



“Penalizing fathers who use family-friendly measures”

Lorenzo Escot

Sabina Belope Nguema

José Andrés Fernández Cornejo

Eva Del Pozo García

Universidad Complutense de Madrid,

Grupo de investigación

“Análisis de datos en estudios sociales, de género y políticas de igualdad” (AEDIPI)

<http://www.ucm.es/aedipi>

joaferna@ucm.es

Jornadas Internacionales de Política Económica (14 JIPE)

Universitat Autònoma de Barcelona

30 mayo 2019

Artículo:

Fernández-Cornejo, J. A.; Britwum, A. O.; Escot. L.; Odoi, A.; Palomo-Vadillo, M. T.; Del Pozo-García, E.; y Ayitey, D. (2019): “**Penalizing fathers who use family-friendly measures. A comparative study with university students from Ghana and Spain**”. ***Social Science Research***, first open. Abril 2019.

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2019-05-16-Penalizing%20fathers.pdf>

JUSTIFICACIÓN

- **Los padres (varones) con hijos pequeños usan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar mucho menos que las mujeres**, y esa es una de las principales causas de la brecha salarial de género...
- Algunos hombres concilian menos porque tienen unas **actitudes de género más tradicionales**
- **Otros hombres que desearían usar las medidas de conciliación no lo hacen, porque temen que pueden ser penalizados por ello (estigma de la conciliación)**. Esta penalización es la misma que experimentan las madres, aunque puede haber algún elemento diferencial en el caso de los hombres...

OBJETIVO

- **Ofrecer evidencia empírica experimental sobre la penalización que experimentarían los hombres que utilizan las medidas de conciliación** (y comparar esta penalización con la que experimentarían las mujeres)

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

¿Por qué se puede penalizar (estigma de la conciliación) a un padre que concilia?

- **Teorías basadas en la calidez/competencia** (Fiske et al. 2007). La persona que concilia es vista como más cálida y mejor persona, pero menos competente y comprometida con la empresa. → **Discriminación estadística...**
- **Teorías basadas en la incongruencia** entre de las características (o estereotipos) atribuidas al padre implicado y las características típicamente masculinas atribuidas al líder (Eagly y Karau 2002).
- **Teorías basadas en el rechazo que puede suscitar el ser visto como un hombre con una masculinidad atípica** (Moss-Racussin et al. 2010; Rudman and Mescher 2013; Vandello and Bosson 2013).

PRINCIPALES HIPÓTESIS

- **El hombre que concilia es penalizado respecto del hombre que no concilia.**
El hombre que concilia es visto como mejor persona pero peor trabajador...
- Adicionalmente, el hombre que concilia es visto como atípico y **se le penaliza más que a la mujer que concilia.**
- **Penalizan más al padre que concilia los participantes que tienen unas actitudes implícitas tradicionales,** tal que asocian el cuidado del bebé con la madre y no tanto con el padre...

ALTERNATIVAS METODOLÓGICAS

- **Encuesta representativa** a padres y madres con hijos pequeños
- **Entrevistas/grupos de discusión** con padres implicados (análisis cualitativo)
- **Experimento de campo**
- **Experimento factorial** con encuesta representativa
- **Experimento factorial** con encuesta de conveniencia (alumnos). Escogimos esta opción...

DISEÑO DEL EXPERIMENTO Y MUESTRA UTILIZADA

Experimento realizado con **925 alumnos universitarios** (en su mayoría estudiantes de ADE y Economía)

- 430 en España (UCM y ESIC)
- 495 en Ghana (University of Cape Coast)

que tienen que evaluar un perfil profesional ficticio.

2 factores y 4 condiciones experimentales (asignadas aleatoriamente entre los participantes):

- [C.1] Varón (Manuel) utiliza la reducción de jornada
- [C.2] Varón (Manuel) **no utiliza** la reducción de jornada
- [C.3] Mujer (María) utiliza la reducción de jornada
- [C.4] Mujer (María) **no utiliza** la reducción de jornada

Basado en Vandello et al. 2013 <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/josi.12016/epdf>

Descripción

Manuel es un consultor asociado de 32 años, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Business Administration (MBA). Ha estado trabajando en su empleo actual en la sede de Deloitte Consulting en Madrid durante seis años. La empresa está especializada en la actividad de consultoría con organizaciones que desean tener un funcionamiento más eficiente a través de una gestión eficaz de los recursos humanos. Los empleos de consultor con Deloitte Consulting son atractivos y bien pagados, y hay mucha competencia para acceder a ellos. Cuando trabaja con un cliente, las tareas de Manuel incluyen identificar cuestiones, planificar y ejecutar entrevistas y análisis, sintetizar conclusiones y traducirlas en recomendaciones, y asistir y ayudar en la implementación de los cambios en las organizaciones de sus clientes. Las aficiones de Manuel incluyen el running y la música.

Manuel y su mujer han tenido recientemente su primer bebé. Hace unos pocos años, Deloitte Consulting instituyó un programa que permite a los empleados la opción de trabajar a tiempo parcial (25-30 horas a la semana), para los casos en que se tengan circunstancias personales que hagan difícil trabajar a tiempo completo. Manuel decidió inscribirse en ese programa, y en la actualidad se toma las tardes libres para cuidar del niño en casa.

Descripción

Manuel es un consultor asociado de 32 años, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Business Administration (MBA). Ha estado trabajando en su empleo actual en la sede de Deloitte Consulting en Madrid durante seis años. La empresa está especializada en la actividad de consultoría con organizaciones que desean tener un funcionamiento más eficiente a través de una gestión eficaz de los recursos humanos. Los empleos de consultor con Deloitte Consulting son atractivos y bien pagados, y hay mucha competencia para acceder a ellos. Cuando trabaja con un cliente, las tareas de Manuel incluyen identificar cuestiones, planificar y ejecutar entrevistas y análisis, sintetizar conclusiones y traducirlas en recomendaciones, y asistir y ayudar en la implementación de los cambios en las organizaciones de sus clientes. Las aficiones de Manuel incluyen el running y la música.

Manuel y su mujer han tenido recientemente su primer bebé. Hace unos pocos años, Deloitte Consulting instituyó un programa que permite a los empleados la opción de trabajar a tiempo parcial (25-30 horas a la semana), para los casos en que se tengan circunstancias personales que hagan difícil trabajar a tiempo completo. Si bien Manuel podría haber hecho uso de este programa, prefirió no hacerlo y en la actualidad trabaja en la oficina 40 horas a la semana, cinco días.

Descripción

María es una consultora asociada de 32 años, licenciada en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Business Administration (MBA). Ha estado trabajando en su empleo actual en la sede de Deloitte Consulting en Madrid durante seis años. La empresa está especializada en la actividad de consultoría con organizaciones que desean tener un funcionamiento más eficiente a través de una gestión eficaz de los recursos humanos. Los empleos de consultor con Deloitte Consulting son atractivos y bien pagados, y hay mucha competencia para acceder a ellos. Cuando trabaja con un cliente, las tareas de María incluyen identificar cuestiones, planificar y ejecutar entrevistas y análisis, sintetizar conclusiones y traducirlas en recomendaciones, y asistir y ayudar en la implementación de los cambios en las organizaciones de sus clientes. Las aficiones de María incluyen el running y la música.

María y su marido han tenido recientemente su primer bebé. Hace unos pocos años, Deloitte Consulting instituyó un programa que permite a los empleados la opción de trabajar a tiempo parcial (25-30 horas a la semana), para los casos en que se tengan circunstancias personales que hagan difícil trabajar a tiempo completo. María decidió inscribirse en ese programa, y en la actualidad se toma las tardes libres para cuidar del niño en casa.

Descripción

María es una consultora asociada de 32 años, licenciada en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Business Administration (MBA). Ha estado trabajando en su empleo actual en la sede de Deloitte Consulting en Madrid durante seis años. La empresa está especializada en la actividad de consultoría con organizaciones que desean tener un funcionamiento más eficiente a través de una gestión eficaz de los recursos humanos. Los empleos de consultor con Deloitte Consulting son atractivos y bien pagados, y hay mucha competencia para acceder a ellos. Cuando trabaja con un cliente, las tareas de María incluyen identificar cuestiones, planificar y ejecutar entrevistas y análisis, sintetizar conclusiones y traducirlas en recomendaciones, y asistir y ayudar en la implementación de los cambios en las organizaciones de sus clientes. Las aficiones de María incluyen el running y la música.

María y su marido han tenido recientemente su primer bebé. Hace unos pocos años, Deloitte Consulting instituyó un programa que permite a los empleados la opción de trabajar a tiempo parcial (25-30 horas a la semana), para los casos en que se tengan circunstancias personales que hagan difícil trabajar a tiempo completo. Si bien María podría haber hecho uso de este programa, prefirió no hacerlo y en la actualidad trabaja en la oficina 40 horas a la semana, cinco días.

- Una vez leído el perfil, los participantes tenían que evaluarlo, contestando a una serie de **preguntas**, con respuestas en **escala de Likert**:

- 9 preguntas relacionadas con las características laborales del perfil
- 42 preguntas relacionadas con sus rasgos de su personalidad
- 2 preguntas relacionadas con la conducta del participante:
 - Grado en que **recomendaría la promoción** de Manuel/María
 - **Aumento del salario por hora** que ofrecería a Manuel/María
- Preguntas demográficas (características de la persona participante)

- Se construyeron varias **escalas** (o instrumentos):

- “Perceived job commitment”
- “Male prescriptive traits”

- Los participantes de España realizaron un **IAT** (implicit-association test)

El **test de asociación implícita** (implicit-association test, IAT) es una medida dentro de la psicología social diseñada para detectar la fuerza de la asociación automática que la persona tiene entre las representaciones mentales de aspectos en la memoria; se utiliza ampliamente en la investigación en el campo de la psicología social.

M. R. Banaji y A. G. Greenwald

<http://blindspot.fas.harvard.edu/Authors>

<http://blindspot.fas.harvard.edu/>

Diseñamos un test de asociación implícita para intentar medir en qué medida la persona participante **asocia el cuidado del bebé con la madre y no tanto con el padre**

Las cinco fases de la prueba son:

- 1º [Práctica] Clasificar imágenes de cuidado del bebé (izq.) y del trabajo (der.)
- 2º [Práctica] Clasificar palabras femeninas (izq.) y masculinas (der.)
- 3º [Prueba] Clasificar imágenes-palabras en concordancia con estereotipo: bebé/femenino (izq.) y trabajo/masculino (der.)
- 4º [Práctica] Clasificar imágenes, cambiándolas de lado: trabajo (izq.) y bebé (der.)
- 5º [Prueba] Clasificar imágenes-palabras en contra del estereotipo: trabajo/femenino (izq.) y bebé/masculino (der.)

(Score positivo = hay asociación cuidado del bebé-madre)

RESULTADOS DESCRIPTIVOS → NOS CENTRAMOS EN MANUEL

Se detectó claramente un **sesgo negativo en la evaluación laboral** del padre que usa la reducción de jornada

España							
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
1. Comprometido	102	6,186	0,700	110	4,991	,934	124,0 ***
2. Confiable	102	5,549	0,712	110	5,427	,760	102,2
3. Dedicado	102	5,863	0,821	110	4,918	,987	119,2 ***
4. Valioso	102	5,422	0,776	110	5,255	1,044	103,2
5. Darle tarea importante	102	5,402	1,017	110	5,227	1,186	103,3
6. Pieza clave	101	4,950	1,033	110	4,873	1,264	101,6
7. Alguien con quien trabajar	102	4,775	1,098	110	5,118	1,290	93,3 *
8. Persistente	101	5,663	0,993	110	4,909	1,208	115,4 ***
9. Trabajador eficaz	102	5,333	1,146	110	5,245	1,051	101,7

P4. Recomendar promoción	102	5,446	0,917	110	5,005	1,001	108,8 ***
P5. Aumento salarial (0-8%)	102	4,946	1,509	110	4,087	1,824	121,0 ***



Ghana								
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada				
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa	
1. Comprometido	123	6,236	0,888	143	5,273	1,206	118,3	***
2. Confiable	123	5,553	1,356	143	4,839	1,282	114,7	***
3. Dedicado	123	5,984	1,071	143	5,056	1,357	118,4	***
4. Valioso	123	6,154	0,967	143	5,343	1,217	115,2	***
5. Darle tarea importante	123	6,049	0,904	143	4,818	1,499	125,5	***
6. Pieza clave	123	5,683	1,289	143	4,867	1,459	116,8	***
7. Alguien con quien trabajar	123	5,740	1,115	143	5,168	1,543	111,1	***
8. Persistente	123	5,780	1,090	143	5,035	1,371	114,8	***
9. Trabajador eficaz	123	5,748	1,113	143	5,308	1,240	108,3	***

P4. Recomendar promoción	123	5,967	0,940	143	5,164	1,390	115,6	***
P5. Aumento salarial (0-8%)	123	5,797	1,448	143	5,098	1,460	113,7	***



España							
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
1. Competente	102	5,686	,9118	110	5,473	,9927	103,9
2. Tiene sentido para los negocios	102	5,176	1,0755	110	5,255	,9329	98,5
3. Inseguro	102	2,569	1,3239	110	2,191	1,1454	117,2 *
4. Egoísta	102	3,225	1,6939	110	2,155	1,0852	149,7 **
5. Apoya a los demás	102	4,088	1,2195	110	4,855	1,0991	84,2 **
6. Dominante	102	4,108	1,6939	110	3,591	1,3700	114,4 *
7. Humilde	102	4,020	1,4071	110	4,655	1,0957	86,4 **
8. Cariñoso	102	3,412	1,3956	110	5,436	1,1615	62,8 **
9. Alto en autoestima	101	4,990	1,2688	110	5,318	,9280	93,8 *
10. Indeciso	102	2,363	1,2726	110	2,155	1,0767	109,7
11. Orientado hacia lo profesional	102	6,078	,9511	110	5,045	1,4424	120,5 **
12. Crédulo/ingenuo	102	2,559	1,3244	110	2,309	1,1867	110,8
13. Controlador	102	4,225	1,5537	110	3,318	1,5440	127,3 **
14. Simpático	102	4,225	1,1849	110	4,891	1,0523	86,4 **
15. Ambicioso	102	5,863	1,1607	110	4,745	1,4988	123,5 **
16. Exigente	102	5,696	1,1840	110	4,964	1,2987	114,8 **
17. Capaz	102	5,686	,9848	110	5,764	1,0039	98,7
18. Tiene habilidades de liderazgo	102	4,961	1,2968	110	4,891	1,2660	101,4
19. Débil	102	2,304	1,0416	109	2,220	1,0572	103,8
20. Masculino	102	4,912	1,2594	109	4,835	1,2947	101,6



	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
21. Interesado por los niños	102	3,196	1,6108	110	6,282	,9200	50,9 **
22. Inteligente	102	5,304	1,1327	110	5,718	,9591	92,8 **
23. Honesto	102	4,676	1,1272	110	5,327	,9778	87,8 **
24. Emotivo/Sensible	102	3,137	1,3646	110	5,055	1,2767	62,1 **
25. Competitivo	102	5,755	1,1556	110	4,936	1,3564	116,6 **
26. Agresivo	102	3,637	1,7049	110	2,355	1,2160	154,5 **
27. Dubitativo/vacilante	102	2,343	1,1035	110	2,227	1,0892	105,2
28. Ordenado	102	4,892	1,1510	110	5,091	,9912	96,1
29. Bondadoso	102	3,745	1,0780	109	4,991	1,1097	75,0 **
30. Buena persona	102	4,353	1,1226	110	5,364	1,0202	81,2 **
31. Áspero	102	3,431	1,3239	110	2,436	1,1376	140,8 **
32. Amigable	102	4,245	1,1726	110	4,882	,9648	87,0 **
33. Habilidoso	101	5,139	1,0586	110	5,291	,8918	97,1
34. Femenino	102	2,020	1,1602	109	2,367	1,2372	85,3 *
35. Sensible hacia los demás	102	3,186	1,3180	110	4,800	1,2908	66,4 **
36. Con altos valores morales	102	4,108	1,4953	110	5,209	1,2273	78,9 **
37. Frío	102	3,784	1,5960	110	2,227	1,1546	169,9 **
38. Exitoso	102	5,206	1,1885	109	5,284	1,1146	98,5
39. Intimidante	102	3,902	1,5890	110	2,873	1,4406	135,8 **
40. Independiente	102	5,186	1,3478	110	4,309	1,4573	120,4 **
41. Sincero	102	4,833	1,1780	110	5,236	1,0745	92,3 **
42. Oportunista	102	4,608	1,7186	110	3,964	1,8619	116,3 **

Ghana							
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
1. Competente	123	5,642	1,0490	143	5,364	1,0585	105,2 *
2. Tiene sentido para los negocios	123	5,650	1,3243	143	5,168	1,2446	109,3 **
3. Inseguro	123	2,862	1,4728	143	2,545	1,2986	112,4
4. Egoísta	123	3,463	2,0498	143	2,734	1,7800	126,7 **
5. Apoya a los demás	123	4,285	1,6171	143	5,524	1,3260	77,6 **
6. Dominante	123	4,049	1,8146	143	3,867	1,6583	104,7
7. Humilde	123	4,805	1,2718	143	5,266	1,0809	91,2 **
8. Cariñoso	123	4,268	1,2999	143	5,343	1,1451	79,9 **
9. Alto en autoestima	123	5,146	1,4914	143	5,189	1,2331	99,2
10. Indeciso	123	2,512	1,8078	143	2,154	1,5212	116,6
11. Orientado hacia lo profesional	123	5,789	1,4386	143	5,014	1,5654	115,4 **
12. Crédulo/ingenuo	123	2,911	1,7462	143	2,951	1,5534	98,6
13. Controlador	123	3,537	1,8917	143	3,636	1,9009	97,3
14. Simpático	123	4,984	1,2609	143	5,161	1,1174	96,6
15. Ambicioso	123	5,707	1,2129	143	5,161	1,5458	110,6 **
16. Exigente	123	3,333	1,8890	143	3,007	1,7979	110,9
17. Capaz	122	5,533	1,2277	143	5,385	1,1440	102,8
18. Tiene habilidades de liderazgo	123	5,520	1,2502	142	5,239	1,3731	105,4
19. Débil	123	1,894	1,3539	143	1,909	1,2722	99,2
20. Masculino	123	4,618	1,6817	143	4,070	1,8714	113,5 *



	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
21. Interesado por los niños	123	3,764	1,7372	143	5,755	1,2459	65,4 **
22. Inteligente	123	5,585	0,9660	143	5,748	1,0310	97,2
23. Honesto	123	5,374	1,0894	143	5,441	1,1964	98,8
24. Emotivo/Sensible	123	3,309	1,4606	143	4,818	1,3668	68,7 **
25. Competitivo	123	5,268	1,5685	143	4,545	1,5324	115,9 **
26. Agresivo	123	3,699	1,9031	143	3,049	1,7775	121,3 **
27. Dubitativo/vacilante	122	2,574	1,6560	143	2,224	1,3912	115,7
28. Ordenado	123	5,236	1,2016	143	5,175	1,3957	101,2
29. Bondadoso	123	5,016	1,0863	143	5,503	1,1499	91,1 **
30. Buena persona	123	5,000	1,2079	143	5,566	1,1105	89,8 **
31. Áspero	123	3,642	1,5318	143	3,441	1,6852	105,9
32. Amistoso	123	4,561	1,3438	143	5,063	1,1641	90,1 **
33. Habilidadoso	123	5,610	1,0684	143	5,573	1,1352	100,7
34. Femenino	123	2,236	1,6451	142	2,627	1,7730	85,1 *
35. Sensible hacia los demás	123	3,772	1,6636	143	5,287	1,3407	71,4 **
36. Con altos valores morales	123	4,821	1,3552	143	5,294	1,0197	91,1 **
37. Frío	123	2,789	1,5109	142	2,634	1,5866	105,9
38. Exitoso	123	5,902	5,5610	143	5,699	4,3118	103,6
39. Intimidante	123	2,488	1,4786	143	2,231	1,5505	111,5
40. Independiente	123	4,813	1,5907	143	4,608	1,6187	104,4
41. Sincero	123	5,154	1,2283	143	5,455	1,2318	94,5
42. Oportunista	123	3,512	2,1930	143	4,385	2,2264	80,1 **

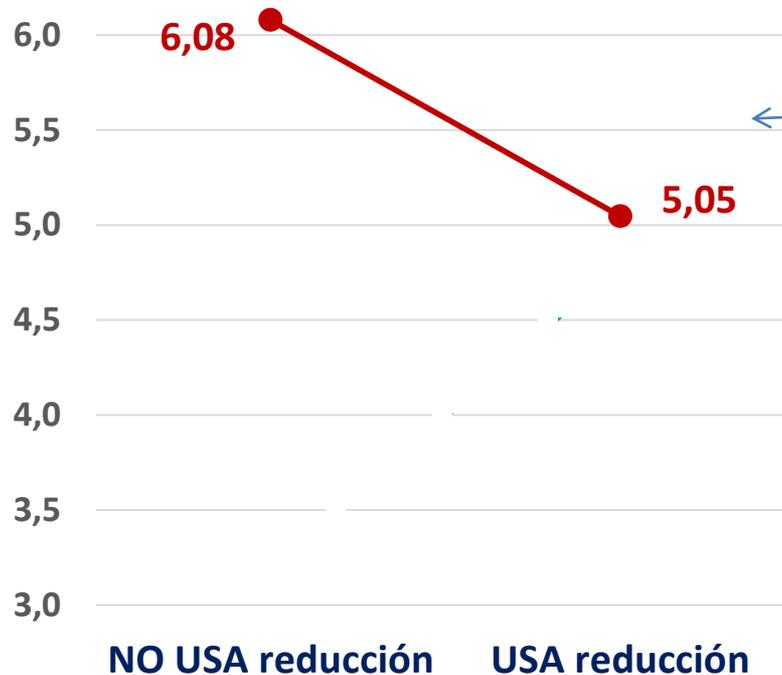


ASPECTOS A DESTACAR CON UN POCO MÁS DE DETALLE

1º

Al usar la reducción, a Manuel se le percibe como **menos comprometido con el trabajo** (y con menos características de líder), pero se le percibe como **una mejor persona**.

Manuel. Puntuaciones medias (escala 1-7).
España



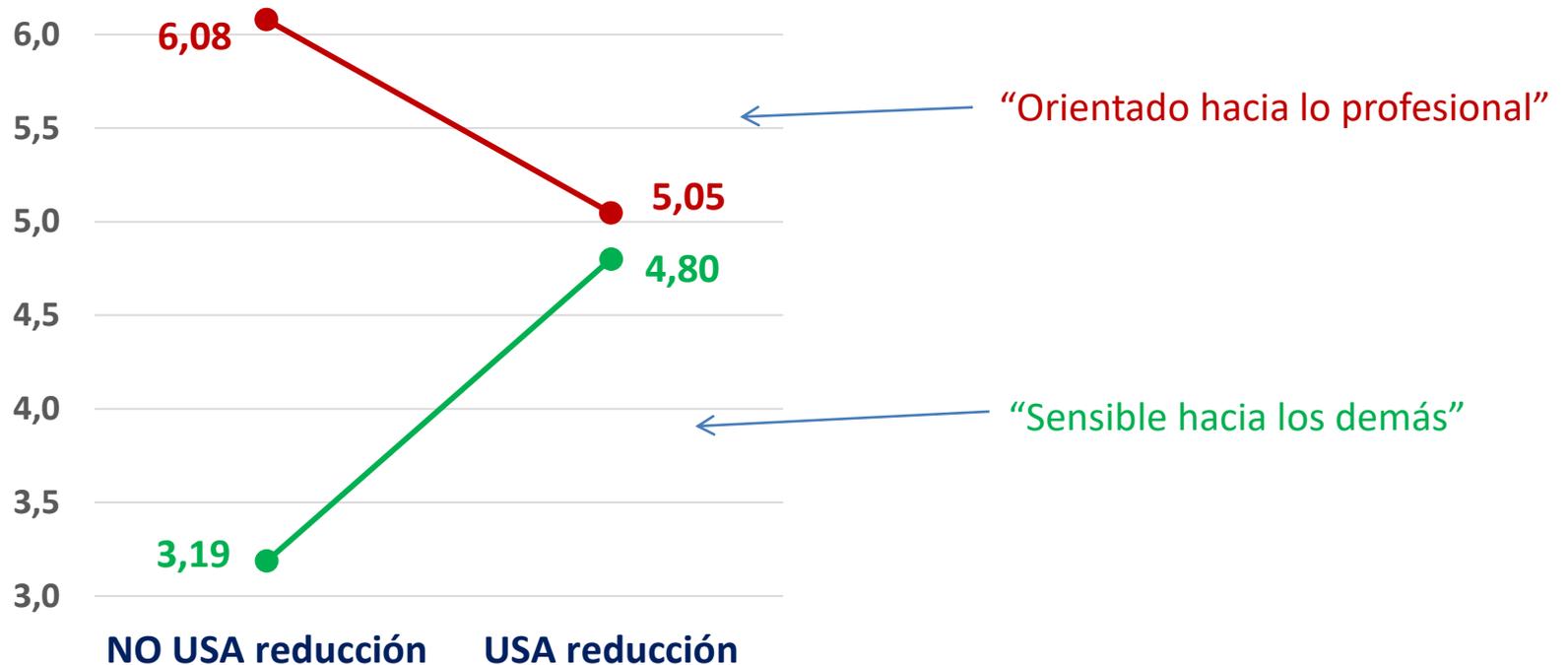
“Orientado hacia lo profesional”



1º

Al usar la reducción, a Manuel se le percibe como **menos comprometido con el trabajo** (y con menos características de líder), pero se le percibe como **una mejor persona**.

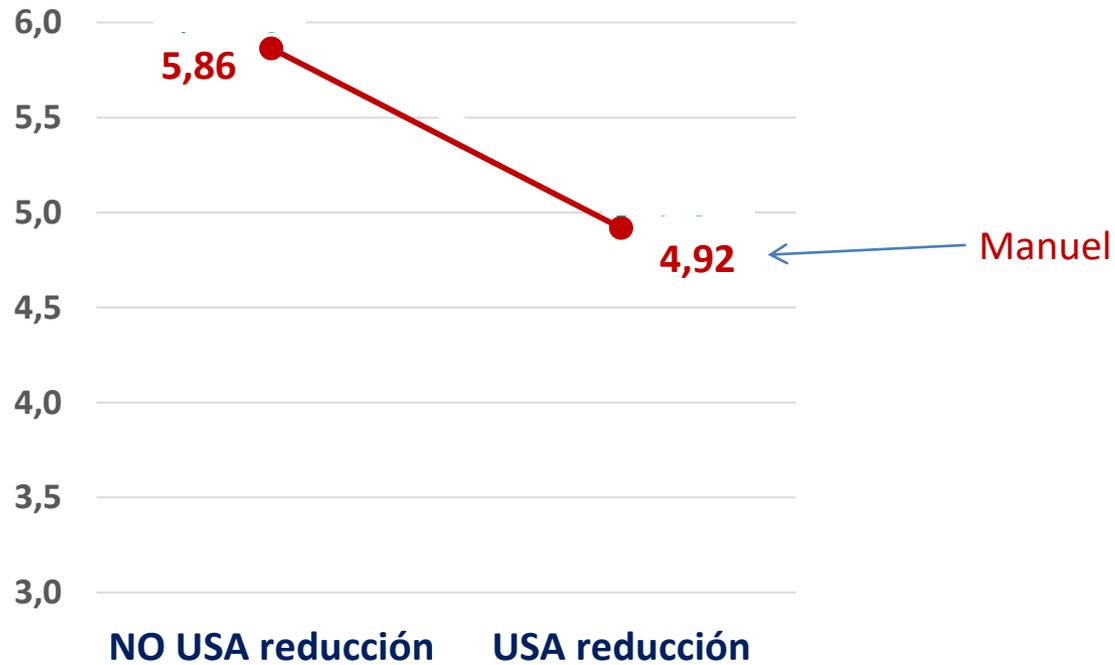
Manuel. Puntuaciones medias (escala 1-7).
España



En España se penaliza por igual a Manuel que a María En Ghana se penaliza más a Manuel

"Es un empleado/da implicado con la empresa".

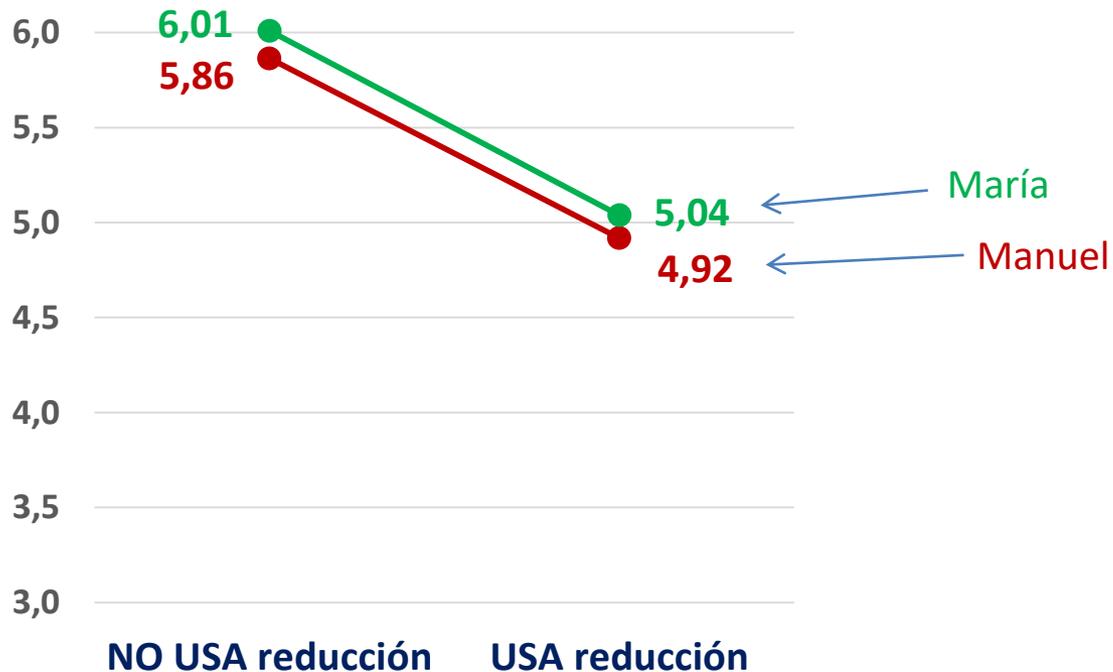
España. Puntuaciones medias (escala 1-7).



En España se penaliza por igual a Manuel que a María En Ghana se penaliza más a Manuel

"Es un empleado/da implicado con la empresa".

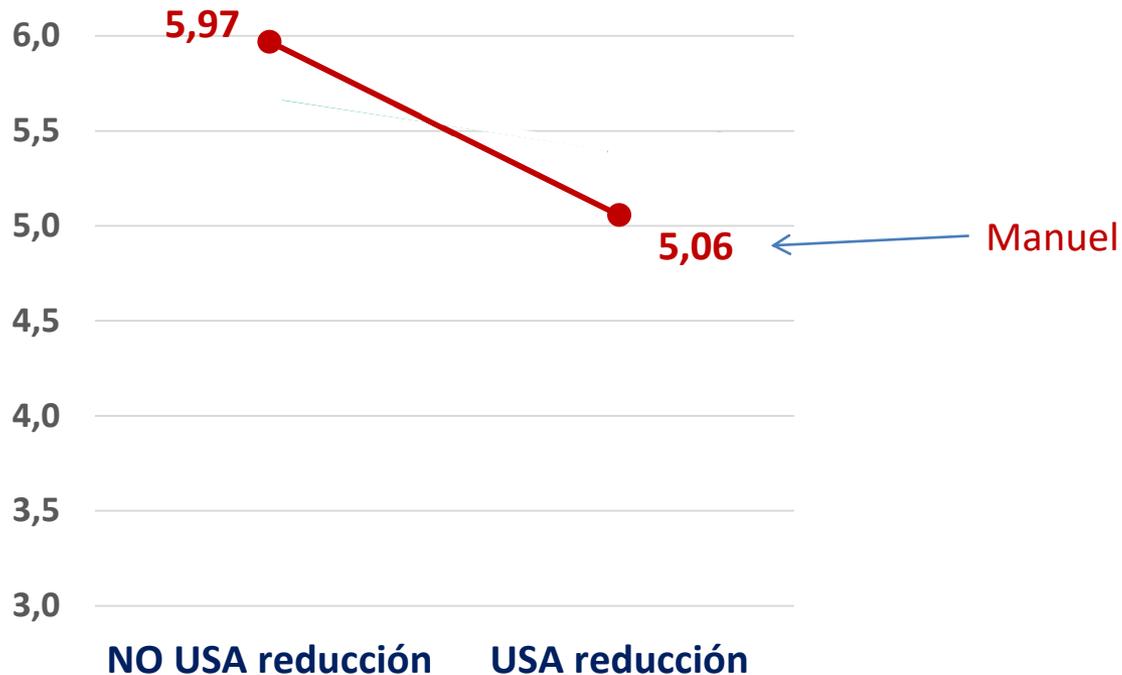
España. Puntuaciones medias (escala 1-7).



En España se penaliza por igual a Manuel que a María En Ghana se penaliza más a Manuel

"Es un empleado/da implicado con la empresa".

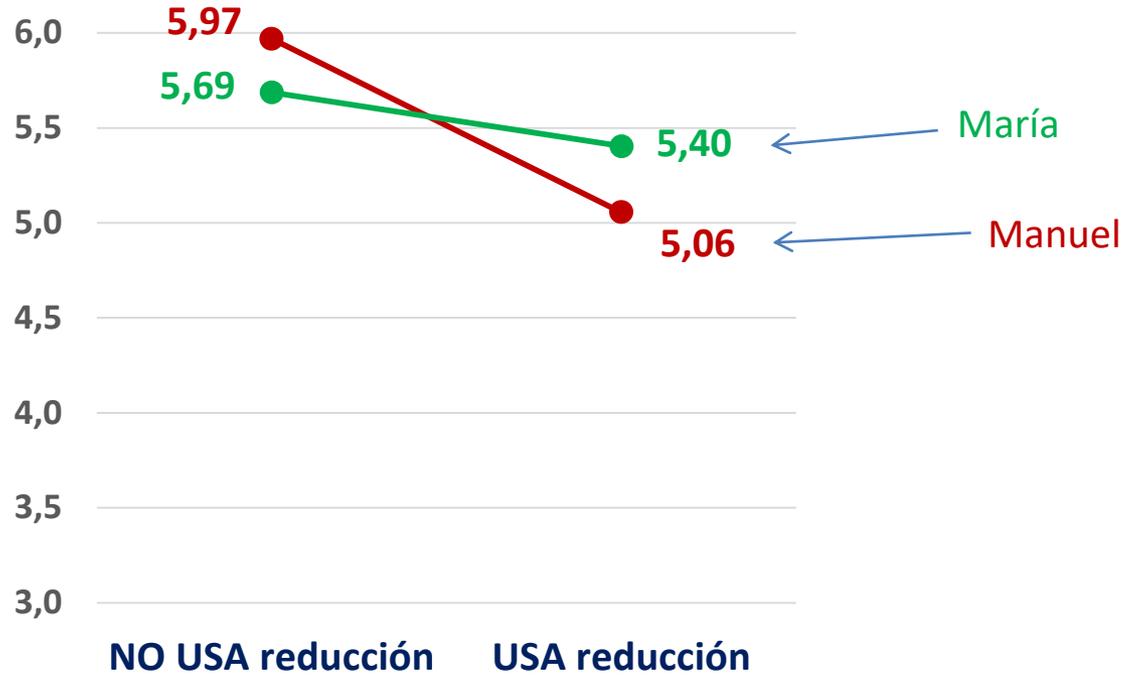
Ghana. Puntuaciones medias (escala 1-7).



En España se penaliza por igual a Manuel que a María
En Ghana se penaliza más a Manuel

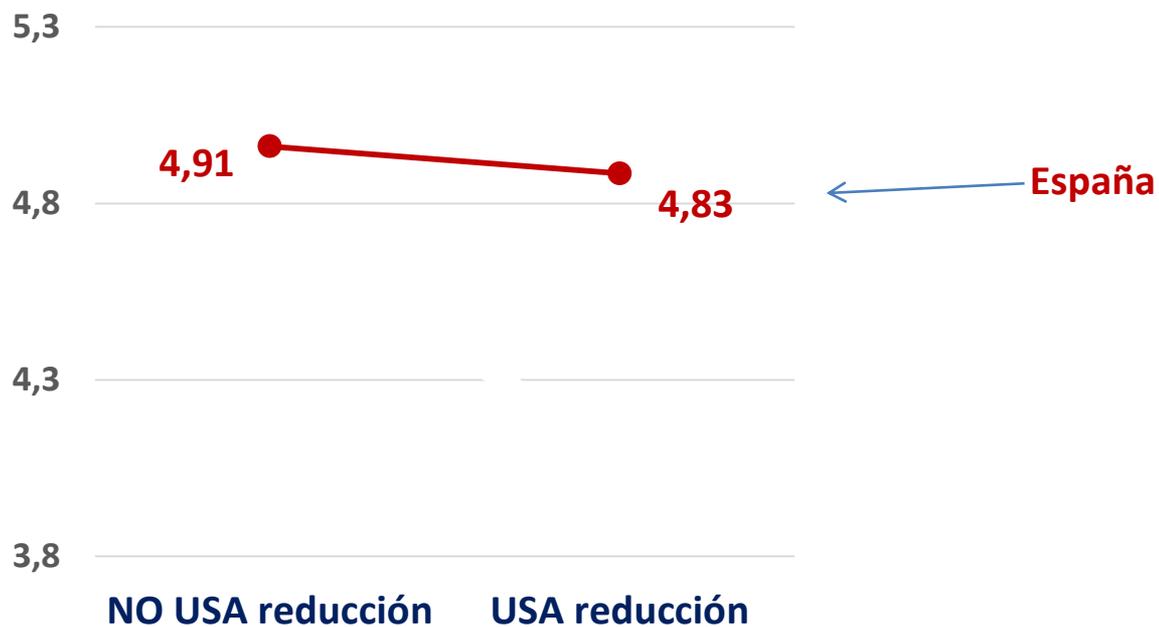
"Es un empleado/da implicado con la empresa".

Ghana. Puntuaciones medias (escala 1-7).



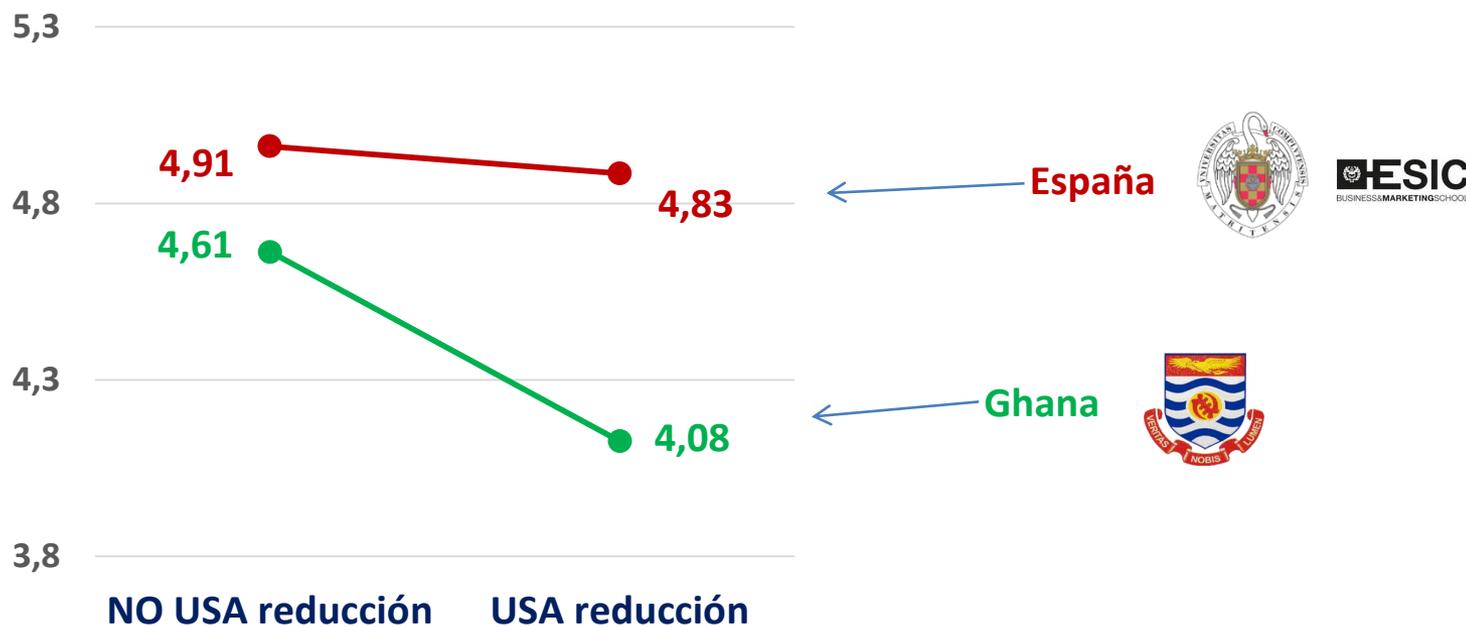
En España no se ve menos masculino al padre que concilia; en Ghana sí

"Grado de masculinidad".
Puntuaciones medias (escala 1-7).

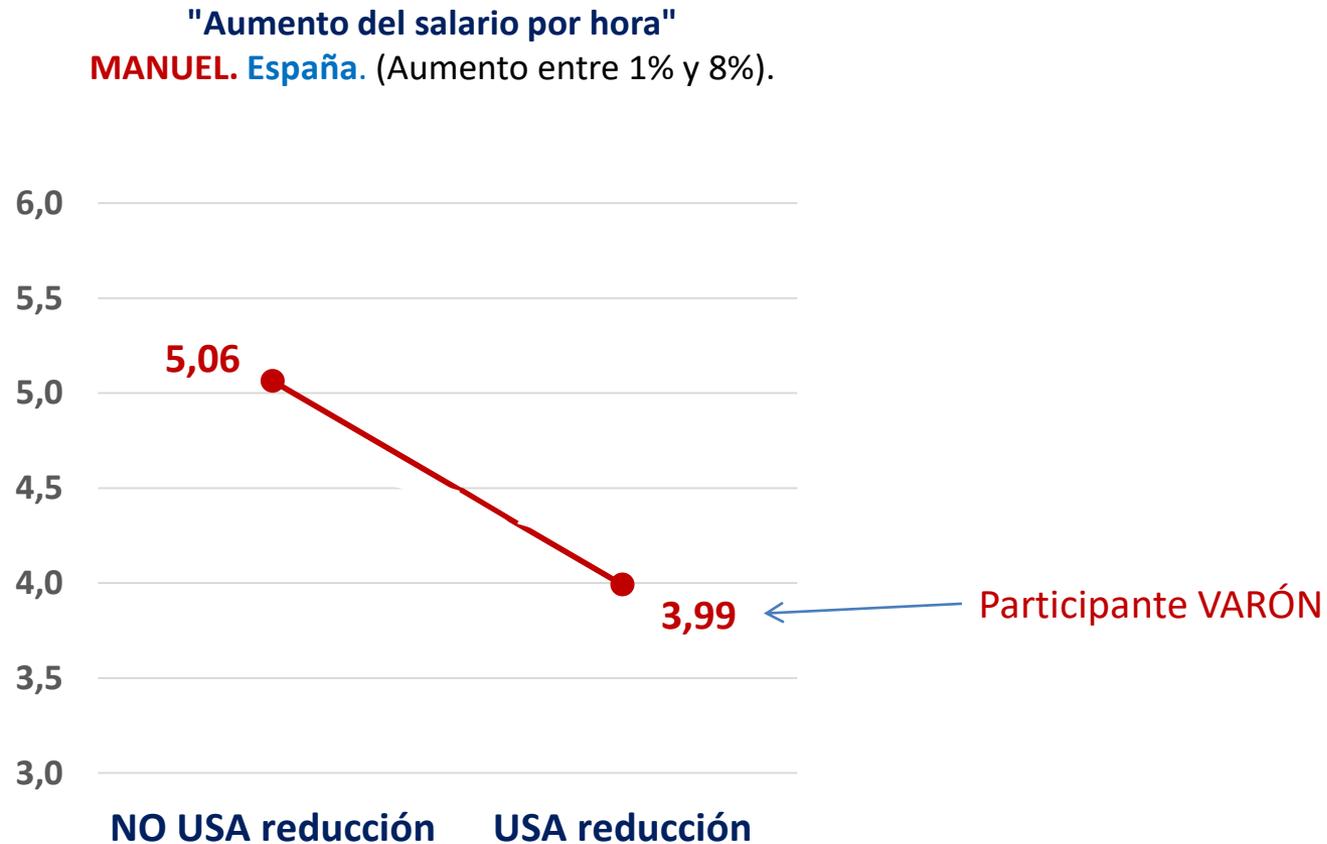


En España no se ve menos masculino al padre que concilia; en Ghana sí

"Grado de masculinidad".
Puntuaciones medias (escala 1-7).



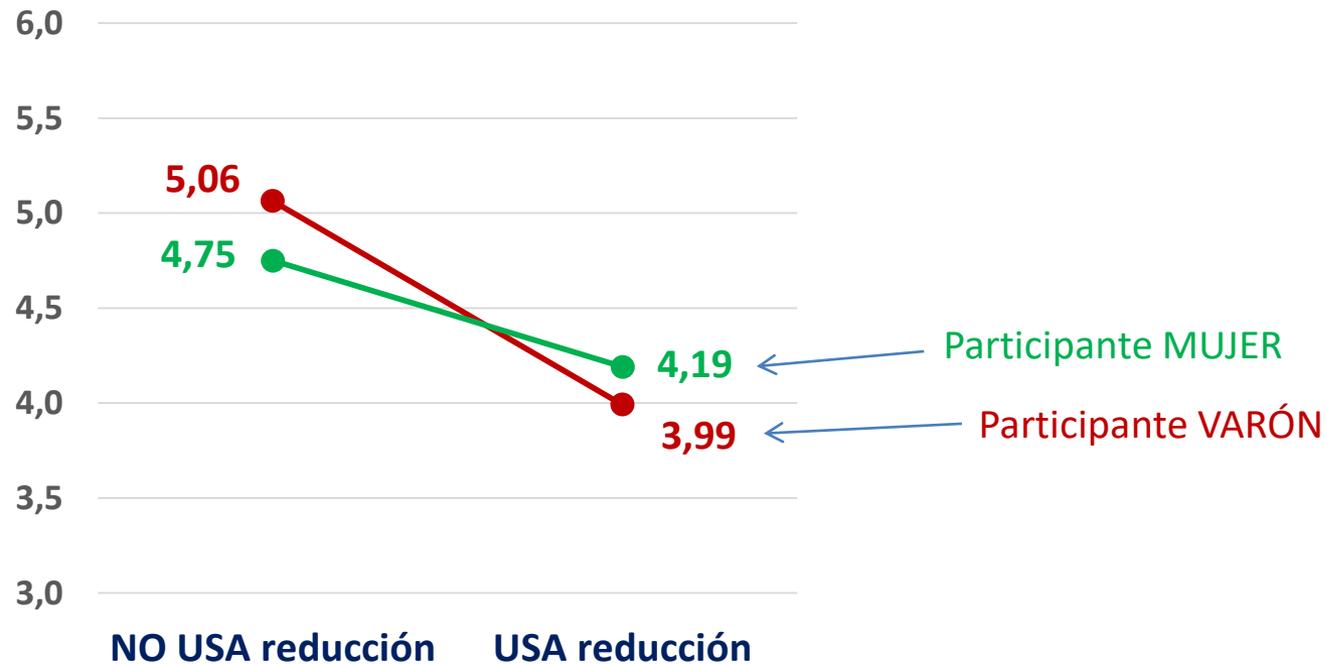
Los participantes varones tienden a penalizar al varón que concilia más que las participantes femeninas



Los participantes varones tienden a penalizar al varón que concilia más que las participantes femeninas

"Aumento del salario por hora"

MANUEL. España. (Aumento entre 1% y 8%).

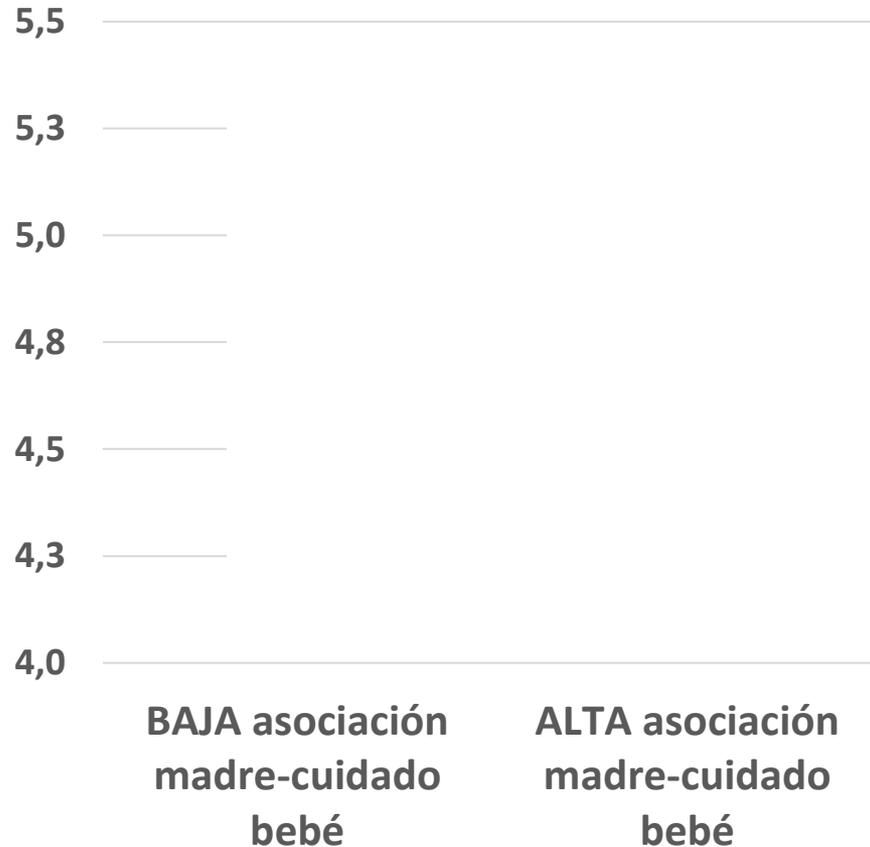


RESULTADOS CON EL IAT

Cuando los participantes asocian el cuidado del bebé con la madre, y no con el padre, tienden a penalizar más al padre que concilia (las actitudes implícitas moderan la penalización)

"Perceived job commitment".

España. Puntuaciones medias

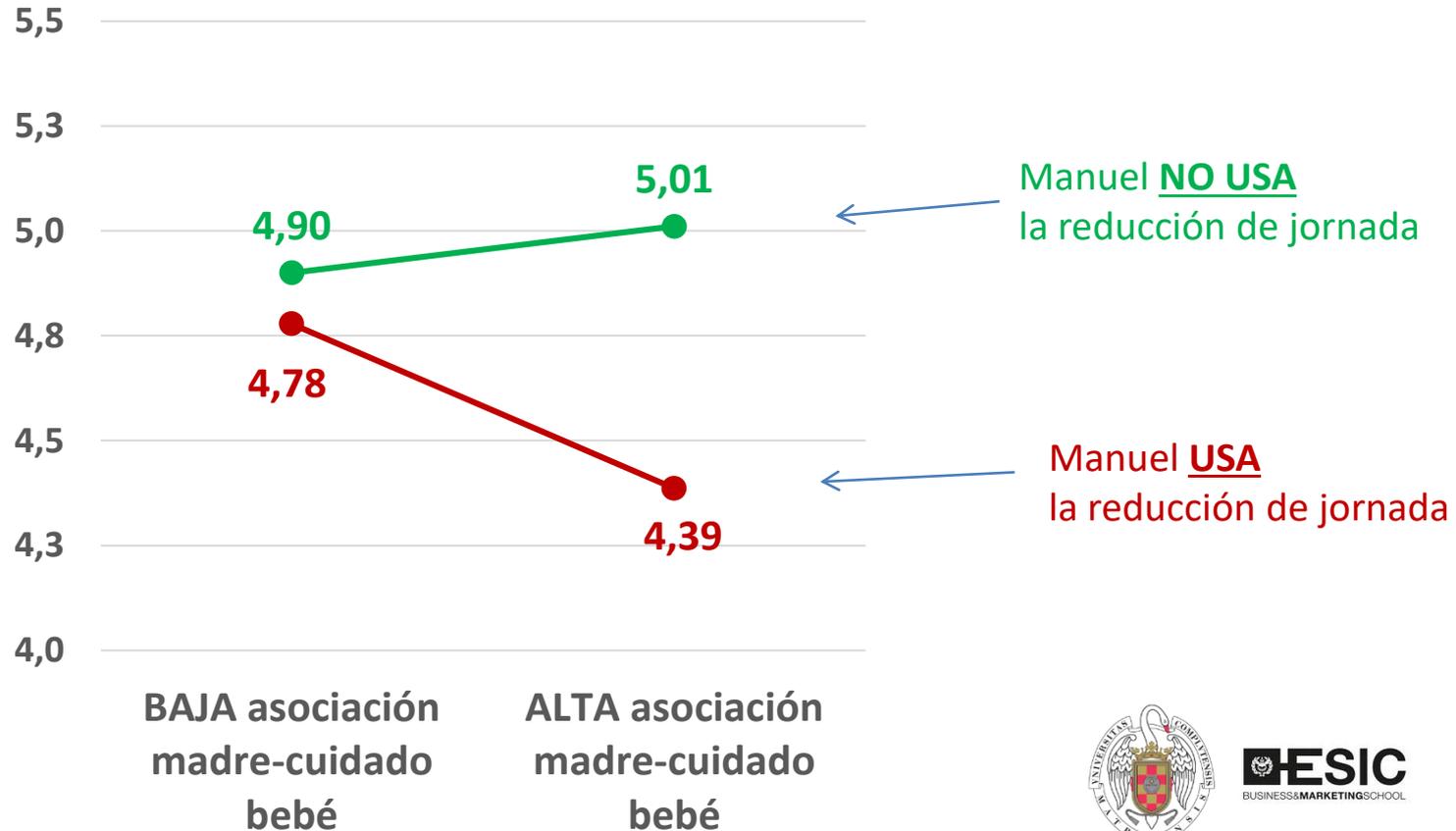


Nota: "Perceived job commitment" es una escala obtenida a partir de la media de 8 de las preguntas relativas a la evaluación laboral del perfi. Alfa de Cronbach=.889. El rango de valores era de 1.78 a 6.22. Cuanto mayor la puntuación mayor es la percepción de que el perfil está comprometido con su empresa.

Cuando los participantes asocian el cuidado del bebé con la madre, y no con el padre, tienden a penalizar más al padre que concilia (las actitudes implícitas moderan la penalización)

"Perceived job commitment".

España. Puntuaciones medias



ESIC
BUSINESS & MARKETING SCHOOL

Nota: "Perceived job commitment" es una escala obtenida a partir de la media de 8 de las preguntas relativas a la evaluación laboral del perfi. Alfa de Cronbach=.889. El rango de valores era de 1.78 a 6.22. Cuanto mayor la puntuación mayor es la percepción de que el perfil está comprometido con su empresa.

COMPROMISO CON LA EMPRESA COMO VARIABLE MEDIADORA

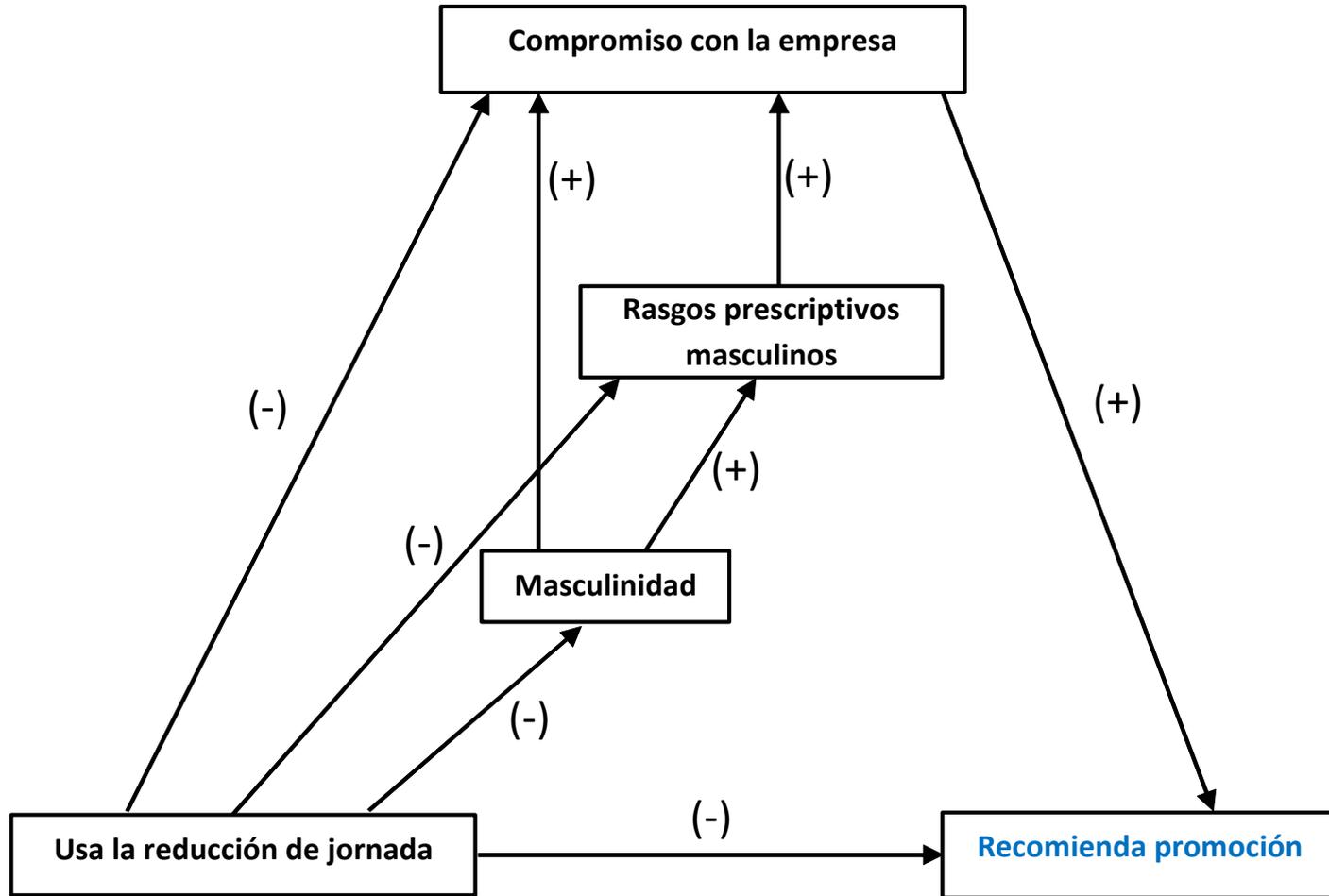
Para el caso de Manuel, queremos saber **en qué medida el efecto negativo de “Usa la reducción de jornada” sobre las variables dependientes**

- “Recomendar promoción”
- “Aumento del salario por hora”

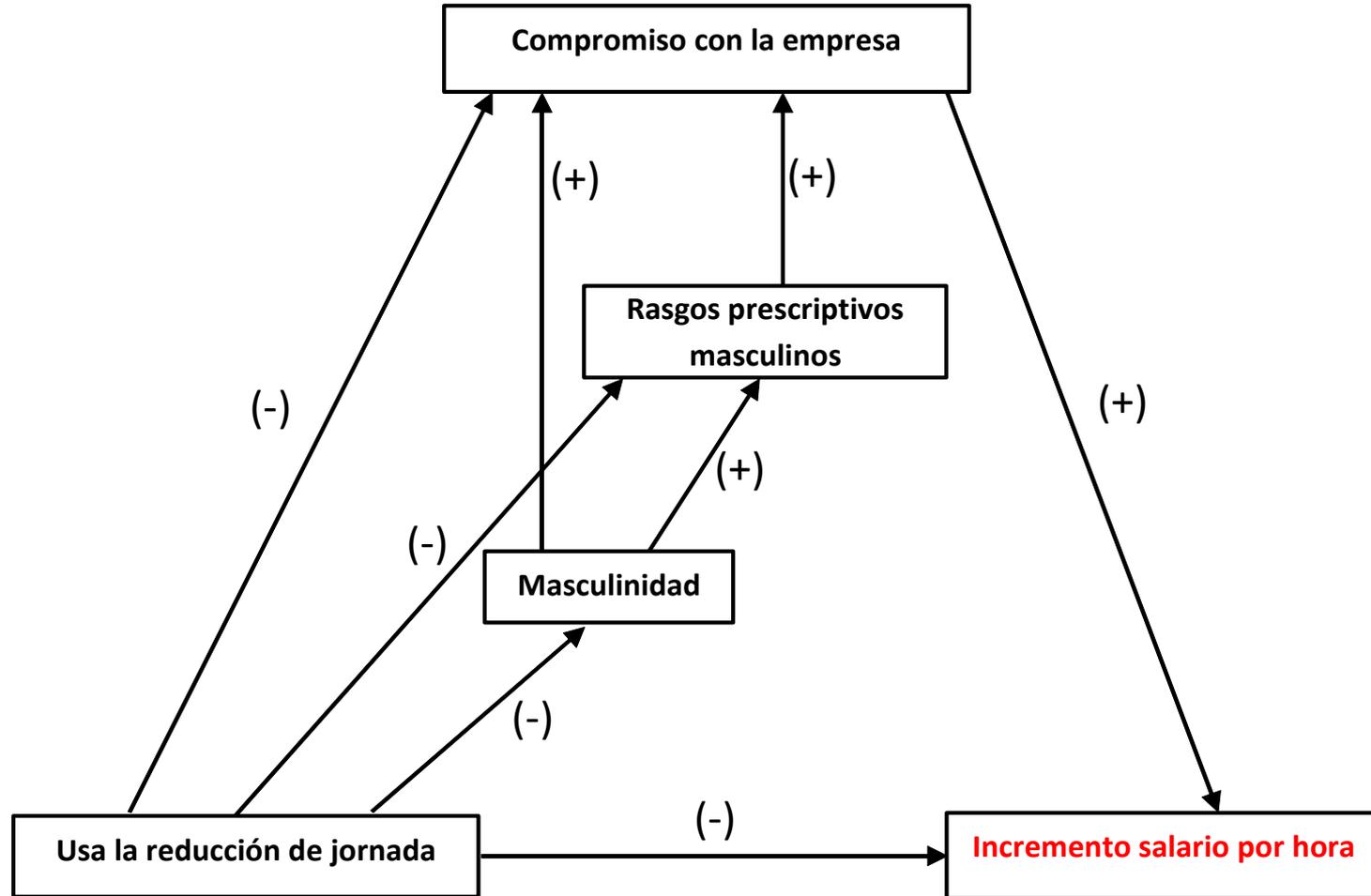
está mediado por

- “Compromiso con la empresa”
- Y por “Masculinidad” y “Rasgos prescriptivos masculinos”

Mediación: el efecto negativo de **usar la reducción** de jornada sobre la **recomendación de promoción** está mediado por una serie de variables...



Mediación: el efecto negativo de **usar la reducción** de jornada sobre el **incremento del salario por hora** está mediado por una serie de variables...

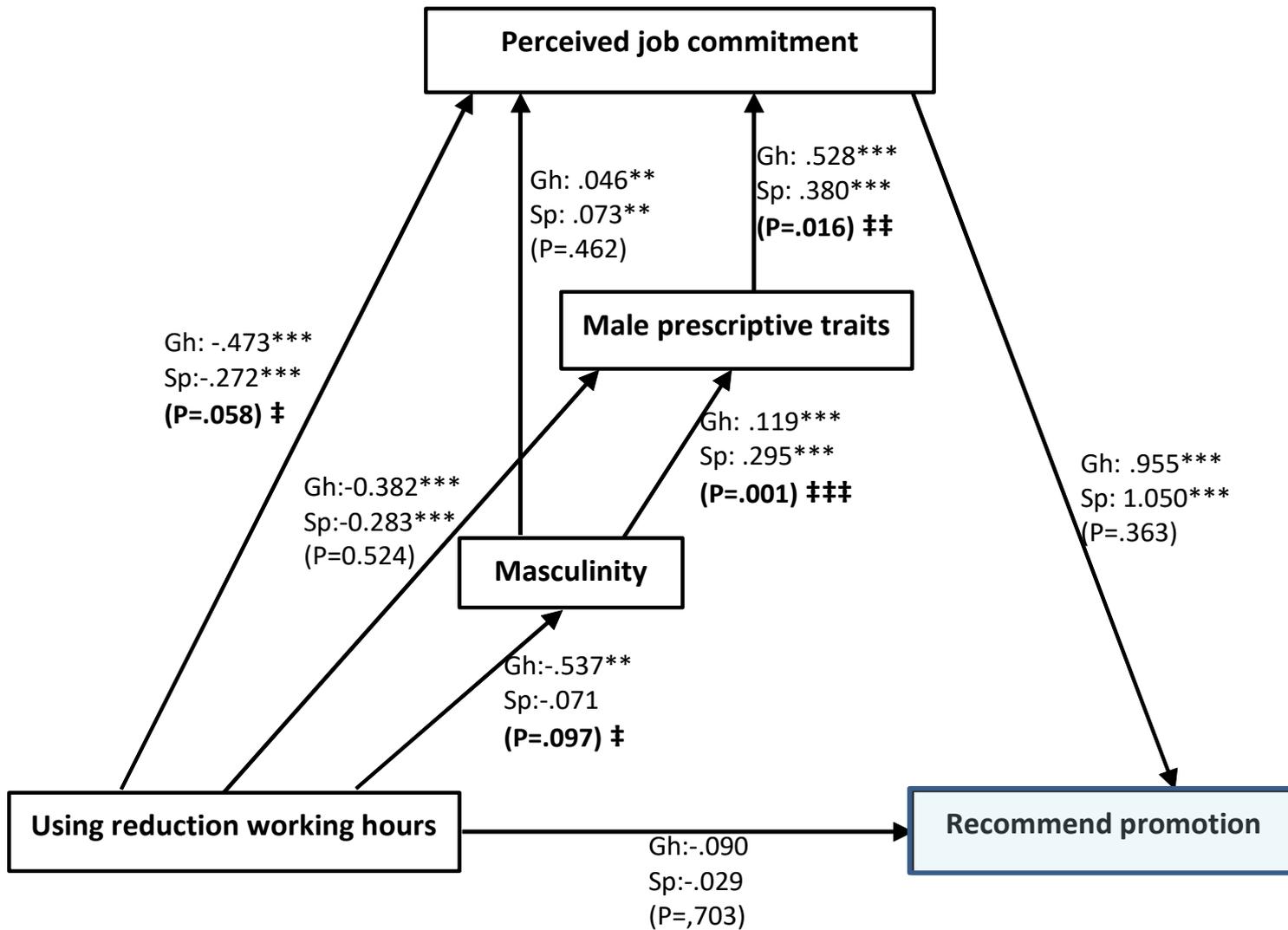


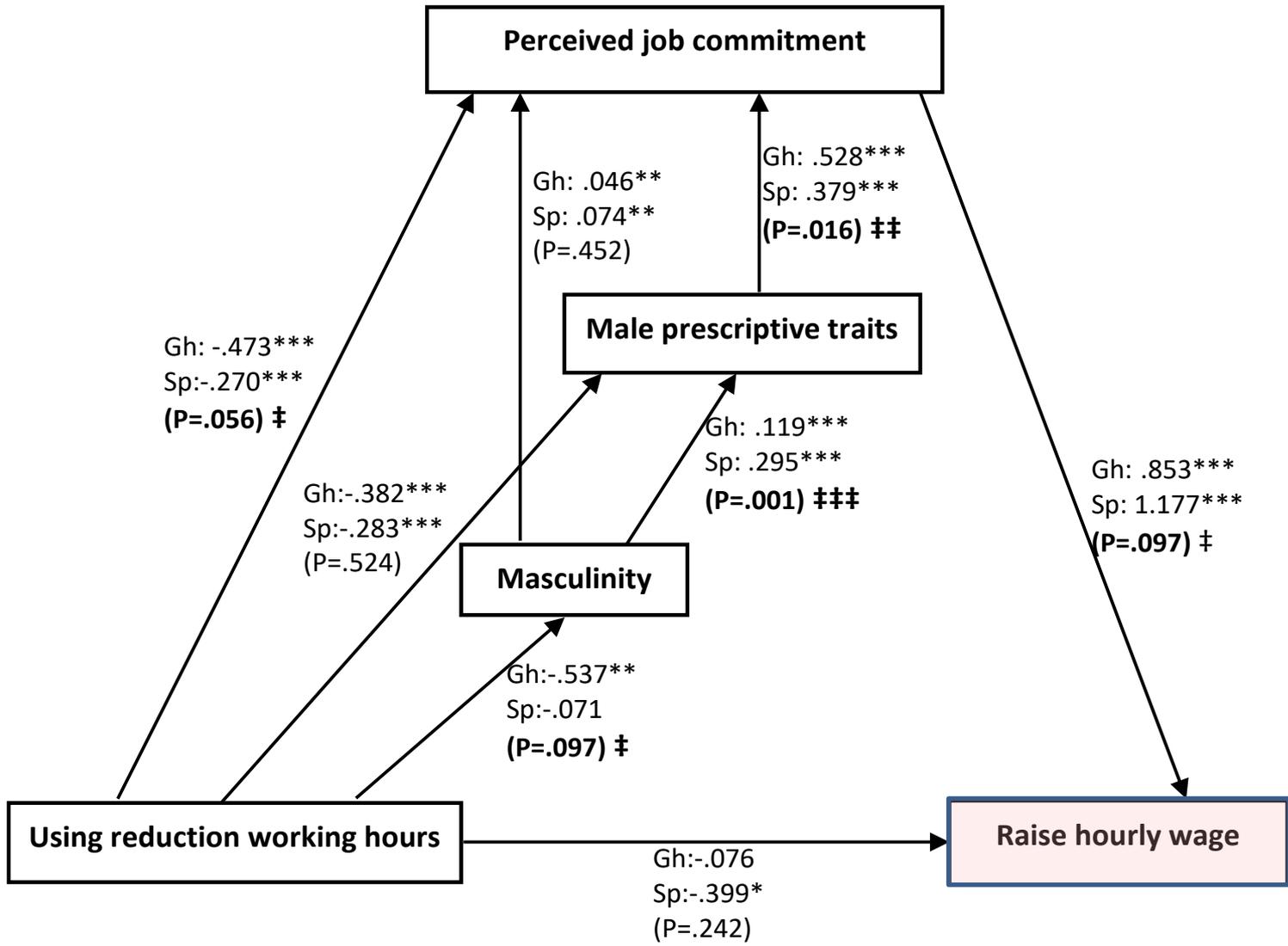
(Sub-muestra de participantes de Ghana y España que evaluaron a Manuel)

Correlación de Pearson							
		1. Recomendar promoción	2. Aumento del salario por hora	3. Compromiso con la empresa	4. Rasgos prescriptivos masculinos	5. Masculinidad	6. Usa reducción
1. Recomendar promoción	r	1					
	N	480					
2. Aumento del salario por hora	r	,505**	1				
	N	480	480				
3. Compromiso con la empresa	r	,698**	,493**	1			
	N	479	479	479			
4. Rasgos prescriptivos masculinos	r	,452**	,305**	,629**	1		
	N	478	478	477	478		
5. Masculinidad	r	,198**	,076	,283**	,307**	1	
	N	479	479	478	477	479	
6. Usa reducción	r	-,272**	-,227**	-,361**	-,206**	-,107*	1
	N	480	480	479	478	479	480

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).





CONCLUSIONES

1. Se penaliza laboralmente al padre que concilia, aunque se le ve mejor como persona
2. En España la penalización experimentada por el padre es bastante similar a la experimentada por la madre; en Ghana es mayor
3. Los participantes varones penalizan más (al padre que concilia) que las participantes mujeres
4. Quienes asocian el cuidado del bebé con la madre y no tanto con el padre, tienden a penalizar más al padre que se toma la reducción
5. El path análisis muestra que el padre que concilia es visto como una persona poco comprometida, y por eso se le ofrece un aumento salarial y unas promociones menores...

IMPLICACIONES DE POLÍTICA ECONÓMICA (políticas de igualdad)

1. Campañas **de sensibilización entre directivos de RRHH**, para que sean conscientes del problema del “estigma de la conciliación”, y lo neutralicen.
2. Favorecer la **cultura de la conciliación en las empresas** (sin sesgo de género)
3. Basándonos en nuestro resultado con el IAT, favorecer **cambio en materia de role model**:
 - Favorecer que los hombres usen las medidas de conciliación
 - Normalizar la presencia de hombres cuidadores (también cuidadores de bebés)
 - Normalizar la presencia de las mujeres en los puestos de dirección.

Todo ello para eliminar la asociación automática mujeres-cuidado, hombres-dirección.

BIBLIOGRAFÍA

Eagly, A.H., Karau, S.J., 2002. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychol. Rev.* 109 (3), 573–598.

Fiske, S.T., Cuddy, A.J.C., Glick, P., 2007. Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends Cognit. Sci.* 11 (2), 77–83.

Moss-Racusin, C.A., Phelan, J.E., Rudman, L.A., 2010. When men break the gender rules: status incongruity and backlash against modest men. *Psychol. Men Masc.* 11(2), 140–151.

Rudman, L.A., Mescher, K., 2013. Penalizing men who request a family leave: is flexibility stigma a femininity stigma? *J. Soc. Issues* 69 (2), 322–340.

Vandello, J.A., Bosson, J.K., 2013. Hard won and easily lost: a review and synthesis of theory and research on precarious manhood. *Psychol. Men Masc.* 14 (2), 101–113.

**¡Gracias por vuestra
atención!**