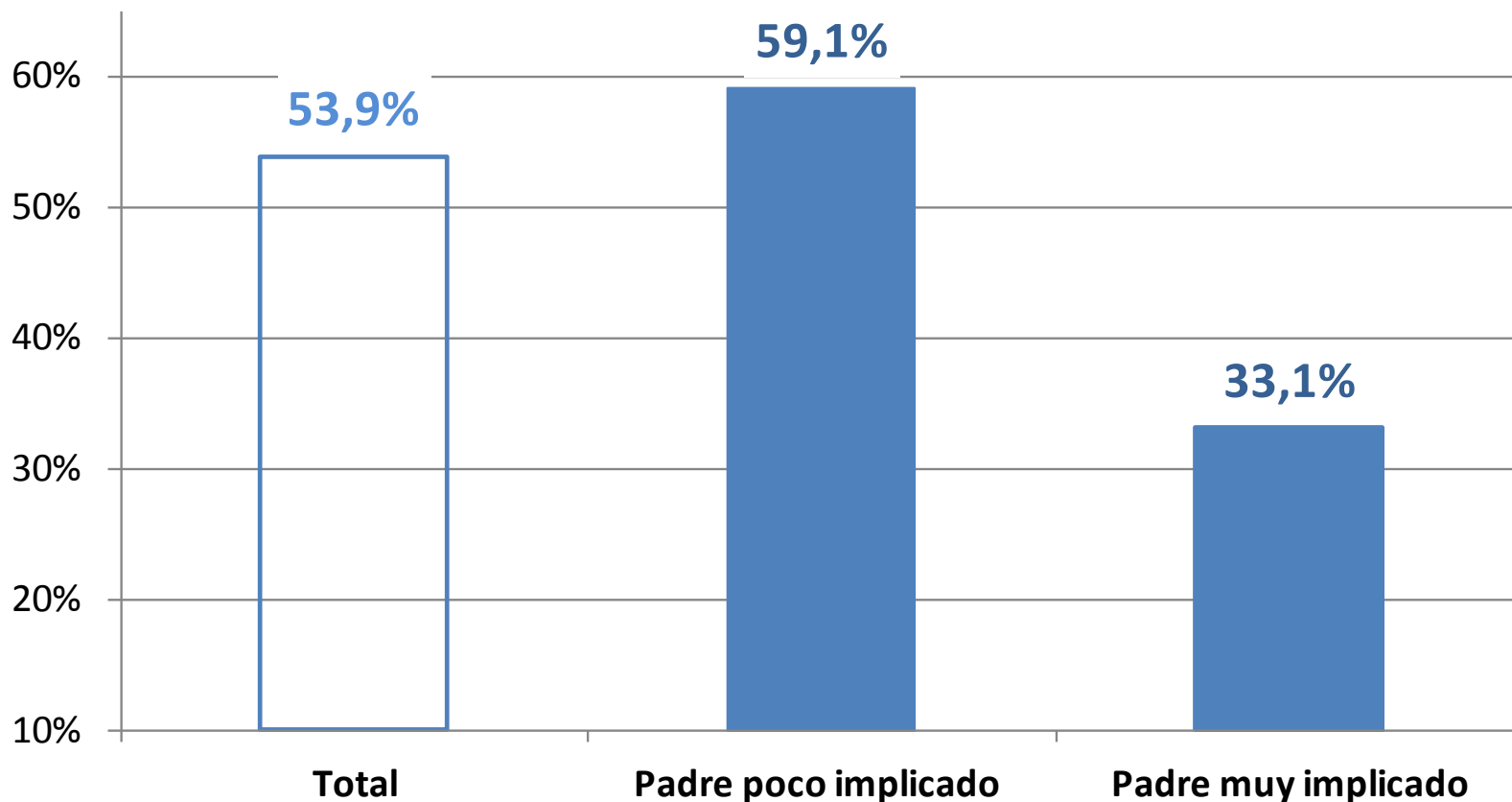
## % madres para las que la maternidad "no perjudicó en absoluto" su carrera profesional



### Notas:

- "Ser madre no perjudicó (en absoluto) sus carrera profesional" hace referencia a que la madre percibe que la maternidad no ha tenido ninguna incidencia negativa en su vida laboral.
- Se define como "padre muy implicado" a aquel que en la variable "implicación cuidados rutinarios" se sitúa por encima del percentil 80.

## **% madres que sostienen que han sacrificado más oportunidades profesionales que el padre (como consecuencia de la maternidad)**



### Notas:

- "La madre ha sacrificado más oportunidades que el padre" recoge la opinión de la madre acerca de que ha sido ella (en comparación con su pareja) quien ha sacrificado más oportunidades profesionales como consecuencia de la maternidad/paternidad.
- Se define como "padre muy implicado" a aquel que en la variable "implicación cuidados rutinarios" se sitúa por encima del percentil 80.

## Conclusiones:

- Existe una asociación significativa entre la mayor implicación de los padres en las tareas de cuidado de los hijos y el menor coste para la carrera profesional de las madres.
- ¿Asociación o Causalidad?
- ¿Cómo fomentar la mayor implicación de los padres en el cuidado de hijos?

**Eliminar (reducir gradualmente) las diferencias entre los permisos maternidad y paternidad.**

**Eliminar el sesgo femenino de la conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva del empleador. La conciliación no es sólo una cuestión de las mujeres. Cuando las empresas proporcionan incentivos y facilidades a los hombres, entonces éstos sí concilian.**

Mejorar las políticas de conciliación (en general tanto para los varones como a las mujeres)

Mayor igualdad en valores, en la educación (desde la escuela), tener actitudes de género igualitarias es un importante determinante de la implicación de los padres.





# Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad

Grupo de Investigación UCM 940051

Grupo de Investigación Complutense num 940051  
***Análisis Económico de la Discriminación y Políticas de Igualdad***

[www.ucm.es/centros/webs/aedipi](http://www.ucm.es/centros/webs/aedipi)