

Convocatorias 2014
Proyectos de I+D “EXCELENCIA” y Proyectos de I+D+I “RETOS INVESTIGACIÓN”
Dirección General de Investigación Científica y Técnica
Subdirección General de Proyectos de Investigación

AVISO IMPORTANTE

En virtud del artículo 11 de la convocatoria **NO SE ACEPTARÁN NI SERÁN SUBSANABLES MEMORIAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS** que no se presenten en este formato.

Lea detenidamente las instrucciones que figuran al final de este documento para rellenar correctamente la memoria científico-técnica.

Parte A: RESUMEN DE LA PROPUESTA/SUMMARY OF THE PROPOSAL

INVESTIGADOR PRINCIPAL 1 (Nombre y apellidos):

José Andrés Fernández Cornejo

INVESTIGADOR PRINCIPAL 2 (Nombre y apellidos):

Lorenzo Escot Mangas

TÍTULO DEL PROYECTO: Corresponsabilidad mujer-hombre en los cuidados desde la perspectiva empresarial. Cultura corporativa y sensibilidad de las organizaciones con los varones que desean conciliar

ACRÓNIMO: Paternidad y conciliación

RESUMEN **Máximo 3500 caracteres (incluyendo espacios en blanco):**

El tiempo que los trabajadores varones dedican al hogar y a la familia tiende a crecer, lo que coincide con el avance de la idea de una masculinidad más rica que la tradicional que da cabida, entre otras cosas, al ámbito de los cuidados. Sin embargo, ese avance es muy lento y se enfrenta con diversos frenos. Además de la progresiva igualación del permiso de paternidad con el de maternidad, la racionalización de los horarios y el avance en las medidas de flexibilidad/conciliación de las empresas, para que avance la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los cuidados y en la familia, tiene que concurrir un cuarto factor: el cambio de la cultura de las organizaciones, de manera que éstas faciliten la inclusión de la plantilla masculina en sus políticas de conciliación.

El propósito de este estudio es el de analizar el fenómeno de la inclusión efectiva de los trabajadores varones en las políticas de conciliación de las empresas; es decir, se dedica al análisis de la corresponsabilidad desde el punto de vista de las organizaciones.

Para responder a esta cuestión, en primer lugar, se llevará a cabo un análisis sobre las pautas de cambio en los usos del tiempo de hombres y mujeres, que se vienen produciendo en España, a partir de los datos de las encuestas oficiales de empleo del tiempo (EET), de la EPA y de la ECVT.

En segundo lugar, se centrará el análisis en el lado del entorno laboral de las empresas, para lo cual se llevará a cabo un análisis cualitativo, a través de una serie de grupos de discusión con padres-varones con hijos pequeños (empleados en una serie de empresas); así como de una serie de entrevistas semi-estructuradas a este mismo colectivo y a una serie de directivos/as de recursos humanos. Este análisis está encaminado esencialmente

hacia la comprensión de las experiencias y las percepciones que tienen los informantes sobre las barreras que pueden encontrar los varones cuando intentan conciliar.

En tercer lugar, se realizará un análisis cuantitativo a través de sendas encuestas a una muestra de padres-varones con hijos pequeños, y a una muestra directivos y directivas de recursos humanos de empresas y organizaciones radicadas en España. El objeto de las mismas es conocer, entre otras cosas, cuáles son las necesidades en materia de conciliación de los trabajadores varones; cuáles son las políticas de conciliación que aplican las empresas; en qué medida estas políticas incluyen de manera efectiva a los varones; cuál es la cultura de la empresa en esta materia; cuáles podrían ser “buenas prácticas” que animan a los varones a conciliar; o cuáles serían los costes y beneficios para las empresas del hecho de que los hombres concilien.

PALABRAS CLAVE: corresponsabilidad; conciliación de la vida familiar y laboral; cultura organizativa; recursos humanos; paternidad; cuidados;

TITLE OF THE PROJECT: Shared-responsibility woman-man in caring from the perspective of companies. Organizational culture and corporate responsiveness towards men who want to reconcile

ACRONYM: Fatherhood and reconciliation

SUMMARY [Maximum 3500 characters \(including spaces\):](#)

The time male workers engage in home and family tends to grow. This is consistent with the emergent idea of a richer than traditional masculinity, including the field of care. However, this progress is very slow and faces several constraints. In addition to the gradual equalization of paternity leave with maternity leave, rationalisation of working time, and development of flexibility and work-life balance measures from businesses, a fourth factor must occur: A change in organizations culture, so that they facilitate the inclusion of male staff in their reconciliation policies.

This study aims at analysing the phenomenon of effective inclusion of male workers in work-life balance policies of companies. That is, its objective is the analysis of the shared-responsibility (between men and women in caring) from organizations' perspective.

To do so, first, we will carry out an analysis of change trends in men's and women's time use in Spain, using data from the official national time use survey (TUS, “Encuesta de Empleo del Tiempo-EET”), labour force survey, (LFS, “Encuesta de Población Activa-EPA”) and the Spanish Quality of Working Conditions Survey (“Encuesta de calidad de vida en el trabajo-ECVT”).

Second, the analysis will be focused on working environment in businesses through a qualitative analysis. This will consist of a series of focus groups with fathers with small children (employed in a range of companies); and semi-structured interviews with the same group and with HR managers. This analysis is essentially aimed at understanding the experiences and perceptions of respondents about barriers they may encounter when men try to balance work and life.

Third, a quantitative analysis will be conducted based on two surveys, one of them to working fathers with small children; and the other at a sample of HR managers. The purpose of these surveys is to better understand, among other things, what male workers' needs in the work-life balance domain are; what kind of work-life balance policies are applied by organisations; to what extent these policies effectively include male workers; the organisation culture regarding work-life balance; what might be "good practices" that encourage men to use the reconciliation practices; or what are the costs and benefits for companies of men achieving work-family balance.

KEY WORDS: Shared-responsibility; work-family balance; organizational culture; human resources; fatherhood; caring

Parte B: INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL EQUIPO

B.1. RELACIÓN DE LAS PERSONAS NO DOCTORES QUE COMPONEN EL EQUIPO DE TRABAJO (se recuerda que los doctores del equipo de trabajo y los componentes del equipo de investigación no se solicitan aquí porque deberán incluirse en la aplicación informática de solicitud). Repita la siguiente secuencia tantas veces como precise.

1. Nombre y apellidos: **Cristina Castellanos Serrano**
Titulación: licenciada en Administración y Dirección de Empresas (UCM)
Máster Universitario de Estudios Feministas (UCM)
Tipo de contrato: contratada colaboradora
Duración del contrato: temporal
1. Nombre y apellidos: **Ana Bernbeu Domínguez**
Titulación: diplomada en Trabajo Social
Tipo de contrato: contratada colaboradora
Duración del contrato: temporal

B.2. FINANCIACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA (PROYECTOS Y/O CONTRATOS DE I+D+I) DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN (repita la secuencia tantas veces como se precise hasta un máximo de 10 proyectos y/o contratos).

De entre los **18 proyectos** realizados a lo largo de los últimos 8 años, destacamos los seis siguientes, por estar relacionados con el de la presente convocatoria:

1. Lorenzo Escot Mangas, José Andrés Fernández Cornejo; Eva del Pozo;
Referencia 040/10.
“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?”
Investigador principal: Lorenzo Escot Mangas
Instituto de la Mujer (Plan Nacional I+D+I)
01/2010-12/2012.
18.593€.
Muy relacionado
Concedido
2. José Andrés Fernández Cornejo; Lorenzo Escot Mangas; Eva del Pozo;
Contrato-investigación-artículo 83-FUNCAS-Complutense.
“Comparative analysis of professional aspirations of female and male university students from Kenya, Spain and Iceland”
Investigadores principales: José Andrés Fernández Cornejo y Lorenzo Escot Mangas
Fundación de las Cajas de Ahorro (FUNCAS)
01/2013-06/2014.
6.200€
Muy relacionado
Concedido
3. José Andrés Fernández Cornejo; Lorenzo Escot Mangas; Lorenzo Fernández Franco; Cristina Castellanos;
Convenio Panorama-Laboral.
“Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo”,
Investigadores principales: José Andrés Fernández Cornejo y Lorenzo Escot
Comunidad de Madrid y Fondo Social Europeo
01/2013-10/2013.
20.000€.
Muy relacionado
Concedido

4. José Andrés Fernández Cornejo; Lorenzo Escot Mangas; Eva del Pozo;
“Un experimento de campo para la detección y cuantificación de posibles prácticas discriminatorias contra las mujeres en los procesos de selección de personal”
Investigador principal: Lorenzo Escot.
Instituto de la Mujer y Fondo Social Europeo (Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007. Acción Estratégica para el Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Número de Expediente 42/2004).
01/2005 - 01/2007.
Algo relacionado
Concedido

5. José Andrés Fernández Cornejo; Lorenzo Escot Mangas;
“Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa”
Investigadores principales: José Andrés Fernández y Lorenzo Escot
Comunidad de Madrid y Fondo Social Europeo
01/2009-10/2009.
18.000€.
Muy relacionado
Concedido

6. José Andrés Fernández Cornejo; Lorenzo Escot Mangas;
“La maternidad/paternidad en la Comunidad de Madrid y sus consecuencias en el ámbito laboral”
Investigadores principales: José Andrés Fernández y Lorenzo Escot
Comunidad de Madrid y Fondo Social Europeo
01/2008-10/2008.
18.000€.
Muy relacionado
Concedido

Parte C: DOCUMENTO CIENTÍFICO

C.1. PROPUESTA CIENTÍFICA

1. Los antecedentes y estado actual de la materia

1.1. 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 (Castro y Pazos 2007; Pazos 2011). 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; véanse Correll *et al.* 2007; y Budig y Hodges 2010), se atenuarían en la medida en que los hombres fueran asumiendo un papel mayor en las tareas del hogar y, en particular, en el cuidado de sus hijos y de otros dependientes (Raley *et al.* 2012).

En este sentido, la evidencia empírica (con encuestas de uso del tiempo) 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 (Gershuny 2000). Incluso no está claro que se esté tendiendo a la plena convergencia de los papeles de mujeres y hombres en el trabajo doméstico (Hook 2006; Raley *et al.* 2012). 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 cuidados– 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) hacen 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 (Butler 2004; Diamond y Butterworth 2008; 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 (y particularmente tras tener un primer hijo/a), ella tendería a adoptar en la mayor medida posible su rol “femenino” y él su rol “masculino”, lo cual influiría en los tiempos que dedican cada uno de ellos a las tareas de cuidados (Abril *et al.* 2012).

Un segundo aspecto, como señalan Daly y Palkovitz (2004) y Daly y Hawkins (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 (Herrarte *et al.* 2012; Escot *et al.* 2012). 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.

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 (Pazos 2011). 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 Islandia, Suecia, Noruega, Alemania y Eslovenia (Escobedo y Meil 2012; Eydal y Rostgaard 2011; Kamerman y Moss 2009; 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 existen también incentivos para que los padres utilicen su derecho.

Esta desigualdad legal en el acceso a los permisos por nacimiento/adopción (Castro y Pazos 2007; Pazos 2011), 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). 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 femenino 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, 2011).

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.

1.2. Las políticas de conciliación de las empresas y la inclusión efectiva de los varones en ellas

El intento de conciliar la vida laboral y familiar se plantea a menudo en términos de un “conflicto”: el conflicto trabajo-vida familiar (King *et al.* 2009). Si el trabajador/a desea tener más tiempo para sus hijos, o para su tiempo libre, deberá hacerlo a costa de su dedicación al trabajo, lo que puede acarrearle, entre otras cosas, la pérdida de oportunidades profesionales, la ralentización de su carrera profesional, etc. Pero, realmente, como sostienen autores como Greenhaus y Powell (2006) o Barnett y Hyde (2001), el trabajo y la vida familiar, en determinados contextos, no suponen un conflicto sino un enriquecimiento mutuo (“work-family enrichment”; o “spillover” positivo desde cada uno de estos dos ámbitos hacia el otro). Algunos argumentos que apoyarían esta tesis serían los siguientes: ser padres y madres y cuidar de los hijos hace más responsables a las personas, desarrolla cualidades nuevas en ellos; la satisfacción en el hogar se traduce en más satisfacción y motivación en el trabajo; las habilidades organizativas y la agilidad que se adquiere a la hora de organizar el hogar también se pueden aplicar beneficiosamente en el trabajo (y a la inversa, del trabajo al hogar); tener dos ambientes distintos en el día a día (la diversidad) equilibra psicológicamente a las personas más que si se concentraran en uno sólo, etc.

En definitiva, simultáneamente puede haber elementos de conflicto trabajo-familia y elementos de enriquecimiento trabajo-familia, y los casos en los que predominan unos sobre otros pueden ser muy diversos y complejos de determinar. No obstante, todas aquellas prácticas que contribuyan a suavizar las restricciones a las que se enfrentan los padres y las madres cuando intentan conciliar, serán prácticas que reducen la dimensión de conflicto de la conciliación; es decir, que aumentan relativamente la dimensión de enriquecimiento de la misma (Clark 2000). Y dentro de estas prácticas, las más importantes serían las relacionadas con las prácticas y medidas de conciliación que desarrollan las empresas (López *et al.* 2006).

Las prácticas de conciliación que pueden realizar las empresas son muy diversas (Albert *et al.* 2010b; Chinchilla 2008; Meil *et al.* 2007; Mañas y Garrido 2007): en primer lugar se encuentran las prácticas en materia de flexibilidad de horarios y tiempos de trabajo (las más baratas), como la flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo; las facilidades para abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar; la existencia de bolsas de horas de trabajo; la posibilidad de trabajar a tiempo parcial o de utilizar un puesto de trabajo compartido; la flexibilidad en la distribución de las vacaciones y en el uso de días de permiso; no poner reuniones al final de la jornada; o utilizar jornadas continuas en lugar de partidas. Un segundo tipo de medidas son aquellas que introducen flexibilidad en el lugar de trabajo (no es necesario realizar todo el trabajo en un determinado lugar físico), como las videoconferencias o el teletrabajo, que han sido favorecidas por el avance de las tecnologías de la información y por la tendencia a dar más importancia al trabajo por objetivos. Un tercer tipo de prácticas son las que tiene que ver con permisos de maternidad/paternidad retribuidos superiores a los que establece la ley, permiso de lactancia más allá de lo que establece la ley, facilidades para tomarse excedencias para el cuidado de personas dependientes, etc. Y un cuarto tipo de prácticas serían aquellas en las que la empresa proporciona ayudas/servicios que favorecen la conciliación, tales como ofrecer servicios de guardería en el centro de trabajo, o en las proximidades.

Por otra parte, la literatura sobre conciliación (Albert *et al.* 2010b) señala una serie de beneficios para las empresas que aplican políticas de conciliación (que tienen que ver con cosechar las ventajas del “work-family enrichment”): la mejora de la imagen corporativa de la organización, la mejora el clima laboral, la retención del talento, la atracción del talento, la reducción del absentismo; y, como una posible consecuencia de los factores anteriores, el aumento la productividad de los trabajadores y de la competitividad de la empresa.

Resumiendo el argumento, una empresa u organización flexible puede favorecer relativamente la dimensión de enriquecimiento de la conciliación (reduciendo la dimensión de conflicto), con lo que ello conlleva de mejora del bienestar de los empleados con necesidad de conciliar y de potencial mejora para la empresa, como consecuencia de tener unos trabajadores más satisfechos, al retener el talento en mayor medida, etc.

Sin embargo, como se decía anteriormente, desde el punto de vista de la política de recursos humanos de las empresas, es importante que éstas sean sensibles a los cambios que se vienen produciendo en la sociedad, respecto de los roles de género (Connell 2005). Las prácticas de conciliación de las empresas, aunque todavía se utilizan en mayor medida por la plantilla femenina, no deben percibirse desde las organizaciones como “una cosa de mujeres” (Abril y Romero 2011; Escot *et al.* 2012). Por ejemplo, desde la dirección de recursos humanos no debe extrañar más ni debe de generar más desconfianza el hecho de que un varón solicite la reducción de jornada para cuidar de su bebé que el que lo haga una mujer (Escot *et al.* 2012). Una cultura empresarial más avanzada en este sentido puede tener beneficios para las empresas: con ello aumentarán la satisfacción con la empresa de una cantidad creciente de varones que desean conciliar su vida laboral con su vida familiar y, al mismo tiempo, es muy posible que se reduzcan las situaciones en las que se realiza discriminación estadística (Phelps 1972) a la hora de contratar o promocionar a mujeres (no contratar o promocionar a la candidata por el riesgo de que en el futuro baje su dedicación al trabajo por razones familiares), con lo que ello conlleva de no desaprovechar el talento (femenino).

Algunas cuestiones que trata la literatura sobre este tema serían: ¿están las empresas sensibilizadas sobre el hecho de que cada vez hay más varones que querrían utilizar las medidas de conciliación? ¿Los varones que quieren conciliar se encuentran con barreras (incomprensión, etc.) adicionales a las que encuentra la plantilla femenina? ¿Cuáles serían los costes para las empresas de que los varones utilicen plenamente las medidas de conciliación? ¿Qué beneficios puede tener para las empresas el hecho de ser más sensibles a estas nuevas necesidades de la plantilla masculina? ¿Cómo son las políticas de conciliación que tienen las empresas? ¿Cómo varían según se trate de sectores masculinizados, feminizados o neutrales en términos de género?

A este respecto, para el caso de Suecia, Haas y Hwang (2007) analizaron cuál era la respuesta, o sensibilidad, hacia los padres, de la cultura organizativa de las empresas. Para ello utilizaron dos encuestas a responsables de recursos humanos de las empresas más grandes de Suecia, correspondientes a 1993 y 2006. Entre otras cosas, llegaban a la conclusión de que las empresas suecas eran más receptivas a los intereses de los padres en 2006 que en 1993. En sus políticas de recursos humanos incorporaban en mayor grado acciones destinadas a que los padres utilizaran las medidas de conciliación y, además, se detectaba un mayor apoyo por parte de los supervisores y de la dirección, así como de los compañeros/as de trabajo. Sin embargo, en 2006, todavía eran una minoría las empresas en las que se veía como algo positivo que los varones se cogieran permisos parentales, y lo mismo sucedía cuando se analizaba el apoyo de los directivos/as o de los compañeros/as a los padres que se cogían los permisos (véase también Allard *et al.* 2007).

Holter 2007, por su parte, para el ámbito de 6 países de la UE, realizó un análisis cualitativo con alrededor de 200 hombres que trabajaban a tiempo parcial (entrevistas en profundidad y grupos de trabajo), recabando a la vez información detallada sobre las organizaciones en las que trabajaban. En su estudio se planteaba cuestiones como las siguientes: ¿cuáles son las posibilidades que tienen los varones de crear un mejor equilibrio trabajo-familia? ¿Cómo se

puede estimular la capacidad de los hombres para los cuidados y la conciliación? Entre los resultados de su estudio, cabe destacar que, aunque las ideologías de género están cambiando, en el ámbito laboral se observa una cierta persistencia de las masculinidades tipo breadwinner, asociadas a una cierta devaluación o desvalorización de los hombres cuidadores. Los resultados obtenidos resaltan los aspectos económicos y materiales del cambio que actúan como formas de penalización contra los hombres cuidadores. Los hombres analizados habían desarrollado formas de masculinidad más relacionales, ligadas a los cuidados y a la participación familiar, pero frecuentemente se tenían que enfrentar a masculinidades tradicionales profundamente incardinadas en sus organizaciones. De todas maneras, Holter detecta una alta variabilidad entre empresas, habiendo incluso algunas que tenían iniciativas pro-igualdad en este ámbito.

Para el caso del Reino Unido, Burnett *et al.* (2013) realizaron una investigación con datos cualitativos (grupos de discusión y entrevistas semi-estructuradas) con padres (varones) con hijos pequeños que trabajaban en varias organizaciones del sector público y privado. Estos autores ponen de manifiesto que, aunque los trabajadores varones se puedan sentir valorados como empleados (por parte de las organizaciones en las que trabajan), con frecuencia se sienten invisibles en su papel de padres. Muchos de estos padres tenían la percepción de que, aunque en teoría las políticas familiarmente responsables (existentes en sus organizaciones) estaban abiertas a toda la plantilla con hijos pequeños, en la práctica estaban enfocadas hacia las madres. Como señalan estos autores en el título de su artículo, a menudo “fathers are a ghost in the organizational machine”.

Para el caso de España, Abril y Romero (2008b), realizaron una investigación en la que pretendían analizar hasta qué punto las nuevas formas de trabajo inciden en la transformación de la masculinidad, especialmente sobre los aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de género. Los resultados de su investigación muestran que las relaciones de causalidad no son unidireccionales, hasta el punto que afirman que predomina la relación inversa: “el género cambia el trabajo”. Las necesidades familiares, las inquietudes personales, los valores parecen ser más determinantes para adoptar nuevas formas de trabajo, más que al revés. A pesar de este mayor peso de los factores externos a las empresas para explicar el cambio en la masculinidad, sus resultados también muestran que los cambios introducidos por éstas también influyen en las relaciones de género.

Por otro lado, un aspecto que hemos analizado previamente (los miembros de este equipo de investigación) es el referente a que si las empresas que más se preocupan de la conciliación de su plantilla (las más avanzadas en esta materia) tienden a ver la conciliación con menos sesgo femenino, y no al revés. Es decir, si las organizaciones que aplican políticas de conciliación “generosas”, o “empresas familiarmente responsables”, son al mismo tiempo más conscientes que las demás de que las prácticas de conciliación también son para la plantilla masculina de la empresa. En este sentido, para el caso de España, en nuestro estudio (Albert *et al.* 2010), a partir de una encuesta realizada entre 227 directivos/as de recursos humanos (en el contexto de un estudio general sobre la conciliación de la vida familiar y laboral), obtuvimos evidencia empírica que apoyaba esta hipótesis. Asimismo, Escot *et al.* (2012), también para el caso de España, y a partir de los microdatos de la Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), obtuvimos evidencia empírica acerca de que los varones que trabajan en empresas familiarmente responsables muestran una mayor predisposición a cogerse permisos por nacimiento.

En cualquier caso parece que, desde el punto de vista de las organizaciones, en España puede seguir existiendo un grado relevante de “sesgo femenino en la conciliación” que inhibe del uso de dichas prácticas a muchos padres-varones. Esto es lo que parece poner de manifiesto la tabla siguiente, en donde se recogen, en escala de Likert (1-5), las opiniones de una muestra de 227 directivos/as de recursos humanos de empresas de 40 o más trabajadores de la Comunidad de Madrid, en 2009, provenientes de nuestro citado estudio, Albert *et al.* 2010. Se trata de las respuestas a tres afirmaciones relacionadas con el uso por parte de la plantilla masculina de las medidas de conciliación existentes en las empresas. Como se puede comprobar, un 53,8% de los directivos/as estaba “de acuerdo” o

”muy de acuerdo” con la afirmación de que “es poco probable que se alcance alguna vez una situación en la que los varones utilicen las medidas de conciliación tanto como las mujeres”. O, por ejemplo, un 45,2% de los directivos/as de la muestra estaba “de acuerdo” o ”muy de acuerdo” con la afirmación de que “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”.

Tabla. Respuestas de una muestra de 227 directivos/as de rrrh a varias afirmaciones referidas al uso por parte de los padres varones de las medidas de conciliación de las empresas (España, 2009).

		Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<ul style="list-style-type: none"> • 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	29
<ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	%	17,3	18,6	19,0	34,1	11,1
	N	39	42	43	77	25

Fuente: Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A. y Palomo, M. T. (2010): "¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino?", *CLM Economía*, 17: 141-168.

1.3. Recapitulación de las contribuciones previas del equipo de investigación en el ámbito analizado (corresponsabilidad entre madres y padres en los cuidados infantiles; políticas de conciliación):

A. Sobre corresponsabilidad en los cuidados infantiles entre madres y padres:

Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A.; Lafuente, C.; y Poza, C. (2012): "Willingness of Spanish men to take maternity leave. Do firms' strategies for conciliation impinge on this?", *Sex Roles*, 67: 29-42. DOI: 10.1007/s11199-012-0142-6.

Escot, L.; y Fernández Cornejo, J. A. (coordinadores) (2013): "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?", Instituto de la Mujer (Colección Estudios).

Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A.; y Poza, C. (2014): "Fathers' use of childbirth leave in Spain. The effects of the 13-day paternity leave", *Population Research and Policy Review*, 33(3), 419-453. DOI: 10.1007/s11113-013-9304-7.

Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A.; Franco, D.; y Castellanos, C. (2014): "Do fathers who took childbirth leave become more involved in their children's care? The case of Spain", en evaluación en *Journal of Comparative Family Studies*.

B. Sobre conciliación de la vida laboral y familiar:

Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A. y Palomo, M. T. (2010): "¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino?", *CLM Economía*, 17: 141-168.

Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A. y Palomo, M. T. (2010b): "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa", *Cuaderno de Trabajo 02/2010*, Escuela Universitaria de Estadística (UCM).

Fernández Cornejo, J. A.; Escot, L.; Kabubo-Mariara, J.; Kinyanjui Kinuthia, B.; Eydal, G. B.; y Bjarnason, T. (2014) "Gender differences in young adults' inclination to sacrifice career opportunities in the future for family

reasons. A comparative study with university students from Nairobi, Madrid and Reykjavik”, en evaluación en *Gender, Work & Organization*.

Referencias:

- Abril, P.; Amigot, P.; Botía, C.; Domínguez, M.; González, M. J.; Jurado, T.; Lapuerta, I.; Martín, T.; Monferrer, J.; y Seiz, M. (2012): “Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos-ingresos en España”, DemoSoc Working Paper, Paper Number 2012-48.
- Abril, P. y Romero, A. (2011): “Masculinidades y usos del tiempo: hegemonía, negociación y resistencia”, *Prismasocial*, 7: 1-30.
- 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.
- Abril, P. y Romero, A. (2008b): “Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad”, *Sociología del Trabajo*, 55: 3-26.
- Alberdi, I. y Escario, P. (2007): *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Fundación BBVA. Madrid.
- 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.
- Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A. y Palomo, M. T. (2010): “¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino?”, *CLM Economía*, 17: 141-168.
- Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A. y Palomo, M. T. (2010b): “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa”, *Cuaderno de Trabajo 02/2010*, Escuela Universitaria de Estadística (UCM).
- 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): 475-493.
- Arrow, K.J. (1973): “The Theory of Discrimination,” en Ashenfelter y Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton (NJ).
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). “Women, Men, Work, and Family. An Expansionist Theory”. *American Psychologist*, 56(10): 781-796.
- 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.
- Budig, M. and England. P. (2001): “The Wage Penalty for Motherhood”, *American Sociological Review*, 66 (2), 204-25.
- Burnett, S. B.; Gatrell, C. J.; Cooper, C. L.; and Sparrow, P. (2013): “Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine”, *Gender, Work & Organization*, 20, (6), 632–646
- Butler, J. (2004): *Undoing gender*, Routledge, New York.
- 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: 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.
- Clark, S. C. (2000): “Work/family border theory: A new theory of work/family balance”, *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Connell, R.W. (2005): *Masculinities* (2º ed.), University of California Press, Berkeley.
- Correll, S.; Benard, S.; and Paik, I. (2007): “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?”, *American Journal of Sociology*, 112, 1297-1338.
- Daly, K. y Palkovitz, R. (2004): “Reworking Work and Family Issues for Fathers”, *Fathering*, 2(3): 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: 87-103.
- Diamond, L. M. and Butterworth, M. (2008): “Questioning Gender and Sexual Identity: Dynamic Links Over Time”, *Sex Roles*, 59, 365–376.
- 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.

- Escobedo, A. y Meil, G. (2012): Country Reports: Spain, INLPR.
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2012/Spain.FINAL.1june.pdf
- Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A.; Lafuente, C.; y Poza, C. (2012): "Willingness of Spanish men to take maternity leave. Do firms' strategies for conciliation impinge on this?", *Sex Roles*, 67: 29-42. DOI: 10.1007/s11199-012-0142-6.
- Eydal, G.B. y Rostgaard, T. (2011): "Gender equality re-visited: Changes in Nordic child-care policies in the 2000s", *Social Policy & Administration*, 45(2): 161-179. DOI: 10.1111/j.1467-9515.2010.00762.x
- 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)
- Haas, L., y Hwang, P. (2007): "Gender and Organizational Culture: Correlates of Companies' Responsiveness to Fathers in Sweden", *Gender and Society*, 21: 52-79. doi:10.1177/0891243206295091
- Herrarte, A., Moral-Carcedo, J., & Sáez, F. (2012): "The impact of childbirth on Spanish women's decisions to leave the labor market", *Review of Economics of the Household*, 10, 441-468.
- Hook, J.L., (2006): "Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003", *American Sociological Review*, 71(August): 639-660.
- Kammerman, S. B. y Moss, P. (Eds.) (2009): *The Politics of Parental Leave Policies. Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, The Policy Press, Bristol.
- King, E. B.; Botsford, W. E.; y Huffman, A. H. (2009): "Work, Family, and Organizational Advancement: Does Balance Support the Perceived Advancement of Mothers?", *Sex Roles*, 61:879-891.
- Greenhaus, J. H. y Powell, G. N. (2006): "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", *Academy of Management Review*, 31(1): 72-92.
- Holter, Ø. G. (2007): "Men's Work and Family Reconciliation in Europe", *Men and Masculinities*, 9: 425-456. doi:10.1177/1097184X06287794
- Levine, J. A. y Pittinsky, T. L. (1997): *Working Fathers: New Strategies for Balancing Work and Family*, Addison-Wesley, Nueva York.
- López López, M^ªT, Utrilla de la Hoz, A. y Valiño Castro, A. (2006): *Políticas Públicas y Familia*, Ediciones Cinca. Madrid.
- Mañas, E. y Garrido, R. (2008): "La compatibilidad entre trabajo y vida personal un nuevo reto para las empresas españolas", *Economía Industrial*, 367: 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/publications/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
- OECD (2007): *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries*, Organisation for Economic Cooperation and Development, París.
- Pazos, M. (2011): "Permisos de paternidad: ¿cuotas masculinas o reparto equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres?", PPIINA.
- 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.
- Raley, S. and Bianchi, S. M. and Wang, W. (2012): "When Do Fathers Care? Mothers' Economic Contribution and Fathers' Involvement in Child Care", *American Journal of Sociology*, 117(5), 1422-1459.
- 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: 197-208.

2. La **hipótesis de partida** y los **objetivos generales** perseguidos, así como la **adecuación** del proyecto a la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación y, en su caso, a Horizonte 2020 o a cualquier otra estrategia nacional o internacional de I+D+i.

En esta investigación se establecen **cuatro hipótesis de partida**:

Hipótesis 1. Existe una tendencia de largo plazo a que los varones se impliquen más en las tareas de cuidados familiares, y en particular al cuidado de sus bebés e hijos pequeños (“nuevos padres”), ligada a la emergencia de una masculinidad menos restrictiva que la tradicional.

Hipótesis 2. Una barrera o restricción a la plena incorporación de los padres-varones a las tareas de cuidados infantiles es la constituida por una cultura corporativa (en los entornos de trabajo), de tipo tradicional, que sigue asociando en mayor medida la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar con la plantilla femenina.

Hipótesis 3. Cuando las empresas aplican políticas de conciliación sin sesgo femenino (sensibles también a las nuevas necesidades de conciliar de los varones) los varones responden a ellas (lo que contribuye al avance de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito del hogar).

Hipótesis 4. Las políticas de conciliación (neutrales en términos de género) que aplican las empresas, en la medida en que satisfacen una serie de necesidades existentes entre las plantillas femenina y masculina, contribuyen a mejorar el bienestar de los/las trabajadores/as y a mejorar el clima laboral existente en ellas.

Objetivos generales perseguidos:

Primero: realizar por primera vez en España una investigación exhaustiva sobre las necesidades de conciliación de los padres varones, y sobre las barreras de género que encuentran estos padres cuando intentan conciliar.

Segundo: conocer cuáles son los posibles beneficios individuales sobre los padres varones, así como para las organizaciones, de incluir de manera efectiva a los varones en las políticas de conciliación de las empresas.

Tercero: contribuir a la mejora de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que desarrollan las empresas.

Cuarto: contribuir a la mejora del diseño de las políticas públicas de igualdad encaminadas a aumentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los cuidados familiares.

El proyecto encaja perfectamente con los objetivos de **Horizonte 2020**, al incluir explícitamente la igualdad de género, los retos sociales, y la innovación en las empresas. Se acerca a la cuestión de la diversidad de género de una manera innovadora, centrándolo el análisis en una parte poco explorada del sistema socio-económico: cómo las organizaciones ven e influyen sobre los trabajadores varones como cuidadores potenciales. Las políticas de conciliación no se conceptualizan como “cuestiones de mujeres”, sino estructuras organizacionales cuyos objetivos podrían ser alcanzados en diferentes grados. Por otra parte, en relación con la **Estrategia Española de Ciencia y Tecnología**, este proyecto podría permitir avanzar en la capacidad colectiva de innovación y en su aplicación al tejido empresarial español. El aprendizaje de experiencias diferentes y la participación de las partes interesadas es clave para mejorar el conocimiento en este campo y crear soluciones adaptadas a las condiciones reales de los trabajadores y las empresas.

3. Los **objetivos específicos**, enumerándolos brevemente, con claridad, precisión y de manera realista (acorde con la duración prevista del proyecto).

A partir de la explotación de la EET, EPA y ECVT:

1. Conocer los cambios en los usos del tiempo, en la familia y en el trabajo remunerado, de los varones respecto de las mujeres.
2. Conocer en qué medida se observa una tendencia al aumento en la corresponsabilidad en el hogar entre hombres y mujeres.
3. Conocer en qué medida está emergiendo un nuevo tipo de hombre con una masculinidad menos restrictiva que la tradicional y con un perfil más favorable a los cuidados.

A partir del análisis cualitativo (grupos de trabajo y entrevistas semi-estructuradas) y del cuantitativo con una encuesta representativa a directivos de rrhh y a una muestra de padres:

4. Conocer en qué medida las organizaciones (los directivos de recursos humanos) tienen conciencia de que cada vez más varones desean conciliar.
5. Conocer en qué medida los varones se sienten más inseguros o incomprendidos cuando solicitan medidas de conciliación (“padres invisibles en las organizaciones”).
6. Cuál es la reacción de los jefes/as, compañeros/as y subordinados/as cuando el trabajador varón utiliza medidas de conciliación.
7. Analizar el grado en que los propios directivos y directivas emplean las medidas de conciliación.
8. Analizar el grado en que los directivos y directivas animan a sus subordinados a que utilicen las medidas de conciliación.
9. (Hipótesis) La tendencia a largo plazo apunta hacia una progresiva igualación en el uso de las medidas de conciliación entre trabajadores y trabajadoras.

Factores que afectan a la sensibilización de las empresas.

10. Analizar en qué medida la sensibilidad de la empresa a la necesidad de conciliar de los trabajadores varones depende del nivel o categoría profesional de éstos.
11. Analizar en qué medida la sensibilidad de la empresa a la necesidad de conciliar de los trabajadores varones depende del tamaño de ésta.
12. Analizar en qué medida la sensibilidad de la empresa a la necesidad de conciliar de los trabajadores varones depende de la edad de los directivos/as de recursos humanos.

Sectores masculinizados/feminizados

13. Analizar en qué medida la sensibilidad de la empresa a la necesidad de conciliar de los trabajadores varones depende de que se trate de un sector neutral, masculinizado o feminizado en términos de género.
14. (Hipótesis) El hecho de que los trabajadores varones con perfil-cuidador sean vistos como personas poco ambiciosas profesionalmente se da con más intensidad en los sectores masculinizados que en los feminizados.
15. (Hipótesis) El problema del sesgo femenino en la conciliación se da en mayor medida en los sectores masculinizados que en los feminizados.

Utilización de las prácticas de conciliación

16. Conocer qué porcentajes de varones encuestados utilizan los permisos de paternidad, maternidad (hasta 10 semanas), y las excedencias por cuidado de hijos.
17. Conocer qué porcentajes de varones utilizan las reducciones de jornada, así como otra serie de medidas destinadas a facilitar el cuidado de hijos pequeños y otros dependientes.
18. Conocer qué porcentajes de varones tienen un horario flexible.
19. Conocer qué porcentajes de varones utilizan el teletrabajo o las videoconferencias.
20. Conocer cuántas empresas incorporan algún tipo de práctica destinada a animar a los varones a que ellos también concilien.
21. (Hipótesis) En las empresas familiarmente responsables hay menos sesgo femenino en la conciliación (en estas empresas los varones tienen la percepción de que esas medidas son también para ellos).

Efectos

22. Analizar en qué medida el uso de medidas de conciliación por parte de padres varones (con hijos pequeños) afecta positivamente a su bienestar (reducción del estrés, etc.), respecto de los padres que no concilian.
23. (Hipótesis) El aumento de la participación de los varones en las políticas de conciliación afecta positivamente al clima laboral de la empresa.
24. Analizar en qué medida consideran los directivos de rrhh que el aumento de la participación de los varones en las políticas de conciliación puede mejorar la imagen externa de la empresa.
25. Conocer cuáles piensan los directivos/as de rrhh que pueden ser los costes y los beneficios de una mayor inclusión de los varones en las políticas de conciliación.

Opinión sobre la progresiva ampliación del permiso de paternidad

26. Conocer cuál es la opinión de las organizaciones (los directivos/as de rrhh) respecto de que el permiso de paternidad se vaya ampliando.
27. Conocer cuáles pueden ser los costes para las empresas de que se amplíe el permiso de paternidad.
28. Conocer cuáles podrían ser los posibles beneficios para las empresas de que se amplíe el permiso de paternidad.

Respecto de las políticas de conciliación, en general:

29. Cuáles son las prácticas de conciliación que aplica la empresa.
30. Averiguar en qué medida existe una cultura de la conciliación.
31. Cuántas empresas son “familiarmente responsables”.
32. contribuir a la mejora de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que desarrollan las empresas.
33. Cuarto: contribuir a la mejora del diseño de las políticas públicas de igualdad encaminadas a aumentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los cuidados familiares.
34. Sensibilizar a los trabajadores varones sobre el hecho de que las políticas de conciliación existentes en las empresas también son para ellos

El **investigador principal 1** se hará responsable de los objetivos relacionados con los resultados obtenidos de la encuesta y con la formulación de recomendaciones de política económica; el **investigador principal 2** se hará responsable de los objetivos relacionados con las fuentes secundarias y el análisis con grupos de discusión y entrevistas semi-estructuradas.

4. El detalle de la **metodología** propuesta, incluyendo la viabilidad metodológica de las tareas. Si fuera necesario, también se incluirá una evaluación crítica de las posibles dificultades de un objetivo específico y un plan de contingencia para resolverlas.

Para contrastar las hipótesis planteadas, así como para cumplir con el resto de objetivos del estudio señalados anteriormente, se seguirán cuatro etapas que se explican a continuación:

1º) Análisis de las pautas de cambio de los usos del tiempo en España, y comparación con otros países/modelos de referencia.

Se llevará a cabo un **análisis estadístico descriptivo** sobre las pautas de cambio en los usos del tiempo de hombres y mujeres, que se viene produciendo en España.

Para ellos se utilizarán, en primer lugar, las encuestas de empleo del tiempo (EET):

- La Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-10, INE.
- La encuesta de Empleo del Tiempo 2003-04, INE.
- Harmonised European Time use Survey (HETUS), 1999-06.
- Harmonised European Time use Survey (HETUS), 2009-11.

Con estas bases de datos es posible saber en qué medida están cambiando los tiempos que hombres y mujeres dedican al trabajo remunerado y al no remunerado, incluidos en éstos las tareas de cuidados de hijos u otros dependientes. Además, se compararán las tendencias observadas en España con las de otra serie de países.

También se utilizarán:

- La Encuesta de Población Activa (EPA), INE. Dentro de ésta destacan las Submuestras anuales, que recogen una serie de variables adicionales, y el Módulo de Conciliación de 2010. La EPA, además de ofrecer una información muy valiosa sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores/as, complementa a las encuestas de uso del tiempo en aspectos como el uso de los permisos parentales.
- La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Esta macroencuesta ofrece una amplia información sobre las condiciones de trabajo de las personas asalariadas, y también sobre cómo el trabajador/a se reparte el trabajo doméstico con su pareja.

2º) Análisis cualitativo. Grupos de discusión y entrevistas semi-estructuradas a un grupo de empleados (padres varones con hijos pequeños) y a un grupo de directivos/as de recursos humanos.

Una vez contextualizado en la 1º etapa el estado general de la cuestión, ahora se trata de centrar el análisis en el lado del entorno de trabajo de las empresas. Para ello, en esta segunda etapa se llevará a cabo un análisis cualitativo.

En primer lugar se realizarán una serie de **grupos de discusión** (7-10 personas) integrados por padres-varones trabajadores con hijos pequeños.

En segundo lugar se realizarán una serie de **entrevistas semi-estructuradas** a una serie de padres-varones trabajadores con hijos pequeños; y a una serie de directivos/as de recursos humanos.

Con estas acciones se trata de avanzar en la comprensión de las perspectivas y de las experiencias que tienen los informantes del fenómeno de los cuidados infantiles, la conciliación, y el trabajo. Se analizará cómo las normas de género tradicionales (que asocian en mayor medida los cuidados infantiles con las madres) pueden haber influido (a través del entorno de trabajo y del entorno familiar) en las experiencias y en las percepciones de estos padres. Además interesa conocer qué percepciones tienen los directivos/as de recursos humanos acerca de la sensibilidad de las organizaciones hacia los varones que quieren conciliar.

Para la selección de los informantes más representativos, se contará con la colaboración de la Escuela Profesional de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid, la Fundación Másfamilia, y la Fundación para la Diversidad.

Este análisis cualitativo es fundamental en sí mismo, pero también para diseñar el cuestionario específico a aplicar en el posterior análisis cuantitativo mediante una encuesta a una muestra representativa de padres con hijos pequeños y a responsables de recursos humanos, que constituye la tercera fase del estudio.

3º) Análisis cuantitativo. Realización de una encuesta a padres-varones con hijos pequeños; y realización de una encuesta a responsables de recursos humanos

Se realizará una **encuesta a una muestra de 1000 asalariados-varones con hijos pequeños** que trabajan en una serie de empresas y organizaciones radicadas en España. El objeto de la misma es conocer con más detalle cuáles son las necesidades de ese colectivo; las prácticas de conciliación utilizadas; la satisfacción en el trabajo (incluido el nivel de estrés); y la percepción que se tiene sobre el grado de sensibilidad de su empresa/organización hacia los varones que quieren conciliar. Además, las variables demográficas incluidas en el cuestionario permitirán incorporar en el análisis aspectos como la edad, la situación familiar, el estatus socio-laboral, el nivel de capital humano, etc.

Se realizará una encuesta a una muestra de **200 directivos/as de recursos humanos** de empresas y organizaciones radicadas en España. El objeto de la misma es conocer con más detalle cuáles son las políticas de conciliación que aplican las empresas; en qué medida estas políticas están destinadas también a la plantilla masculina; en qué medida la cultura de la empresa es sensible también con las necesidades de conciliar de los varones; cuáles podrían ser “buenas prácticas” que animan a los varones a conciliar; cuál es el uso efectivo de las medidas de conciliación (disponibles en la empresa) que hacen los varones, comparado con las mujeres; qué tendencias de cambio se detectan; en qué medida consideran que los varones de la empresa pueden sentirse incomprendidos cuando intentan conciliar; qué costes y beneficios puede tener para las empresas el hecho de que los

hombres concilien más sus vidas laborales y familiares; qué costes y beneficios puede tener para la empresa la progresiva ampliación del permiso de paternidad, etc.

El muestreo de las dos encuestas se realizará solicitando la colaboración de una serie de empresas/organizaciones de más de 50 trabajadores. La encuesta a los padres empleados se realizará través de internet (cuestionario Google-Drive). La posibilidad de colaborar anónimamente en el estudio se anunciará a través de las webs corporativas de las organizaciones que colaboren en el estudio.

Para la solicitud de colaboración de las empresas/organizaciones se contará con la colaboración de la Escuela Profesional de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid, la Fundación Másfamilia, y la Fundación para la Diversidad.

Para la encuesta a directivos/as de recursos humanos se emplearán tanto el formato Google-Drive como el cuestionario en papel, y se hará seguimiento telefónico de las respuestas.

Se estratificará teniendo en cuenta el tamaño de las empresas/organizaciones (de más de 50 trabajadores).

4º) Análisis, resultados y recomendaciones

Tanto en el caso de las encuestas de empleo del tiempo, EPA y ECVT de la primera etapa, como en el caso de la encuestas a padres empleados y a responsables de rrhh a realizar en la tercera etapa, una vez construidas las correspondientes bases de datos, se realizarán dos tipos de análisis:

En primer lugar, un **análisis estadístico descriptivo**, mediante la tabulación y cruce de las principales variables, realización de los test correspondiente de diferencias en las distribuciones, e interpretación de los resultados obtenidos.

Y en segundo lugar, un **análisis cuantitativo** (modelos de regresión; regresión logística; structural equation modelling, SEM; análisis de mediación/moderación) para intentar contrastar las principales hipótesis planteadas.

Por otra parte, respecto del **análisis cualitativo** a realizar en la segunda fase, se procederá a realizar un análisis descriptivo e interpretativo de las afirmaciones y de los discursos transcritos en los grupos de discusión y en las entrevistas semi-estructuradas.

En la última parte del estudio se ofrecerá, en primer lugar, una síntesis de resultados; y, en segundo lugar, una serie de **recomendaciones y buenas prácticas** a los responsables de recursos humanos de las empresas; finalmente se extraerán también las correspondientes **implicaciones para las políticas públicas** en materia de corresponsabilidad e igualdad.

5. La descripción de los medios materiales, infraestructuras y equipamientos singulares a disposición del proyecto que permitan abordar la metodología propuesta.

Varios despachos; sala de reuniones; material informático.

6. Un cronograma claro y preciso de las fases e hitos previstos en relación con los objetivos planteados en la propuesta.

Fase 1: recopilación de bases de datos y bibliografía

Hito 1: bases de datos (microdatos) provenientes de fuentes secundarias preparadas para su explotación estadística.

Hito 2: documento con revisión de la literatura sobre corresponsabilidad, varones y conciliación.

Fase 2: análisis con fuentes secundarias

Hito 3: documento en donde se recogen una serie de indicadores de usos del tiempo en el hogar y en el trabajo de varones y mujeres en España, así como su evolución.

Fase 3: preparación del trabajo de campo cualitativo. Establecimiento de contacto con organizaciones colaboradoras. Elaboración de calendario de realización de grupos de discusión y entrevistas.

Hito 4: calendario con las fechas de realización de grupos de discusión y entrevistas.

Fase 4: desarrollo de los grupos de discusión

Hito 5: finalización y transcripción de los resultados obtenidos en los grupos de discusión.

Fase 5: realización de las entrevistas semi-estructuradas

Hito 6: finalización y transcripción de los resultados obtenidos en las entrevistas.

Fase 6: análisis resultados obtenidos del trabajo de campo cualitativo.

Hito 7: documento en el que se recogen y analizan los resultados y los contenidos de los grupos de discusión y de las entrevistas semi-estructuradas.

Fase 7: diseño preliminar de los cuestionarios

Hito 8: primera versión de los cuestionarios (que será puesta a prueba en la encuesta piloto).

Fase 8: encuestas piloto

Hito 9: finalización de las encuestas piloto.

Hito 10: análisis de los resultados de las encuestas piloto y evaluación del diseño de los cuestionarios preliminares.

Fase 9: diseño definitivo de los cuestionarios

Lorenzo Escot.

Hito 11: versión definitiva de los dos cuestionarios.

Fase 10: muestreo encuestas definitivas

Hito 12: finalización del proceso de muestreo.

Fase 11: preparación de la bases de datos de las dos encuestas

Hito 13: base de datos con los resultados de las dos encuestas en formato Excel y SPSS.

Fase 12: análisis cuantitativo de los resultados de la encuesta

Hito 14: documento con los principales resultados de las dos encuestas, incluyendo análisis multivariante/econométrico para contrastar algunas de las hipótesis planteadas.

Fase 13: principales resultados obtenidos en las dos encuestas

Hito 15: documento con análisis de los principales resultados obtenidos en las dos encuestas

Fase 14: recomendaciones y buenas prácticas.

Hito 16: documento con propuesta de medidas y buenas prácticas para las políticas de rrhh de las empresas y para las autoridades políticas responsables de las políticas de igualdad.

Fase 15: redacción de memoria final del proyecto

Hito 17: finalización de memoria (monografía) final del proyecto.

Tabla. Cronología y duración de las diferentes fases, así como los hitos a alcanzar

	1º AÑO												2º AÑO											
	1º Trimestre			2º Trimestre			3º Trimestre			4º Trimestre			5º Trimestre			6º Trimestre			7º Trimestre			8º Trimestre		
	1º mes	2º mes	3º mes	4º mes	5º mes	6º mes	7º mes	8º mes	9º mes	10º mes	11º mes	12º mes	13º mes	14º mes	15º mes	16º mes	17º mes	18º mes	19º mes	20º mes	21º mes	22º mes	23º mes	24º mes
Fas. 1	X	H1	H2																					
Fas. 2		X	X	X	H3																			
Fas. 3		X	X	X	X	H4																		
Fas. 4						X	X	X	X	X	X	H5												
Fas. 5							X	X	X	X	X	H6												
Fas. 6											X		X	H7										
Fas. 7									X	X	X	H8												
Fas. 8											X		X	H9	H10									
Fas. 9													X	H11										
Fas. 10														X	X	X	X	X	H12					
Fas. 11																	X		H13					
Fas. 12																		X	X	H14				
Fas. 13																			X	H15				
Fas. 14																		X	X	X	H16			
Fas. 15																						X	X	H17

7. Si se solicita ayuda para la **contratación de personal, justificación** de su necesidad y descripción de las tareas que vaya a desarrollar.

Para la realización del trabajo de campo cualitativo (grupos de discusión y entrevistas estructuradas) se necesita el apoyo permanente de dos personas, con vistas a gestionar la agenda y la logística de los encuentros a realizar, así como para gestionar y realizar las transcripciones de los resultados obtenidos.

Para la realización del trabajo de campo cuantitativo (dos encuestas) es preciso contar con el apoyo permanente de dos colaboradores que se encargarán de realizar el proceso de muestreo y de colaborar en las tareas posteriores de depurar y preparar la base de datos, así como dar asistencia en las tareas de análisis.

C.2. IMPACTO ESPERADO DE LOS RESULTADOS

El aumento en la **corresponsabilidad** entre mujeres y hombres en los cuidados familiares es un requisito imprescindible para que se reduzcan de manera definitiva las desigualdades de género que todavía persisten en el mercado laboral (la brecha salarial, la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos, etc.) Por otra parte, tanto en España como a escala internacional, se observa la figura emergente de un **nuevo tipo de padre**, más igualitario en términos de género y con una inclinación mucho mayor a implicarse activamente en los cuidados de sus bebés e hijos pequeños que en el pasado. Este nuevo tipo de paternidad (ligada a una idea de masculinidad menos restrictiva que la tradicional) juega un papel central en el mencionado avance en la corresponsabilidad.

Sin embargo, a la hora de intentar desarrollar esos nuevos ámbitos de la vida personal, muchos varones encuentran **obstáculos en sus entornos de trabajo**, consecuencia generalmente de una cultura corporativa (normas sociales de género en el entorno de trabajo), que identifican estos aspectos relacionados con los cuidados con la plantilla femenina y no tanto con la masculina.

Quizás una de las mejores estrategias para contribuir a la progresiva eliminación de este tipo de barreras a la conciliación de los padres varones sea la de realizar una serie de estudios que permitan **visibilizar** este tipo de problema, **sensibilizando** a los directivos de recursos humanos de las organizaciones, a los padres trabajadores, y al resto de la plantilla de las empresas, sobre la importancia de que en las organizaciones haya sensibilidad hacia este nuevo tipo de necesidades. La presente investigación pretende constituir **una primera investigación rigurosa y completa sobre la cuestión** de la conciliación de la vida laboral y familiar por parte de los padres españoles, como vía para generar datos, evidencia y resultados que permitan **impactar en las tendencias y prácticas existentes entre la dirección de recursos humanos** de las empresas y organizaciones.

Se dará la máxima difusión a los resultados alcanzados, a través de tres frentes:

1. Congresos y seminarios internacionales: se presentarán los principales resultados del proyecto en una serie de congresos y seminarios internacionales sobre conciliación, diversidad y género (Work and Family Researchers Network; European Network for Social Policy Analysis...). Estas comunicaciones y ponencias, además de para difundir los resultados, servirán para discutir con otros investigadores/as interesados los resultados obtenidos, con vistas a la etapa siguiente de publicación de los mismos.

2. Publicaciones de impacto: se realizará una monografía con los principales resultados alcanzados (en español y en inglés); se realizarán varios artículos que se enviarán a varias revistas internacionales con alto nivel de impacto ("Sex Roles"; "Gender, Work & Organization"; "Journal of Marriage and Family"...).

3. Además, se organizarán varios **eventos** en donde se puedan abrir espacios de discusión y difusión de los resultados, no solamente con investigadores y otro tipo de actores interesados en este tema, sino sobre todo con responsables y directivos de recursos humanos de las empresas y demás organizaciones. Estos eventos tienen la intención fundamental de sensibilizar, e incluirán: semanas de la ciencia; curso de verano de El Escorial; conferencias en asociaciones de directivos; artículos de opinión en periódicos de gran tirada, etc.