



CUADERNOS DE TRABAJO

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTADÍSTICA

**La disposición entre los
hombres españoles a tomarse
el permiso por nacimiento.
¿Influyen en ello las
estrategias de conciliación de
las empresas?**

**L. Escot Mangas
J.A. Fernández Cornejo
C. Lafuente Ibáñez
C. Poza Lara**

Cuaderno de Trabajo número 02/2009



UCM
UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Los Cuadernos de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística constituyen una apuesta por la publicación de los trabajos en curso y de los informes técnicos desarrollados desde la Escuela para servir de apoyo tanto a la docencia como a la investigación.

Los Cuadernos de Trabajo se pueden descargar de la página de la Biblioteca de la Escuela www.ucm.es/BUCM/est/ y en la sección de investigación de la página del centro www.ucm.es/centros/webs/eest/

CONTACTO: Biblioteca de la E. U. de Estadística
Universidad Complutense de Madrid
Av. Puerta de Hierro, S/N
28040 Madrid
Tlf. 913944035
buc_est@buc.ucm.es

Los trabajos publicados en la serie Cuadernos de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística no están sujetos a ninguna evaluación previa. Las opiniones y análisis que aparecen publicados en los Cuadernos de Trabajo son responsabilidad exclusiva de sus autores.

ISSN: 1989-0567

La disposición entre los hombres españoles a tomarse el permiso por nacimiento. ¿Influyen en ello las estrategias de conciliación de las empresas?

Escot Mangas, Lorenzo

Escuela Universitaria de Estadística
Universidad Complutense de Madrid
escot@ccee.ucm.es

Fernández Cornejo, José Andrés

Facultad de CC. Económicas y Empresariales
Universidad Complutense de Madrid
jafercor@ccee.ucm.es

Lafuente Ibáñez, Carmen

Facultad de CC. Sociales
Universidad Antonio de Nebrija
clafuent@nebrija.es

Poza Lara, Carlos

Facultad de CC. Sociales
Universidad Antonio de Nebrija
cpoza@nebrija.es

Resumen

El propósito de este trabajo es analizar en qué medida las empresas que facilitan la conciliación favorecen también que sus trabajadores varones se involucren más en las tareas del hogar y en el cuidado de sus hijos pequeños. Para ello el trabajo se desarrolla de la siguiente manera: en la *sección 2* se lleva a cabo una revisión de algunos de los principales aspectos que tienen que ver con el proceso actual de cambio en las actitudes de los varones respecto del papel del hombre como cuidador; también se plantea y se delimita el concepto de empresa familiarmente responsable y la posible influencia del entorno creado por este tipo de empresa sobre las actitudes de sus trabajadores varones. En la *sección 3* se presenta la muestra de trabajadores (varones) empleada en el análisis, que proviene de la Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de 2007. A partir de esta base de datos, en la *sección 4* se lleva a cabo un análisis descriptivo de la disposición de los varones encuestados a tomarse el permiso (o la excedencia/reducción de jornada), y de su relación con sus características personales y con las facilidades para conciliar existentes en su organización. Y en la *sección 5*, tras construir un indicador de “empresa flexible” (EF), se procede a estimar (a través de la técnica multivariante de Regresión Logística) el efecto positivo de ser una EF sobre la disposición de los trabajadores-varones a tomarse el permiso por nacimiento, o a tomarse la excedencia/reducción de jornada. El artículo se cierra con la *sección 6*, en donde se extraen una serie de recomendaciones de política económica.

Códigos JEL: J71, J24, K31

Palabras clave: igualdad de género; conciliación de la vida laboral y familiar; empresa flexible

1. Introducción

En los estudios sobre desigualdad de género, incluidos los pertenecientes al ámbito de la economía laboral, se viene suscitando un interés cada vez mayor por el análisis del fenómeno de la creciente participación de los varones en el trabajo doméstico y, en particular, en el cuidado de sus hijos pequeños. Ese mismo interés aparece reflejado en las políticas públicas de igualdad, uno de cuyos ejes tiene que ver con el desarrollo de estrategias que favorezcan una mayor involucración de los varones en el cuidado de sus hijos pequeños.

Para el correcto diseño de esas estrategias es preciso conocer cuáles son los factores que pueden favorecer esa mayor involucración de los varones en el cuidado de sus hijos. En el caso del grupo de trabajadores (varones), del que se ocupa este artículo, esos factores pueden ser de diversa índole y, entre ellos, uno de los menos analizados es el que tiene que ver con el papel que pueden jugar las propias organizaciones en las que trabajan los hombres en el fomento de esa mayor involucración. La hipótesis que se propone en este artículo es que las organizaciones que facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar de sus trabajadores –las empresas flexibles o las empresas familiarmente responsables- no sólo facilitan la conciliación por parte de las madres, sino también por parte de los padres, de manera que un entorno de trabajo de este tipo puede contribuir a acelerar el proceso que se vive en la actualidad de una creciente responsabilización y participación de los varones en el cuidado de sus hijos pequeños.

El propósito de este trabajo es analizar este tema y proporcionar evidencia empírica sobre él, para el caso de España. Para ello el trabajo se desarrolla de la siguiente manera: en la *sección 2* se lleva a cabo una revisión de algunos de los principales aspectos que tienen que ver con el proceso actual de cambio en las actitudes de los varones respecto del papel del hombre como cuidador; también se plantea y se delimita el concepto de empresa familiarmente responsable y la posible influencia del entorno

creado por este tipo de empresa sobre las actitudes de sus trabajadores varones. En la *sección 3* se presenta la muestra de trabajadores (varones) empleada en el análisis, que proviene de la Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de 2007. A partir de esta base de datos, en la *sección 4* se lleva a cabo un análisis descriptivo de la disposición de los varones encuestados a tomarse el permiso (o la excedencia/reducción de jornada), y de su relación con sus características personales y con las facilidades para conciliar existentes en su organización. Y en la *sección 5*, tras construir un indicador de “empresa flexible” (EF), se procede a estimar (a través de la técnica multivariante de Regresión Logística) el efecto positivo de ser una EF sobre la disposición de los trabajadores-varones a tomarse el permiso por nacimiento, o a tomarse la excedencia/reducción de jornada. El artículo se cierra con la *sección 6*, en donde se realiza una reflexión final.

2. El proceso de cambio en las actitudes de los padres respecto del cuidado de sus hijos pequeños y las estrategias familiarmente responsables de las empresas

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

En este sentido, 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, si los sistemas de permisos por nacimiento se disfrutaban exclusivamente por la madre, se estará desplazando o dejando en un segundo plano el papel del padre en relación con el

de la madre; es decir, en un momento crítico como éste estaría 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). Por ello, fomentar que los padres utilicen más los permisos remunerados por nacimiento es un instrumento relevante para intentar alcanzar el objetivo de igualdad de género en el mercado laboral (Castro y Pazos 2007; y Albert *et al.* 2008).

Las medidas que pueden fomentar que los padres utilicen más los permisos por nacimiento son fundamentalmente de tres tipos, que se complementan entre sí:

- Modificar el esquema de permisos por nacimiento, de forma que éste sea formalmente igualitario, incentive al padre a tomárselo y fomente la convergencia entre hombres y mujeres no sólo en el uso de los permisos sino también en la duración de los mismos; por ejemplo, un sistema de permisos por nacimiento que conste de un permiso de maternidad no transferible de 12 semanas, de un permiso de paternidad no transferible de 12 semanas y de un permiso parental de 12 semanas, como en el caso de Islandia (Gíslason 2007).
- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a animar al hombre a participar más activamente en el cuidado de sus hijos pequeños y a compartir con su pareja las tareas del hogar (véase Varanka *et al.* 2006; Emakunde 2007).
- Mejorar las condiciones en las que se puede llevar a cabo la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, ya que en un momento de posibles cambios en las actitudes de muchos hombres respecto de su papel en el cuidado de sus hijos, esas mayores facilidades para conciliar podrían servir de estímulo para que den el paso definitivo hacia el ejercicio de una paternidad plenamente activa con sus hijos pequeños (Esping-Andersen 2007).

Dentro de este tercer grupo de medidas, las que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal, se pueden distinguir dos líneas de actuación, también complementarias: la primera consiste en mejorar y ampliar la cobertura de los servicios de cuidados a niños (escuelas infantiles, actividades extraescolares para los ciclos de primaria y secundaria, etc.) y a personas dependientes (centros de día, atención a domicilio a ancianos y a personas con discapacidades, etc.), de manera que los trabajadores puedan compatibilizar mejor sus responsabilidades laborales con las

familiares; y la segunda consiste en fomentar un cambio de actitud entre las empresas de manera que éstas sean conscientes de la importancia, y faciliten, la conciliación de las vidas laboral y personal de sus trabajadores.

Este último tema: cómo perciben las empresas la existencia del conflicto trabajo-familia, cuáles pueden ser las ventajas para ellas de ser sensibles a este problema, y qué prácticas pueden aplicar para facilitar la conciliación, son temas que vienen siendo crecientemente objeto de atención y de debate (véase Mañas y Garrido 2008).

Se argumenta que las “empresas flexibles” (EF) y, más generalmente, las empresas “familiarmente responsables” (EFR), es decir, aquellas que apoyan y favorecen que sus empleados concilien adecuadamente sus vidas laborales y familiares o personales, contribuyen a que aumente la presencia de las mujeres en el mercado laboral (que son hoy por hoy quienes más desean conciliar), aumentan los niveles de satisfacción personal de los trabajadores, y favorecen la natalidad. Pero además se sugiere que ser una EFR puede ser positivo para la propia rentabilidad de la empresa. Y si bien sobre esto último no existe una clara evidencia empírica (OCDE 2007, cap. 7), entre los aspectos positivos de ser una EFR sobre la rentabilidad y la productividad de la empresa, se destaca que puede mejorar la calidad de la plantilla, reducir los costes de reclutamiento y formación, disminuir el estrés entre los empleados, reducir el absentismo y favorecer la lealtad de los trabajadores (Mercader 2008).

Y en este contexto se vienen aplicando fuera y dentro de España políticas públicas que favorecen que las empresas adopten estrategias que faciliten la conciliación de sus empleados, que abarcan, desde el fomento de estrategias de responsabilidad corporativa y buenas prácticas en esta materia, por ejemplo, a través de la edición de guías de buenas prácticas o de la creación de premios a las empresas flexibles (véase Chinchilla y León 2007; Chinchilla 2008), a medidas que entrañan cambios legislativos, como la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, aprobada en España en 2007, que, por ejemplo, obliga a elaborar planes de igualdad entre las empresas de más de 250 trabajadores en los que, entre otras cosas, figuran los aspectos relativos a facilitar la conciliación.

Utilizando una serie de indicadores relacionados con la organización y la flexibilidad en el tiempo de trabajo, la cultura flexible de la empresa, los permisos, etc., como por

ejemplo hace Chinchilla (2008), es posible afirmar que en la economía española existen unas empresas que son familiarmente responsables y otras que no. A partir de aquí, una hipótesis que se desea contrastar en este trabajo es en qué medida “el hecho de que el hombre trabaje en una EFR fomenta que éste se involucre más en el cuidado de sus hijos pequeños”, utilizando como indicador de ese grado de involucración la predisposición que manifiesta el trabajador a tomarse el permiso por nacimiento en el caso de que fuera padre. De hecho, existe cierta evidencia empírica de que los hombres que solicitan el permiso por nacimiento tienden a involucrarse luego más en el cuidado de los hijos y en las tareas del hogar (Hook 2005; Seward *et al.* 2006; Nepomnyaschy y Waldfogel 2007).

Existen una serie de razones para pensar que, hoy día, en un entorno laboral que facilitara la conciliación habría más hombres que se tomarían la baja por nacimiento. En primer lugar está el hecho obvio de que en un entorno en el que la empresa ofrece facilidades para conciliar la vida laboral con la familiar habrá más madres/padres que accederán a esas facilidades. Sin embargo también puede suceder que la conciliación sea percibida sobre todo como algo que tiene que ver con las trabajadoras y no con los trabajadores. En este caso el ser una EFR puede que influyera poco en la disposición de los padres que trabajan en ella a tomarse el permiso. Sin embargo, las autoridades políticas encargadas de aplicar las políticas de igualdad de género se muestran hoy día muy cuidadosas e intentan transmitir la idea de que la conciliación es deseable, sin distinguir el sexo de la persona; además se incluyen explícitamente en las políticas de igualdad el objetivo de que los padres participen más activamente en el cuidado de los hijos y en las tareas del hogar. Por otra parte, en España y en los países de su entorno, como se mencionaba anteriormente, en la actualidad se está en pleno proceso de cambio de actitudes. Sobre todo entre los padres jóvenes y cualificados, se manifiesta un cambio de actitud y se empieza a valorar el hecho de poder disponer de tiempo (como las madres) para el cuidado de sus hijos pequeños. Y a su vez, entre las empresas (sobre todo entre las grandes) va aumentando la cultura y la responsabilidad corporativa en esta materia. Por todo ello es muy probable que la identificación de las estrategias que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar con estrategias de apoyo a las mujeres trabajadoras, excluyendo totalmente a los hombres, esté cediendo en favor de una más equilibrada, en la que éstos también están.

3. La muestra de trabajadores asalariados empleada en el análisis

La base de datos a emplear en este artículo es la Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de 2007. La ECVT es realizada por el Ministerio Trabajo e Inmigración desde 2001. Su ámbito geográfico es España (excepto Ceuta y Melilla) y su ámbito poblacional queda delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares. Sus objetivos son investigar la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo mediante información sobre las situaciones y actividades que se producen en su entorno de trabajo y en su entorno familiar y, por otra, mediante información de tipo subjetivo sobre las percepciones personales que los trabajadores ocupados tienen de sus condiciones y relaciones laborales.

La muestra de 2007 (que es independiente de las anteriores) era de 7.782 personas ocupadas. De ella se ha extraído la sub-muestra de 3.094 hombres entre 20 y 55 años que son asalariados. Se han escogido sólo a los hombres, porque éstos son el grupo concreto a estudiar y porque la pregunta clave que se va a utilizar (¿solicitaría el permiso por nacimiento?) tan sólo se formula a ellos. Se escoge el sub-grupo de 20-55 años con la finalidad de escoger a los encuestados que están en un tramo de edad amplio en el que la gran mayoría de los hombres tienen hijos. Y sólo se escogen asalariados (se excluye a los autónomos) debido a que el objeto de estudio son los trabajadores que trabajan en organizaciones¹.

4. Disposición de los varones encuestados a tomarse el permiso (o la excedencia/reducción de jornada) y su relación con sus características personales y con las facilidades para conciliar existentes en su organización

En la ECVT-2007 se hacen dos preguntas a los encuestados acerca de su disposición a solicitar el permiso de maternidad o una excedencia por motivos familiares:

¹ Este tamaño muestral, con una confianza del 95% y considerando el caso más desfavorable $p = q = 0,5$, permite trabajar con un error de 1,76%, por lo que es aceptable.

- 1) ¿En el caso de tener un hijo, ¿solicitaría el permiso de suspensión laboral de descanso por maternidad a partir de la séptima semana? (Esta pregunta se hace tan sólo a los varones).
- 2) ¿Solicitaría una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?

En el primer caso se le pregunta al encuestado directamente si solicitaría el permiso por nacimiento. En marzo de 2007 se introdujo el permiso de paternidad de 13 días en España. Sin embargo, éste no estaba plenamente vigente en el momento de realizar la encuesta. Por esa razón, se le pregunta al encuestado si solicitaría el permiso de maternidad a partir de séptima semana², que era la única opción existente para el padre hasta entonces. En el segundo caso se le está preguntando al encuestado si solicitaría una excedencia o reducción de jornada para cuidar de sus hijos pequeños o de cualquier otro familiar dependiente; con lo cual, en este segundo caso se abarca una gama de situaciones más amplia.

Como se puede ver en la tabla 1, un 50,2% de los hombres encuestados sí solicitaría compartir el permiso de maternidad con su pareja. Esta cifra contrasta con la cifra efectiva de padres que utilizaron parte del permiso de maternidad (del total de procesos correspondientes al primer trimestre de 2007, tan sólo un 1,7% correspondieron a hombres³). Es decir, es mucho mayor el porcentaje de hombres que afirman que solicitarían el permiso de maternidad que el porcentaje de hombres que lo han solicitado de hecho. Esta discrepancia puede deberse, en parte, a la presencia de un sesgo hacia lo políticamente correcto. Sin embargo, es muy posible que en gran medida la discrepancia se deba a las restricciones económicas y sociales a las que estaban sometidos muchos padres. De hecho, una vez que se introdujo el permiso de paternidad de 13 días (que no le resta esos días a la madre), el porcentaje de padres que hacen uso del permiso de paternidad viene siendo muy mayoritario. Por otra parte, lo que se quiere analizar aquí es en qué medida varía el porcentaje de hombres con predisposición a tomarse el

² En España permiso de maternidad dura 16 semanas (se le suman dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, cuando es un parto múltiple). La madre puede transferir al padre parte de su permiso, con la excepción de las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al parto que son obligatoriamente de ella. El padre puede disfrutar de esas semanas transferidas de forma sucesiva o simultánea con el descanso de la madre, incluyendo el período de las seis primeras semanas después del parto, en el que pueden coincidir los dos de permiso.

³ Seguridad Social (http://www.seg-social.es/Internet_1/Lanzadera/index.htm?URL=82).

permiso por nacimiento cuando la organización en la que trabaja tiene una estrategia familiarmente responsable, y la variabilidad de ese porcentaje es muy posible que sea independiente de que una fracción de los encuestados responda de manera políticamente correcta.

En el resto de la tabla se ofrecen los porcentajes de hombres que solicitarían el permiso para diferentes subgrupos de los mismos, en función de una serie de características personales y socio-laborales recogidas en la encuesta (lo mismo se hace para la segunda pregunta). La mayoría de estas características son consideradas en los estudios realizados sobre los hombres y la paternidad activa, y son variables por las que es necesario controlar antes de pasar a analizar el efecto del entorno laboral familiarmente responsable⁴.

En primer lugar, el porcentaje de hombres que solicitarían el permiso decrece con el tramo de edad de los encuestados, lo cual es coherente con la idea de que el cambio en las actitudes que se viene produciendo entre los hombres de cara a ejercer una paternidad activa se viene produciendo sobre todo entre los padres jóvenes (Alberdi y Escario 2007).

Respecto del nivel de estudios, el porcentaje de hombres que solicitarían el permiso por nacimiento aumenta con el nivel de estudios de los encuestados. A esta misma conclusión se llega en otra serie de estudios (Nepomnyaschy y Waldfogel 2007; Plantin 2007; y Lammi-Taskula 2008). La explicación de esta relación positiva residiría en que entre los padres con niveles de estudios altos, normalmente de clase media, se daría una mayor predisposición al cambio, a considerar la paternidad como algo nuevo, como una oportunidad para desarrollar nuevas identidades.

En cuanto a la composición del hogar, llama la atención que el porcentaje más alto de hombres que solicitarían el permiso se dé entre el grupo de los que “viven con sus padres y otros familiares” (el 59,5%). En este resultado estaría influyendo la edad media más joven de este sub-grupo de hombres, y posiblemente también el hecho de tener una visión más idealizada de la vida de pareja y la paternidad (la mayoría de hombres de

⁴ En efecto, estos factores serán considerados como variables de control en el análisis de regresión que se realizará en la sección 5 de este artículo, en donde se procede a estimar el efecto de ser una empresa flexible sobre la disposición de los trabajadores-varones a tomarse el permiso.

este grupo son jóvenes que todavía no se han emancipado). También merece la pena destacar que el porcentaje de los que se tomarían el permiso es sensiblemente mayor en el grupo de los que viven en pareja y ésta está ocupada (el 50,2%), que entre los que viven en pareja y ésta no trabaja (el 44,9%). El porcentaje de los que se tomarían el permiso es también mayor entre los asalariados del sector público que entre los del sector privado.

En lo que respecta al sector de actividad, en el caso de los sectores en donde normalmente es más fácil compatibilizar la vida laboral y personal (educación, sanidad,...), los cuales suelen ser sectores relativamente feminizados, es mucho mayor el porcentaje de hombres que solicitarían el permiso. El valor máximo se alcanza en el sector de la educación en donde ese porcentaje es del 69,3%.

Por otra parte, el nivel del puesto que se ocupa también parece que juega un papel relevante. Entre el grupo de directivos y entre el grupo de los que tienen unos ingresos mensuales netos mayores de 3.000€ (el salario alto es un indicador de que se ocupa un puesto directivo o de alta responsabilidad) se dan unos porcentajes de hombres que solicitarían el permiso muy bajos. La explicación, en este caso, es directamente el coste de oportunidad. En efecto, normalmente el coste de oportunidad de tomarse la baja por nacimiento (las oportunidades profesionales que se pueden perder durante ese tiempo, ...) será considerablemente mayor entre los trabajadores que ocupan puestos directivos o de alta responsabilidad.

Parece que el tamaño de la empresa en la que se trabaja el encuestado también influye positivamente en el porcentaje de hombres que solicitarían el permiso por nacimiento. La explicación sería (Mañas y Garrido 2008) que las organizaciones más grandes, con una sección de recursos humanos propia, y sujetas en mayor medida a los decididos en sus correspondientes convenios, ofrecen un margen mayor y más flexible para que sus trabajadores puedan reorganizar su tiempo de trabajo, lo que facilita la conciliación y el tomarse el permiso por nacimiento.

Por lo que respecta a la segunda pregunta de la tabla 1, “¿solicitaría una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?”, los resultados son muy similares a los de la pregunta 1, salvo el efecto de la edad: a mayor edad mayor predisposición a solicitar ese permiso. Este resultado puede que se deba a que los encuestados del tramo de edad

mayor (50-55 años) tengan (en promedio) una mayor exposición a situaciones en las que existe algún familiar distinto de los hijos pequeños (por ejemplo, la madre o el padre del encuestado) que precisen de su ayuda.

Tabla 1. Características personales y socio-laborales de los encuestados y su disposición a solicitar el permiso de maternidad o la excedencia/reducción de jornada (asalariados varones de 20-55 años)

	n	(1)				(2)			
		En el caso de tener un hijo, ¿Solicitaría el permiso de maternidad a partir de la séptima semana?				¿Solicitaría una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?			
		Total	Sí	No	No sabe	Total	Sí	No	No sabe
	%	%	%	%	%	%	%	%	
Total	3094	100.0	50.2	28.5	21.4	100.0	59.0	22.4	18.6
Edad									
20-29 años	566	100.0	54.8	19.4	25.8	100.0	57.6	21.6	20.8
30-39 años	1043	100.0	50.0	31.2	18.9	100.0	56.4	23.2	20.4
40-49 años	1012	100.0	49.7	30.2	20.1	100.0	60.6	22.2	17.2
50-55 años	473	100.0	46.1	29.6	24.3	100.0	63.0	22.0	15.0
Nivel de estudios									
Hasta primaria	695	100.0	44.3	29.1	26.6	100.0	52.4	26.9	20.7
ESO - FP-1	960	100.0	50.2	29.1	20.7	100.0	59.2	21.0	19.8
Bachillerato-FP2	821	100.0	51.9	26.9	21.2	100.0	62.0	21.1	16.9
Universitario medio	240	100.0	52.5	27.9	19.6	100.0	63.3	18.3	18.3
Universitario superior	371	100.0	56.1	29.6	14.3	100.0	61.5	22.9	15.6
Composición del hogar									
Vive solo	220	100.0	51.4	17.3	31.4	100.0	56.8	16.4	26.8
Vive con padres u otros familiares	714	100.0	59.5	16.4	24.1	100.0	63.9	18.1	18.1
Convive con pareja	2053	100.0	47.2	33.9	19.0	100.0	58.1	24.5	17.3
Su pareja está ocupada	876	100.0	50.2	31.4	18.4	100.0	60.8	21.3	17.8
Su pareja no está ocupada	1177	100.0	44.9	35.7	19.5	100.0	56.1	26.9	17.0
Tiene hijos <= 14	1239	100.0	46.4	37.0	16.6	100.0	56.3	27.0	16.7
Asalariado del:									
Sector público	572	100.0	53.0	27.3	19.8	100.0	63.8	19.1	17.1
Sector privado	2522	100.0	49.5	28.7	21.7	100.0	57.9	23.2	19.0
Sector de actividad									
Agricultura	121	100.0	40.5	28.9	30.6	100.0	52.9	25.6	21.5
Industria	754	100.0	47.1	29.2	23.7	100.0	58.2	21.6	20.2
Construcción	648	100.0	48.0	29.9	22.1	100.0	52.9	26.4	20.7
Comercio	351	100.0	49.0	30.2	20.8	100.0	59.8	21.9	18.2
Hostelería	132	100.0	50.0	25.8	24.2	100.0	57.6	19.7	22.7
Transportes	224	100.0	48.7	30.4	21.0	100.0	59.8	23.2	17.0
Sistema financiero	78	100.0	51.3	37.2	11.5	100.0	73.1	20.5	6.4
Otros servicios empresas	241	100.0	56.0	24.9	19.1	100.0	58.1	21.2	20.7
AAPP	276	100.0	57.2	24.6	18.1	100.0	68.1	17.8	14.1
Educación	88	100.0	69.3	21.6	9.1	100.0	69.3	18.2	12.5
Sanidad	93	100.0	54.8	28.0	17.2	100.0	65.6	22.6	11.8
Otros servicios personales	88	100.0	51.1	25.0	23.9	100.0	59.1	22.7	18.2
Nivel del puesto									
Empleado	2314	100.0	49.8	26.9	23.3	100.0	58.4	21.3	20.2
Encargado	329	100.0	52.6	31.6	15.8	100.0	60.8	26.4	12.8
Mando intermedio	348	100.0	51.4	32.8	15.8	100.0	61.5	23.6	14.9
Directivo	84	100.0	42.9	41.7	15.5	100.0	57.1	28.6	14.3
Ingresos mensuales netos >= 3.001€	87	100.0	34.5	55.2	10.3	100.0	47.1	40.2	12.6
Tamaño de la empresa									
De 1 a 10 trabajadores	2522	100.0	45.6	34.9	19.5	100.0	51.8	29.0	19.2
De 11 a 50 trabajadores	802	100.0	48.0	24.9	27.1	100.0	55.0	20.0	25.1
De 51 a 250 trabajadores	505	100.0	50.1	29.1	20.8	100.0	62.0	20.8	17.2
Más de 251 trabajadores	1128	100.0	54.3	26.9	18.8	100.0	64.8	20.8	14.4

Fuente: ECVT 2007.

Tras este primer bloque, dedicado a una serie de cuestiones personales y socio-laborales de los encuestados y su relación con su disposición a solicitar el permiso de maternidad o la excedencia/reducción de jornada, en la tabla 2 se mantiene esta misma estructura pero se añade un segundo grupo de preguntas que tienen que ver directamente con el hecho de que las empresas en las que trabajan los encuestados faciliten la conciliación o no. Para ello, de entre las preguntas que figuran en el cuestionario, se van a escoger aquéllas que tienen que ver con: el grado de satisfacción o las dificultades que el encuestado considera que existen para organizar el tiempo de trabajo en su empresa; y en qué medida su empresa ofrece algún tipo de servicio de apoyo a los familiares de los empleados.

En primer lugar se le pregunta al encuestado acerca del grado de dificultad que existe en su empresa para solicitar días de permiso, excedencias, reducciones de jornada y ausencia del trabajo. Como se observa en la tabla, entre aquellos que contestan que no existe ninguna dificultad⁵ en su empresa para solicitar estos beneficios se da una mayor proclividad a solicitar permisos por nacimiento (con los porcentajes más altos de la tabla).

En la siguiente pregunta se interroga sobre el grado de satisfacción de los encuestados con la jornada, la flexibilidad de horarios y las vacaciones y los permisos⁶. Para aquellos que se encuentran satisfechos con estos aspectos, nuevamente aparecen porcentajes de encuestados que solicitarían el permiso por nacimiento que están por encima del obtenido para la muestra total. Sin embargo esos porcentajes no son tan elevados como los obtenidos en la pregunta anterior. Ello se puede deberse a que aquí se pregunta por el grado de satisfacción, que es un aspecto más amplio y multidimensional que el anterior, en dónde se les preguntaba específicamente por el grado de dificultad que encontrarían en su empresa si tuvieran que reorganizar su tiempo de trabajo.

⁵ Para cada una de las cuatro variables: “solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares”, “solicitar excedencias por motivos familiares”, “solicitar una reducción de jornada laboral por motivos familiares” y “ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos”, se le solicita al trabajador que indique el nivel de dificultad que existe en su empresa, utilizando una escala de 0 a 10, en donde 0 significa “ninguna dificultad” y 10 “muchoa dificultad”. Aquí se ha escogido la opción 0 (el trabajador considera que en su empresa no existe ninguna dificultad para solicitar esos beneficios).

⁶ Se le solicita al trabajador que indique su grado de satisfacción con cada uno de estos aspectos, contestando según una escala de 0 a 10, en donde 0 significa “satisfacción nula” y 10 “satisfacción muy alta”. Aquí se ha considerado que el trabajador tiene un grado de satisfacción alto si su contestación está entre 7 y 10.

Por último, Se incluyen dos preguntas en la encuesta que pueden servir de indicador sobre en qué medida la empresa proporciona ayudas a las familias, y en particular a los hijos, de sus trabajadores. Y se obtiene que para el grupo de trabajadores que afirman que su empresa proporciona “ayudas para la enseñanza a hijos y familiares del trabajador” y “guarderías o ayudas para guarderías”, también se dan porcentajes que solicitarían el permiso por nacimiento superiores al de la muestra total.

Tabla 2. Satisfacción/dificultades que el encuestado considera que existen en su organización para organizar el tiempo de trabajo y su disposición a solicitar el permiso o la excedencia/reducción de jornada (asalariados varones de 20-55 años)

	n	(1)				(2)			
		En el caso de tener un hijo, ¿Solicitaría el permiso de maternidad a partir de la séptima semana?				¿Solicitaría una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?			
		Total	Sí	No	No sabe	Total	Sí	No	No sabe
	%	%	%	%	%	%	%	%	
Total	3094	100.0	50.2	28.5	21.4	100.0	59.0	22.4	18.6
Ninguna dificultad para:									
Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	1150	100.0	58.3	26.3	15.3	100.0	67.7	20.4	11.9
Solicitar excedencias por motivos familiares	1001	100.0	57.0	26.4	16.6	100.0	68.0	20.4	11.6
Solicitar una reducción de jornada laboral por motivos familiares	913	100.0	59.0	24.9	16.1	100.0	68.5	19.5	12.0
Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos	1315	100.0	55.9	27.4	16.7	100.0	67.1	20.3	12.6
Grado de satisfacción alto con:**									
Jornada	1914	100.0	51.3	27.1	21.6	100.0	60.1	21.8	18.1
Flexibilidad de horarios	1787	100.0	52.0	27.1	20.9	100.0	61.4	21.0	17.6
Vacaciones y permisos	2129	100.0	51.9	27.3	20.7	100.0	62.5	20.5	17.0
Su empresa/organización proporciona:									
Ayudas para enseñanza a hijos o familiares del trabajador	461	100.0	54.7	27.8	17.6	100.0	70.1	18.2	11.7
Guarderías o ayudas para guarderías	240	100.0	52.1	31.7	16.3	100.0	74.6	15.8	9.6

Fuente: ECVT 2007.

5. Estimación del efecto positivo de ser una empresa flexible sobre la disposición de los trabajadores-varones a tomarse el permiso (o la excedencia/reducción de jornada)

A continuación, partiendo de las variables recogidas en la tabla 2, se procede a elaborar un indicador que haga posible calificar a la empresa en la que trabaja el encuestado como una empresa flexible [EF] en la organización del tiempo de trabajo, con el objeto de analizar posteriormente en qué medida esas condiciones de trabajo, que se supone

que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, incentivan al trabajador a tomarse el permiso por nacimiento (o la excedencia por razones familiares).

Como se acaba de comentar, el punto de partida son los nueve ítems recogidos en la tabla 2, los cuales quedan recogidos con más detalle en la tabla 3 que se muestra a continuación.

Tabla 3. Nueve variables a partir de las cuales se obtiene el indicador de empresa flexible.

Ítems	Codificación
1. Facilidad en su empresa de solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares es	0 = Ninguna facilidad hasta 10 = Total facilidad
2. Facilidad en su empresa para solicitar excedencias por motivos familiar	0 = Ninguna facilidad hasta 10 = Total facilidad
3. Facilidad en su empresa para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	0 = Ninguna facilidad hasta 10 = Total facilidad
4. Facilidad en su empresa para ausentarse para resolver asuntos particulares esporádicos	0 = Ninguna facilidad hasta 10 = Total facilidad
5. Grado de satisfacción con la jornada	0 = Nada satisfecho hasta 10 = Totalmente satisfecho
6. Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	0 = Nada satisfecho hasta 10 = Totalmente satisfecho
7. Grado de satisfacción con vacaciones y permisos	0 = Nada satisfecho hasta 10 = Totalmente satisfecho
8. La empresa proporciona guardería o ayuda para guarderías	1 = No ayuda 2 = Sí ayuda
9. La empresa proporciona ayudas para enseñanza de hijos o familiares	1 = No ayuda 2 = Sí ayuda

Hay que aclarar que de estas nueve variables iniciales saldrá un indicador que no podrá abarcar todos los ámbitos que caracterizan a una empresa familiarmente responsable. No podrá captar directamente, por ejemplo, en qué medida la empresa tiene una cultura flexible, un alto grado de sensibilización de los directivos con estas estrategias, etc. (véase Chinchilla 2008 y Galinsky *et al.* 2008). Este indicador intentará captar en qué medida el trabajador considera que en su empresa existe flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y, en particular, unos horarios que facilitan la conciliación, y facilidades para solicitar permisos y excedencias. No será completo, pero, aun así, será un indicador que es posible que capte una parte substancial de las políticas empresariales que favorecen la conciliación. En definitiva, se va construir un indicador

de “empresa flexible” que, si bien no abarca todas las dimensiones de lo que se entiende por empresa familiarmente responsable, sí que capta una parte substancial de ello.

El indicador de EF se construye mediante un análisis factorial de segundo orden (Hair *et al.* 1999). Partiendo de las nueve variables iniciales de la tabla 3 se lleva a cabo un primer análisis factorial, de componentes principales y por rotación no ortogonal (Promax), con la finalidad de aglutinar en factores o indicadores parciales las variables entre las que existe una mayor correlación, pero con el añadido de que dichos indicadores parciales mantengan suficiente correlación entre ellos para ejecutar un segundo análisis factorial. Así, las ponderaciones obtenidas no son arbitrarias sino fruto del propio análisis. De este segundo análisis factorial, de componentes principales y por rotación ortogonal (Varimax), se deducen las ponderaciones y las puntuaciones factoriales de cada observación.

En primer lugar, se procede a validar la fiabilidad de la escala de las diferentes variables que se incorporan en el indicador. En este trabajo, se ha utilizado el alfa de Cronbach, que es el indicador más ampliamente utilizado para este tipo de análisis. Este coeficiente determina la consistencia interna de una escala analizando la correlación media de una variable con todas las demás que integran dicha escala. El valor obtenido es 0,724 (nivel aceptable).

En segundo lugar, se obtiene la matriz de correlaciones entre ítems y se aplica el test de esfericidad de Bartlett. Las dos herramientas, como se esperaba, han mostrado correlación entre los ítems y por lo tanto se está en condiciones de poder aplicar el Análisis Factorial.

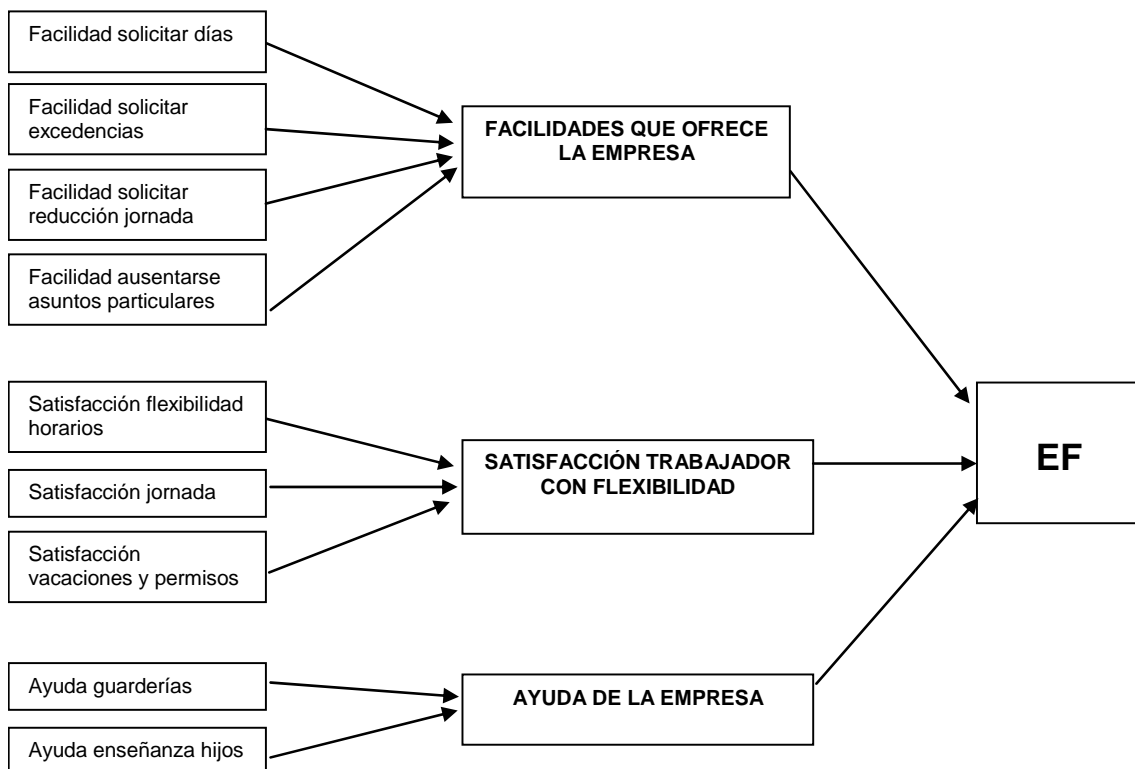
Del primer Análisis Factorial surgen 3 factores (con autovalor mayor que 1) que explican el 68,9% de la varianza total:

Tabla 4. Tres factores.

Factor 1 Facilidades que ofrece la empresa	Factor 2 Satisfacción del trabajador con la flexibilidad	Factor 3 Ayuda de la empresa
<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad solicitar días - Facilidad solicitar excedencias - Facilidad solicitar reducción de jornada - Facilidad ausentarse asuntos particulares 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción flexibilidad horarios - Satisfacción con jornada - Satisfacción vacaciones y permisos 	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda guarderías - Ayuda enseñanza hijos

El segundo análisis factorial aglutina los tres factores en un sólo factor, con autovalor mayor que uno (véase Abaira y Pérez, 1996). Este factor es el que en este trabajo se va a considerar que aproxima el concepto de empresa flexible y, por tanto, va a ser la variable independiente que se empleará en el análisis de regresión que se realizará posteriormente. Esta variable puede tomar valores entre -3,64 y 11,89; y, en cuanto a su interpretación, cuanto mayor sea el valor del indicador tanto más flexible será la empresa.

Figura 1. Indicador de Empresa Flexible (EF).



Nota: para ver todas las ponderaciones léanse las puntuaciones factoriales de cada AF.

Variables de control

Para garantizar que la totalidad de la muestra se encuentra recogida con todas sus características y, de esta manera dotar de una mayor consistencia a los resultados que se obtengan, se consideran las siguientes variables de control:

- *Edad*. Variable con escala ordinal que toma valores “1”, “2”, “3” y “4”, cuando las edades de los trabajadores están comprendidas en los intervalos 20-29, 30-39, 40-49 y 50-55 respectivamente.
- *Pareja no ocupada*. Variable dicotómica que toma valor “0” cuando la pareja tiene un empleo y “1” cuando no lo tiene.
- *Estudios universitarios*. Variable dicotómica que toma valor “1” cuando el trabajador posee estudios universitarios (diplomado o licenciado) y “0” en el resto de los casos.
- *Educación/sanidad/AAPP*. Variable dicotómica que toma valor “1” cuando la empresa desarrolla su actividad en Educación, Sanidad o AAPP y “0” cuando la empresa pertenece al resto de los sectores económicos.
- *Directivo*. Variable dicotómica que toma valor “1” si es directivo el cargo del trabajador y “0” cuando ocupa cualquier otro cargo.
- *Empresa grande*. Variable dicotómica que toma valor “1” cuando la empresa es grande (tiene más de 250 trabajadores) y “0” cuando se considera una empresa mediana o pequeña.

La hipótesis básica que se formula en este trabajo es que el ser una empresa flexible influye positivamente en que los varones que trabajan en la misma se involucren más en las tareas domésticas de sus hogares y, en particular, en el cuidado de sus hijos pequeños.

Para contrastar esta hipótesis se estiman dos modelos empíricos utilizando la técnica multivariante de Regresión Logística: uno para la variable dependiente “solicitaría el permiso” y otro para la variable dependiente “solicitaría la excedencia/reducción de jornada”. Se considera que esta técnica es la adecuada cuando se trata de evaluar la

influencia de variables independientes, categóricas o continuas, sobre variables dependientes dicotómicas.

Las dos variables dependientes en cada uno de los modelos son dicotómicas puesto que toman valor “1” cuando el hecho ocurre (“solicitaría el permiso”, en un caso, y “solicitaría excedencia o reducción de jornada”, en otro caso) y valor “0” cuando el hecho no ocurre.

En ambos casos, el análisis de regresión se llevó a cabo en dos pasos, tal y como se puede ver en las tablas 5 y 6.

En un primer paso, se realizó la regresión de la variable dependiente en función de todas las variables de control seleccionadas⁷. Para el caso de la variable dependiente “solicitaría el permiso”, las diversas variables explicativas consideradas en el modelo confirman en gran medida lo que ya se señaló en la sección 4, en donde se analizó en qué medida una serie de variables como la edad, el nivel de estudios, etc., influyen en la predisposición del trabajador varón a tomarse el permiso por nacimiento. En particular, el hecho de que la pareja del trabajador encuestado no esté ocupada (muy probablemente porque sea ama de casa) tiene una importante influencia negativa en la disposición de él a tomarse el permiso⁸.

En un segundo paso, se obtuvo un nuevo modelo de regresión resultado de incorporar al primero la variable independiente *Empresa Flexible (EF)*, con el objeto de evaluar si dicha variable mejoraba el primer ajuste realizado. En los dos casos, la incorporación de la variable EF provoca una disminución de las desviaciones y una moderada reducción de la medida “-2 veces el logaritmo de la verosimilitud”, lo que significa que se produce una mejora en la capacidad explicativa del modelo. Asimismo, la medida de Hosmer y Lemeshow (Hosmer y Lemeshow 1989) también indica un mayor poder predictivo en los modelos en los que está incluida la variable EF (una disminución de dicha medida

⁷ Se eliminaron todas aquellas variables que presentaban alto grado de correlación (superior al que tenían con la variable dependiente) para evitar un problema de colinealidad.

⁸ La única variable que parece no influir en la disposición a tomarse el permiso es tener estudios universitarios. Ésta solo es significativa cuando funciona como una única variable explicativa. En la medida en que se incluyen nuevas variables, como ser directivo o trabajar en una empresa grande, es arrastrada y pierde significatividad. Ello puede deberse a que quizás es una variable como “cualificación alta” la que realmente influye de manera positiva en la disposición del trabajador a cogerse el permiso, y ésta está muy relacionada con tener un nivel de estudios alto, pero también con ser directivo o trabajar en una empresa grande.

permite “aceptar” con mayor facilidad que no hay diferencias entre los valores reales y los predichos) (ver las tablas 5 y 6).

Por tanto, la variable EF se relaciona positivamente con el hecho de que los trabajadores estén dispuestos a solicitar el permiso por nacimiento o la excedencia/reducción de jornada por razones familiares, de manera que la evidencia empírica parece que confirma la hipótesis, planteada en este estudio, de que un entorno por parte de la empresa que facilite la conciliación de su plantilla favorece que los trabajadores varones se involucren en mayor medida en el cuidado de sus hijos pequeños y de otros familiares dependientes.

Tabla 5. Modelos estimados para la variable “solicitaría el permiso”

Variable dependiente: <i>Solicitaría el permiso de maternidad a partir de la séptima semana</i> (n=2031)				
	B	Wald	Sig	Exp(b)
Paso 1				
Edad	-0,096	3,281	0,070	0,909
Pareja no ocupada	-0,509	27,037	0,000	0,601
Estudios universitarios	-0,065	0,264	0,607	0,937
Educación/sanidad/AAPP	0,381	6,698	0,010	1,464
Directivo	-0,587	4,603	0,032	0,556
Empresa grande	0,095	0,861	0,353	1,100
Constante	0,947	45,981	0,000	2,579
Paso 2				
Edad	-0,105	3,913	0,048	0,900
Pareja no ocupada	-0,505	26,489	0,000	0,604
Estudios universitarios	-0,070	0,302	0,583	0,933
Educación/sanidad/AAPP	0,285	3,573	0,059	1,330
Directivo	-0,660	5,749	0,017	0,517
Empresa grande	0,034	0,103	0,749	1,034
EF	0,152	9,077	0,003	1,165
Constante	1,008	50,576	0,000	2,741
		-2Log de la verosimilitud	Prueba de Hosmer y Lemeshow	
			Chi-cuadrado	Df
				Sig.
Paso 1: Variables control		2610,89	4,825	8
Paso 2: Variables control+EF		2601,77	3,894	8
El cambio en -2LL respecto al modelo base es de 54,40 y de 63,53, reducciones significativas. El cambio que se produce en dicha función en el paso 2 respecto del paso 1 es de 9,12. La medida de Hosmer y Lemeshow se reduce en 1,4 puntos.				

Tabla 6. Modelos estimados para la variable “solicitaría la excedencia/reducción jornada.

Variable dependiente: <i>Solicitaría la excedencia o reducción de jornada por motivos familiares</i> (n=2112)				
	B	Wald	Sig	Exp(b)
Paso 1				
Edad	0,084	2,325	0,127	1,088
Pareja no ocupada	-0,454	18,866	0,000	0,635
Estudios universitarios	0,007	0,002	0,961	1,007
Educación/sanidad/AAPP	0,228	2,058	0,151	1,256
Directivo	-0,364	1,631	0,202	0,695
Empresa grande	0,165	2,294	0,130	1,180
Constante	0,901	39,589	0,000	2,462
Paso 2				
Edad	0,069	1,533	0,216	1,071
Pareja no ocupada	-0,448	18,184	0,000	0,639
Estudios universitarios	-0,006	0,002	0,963	0,994
Educación/sanidad/AAPP	0,065	0,162	0,687	1,068
Directivo	-0,493	2,940	0,086	0,611
Empresa grande	0,062	0,310	0,578	1,064
EF	0,275	26,759	0,000	1,316
Constante	1,011	47,765	0,000	2,749
	-2Log de la verosimilitud	Prueba de Hosmer y Lemeshow		
		Chi-cuadrado	Df	Sig.
Paso 1: Variables control	2425,69	4,50	8	0,809
Paso 2: Variables control+EF	2398,49	3,13	8	0,913
El cambio en -2LL respecto al modelo base es de 29,52 y de 56,72, respectivamente reducciones significativas. El cambio que se produce en dicha función en el paso 2 respecto del paso 1 es de 27,2. La medida de Hosmer y Lemeshow se reduce.				

Por otra parte, detallando un poco más los resultados, en la tabla 7 se presentan cinco niveles de empresa flexible: “muy poco flexible” (valor mínimo de -3,64 de la variable EF), “poco flexible” (percentil 25 de la variable EF), normal (percentil 50), bastante flexible (percentil 75) y muy flexible (valor máximo de 11,89 de la variable EF). Y se establecen tres escenarios: uno medio, resultante de asignar a las variables de control los valores medios obtenidos para ellos en la muestra; uno favorable, donde el individuo tiene entre 20 y 29 años, es universitario, su pareja está ocupada, trabaja en el ámbito de la sanidad, educación o las AAPP, no es directivo y trabaja en una empresa grande. Y otro desfavorable, donde el individuo tiene entre 50 y 55 años, no es universitario, su pareja no está ocupada, no trabaja en el ámbito de la sanidad, educación o las AAPP, es directivo y trabaja en una empresa no grande.

En el escenario medio, un individuo que trabaja en una empresa “muy poco flexible” tiene una probabilidad de solicitar el permiso del 51%; sin embargo, ese mismo

trabajador en una empresa “muy flexible”, pediría el permiso con una probabilidad del 92%. Así pues, el que la empresa mejore substancialmente las facilidades para la conciliación incrementaría en más de 40 puntos porcentuales la probabilidad de que un individuo solicitara el permiso. Además, este incremento es aún mayor en el caso del escenario desfavorable; es decir, que aunque no se dieran ninguno de los otros factores que afectan positivamente a la probabilidad de solicitar el permiso, el sólo hecho de que la empresa en la que se trabaja pase de ser una que es muy poco flexible a una que sea muy flexible, incrementaría en más de 50 puntos porcentuales la probabilidad de que un individuo solicitara el permiso. En definitiva, en cualquiera de los tres escenarios considerados, a medida que las empresas favorecen la conciliación entre el trabajo y la vida familiar de sus trabajadores, aumenta la probabilidad de que dichos empleados soliciten el permiso por maternidad o soliciten una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares.

Tabla 7. Interpretación del modelo: probabilidades de solicitar el permiso⁹

Nivel EF	Valor EF*	Escenario medio (probabilidad)	Escenario favorable (probabilidad)	Escenario desfavorable (probabilidad)
Solicitaría permiso por maternidad				
Muy poco flexible (mínimo)	-3,64	0,51	0,65	0,24
Poco flexible (p25)	-0,69	0,62	0,74	0,33
Normal (p50)	-0,01	0,64	0,76	0,36
Bastante flexible (p75)	0,67	0,66	0,78	0,38
Muy flexible (máximo)	11,89	0,92	0,95	0,77
Solicitaría excedencia o reducción de jornada				
Muy poco flexible (mínimo)	-3,64	0,51	0,55	0,34
Poco flexible (p25)	-0,69	0,70	0,73	0,54
Normal (p50)	-0,01	0,74	0,77	0,58
Bastante flexible (p75)	0,67	0,77	0,80	0,63
Muy flexible (máximo)	11,89	0,99	0,99	0,97

* Recuérdese que la variable EF puede tomar valores entre -3,64 y 11,89 (cuanto mayor sea el valor del indicador tanto más flexible será la empresa).

⁹ Para conocer el impacto de un cambio en las variables independiente sobre la dependiente es necesario hablar en términos de probabilidades. Cómo aumentaría la probabilidad de “solicitar el permiso” si se hace variar una de las independientes. Recuérdese que la variable explicada es dicotómica.

Las probabilidades han sido calculadas a través de:

$$\text{Prob.} = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n}}$$

6. Consideración final.

Anteriormente se había expresado que un riesgo asociado con las políticas de conciliación, tanto las que aplican los gobiernos como las que aplican las empresas, es que la conciliación sea percibida sobre todo como algo que tiene que ver con las trabajadoras y no con los trabajadores, con lo que el fomento de las mismas podría incluso acentuar, más que reducir, las desigualdades de género en el mercado laboral. En efecto, si las mejoras en las políticas de conciliación y el fomento de la misma no van acompañadas de un cambio paralelo de mentalidad que conduzca a un reparto de cargas más igualitario dentro de la familia, el resultado puede ser el de reforzar los estereotipos tradicionales que relegan relativamente a la mujer al ámbito del hogar: las políticas de conciliación servirían para que las mujeres “pudieran compatibilizar su deseo de trabajar remuneradamente con su rol social de tener la responsabilidad principal en las tareas del hogar” (véase Bustelo y Peterson 2005). Sin embargo, en un contexto de cambio de actitudes entre los padres jóvenes, como el actual, y con unas políticas públicas de igualdad más sensibilizadas hacia la importancia de la co-participación en las tareas del hogar y en el cuidado de los hijos, es posible que ese riesgo sea menor. Y, al menos, lo que revela la evidencia empírica aquí presentada, en este caso respecto de las políticas de conciliación desarrolladas por las empresas, es que éstas también afectan a los trabajadores varones: existe una tendencia general, fuera y dentro de España, que apunta a que cada vez hay más varones que consideran que la necesidad de conciliar la vida profesional con la vida familiar es importante también para ellos; y lo que revela este estudio, para el caso de España, es que ese fenómeno se intensifica entre los trabajadores varones de las empresas y organizaciones que crean un entorno de trabajo que facilita la conciliación de su plantilla.

Bibliografía

Alberdi, I. y Escario, P. (2007): Los hombres jóvenes y la paternidad. Fundación BBVA.

Albert, R.; Escot, L.; Fernández-Cornejo, J. A.; y Poza, C. (2008): “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”, *Economic Analysis Working Papers (EAWP)*, 7(13).

Abraira, V. y Pérez, A. (1996): “*Métodos multivariantes en estadística*”, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

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

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

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

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

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

Emakunde (2007): *La igualdad te hace más hombre*, Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde), Gobierno Vasco, Vitoria.

Esping-Andersen, G. (2007): “Introduction. The Contemporary Fertility Puzzle”, en *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundación BBVA, Madrid.

Galinsky, E; Bond, J. T.; y Sakay, K. (2008): *2008 National Study of Employers (NSE)*, Families and Work Institute.

Gíslason, I. V. (2007): *Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. Developments in the Wake of New Legislation in 2000*, Jafnréttisstofa, Akureyri.

Hair, J.F.; Anderson, R.E.; Tatham, R.L. y W.C. Black, (1999): “*Análisis Multivariante*”, 5ª edición, Prentice Hall Iberia, Madrid.

Hook, J.L., (2006): “Care in Context: Men’s Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003”, *American Sociological Review*, 71(August): 639-660.

Hosmer, D.W. y Lemeshow, S. (1989): “*Applied Logistic Regression*”, Ed. John Wiley, Nueva York.

Lammi-Taskula, J., (2008): “Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland”, *Fathering*, 6(2): 133-148.

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

Mercader, J. R. (2008): *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal. Análisis de situación y propuestas para el futuro*, Fundación telefónica.

Nepomnyaschy, L. y Waldfogel, J. (2007): “Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children. Evidence from the American Ecls-B”, *Community, Work & Family*, 10(4): 427-453.

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

Plantin, L. (2007): “Different classes, different fathers? On fatherhood, economic conditions and class in Sweden”, *Community, Work and Family*, 10(1): 93-110.

Seward, R.R.; Yeatts, D.E.; Zottarelli, L.K. y Fletcher, R. G. (2006): “Fathers Taking Parental Leave And Their Involvement With Children: An Exploratory Study”, *Community, Work and Family*, 9(1): 1-9.

Varanka, J.; Närhinen, A.; y Siukola, R. (2006): *Men and Gender Equality. Towards Progressive Policies*, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland.