

Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

2012
FEBRERO
51

Conciliación de la vida
personal, laboral y familiar
en clave masculina

KIRSTEN LATTRICH

Secretaria de Mujer de CCOO de Castilla La Mancha

ROCIO BLANCO

Experta en Género y Políticas de Igualdad.



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732

Indice

Introducción	2
Metodología	5
Hombres y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una visión teórica.	9
Análisis de datos sociolaborales de Castilla-la Mancha.	17
Análisis de resultados de los grupos de discusión.	27
Conclusiones.	44
Bibliografía	46

Introducción

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar constituye un tema cada vez más debatido en la sociedad española. La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto la modificación del modelo familiar tradicional con el varón como único sostén económico y la mujer dedicada exclusivamente a las tareas domésticas y de cuidados. Sin embargo, son en mucha mayor medida las mujeres las que enfrentan la llamada doble presencia en el ámbito privado y público. Es decir, su entrada en el mercado laboral no ha supuesto la retirada del trabajo doméstico y de cuidados que siguen asumiendo en la mayoría de los casos, poniéndoles ante la difícilísima tarea de compaginar estos dos ámbitos. Para los varones, al menos a primera vista, los cambios han sido menos sustanciales. Ellos siguen concentrándose principalmente en el trabajo remunerado, por lo que experimentarían menos dificultades a la hora de conciliar la vida laboral, personal y familiar; esto es al menos lo que revelan las estadísticas.

Sin embargo, más allá de lo cuantitativo que insinúa una continuidad pasmosa de la división sexual del trabajo, en lo que al ámbito privado se refiere pueden percibirse indicios de cambio también en la actitud de los varones respecto a su presencia en el trabajo doméstico y de cuidados. Uno de ellos es el uso mayoritario del permiso de paternidad introducido en 2007 en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el año 2010 más de un 92% de padres se acogieron a esta medida, respecto a los permisos de maternidad, dejando entrever la voluntad de participar en mayor medida en la crianza y el cuidado de sus hijas e hijos. La transformación de la autopercepción de los varones trasciende además de estudios cualitativos que ponen de relieve la voluntad de muchos varones de ser y convertirse en padres activos (véase por ejemplo Alberdi/Escario 2007).

Desde el punto de vista de la equidad de género, la incorporación de los varones al trabajo de cuidados es fundamental. La falta de corresponsabilidad en el ámbito privado es una de las razones principales para la continuidad de la desigualdad y discriminación a la que se enfrentan muchas mujeres, también en el mercado de trabajo. Sin embargo, la incorporación de los varones al trabajo de cuidados no ha de concebirse meramente como instrumento para superar la discriminación de las mujeres. Es importante constatar, tal como lo ponen de manifiesto los estudios sobre las nuevas masculinidades, que la dedicación al trabajo remunerado y la ausencia en las tareas del cuidado facilita una mayor autonomía económica y social a los varones pero les priva de una existencia plena y de una presencia en las distintas esferas y dimensiones de la vida (p.ej. Kaufman 1994). Ello no significa minimizar en absoluto las consecuencias de la desigualdad que sufren las mujeres, sino redirigir el debate hacia una manera constructiva de poder facilitar la incorporación de los varones a estas tareas.

Abordar la temática de hombres y conciliación de la vida laboral, personal y familiar se justifica por tanto por varias razones. En primer lugar, tal y como constatan distintos estudios en España y a escala europea, cada vez más varones se incorporan especialmente en las tareas de cuidados de sus hijas e hijos y reclaman por tanto mayores posibilidades para poder compaginar vida laboral y familiar. Por otro lado, sigue siendo esencial que los varones asuman responsabilidades en estas tareas para que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones al espacio público. En definitiva, para avanzar hacia la equidad de género, la igualdad integral y plena entre hombres y mujeres es fundamental aproximarse a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en clave masculina.

Este estudio piloto pretende hacer una aportación en esta línea. Se propone especialmente dar voz a aquellos hombres que ya se han acogido a distintas medidas de conciliación o asumen tareas en el ámbito reproductivo y de esta forma identificar dificultades y obstáculos específicos que ellos enfrentan. Este ha de ser el punto de partida para la formulación de propuestas concretas y constructivas que llevemos a los distintos ámbitos que nos son propios como

organización sindical, especialmente la negociación colectiva, pero también al Diálogo Social con los diferentes gobiernos. Por último también ha de ser una tarea colectiva de concienciación que llevemos a las empresas y la sociedad en su conjunto.

Metodología

En el diseño de la investigación planteamos un estudio de carácter cualitativo en el que hemos utilizado diferentes técnicas para poder contrastar los resultados obtenidos documentales y empíricos.

Se ha contado con distintas fuentes de información aunque el peso en la recogida de datos lo constituyen los grupos de discusión que nos describen la rutina, implicaciones y conflictos en torno al tema propuesto: Conciliación de la vida laboral y familiar en clave masculina.

El itinerario de investigación ha estado formado por las siguientes técnicas:

- Análisis de fuentes documentales y explotación de datos secundarios.
- Grupos de discusión

1 Análisis de fuentes documentales y recopilación de datos secundarios.

Hemos encontrado gran número de publicaciones, estudios y referencias a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral centradas en las mujeres; análisis de situación, conflicto, necesidades, doble presencia, maternidad, compatibilización del espacio productivo y reproductivo, gestión de permisos y excedencias, etc. Mayores dificultades hemos encontrado al centrar el objeto de estudio bajo el prisma de los varones, ya que las fuentes documentales son escasas y dispersas, a partir de las referencias señaladas hemos elaborado la fundamentación teórica del estudio (punto 3).

A través de las fuentes estadísticas más relevantes se visualiza el mapa de la situación de mujeres y hombres en relación al mercado de trabajo y al ámbito

reproductivo y del cuidado en Castilla-la Mancha. Se han tomado como materias de interés:

- Datos sociolaborales básicos:
 - empleo, actividad y ocupación, motivos de inactividad, tipos de contratos,...
 - usos de los tiempos, cuidados de personas, utilización de permisos,...

Estos resultados muestran las diferencias entre varones y mujeres en el mercado de trabajo y el nivel de corresponsabilidad en el ámbito privado. Lo que nos permite realizar una aproximación relativa al tema; hombres y mujeres en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Las conclusiones fundamentales se reflejan en el punto 4. Datos sociolaborales en Castilla-la Mancha.

2 Grupos de discusión

El principal objeto de este trabajo ha sido la implicación de los hombres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello es necesario hacer aflorar espontáneamente sus experiencias, actitudes y pensamientos sobre su participación en las tareas reproductiva y de los cuidados, desde su entorno más cercano.

El trabajo de campo ha consistido fundamentalmente en la recogida de información a través de grupos de discusión.

En la conformación de los grupos han jugado un papel fundamental los enlaces de las estructuras de federaciones y territorios de CC.OO. Castilla-la Mancha.

Los grupos han estado formados por varones, de entre 25 y 45 años, trabajadores de empresas públicas y privadas, seleccionados de acuerdo al criterio de “corresponsabilidad en el espacio de los cuidados”. Así, se han realizado 2 grupos de trabajadores, de 6 participantes

Grupo 1: Ciudad Real

Grupo 2: Toledo

De acuerdo al análisis documental se han focalizado los puntos de atención y se ha establecido las pautas para el análisis de resultados. El guión seguido en la observación durante el desarrollo de los grupos de discusión se estructuró:

- Participación de varones en tareas de cuidados.
 - i. Modelo tradicional
 - ii. Nueva masculinidad

- Percepción masculina de la corresponsabilidad.
 - i. Motivación
 - ii. Cómo sienten su participación: ventajas e inconvenientes.
 - iii. Implicación

- Barreras a la incorporación de varones a las tareas del cuidado
 - i. Culturales y sociales
 - ii. Laborales
 - iii. Familiares y grupo de amigos

- Discurso social.
 - i. Interpretación del problema
 - ii. Reacciones a los cambios

- Actitud en el ámbito laboral.
 - i. Información

- ii. Facilitadores y obstáculos.
 - iii. Implicación sindical.
- Otras observaciones de interés
- i. Servicios públicos de atención

Este esquema nos ha servido para estructurar el análisis e interpretación de las transcripciones y entregar los resultados.

La presentación de los resultados se produce según una perspectiva narrativa, apoyando los razonamientos en fragmentos literales de las conversaciones de los grupos

Hombres y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una visión teórica

Sin lugar a dudas, los modelos de masculinidad aceptados por la sociedad se encuentran en pleno proceso de transformación. En este contexto, se halla en auge la llamada *nueva paternidad* que abandona el prototipo del padre ausente, dedicado en exclusiva al trabajo remunerado, y que no se relacionaba de manera directa con sus hijos e hijas, para reclamar un modelo en el que los padres tienen un mayor protagonismo en la vida de sus hijos (Alberdi/Escario 2007:46). Con esta ruptura de modelos se superan, al menos parcialmente, los esquemas de madre y padre y se integran y vuelven socialmente aceptables atributos y características que se consideraban femeninas, como son la cercanía afectiva y la ternura (ibid.). En definitiva, el padre ya no se percibe tan sólo como único sostén económico de su familia, sino también como proveedor de afectos y cuidados hacia sus hijos e hijas. El deseo de pasar más tiempo con ellos es una expresión de esta evolución que es común a muchos padres.

Hasta aquí la teoría y el discurso social sobre la masculinidad en general y la paternidad en particular que ciertamente, en términos cualitativos, demuestran una notable transformación. Sin embargo, este cambio de modelos y de roles que se percibe en el imaginario social, en la práctica está produciéndose de forma mucho más lenta. Un estudio encargado por el sindicato alemán ver.di pone de manifiesto esta disparidad: Mientras que un 70% de los hombres alemanes declaraban querer pasar más tiempo con sus hijos/as, tan sólo un 5% de los padres se coge una excedencia por cuidado de éstos (Döge 2004).

Aunque ciertamente las condiciones y tradiciones familiares en España son distintas, se observa que se producen hechos parecidos. Por un lado, se constata cada vez más la aparición de los *nuevos padres* con el fuerte deseo de pasar más tiempo con sus hijos e incorporarse en mayor medida en su

cuidado, mientras por el otro persisten sin muchos cambios patrones tradicionales de reparto de tareas en el ámbito privado.

Aunque más adelante profundizaremos en el análisis estadístico, veamos ahora algunos datos, ya que hablan un lenguaje claro. La Encuesta de Empleo del Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas evidencia las diferencias significativas entre hombres y mujeres. En un día promedio, las mujeres dedican dos horas más al hogar y la familia que los varones, mientras que trabajan -de manera remunerada- una hora menos (INE 2010). En materia de permisos por maternidad y paternidad, así como excedencias por cuidado familiar, se confirma lo que la Encuesta de Empleo de Tiempo sugiere. Según la legislación española en esta materia, la madre es titular única del permiso de maternidad de 16 semanas del que puede ceder parte al padre tras disfrutar de la parte obligatoria de seis semanas. Esta cesión, que significa un mayor compromiso del varón con el cuidado de sus hijos/as, se realizó en 2010 en tan sólo un 1,75% de los permisos otorgados. Un panorama similar encontramos con respecto a las excedencias por cuidado. De casi 41.000 excedencias disfrutadas en 2010 en el Estado Español por esta causa solamente 2.500 (6%) se cogieron por hombres (Ministerio de Trabajo 2010).¹

Sin embargo existen también noticias positivas que indican que la voluntad de cambio de los hombres comienza a materializarse en hechos. Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres existe un permiso específico e intransferible, aunque no-obligatorio de paternidad que ha sido acogido ampliamente por los varones. En todo el Estado, el porcentaje de los permisos de paternidad en relación a los permisos de maternidad es del 83%. Este dato es sumamente positivo y refleja la voluntad de muchos varones de involucrarse en mayor medida en el cuidado de sus hijas e hijos. Sin embargo, aunque el establecimiento del permiso de paternidad representa un punto de partida

¹ Además hay que tener en consideración que los datos que eleva la Seguridad Social se refieren solamente al número de procesos, no así a la duración de los permisos y excedencias concedidos que en el caso de las mujeres suelen ser considerablemente más largos.

importante en la dirección correcta, se queda muy escaso para fomentar la corresponsabilidad y el compromiso de los varones con las tareas del cuidado. La corta duración del permiso de paternidad, actualmente de 15 días, pone de manifiesto que no se puede considerar una herramienta real para compartir el cuidado de hijos e hijas, sino que se concibe como un tiempo para que los padres puedan estar en casa con los/as hijos/as mientras que la madre se recupera del parto (Castro García/Pazos Morán 2007).

Cuáles pueden ser entonces los motivos de la escasa incorporación y compromiso de los hombres a las tareas del ámbito privado. En este contexto es importante no caer en explicaciones estereotipadas, sino mirar más de cerca cuáles son las dificultades reales y específicas que enfrentan los hombres a la hora de querer estar presente en mayor medida en este ámbito. Para ello es oportuno recurrir al ya mencionado estudio del sindicato alemán ver.di que da indicios sobre posibles explicaciones. El estudio se propuso investigar en las empresas sobre esta falta de concordancia entre intención y realidad, centrándose en dos grupos, varones que habían cogido un permiso parental, excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos/as y, por otro lado, en los comités de empresa y su papel frente a la propagación de y el apoyo a la corresponsabilidad de los varones. Los resultados revelaron que mientras que el proceso formal de solicitar la excedencia o reducción de jornada transcurrió en la gran mayoría de los casos sin problemas – también porque suponía una reducción de costes en recursos humanos para los empresarios- las reacciones de su entorno directo en su lugar de trabajo fueron notablemente más adversas. Los hombres experimentaron desde la falta de comprensión y prejuicios hasta la discriminación abierta y marginalización en sus empresas. La reducción del tiempo de trabajo se interpretaba como un atrevimiento, el hombre que concilia vida laboral y familiar era considerado vago. Compañeros y superiores directos no reconocían las responsabilidades familiares como motivo legítimo para reducir el tiempo invertido en el trabajo y los hombres se sentían con la necesidad constante de justificarse. Otro resultado destacable del estudio es la escasa importancia que otorgaron los hombres a los comités de empresa tanto con respecto a información como apoyo en el proceso de solicitar permisos

parentales o reducciones de jornadas. Los hombres se las arreglaron solos en la gran mayoría de los casos. Este hallazgo coincide con las entrevistas realizadas a los miembros de varios comités de empresa. En la mayoría de los casos consideraban la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como un problema secundario. El subtema “hombres y conciliación” quedaba relegado a un tercer plano (ibid.).

Ciertamente son de esperar diferencias entre España y Alemania, que como varios estudios revelan, apuntan a una actitud incluso menos facilitador y un ambiente más desfavorable a la conciliación en las empresas. Un estudio consultado constata la indiferencia de las empresas españolas ante la cuestión e incluso una especie de confirmación tácita de la división sexual del trabajo, que desde luego resulta funcional al sistema (Instituto de la Mujer 2005: 302). Pero abordemos la temática primero de forma más genérica. Llama la atención que muchas empresas españolas no se sientan responsables de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a sus trabajadores y trabajadoras. Está extendida la convicción de que las políticas de conciliación significan costes y que éstos no los pueden ni deben asumir las empresas (ibid. 345). En un estudio realizado por el Instituto de la Mujer un 61,1% de las empresas consultadas opinaba que las dificultades de compaginación deben solucionarse por las familias de forma privada, y casi el 80% de los cargos empresariales entrevistados afirmaba que el Estado debe asumir los costes económicos de la implantación de medidas sociales en la empresa (ibid. 311). Esto indica no solamente la falta de asunción de responsabilidad social que correspondería a las empresas, sino también la ignorancia de las mejoras en términos de productividad que puede significar una conciliación satisfactoria, según vienen demostrando estudios realizados en varios países europeos.

Esta actitud empresarial se percibe asimismo en el discurso sobre la flexibilidad horaria que en el estudio citado evocan tanto trabajadores/as como empresas, y que empleada de manera apropiada puede ser una pieza clave para poder compaginar vida laboral, familiar y laboral. No obstante, la aparente convergencia no parece ser más que formal. El significado que dan

unos y otros al término es incluso más bien contrario. Mientras que trabajadores y trabajadoras vinculan la flexibilidad a la posibilidad de conciliar, las empresas la conciben como máxima disponibilidad de la plantilla, por ejemplo para prolongar jornadas, viajes etc. (ibid. 376).

Los hombres perciben esta presión de anteponer el compromiso laboral al familiar de forma muy marcada. Insisten en que cualquier derecho sobre horarios y tiempos de trabajo se vería por parte de la empresa como limitación de cara a su disponibilidad sobre los recursos humanos (ibid. 306), afirmación que puede vincularse con el escaso uso que hacen los hombres de los permisos parentales. Ellos también aprecian en mayor grado los conflictos laborales relacionados con el uso de las medidas de conciliación. Un 52,9% de los hombres ocupados ve potencialmente conflictivo acogerse a estas medidas, frente a un 47,1% de las mujeres, aunque éstas últimas en la práctica las usan en mucho mayor medida (ibid. 138). Tal como manifiesta Alberdi, parece que existe “una sutil comprensión no verbalizada acerca de las reglas del juego que se manejan en este contexto” (Alberdi/Escario 2007: 238) y lo vincula con el concepto de “*giving for grantedness*” acuñado por Hearn en sus trabajos sobre la hegemonía de los hombres.

De hecho, parece evidente que la cultura empresarial es más exigente con los hombres. A las mujeres se las considera trabajadoras de segunda categoría, por lo que se les “permite” solicitar permisos, aunque con costes elevados para ellas, como la brecha salarial, la segregación ocupacional etc. Los hombres son muy conscientes de ello. En este sentido, no son solamente los empresarios que ven los permisos como una pérdida de tiempo, sino los propios hombres reproducen este pensamiento y perpetúan esta cultura dominante de género en la práctica social (ibid.239). Por ello, parece justificado hablar de un cierto grado de “autoexclusión como público objetivo de los permisos paternos”, como indica Alberdi (ibid.). Sin duda, la presión empresarial se vuelve determinante en la decisión de los padres, que toman por sentado que con los permisos maternales existe una tolerancia mucho mayor, y que en el caso que ellos hicieran uso de algunos de los permisos podrían poner en riesgo su empleo.

Sin embargo, también siguen vigentes determinados roles tradicionales impuestos por la sociedad. Éstos se vuelven visibles al preguntar por las principales motivaciones para trabajar. Aunque en ambos sexos el motivo principal es el económico, los hombres lo manifiestan en mucho mayor medida que las mujeres (84,2% frente a un 68,4%) (Instituto de la Mujer 2005: 97). No obstante, en la segunda respuesta más frecuente en ambos sexos “porque me gusta mi trabajo” se invierte la situación, siendo las mujeres las que otorgan mayor importancia a este motivo (14% frente a un 9,2%) (ibid. 98). Lo que pone de manifiesto es que para los hombres el trabajo productivo se encuentra mucho más relacionado a la función de provisión de recursos, que tradicionalmente se les ha asignado y que claramente sigue teniendo un impacto importante en la actitud de los varones hacia el trabajo remunerado.

Ello también se evidencia en los factores que se consideran a la hora de elegir un puesto de trabajo. El que sea compatible con las responsabilidades familiares es para las mujeres un motivo de mucha importancia, tal como se manifiesta también en la citada encuesta. Las facilidades para poder conciliar el trabajo con la vida familiar son el segundo factor más decisivo para las mujeres, mientras que para los varones es el de menor peso (20,7% frente al 9,4%). Las mujeres además perciben la conciliación de la vida familiar y laboral como algo complicado en mayor medida que los varones (51,2% frente al 40,6%) (ibid. 129). Todo ello indica que aunque si se perciben los cambios mencionados en la actitud de los varones, persisten los roles tradicionales que les hacen vivir estas responsabilidades como algo que no les incumbe plenamente.

En este contexto, hay que señalar que esta postura beneficia ciertamente a los varones en la medida en que les libera de la asunción corresponsable de determinadas tareas y les brinda más tiempo y recursos para el trabajo remunerado. No obstante, una dedicación en exclusiva al trabajo remunerado y la ausencia en las tareas del cuidado les otorgan sin duda una mayor autonomía económica y social, pero les priva de una existencia plena y de una presencia en las distintas esferas y dimensiones de la vida. En este sentido, hay que constatar con Kaufman que las experiencias de poder de los

hombres son contradictorias y en muchas ocasiones alienantes (Kaufman 1994). Los datos empíricos vienen confirmando esta afirmación. A pesar de la mayor asunción de responsabilidades y de la carga que supone, la mayoría de los varones que redujeron o interrumpieron la dedicación al trabajo remunerado para el cuidado de sus hijos e hijas, lo valoran de forma positiva y volverían a hacerlo (Doege 65).

En términos generales, se pone de manifiesto la necesidad de fomentar la naturalización de la asunción de responsabilidades en el cuidado y trabajo doméstico por parte de los varones. Las políticas públicas de equidad de género tienen que ser un instrumento eficaz para propiciar un ambiente favorable con el fin de que este cambio cultural se produzca. Esta constatación es válida para los países europeos en su conjunto. En este sentido, la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres supone, sin lugar a dudas, un hito importante para las políticas de igualdad en España. No obstante, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral es poco efectiva con respecto al objetivo de fomentar la corresponsabilidad de los hombres. Estudios a nivel europeo evidencian, y las estadísticas para el Estado Español así lo confirman, que los permisos transferibles (como el permiso de maternidad dispuesto en la LOIEHM) a los que teóricamente se pueden acoger ambos progenitores/as, en la práctica son asumidos por las mujeres, fomentando por tanto la división sexual del trabajo.

Si bien la asunción del permiso intransferible de paternidad a partir de esta Ley es un paso en la dirección correcta, para superar la desigualdad resulta necesario ampliar el abanico de políticas públicas, dirigiendo una buena parte de ellas específicamente a los varones. En materia de políticas públicas de conciliación, esto significa transitar hacia permisos intransferibles, de igual duración y con la misma parte obligatoria para ambos progenitores/ as². Ello posibilitaría y promovería la participación de los varones en las tareas del

² Existe una plataforma (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de nacimiento y adopción) que solicita que los permisos por nacimiento y adopción se regulen de esta manera. Para mayor información: www.nodo50.org/plataformapaternidad .

cuidado desde un principio, contribuyendo a romper la tradicional división sexual del trabajo. La obligatoriedad de una parte del permiso posibilita además el necesario cambio cultural en los varones y en las empresas. En definitiva, avanzar hacia la equidad de género, romper la división sexual del trabajo y el dominio de los varones de gran parte de la vida política, económica y social, significa no solamente “cambiar a las mujeres” y posibilitar que lleguen al lugar que ocupan los varones. Para ello se precisan políticas de equidad de género con un enfoque que se dirija a mujeres, varones y la sociedad en su conjunto.

Análisis de datos sociolaborales

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo regulado ha sido, históricamente, inferior a la de los varones, fruto de la división sexual de trabajo, en la que se adjudica a las mujeres la responsabilidad de las tareas reproductivas en tanto que a los varones las de tipo productivo. Por otra parte los hombres han estado excluidos de la participación en las tareas del cuidado, desde un punto de vista cultural, social e incluso legal.

La organización social tradicional basada en este modelo genera desigualdades de género asentadas en la segregación y jerarquización de espacios. La igualdad entre los géneros pasa por romper con este modelo y desafiar la construcción social del “trabajo femenino” y “trabajo masculino”.

Al analizar la realidad de nuestro mercado laboral, incorporando datos sobre trabajo remunerado y no remunerado, se aprecia el desequilibrio entre mujeres y hombres. Al mismo tiempo se manifiesta la idea de cambios, los varones comienzan a disfrutar de derechos para el ejercicio de tareas del cuidado, como el permiso de paternidad; y las mujeres se vienen incorporado desde hace décadas al trabajo productivo. No obstante se mantienen peores condiciones para ellas prácticamente en la totalidad de indicadores de empleo, y se manifiestan resistencias a facilitar la toma de permisos por parte de ellos.

La distribución por sexos de la población en edad de trabajar en España es muy similar (49% varones y 51% mujeres), sin embargo el número de mujeres inactivas es un 22% mayor que de inactivos, mientras que en los varones son mayores los porcentajes de activos y ocupados. El número de parados también es superior al de paradas si bien esta situación se produce a partir del 2008, año en que despegó la crisis económica, con una importante destrucción de empleo en sectores masculinizados.

Las tasas de actividad y empleo masculinas son superiores a las femeninas, la de actividad en 16 puntos porcentuales y la de empleo en 13. En cambio las tasas de paro de las mujeres se sitúa ligeramente por encima de las masculinas.

Tabla 1

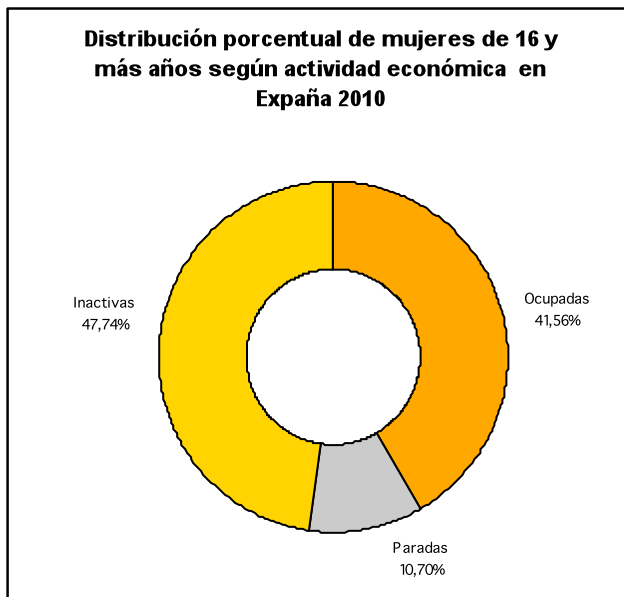
Tasas de actividad, paro y empleo por sexo 2010									
	Tasa de actividad			Tasa de paro			Tasa de empleo		
	Ambos sexos			Ambos sexos			Ambos sexos		
	Varones	Mujeres	sexos	Varones	Mujeres	sexos	Varones	Mujeres	sexos
España	60,00	68,08	52,26	20,06	19,73	20,48	47,96	54,65	41,56

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa 2010

Es conveniente mencionar los cambios en la evolución de estas tasas en los últimos 5 años, resultado del impacto de la crisis económica en el empleo. Durante el primer periodo de recesión económica hemos asistido a una fuerte destrucción de empleo masculino procedente de sectores de actividad masculinizados, con repercusiones menos abruptas para el empleo femenino pero no por ello menos graves. El punto de mira tanto en el análisis como en la respuesta para superar la crisis económica ha ocultado las consecuencias para las mujeres, con el consiguiente mantenimiento de su situación de desventaja en el mercado laboral.

En los gráficos siguientes se visualizan las diferencias entre sexos en cuanto ocupación y actividad. Se aprecia el alto porcentaje de mujeres inactivas y al desglosar los motivos de inactividad también se establecen diferencias llamativas. Mientras que los varones en un 60.2% son jubilados o prejubilados, las mujeres en un 42.9 % se dedican a las tareas del hogar, frente a un 5.4% de hombres.

Gráfico 1

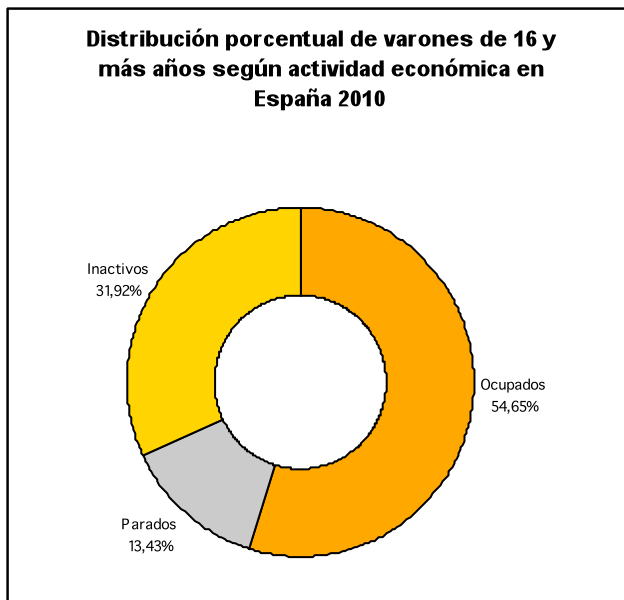


El desglose de inactivas por clase principal de inactividad entre las mujeres en el país se distribuye de la siguiente manera:

Estudiante	13.3%
Jubilada o pensionista	18.9%
Labores del hogar	42.9%
Incapacitada permanente	6.9%
Pensión distinta Jub. o Prejub.	16.9%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa 2010

Gráfico 2



El desglose de inactivos por clase principal de inactividad entre los varones en el país se distribuye de la siguiente manera:

Estudiante	19.2%
Jubilado o pensionista	60.2%
Labores del hogar	5.4%
Incapacitado permanente	8.4%
Pensión distinta Jub. o Prejub.	2.7%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa 2010

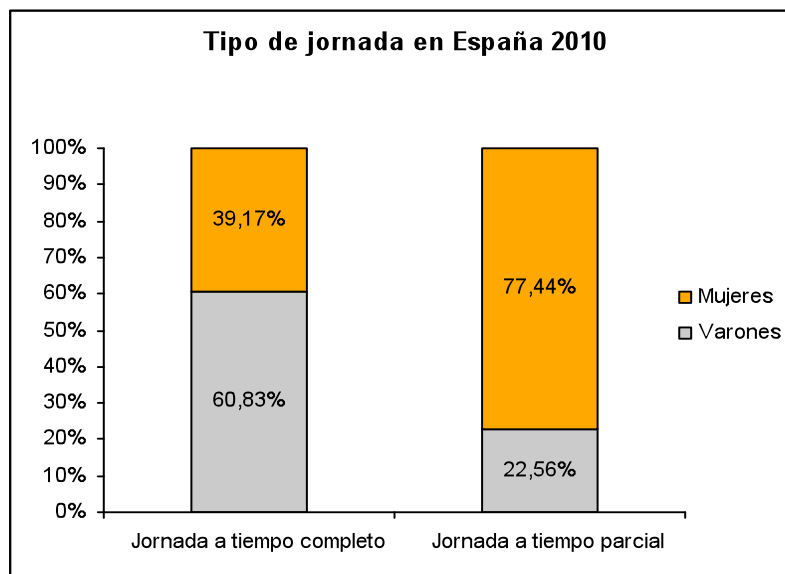
Junto con las tasas generales de empleo, para una mejor aproximación tanto de la calidad del empleo como sobre los factores que refuerzan la división sexual del trabajo, es necesario analizar otros indicadores como la tipología

de contratos respecto a la jornada de trabajo, la segregación ocupacional y la brecha salarial.

Encontramos grandes diferencias en relación a la jornada, en el 2010 el 94,6% de los varones tenían jornada a tiempo completo. En el caso de las mujeres, el porcentaje de las que tienen contrato a tiempo parcial es del 23,2%.

Debemos recordar de nuevo dos cuestiones en relación con los contratos a tiempo parcial. En primer lugar, esta contratación reporta menos salarios, y por tanto menores prestaciones por desempleo, jubilaciones, etc., lo que determina desigualdades de género importantes. En segundo lugar, es importante insistir en el alto porcentaje de involuntariedad de esta contratación y las diferentes condiciones laborales que supone en los centro de trabajo.

Gráfico 3



Del total de contratos a tiempo completo el 60,83% se hacen a varones y el 39,17% a mujeres. Estos resultados se invierten en la contratación a tiempo parcial, representando las mujeres un 77,44% y los varones un 22,56%.

Por sectores de actividad hemos de destacar la escasa presencia de mujeres en el sector de la construcción. El principal sector de ocupación para las

mujeres continúa siendo los servicios, en el que están ocupadas el 53.62%. En agricultura e industria es muy similar la ocupación de mujeres, dentro de estos sectores representan alrededor de un 25% de las personas empleadas en ellos.

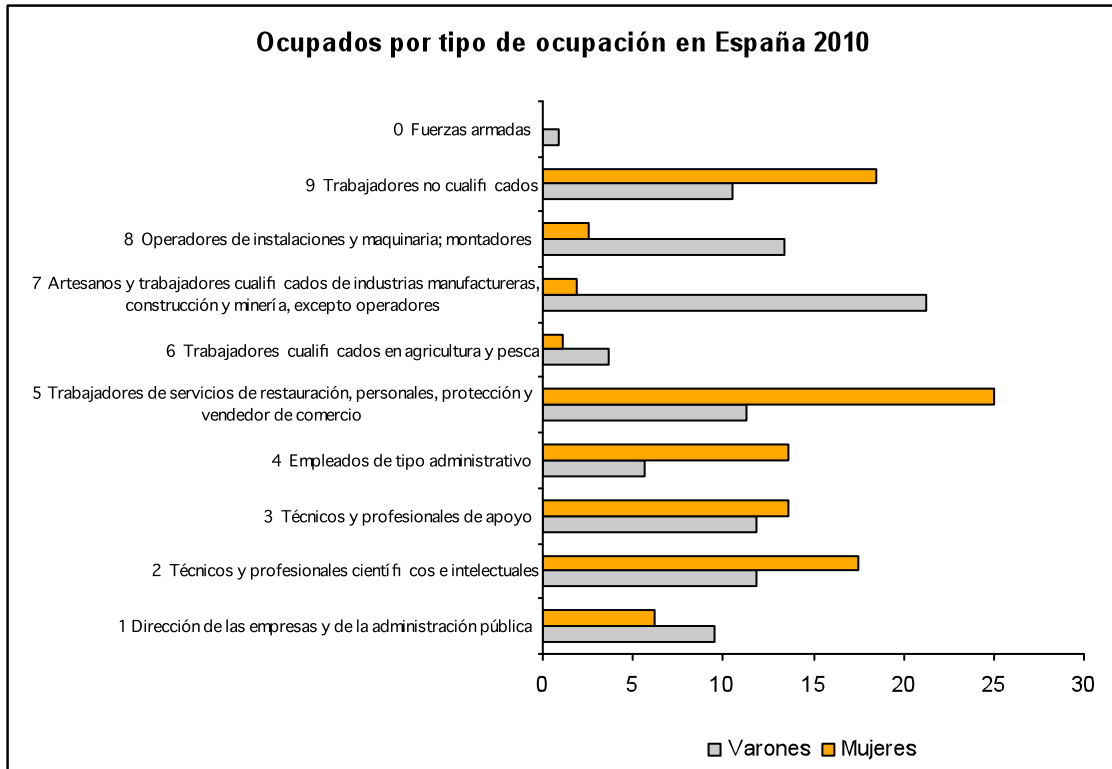
Tabla 2

Ocupados por sector económico y sexo en España 2010.					
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
	Miles de personas			distribución porcentual	
Agricultura	793	588,5	204,4	74,21%	25,78%
Industria	2610,5	1971,3	639,2	75,51%	24,49%
Construcción	1650,8	1513,5	137,3	91,68%	8,32%
Servicios	13402,2	6216,6	7185,6	46,38%	53,62%
Total	18456,5	10289,9	8166,6	55,75%	44,25%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa 2010

Por tipo de ocupación el grupo con más varones ocupados es el de “artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería excepto operadores” donde se concentran más del 21% de los ocupados varones. En el caso de las mujeres, el grupo que más ocupadas tiene es el de “trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio”. Encontramos cinco ocupaciones en que el número de mujeres ocupadas es mayor que el de varones “técnicos y profesionales, científicos e intelectuales”, “técnicos y profesionales de apoyo”, “empleados de tipo administrativo”, “trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio” y ocupaciones elementales.

Tabla 3



En la segregación horizontal y vertical, también se plasma el menor valor otorgado en general al trabajo de las mujeres, que se revela en peores condiciones laborales y menores beneficios, entre ellos el salario, que es el reconocimiento económico del trabajo realizado.

Según la encuesta anual de estructura salarial 2008 las mujeres tienen un salario inferior al de los varones, cerca del 22%. El salario medio femenino supone un 78% del masculino

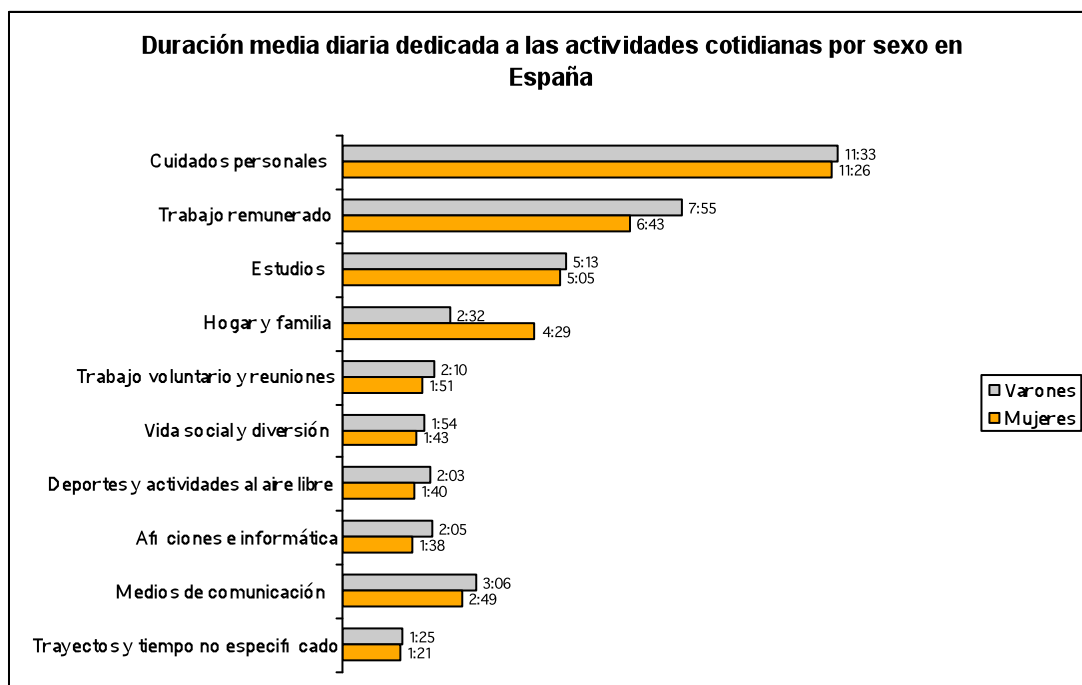
Esta diferencia es atribuible a diversos factores. Aunque es difícil encontrar discriminaciones salariales directas, es decir, pago desigual entre sexos por trabajos iguales o de igual valor; existen factores más sutiles y aceptados socialmente que condicionan el acceso a la actividad laboral de las mujeres, como la mayor temporalidad en la contratación, jornadas a tiempo parcial, sectores feminizados con menores salarios, importante peso de complementos salariales y de la antigüedad, etc.

El brecha salarial es uno de los argumentos más utilizados para que en caso de necesidades para la conciliación de vida familiar, se justifique el abandono del mercado laboral de las mujeres o se priorice que estas hagan uso de las excedencias y reducciones de jornada por cuidados, en lugar de los varones.

En las estadísticas sobre el uso del tiempo queda reflejada las diferencias entre hombres y mujeres en la dedicación a las actividades diarias: trabajo, hogar y familia.

Según los datos de la encuesta las mujeres trabaja de forma remunerada una hora y doce minutos menos que los hombres, si observamos el tiempo diario empleado en el hogar y la familia, las mujeres dedican cuatro horas y veintinueve minutos frente a las dos horas y treinta y dos minutos masculinas. Esto evidencia que la mujer, aunque trabaje fuera, sigue siendo la que se ocupa del hogar y la familia.

Gráfico 4



Fuente: INE. Encuesta de empleo del Tiempo 2009-2010

Como muestra el gráfico 4 los varones invierten más tiempo que las mujeres en todas las actividades recogidas, excepto en las relacionadas con el hogar y la familia.

El mayor tiempo dedicado al cuidado por parte de las mujeres que los hombres, refuerza las importantes brechas existentes en el mundo del trabajo, diversos estudios muestran que la maternidad actúa como factor de penalización sobre el empleo de las mujeres, según datos de Eurostat, en la Unión Europea la tasa de empleo de las mujeres se reduce en 15 puntos cuando tienen un hijo, mientras que las de los hombres aumenta 6 puntos.

Entre las medidas que intervienen como factores de cambio o mantenimiento de esta situación se encuentran la regulación de los permisos de trabajadores y trabajadoras para el cuidado de familiares, y la cobertura de servicios públicos de atención a la infancia y al cuidado de personas dependientes.

Los permisos y excedencias reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para el cuidado de hijos y familiares, son utilizados fundamentalmente por mujeres, se aprecia un enorme desequilibrio en el disfrute de excedencias, si bien el permiso de paternidad ha sido bien acogido por los padres a pesar de su reciente implantación y su voluntariedad.

Tabla 4

Prestaciones por maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de familiare en España. Diciembre 2010

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Maternidad	332.557	5.805	326.752
Paternidad	275.637	275.637	--
Excedencia por cuidado de familiar	40.948	2.500	38.448

Fuente: Ministerio de trabajo e inmigración. Informe maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de familiar. Diciembre 2010

El número de mujeres que ejercen el derecho a la excedencia por cuidados es de un 93,9% frente a un 6,1% de varones. El permiso de maternidad es disfrutado por la madre en la mayoría de casos, 98,25% siendo cedido al padre el 1,75%. El porcentaje de permisos de paternidad con respecto a los de maternidad alcanzó el 82.88%, si bien al considerar las diferencias en las tasas de ocupación masculina y femenina, los permisos de paternidad debería superar a los de maternidad.

Al realizar un análisis de la situación de los permisos en Europa se aprecia la influencia de las políticas y legislaciones de cada país en los comportamientos de su ciudadanía. Así en los países donde hay mayor equiparación legal de los permisos entre mujeres y varones hay mayor igualdad en el disfrute de los mismos. La experiencia de los países nórdicos refleja la necesidad de incrementar los permisos de los padres (varones) para dar el paso a la igualdad real, sirviendo de ejemplo las mejoras impulsadas por reformas como la que Islandia ha llevado a cabo, se establece un permiso para la madre, otro para el padre y otro conjunto de igual duración.

No podemos olvidar que en la regulación de las relaciones laborales la negociación colectiva también cumple un papel importante en la eliminación o mantenimiento de las discriminaciones por razón de género. Actualmente es frecuente la regulación de materias relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, pero uno de los problemas fundamentales es que la mayoría de las medidas en esta materia, se han dirigido exclusivamente a facilitar la conciliación de las mujeres y no a favorecer la corresponsabilidad y la efectiva ordenación del tiempo de trabajo.

Así pues las tareas de los cuidados siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres, la maternidad no se percibe del mismo modo que la paternidad, lo que marca tanto la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado como su desarrollo profesional. La maternidad se vincula a permisos, excedencias, menor tiempo disponible, etc. lo cual incrementa el

desequilibrio laboral y salarial. Probablemente es el momento de apostar claramente por medidas que incorporen a los varones a las tareas del cuidado lo que redundará en mayor igualdad entre mujeres y hombres, en mejoras personales, profesionales y salariales.

Análisis de resultados de los grupos de discusión

Los resultados que aporta la investigación nos permiten una aproximación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los varones, identificando obstáculos y necesidades concretas en el desarrollo de la corresponsabilidad desde un punto de vista masculino.

Participación de varones en tareas de cuidados.

Los hombres reconocen que se ha producido un cambio social y es necesario adaptarse a estos cambios. Se marca el grupo de iguales como referente, y por tanto no se generaliza esta percepción a toda la sociedad.

“... es una cuestión de que el modelo de sociedad ha cambiado y como tal lo que es absolutamente injusto, es que una parte de la pareja trabaja, también asuma toda la responsabilidad de las tareas domésticas o del cuidado y crianza de los críos.”

“Y lo hice porque era necesario, mi mujer era autónoma, tiene un negocio y no es que nos planteemos la conciliación, nos planteamos la convivencia.”

“Que tú ayudas, compartes tareas”

“Yo creo que hay un cambio. Evidentemente, yo hablo de los que conozco. Yo conozco mi grupo, mis amigos, mis conocidos y punto. Y a lo mejor, existe otro mundo fuera y yo no lo conozco.”

Respecto a la opinión en cuanto al mantenimiento del **modelo tradicional**, es decir conservación de la división sexual del trabajo a pesar de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, se argumenta por una parte dificultades para romper con la cultura que adjudica el rol reproductivo a las mujeres, y por

otra parte las peores condiciones laborales de las mujeres lo que las afianza en el rol doméstico.

“... en el núcleo familiar, lo hace más práctico, es decir, yo cobro tanto porque trabajo tanto y tu cobras menos y trabajas lo mismo, pues a la hora de quitar un sueldo, quitamos del tuyo que cobras menos, por ejemplo.”

“...yo creo que es un poquito todo, del órgano social en el que estás trabajando de cómo estás trabajando, de lo que estás cobrando y también influye, por supuesto, la mentalidad”

“La mentalidad de como sea el padre de cómo sea el núcleo donde estés, si es un pueblo, una ciudad... Yo creo que es una mezcla de todo, pero que al final, sigue ocurriendo lo mismo, que hay pocos hombres que son los que se piden la reducción.”

Aparece la edad como variable que influye en la percepción y adquisición de conductas novedosas, en un **nuevo modelo de masculinidad**.

“Y desde mi punto de vista, yo y mis amigos de mi edad, no noto que existe esa diferencia de mujer, casa, limpia, plancha etc. Por lo menos en mi grupo, cada uno se busca una faceta, más o menos te divides tus cosas y punto pelota.”

Cuestionan estereotipos en asuntos tan interiorizados y asentados socialmente como la maternidad.

“... Vamos a ver, cuando se habla de amor de madre... Yo soy de los que piensa que todo es roce.”

Incluso expresan su insatisfacción con tales cuestiones, transmiten sentimientos de desplazamiento y exclusión del cuidado de sus hijos e hijas.

“... nosotros muchas veces nos quedamos relegados... yo por ejemplo, me sentía relegado los primeros 4 meses y no era porque no pudiera hacer cosas, sino porque no podía, no podía darle el pecho. Me levanto a las 5 de la mañana,-me levanto yo, quédate tu... porque total, si tengo que darle yo el pecho-.”

Percepción masculina de la corresponsabilidad.

Entre los **motivos** para un mayor compromiso de los varones en las tareas domésticas y del cuidado destaca en primer lugar la necesidad de adaptarse a las circunstancias y al cambio social que se ha producido. Sin embargo, se menciona también que es, al menos en parte, una cuestión de justicia y convicción. Por tanto, parece que se trata de un cúmulo de razones que finalmente llevan a que el varón se implique en mayor medida.

“Es que los hijos los teníamos los dos (...). Asumimos el rol que lo hacemos juntos todo. A partir de ahí, surgió como una necesidad y fue por convicción más o menos.”

“... es una cuestión de que el modelo de sociedad ha cambiado y como tal lo que es absolutamente injusto, es que una parte de la pareja trabaja, también asuma toda la responsabilidad de las tareas domésticas o del cuidado y crianza de los críos.”

“...yo pienso que es una experiencia muy interesante y que si tengo otro hijo, vamos, yo voto por cogérmela (la excedencia)”

Pese a la carga que supone involucrarse en las tareas domésticas y de cuidado, los hombres participantes del estudio lo viven como una experiencia enriquecedora. Parece ser que las mayores dificultades se viven al principio porque el cambio supone una ruptura con los modelos establecidos. Sin embargo, la valoración global de la decisión tomada es positiva.

“Renunciar, que va, al contrario, vamos, yo por lo menos mucho mejor. Estás más tiempo con tus hijos y eso es positivo.”

“...y que tú lo valoraste y realmente hay que darle importancia a las cosas que tienen importancia.”

“A nivel personal, decidí tomar esa opción, además compartida con mi mujer y decidida con toda mi familia, pero, si siento que me queda algo por ahí por dentro como qué... pero que en el fondo lo que me ha aportado, lo compensa. No siento ni resquemor ni... simplemente que digo, ¡qué pena no, pero!, tengo mi trabajo, tengo mi familia, que todos estamos bien y ya está”

“Yo al principio, lo que pasa es que te notas desubicado, pero no mal. Simplemente, porque llevas haciendo una cosa mucho tiempo y de golpe y porrazo cambias. Rutina, rutina de todos los de tal, tal a tal, de repente la cambias. Entonces choca, al principio te sientes desubicado, pero evidentemente, para mí, ha merecido muchísimo la pena, porque creo que he sido un privilegiado, lo digo en serio, porque con lo que estamos hablando, creo que he sido un privilegiado, y es un tiempo en el que decido que vamos, es un tiempo que es irrecuperable el tiempo que has pasado con tu hijo.”

Barreras a la incorporación de varones a las tareas del cuidado

Desde un punto de vista **cultural y social** la opinión más aceptada lleva aparejada una serie de conductas que conforman el *desiderátum* de ciudadano y ciudadana. Quienes transgreden la norma encuentran respuestas de castigo, o al menos de incompreensión en el entorno cercano. En este sentido los participantes del estudio comentan el arraigo de ideas tradicionales,

“Creo que la sociedad, tiene metido en la mente, como que el cuidado de niños, todavía sigue siendo de la mujer. Y que la que tiene que renunciar a determinadas cosas de la mujer.”

En el **ámbito familiar** las reacciones no siempre son positivas o neutras, sino que los varones se encuentran también con actitudes críticas hacia su decisión, especialmente en el caso de los padres, algo que parece tener una componente generacional.

“Hubo dificultades incluso familiares. Yo recuerdo, que cuando pedí la excedencia, por ejemplo, mi padre decía que no lo entendía. La familia no entiende que esas cosas las hagan los hombres en vez de las mujeres”

“El cuidado de niños, todavía sigue siendo de la mujer (...) es lo que te dicen muchas veces, mis padres de vez en cuando me dicen alguna cosa.”

La reacción de otros hombres del entorno cercano, **amigos y compañeros**, en relación a quienes concilian se expresa como de “envidia”.

“A algún amigo le daba envidia: -que chollo, te has pedido la excedencia, reducción de jornada..-.”

“Les da envidia, un poco, la situación de decir, te vas a casa con tu hijo, que para mi ha sido importantísimo en la vida el disfrutar de mi hijo. Entonces hay gente que tiene envidia a esas circunstancias.”

Sin embargo, esta envidia parece estar vinculada con la falta de reconocimiento de la carga que suponen las tareas domésticas y del cuidado. Subyace a esto el pensamiento de que el varón se ausenta del trabajo, como si de unas vacaciones se tratara. Manifiestan una falta de valoración de las tareas de cuidado que realizan.

“Pienso que la gente ve la reducción de jornada como si estuvieses de vacaciones, realmente no es así Porque claro, yo cuando cuento, cuento lo bueno, no cuento lo malo: -hoy he estado con el niño dando paseos toda la mañana-, no cuentas lo peor, cuando te vomita y esas cosas..”

En el **ámbito laboral** se percibe una importante falta de información y confusión de conceptos sobre el derecho a la conciliación de los varones, tanto de los trabajadores como de los funcionarios que tramitan los permisos y excedencias por estos motivos.

“Yo creo que el primero que pidió la baja paternal en Ciudad Real,... si no fui el primero, fui el segundo porque ya la pedí con mi hija de 5 años. Recuerdo que el funcionario que me la tramitó, me miró así como rar . No lo tenía muy claro el hombre”

“Cuando fui a pedir la baja paternal, la funcionaria de turno, no sabía que era. De hecho, pone baja maternal, no existían papeles de baja paternal.”

“Los funcionarios no estaban informados (hablo de 2003) y era la dificultad de explicarle hasta a los compañeros, que yo quería tener una baja paternal y dedicárselo a mis hijos, que mi mujer tenía derecho a trabajar. Y es complicado, porque el concepto ese era romperlo.”

“...la dificultad (...) ni los funcionarios ni yo sabíamos. Era algo raro pedir la baja paternal. (...) La burocracia es complicada y la gestoría que gestionaba el trámite, no lo sabía hacer con claridad. No sabías el porcentaje de sueldo, si iba a ser el mismo o un porcentaje de reducción del 80% de la baja, como tenía que ser.”

Los varones corresponsables, especialmente aquellos que se acogen a permisos por cuidado, experimentan diversas reacciones en el entorno de trabajo. En primer lugar, perciben que en términos generales se encuentran con mayores obstáculos que las mujeres a la hora de solicitar y disfrutar estos permisos. Parece haber un acuerdo tácito sobre la no-participación de los varones en la conciliación que es difícil de romper.

“Entonces socialmente es eso, siempre parece ser que a la mujer le van a poner menos pegas a la hora de pedir una reducción. Mientras que a un hombre parece que...”

Discurso social

Las reacciones del entorno hacia el varón que es corresponsable y se implica en las tareas de cuidado son diversas. Destaca en los discursos de los hombres en primer lugar la sorpresa con la que se encuentran en diferentes ambientes lo que pone de relieve lo poco naturalizado que está todavía este comportamiento.

“...en la frutería siempre han pensado que yo estaba divorciado. Comentaba que, en determinados ambientes, la frutería es un ambiente muy de barrio, pues es muy curioso, (...) me encuentran con unos críos pequeños continuamente, eres el único y no es una cosa estacional y les llama la atención.”

Un término repetido con el que se les denomina es el de ser “modernos”. Sin embargo, los hombres no encuentran apropiado este término, ya que parece estar ligado a una connotación despectiva o al menos poco positiva en este contexto.

“Qué moderno eres. Ya no en el ámbito de trabajo más cercano, sino el resto de gente, piensa que eres moderno por hacer ese tipo de cosas, cuando no indica modernidad, sino otra serie de cosas. Ser moderno no es eso.”

“La gente se sorprendía, decían que era muy moderno, cosa que tampoco entendía muy bien, pero gente.... ¡compañeros míos!, no mujeres. Me decían:- Ah, que te vas a pedir la excedencia, que moderno.”

Estas reacciones de sorpresa, en ocasiones, resultan poco gratas a los varones, que simplemente quieren vivir de forma natural su decisión de incorporarse al cuidado de sus hijos e hijas.

“Te sientes, un poco como desplazado, he tomado una decisión porque me apetecía tomarla y creo que tomé la acertada, pero creo que la gente, desconoce totalmente eso, desconoce la situación, desconoce que esa posibilidad, la puede tener en un puesto de trabajo. Entonces, les sorprende que alguien pueda tomar esa actitud. (...).”

Los hombres que concilian son muy conscientes del escaso prestigio social que supone involucrarse en mayor medida en las tareas domésticas y del cuidado y que la envidia expresada por amigos y compañeros no llevará a que éstos sigan masivamente su ejemplo.

“...porque socialmente, creo que no está bien visto. Aunque muchos amigos te digan con envidia: qué suerte tienes que modernos tal. Pero realmente, ellos, socialmente, no ven ningún tipo de beneficio personal en dejar de trabajar por cuidar a los chicos.”

Actitud en el ámbito laboral

La organización del trabajo en nuestra sociedad sigue sustentándose en el llamado modelo del “trabajador champiñón”, aquel que no tiene responsabilidades de cuidados sobre nadie, ni necesidades propias, que nace cada día libre de toda carga y plenamente disponible para las necesidades de

la empresa. Los participantes de los grupos de discusión critican esta concepción de las cosas.

“...lo que nunca hemos aprendido bien, es que la gente tiene derecho a pedir bajas y tiene derecho a tener hijos, o sea, hay que asumir, que yo tengo un empleado que puede tener un hijo, no tengo un trabajador solamente. Es una persona que puede tener un hijo, o puede pedir una baja. Es lo que tenemos que asumir cuando contratamos a alguien, que es una persona. No es una persona que desarrolle un trabajo y punto.”

“...es un sitio en el que se trabaja por objetivos, entonces los objetivos no se adecuan a la reducción de jornada y siempre, soy el castigado de una manera o de otra porque si premian al que lleva objetivos económicamente o de otra manera, yo no va a llegar nunca, los horarios no los tengo adaptados a los objetivos, con lo cual no voy a llegar nunca”

Respecto a la **des-información**, afirman de forma recurrente el escaso conocimiento de las distintas medidas de conciliación, permisos por cuidado y sus condiciones en la sociedad y particularmente entre los varones.

“La mayoría de la gente, desconoce que lo puede hacer en esas circunstancias. Piensa, que puedes tomarte unos días pero no saben que puedes tomarte aparte de las 6 semanas obligatorias de la mujer, el resto puedes tomarlo tú. Entonces la gente lo desconoce”

“...la gente no tiene información yo creo. La mayoría de la gente piensa que le van a quitar el 50% del sueldo o que le van a dejar...”

“La gente, lo desconoce totalmente. No sabe si paga el empresario como una baja o es un permiso pagado por el estado. No saben

realmente quien paga, ni siquiera el empresario está informado del tema.”

Las **respuestas de la empresa** dependen del entorno y varían entre no poner resistencia a un rechazo marcado que puede acarrear graves consecuencias para el trabajador, incluso en términos de acoso laboral.

“Nunca lo había hecho, es mi primer niño y la empresa no puso ningún problema, para conceder la excedencia, no puso ningún problema”

“...al principio quisieron relegarme de mis funciones, sufrí mobbing. La empresa me puso en contra de mis compañeros, que no llegaba a objetivos la tienda porque yo estaba en reducción de jornada y hubo una presión importante, quisieron relegarme a tareas administrativas y quitarme funciones para que me quemara y dijera: aquí os quedáis. Esto, no dejan de ser interpretaciones pero, que al principio fue muy duro. A veces no se pueden demostrar estas cosas, pero sí que me costó bastante.”

“No se negaron, porque no me lo podían negar pero hubo una negociación dura, tuve que firmar determinadas cláusulas que no tenía porque haberlas firmado, pero al fin y al cabo el ambiente de trabajo entre compañeros es muy bueno y no he tenido ningún problema con esas cláusulas”

La cultura empresarial establecida generalmente obstaculiza el acceso a permisos y excedencias, son las relaciones entre compañeros lo que en muchas ocasiones propicia la conciliación. Esta situación supone inestabilidad en relación al disfrute de estos derechos.

Empresa pública/privada

En la actitud adoptada frente al varón que solicita un permiso por cuidado influye de forma determinante el hecho de si se trata de una empresa privada o pública. En este sentido, se pone de manifiesto la necesidad urgente de que las empresas privadas tomen conciencia de la importancia de poder compatibilizar vida laboral y familiar y que adopten una postura más favorable hacia las medidas de conciliación en general, y el que se acojan los varones a ellas, en particular.

“Yo sabía que a mi podían permitírmelo y lo solicité.” (trabajador de empresa pública)

“... reconozco, que nosotros no hemos tenido problemas por ser empleados públicos. Porque si es la misma administración la que pone la norma, es muy difícil que te pongan pegas. No va a ponerte pegas encima. Reconozco, que incluso pedirte reducción de jornada siendo mujer en una empresa privada, ya tienes problemas, y si eres un hombre ya...”

“Yo le dije: pues pídetelo tu igual, pero él viene de la empresa privada y a él no le habría importado, pero no lo hacía por temor a poder perder el puesto de trabajo. O los posibles problemas dentro de la empresa.”

“...creo que la reducción, lo que hace primeramente, es estar o no en la empresa privada. Que estés en la empresa pública o en la privada, porque la empresa pública, no vas a tener ningún problema, puede que tarden más o menos en darte la reducción, en la administración, es cuestión de tiempo. Más tarde o más temprano te la acaban dando, o te acaban dando la razón.”

Al tiempo que se manifiestan las mayores dificultades para disfrutar de los permisos de conciliación en la empresas privadas, mencionan otras

condiciones que determinan la mayor o menor posibilidad de acogerse a tales medidas

“En la empresa privada, influyen muchas cosas: si la empresa es pequeña, si la empresa es grande, si tiene o no tiene representante sindical, si hay plan de conciliación dentro de la empresa, que aquí, en las que hay aquí, ninguna tiene plan de conciliación, pero principalmente, el sector.”

“No es lo mismo una empresa de construcción, que una empresa de servicios o una industria de fabricación, pero principalmente la empresa, porque siempre estás sujeta a condiciones económicas: si hay crisis, si no hay crisis, si hay desempleabilidad, si llegamos o no llegamos a objetivos y el hombre lo tiene mas complicado”

Miedo al despido

En el contexto actual, el miedo al despido se menciona de forma recurrente como obstáculo para que los varones se acojan en mayor medida a los permisos de cuidado. En este sentido, se confirma una presión importante de la parte empresarial de no hacer uso de estas medidas y seguir manteniendo la plena disponibilidad de los trabajadores, particularmente la de los varones.

“Yo he tenido mucho miedo también a salir pitando y muchas presiones, pero... tenemos que romper con esos miedos porque si no vamos a..., en esta sociedad nunca vamos a avanzar.”

“El miedo aquí es el despido. Te van a despedir, te van a mandar a tu paro, vas a cobrar tu paro y en el fondo vas a seguir reduciendo aún más los ingresos que tienes.”

Algunos participantes de los grupos se cuestionan que el miedo al despido se alegue como causa de que los hombres no se acojan a las medidas, ya que las mujeres están en la misma situación. De este modo pone en valor el trabajo

remunerado de las mujeres en igualdad con el de los hombres, rompiendo el modelo *male breadwinner*.

“Pero igual ocurriría con la mujer, la mujer también tiene mucho miedo a que les despidan y al fin y al cabo tienes que pedir la reducción. Yo entiendo que es verdad, la que la pide es la mujer, la mayoría, pero tiene también el mismo miedo, en la empresa privada (chista los dedos) en coger y largarte.”

En este sentido se aprecia la persistencia del modelo de sostén de familia como razón por la cual los varones no se acogen a permisos. Se perciben los mecanismos de “autoexclusión” de los varones, a los que apuntaba Alberdi, que de alguna manera se sustancian en el hecho de otorgar mayor importancia al empleo del hombre lo que a la inversa supone que los varones no hacen uso de las medidas de conciliación.

“Quizá también en la empresa privada hay un temor a perder el puesto de trabajo y quizá en la pareja pues dice, pídelo tú (a la mujer) pero quizá no le dan la suficiente importancia o que creen más prescindible su puesto de trabajo que el del hombre. Si te despiden a ti (a la mujer), te ha tocado a ti, ahí te quedas. Pero que el hombre, como que no puede ser despedido, como cabeza de familia. Pensamientos un poco antiguos en plan de cabeza de familia, el que mantiene, como voy a ser yo la propia persona que cause el hecho del despido, mientras que si es la mujer bueno pues me han despedido por esto, lo ven quizá algo normal”

Precariedad laboral y trabajo sumergido

Los varones también hacen alusión a las diferencias que puede haber según el sector de actividad en la aceptación de una mayor incorporación de los hombres a las medidas de conciliación. La percepción es que especialmente en sectores muy masculinizados, como el de la construcción, pueden existir mayores problemas en este sentido. Además, se señala claramente tanto el

trabajo sumergido como la precariedad laboral como factores importantes que actúan en contra de que los varones soliciten y disfruten en mayor grado de permisos por cuidado.

“...el sector de la construcción, no me creo yo que cualquier trabajador del sector de la construcción, aunque tenga 20 años trabajados diga que tiene un hijo y que me voy a pedir la reducción de jornada y que en vez de venir a la hora, de 8 a.... porque además, es un sector en el que son personas que en nómina cobran 8h, pero luego en metálico cobran el resto. Y aunque haya parado el trabajo, los que siguen trabajando, siguen trabajando como mínimo 10h al día. Porque trabajan de sol a sol.”

“... yo no me creo que un trabajador, con el sector, con la crisis, con la cantidad de gente esperando para entrar, diga que se va a coger una reducción de jornada para trabajar solo por las mañanas y las tardes se las queda libre con su familia. No, porque en el momento que pase eso...”

“(la construcción) es otro sector que no hace contrato indefinido, sino que van pasando de obra en obra, no tiene estabilidad ni económica ni laboral. (...) Ese miedo existe, e igual que existe en la construcción, existe en muchas industrias.”

Presencialismo

La cuestión de la disponibilidad de los trabajadores que demanda la empresa en términos generales y, al menos aparentemente, de los varones en particular está estrechamente ligada con la cultura de la presencia que domina en la mayoría de los centros de trabajo y que es también contraria a una mayor incorporación de los varones a las medidas de conciliación que justamente cuestionan este presencialismo.

“El gran problema es, la disponibilidad absoluta y eso es lo que no hay. Entonces es muy difícil cuando se habla de compatibilizar el trabajo...”

“Es un error que está demostrado en algunas provincias por ahí, en las cuales, a las 5 de la tarde, se cierran las luces y se acabó lo que se daba. Y es más, en determinados países se mira mal a la gente que se queda tarde, porque la pregunta es: ¿No te ha dado tiempo a hacerlo en tu tiempo? O una de dos, o es que eres muy malo trabajando, o es que no sabes decir que no y estás trabajando por encima de tus posibilidades.”

“La respuesta no es cuanto tiempo tienes que estar más para hacer pasillos, para hacer despacho, para que te vean... y eso es disponibilidad.”

“Alguna vez yo sí que he leído algún informe en el sentido de que tendría que estar muy bien visto a la persona que dice: yo ya he hecho mi trabajo en mi horario y además me voy ahora a descansar, desconectar, estar con mi familia, porque eso supone un crecimiento personal, supone una tranquilidad personal, supone una predisposición mejor para trabajar al día siguiente.”

“El problema a nivel de la empresa privada, es: ¿Qué vas a priorizar, tus hijos o tu trabajo? (...) el hombre prioriza el trabajo en ciertas responsabilidades, las comidas de empresa, el tener que ir a un curso de formación 3 días a no se donde (...)”

“...yo cojo mi permiso paternal, no sé qué, no sé cuántos, (...), prioriza a sus hijos y por tanto el problema, es la disponibilidad, yo creo que al menos en este país siempre ha habido una idea un poco extraña, (...)”

“...una de las cosas que deberían buscar las reivindicaciones, que la persona que más tiempo está en el lugar de trabajo, más trabaja y más produce y yo creo que eso es un error.”

Servicios públicos de atención

Los hombres participantes en los grupos de discusión reclaman asimismo la mejora de los servicios públicos de atención a la infancia para poder compatibilizar vida laboral, personal y familiar de manera más sencilla.

“Todo esto es muy complicado, el colegio está en un sitio, la guardería está en otro. Es una de las cosas que yo siempre digo, ¿por qué no hacen centros integrales, que esté la guardería, el colegio de primaria y el comedor en el mismo sitio”

Regulación de permisos

Del discurso de los hombres se trasluce que es importante naturalizar la asunción de las tareas de cuidado por parte de ellos y en consecuencia también el acogimiento a las diferentes medidas de conciliación y permisos por cuidado. En la misma línea, demandan una mayor protección, es decir regulación para que se puedan acoger a los permisos sin temor. En este sentido, un primer paso podría ser la obligatoriedad del permiso de paternidad.

“Yo creo, que es cuestión de miedo, quizá debería estar más protegido este tema.”

Más allá de una mayor regulación y protección de los permisos por cuidado, también se menciona el factor económico. En este sentido, los varones señalan que las subvenciones de la Comunidad Autónoma para reducciones y excedencias son insuficientes, sobre todo porque se abonan a posteriori y en el momento de acogerse a la excedencia o la reducción, no se sabe si se va ser receptor o no de las ayudas.

“Hay que pedirlo, hay que negociarlo, es un tema complejo. Y luego, pedir unas ayudas que salen en un plazo establecido para poder compensar esa reducción de jornada, a la que tendrás o no tendrás derecho en función de tu nivel de renta”

“.. si la subvención o la ayuda te la dieran mes a mes, por ejemplo diciembre, enero con tu reducción de jornada que te dieran la ayuda como si fuera tu nómina del mes, pero claro no, espérate, (...) con la incertidumbre de que -yo pensaba que no iba a salir-. -Yo te lo he comentado: esto no va a salir ya, nos hemos quedado sin la ayuda esta-. Entonces claro, pues se hace largo y todos los meses se va notando ahí que falta dinero.”

Conclusiones

El estudio reveló un conjunto de factores que dificultan que los varones se incorporen en mayor medida al trabajo doméstico y de cuidados, acogiéndose a los distintos permisos establecidos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Un elemento central son los obstáculos que los hombres encuentran en las empresas. A la falta general de conciencia sobre la importancia de garantizar una conciliación satisfactoria a sus trabajadores se une el hecho de que los varones perciben mayores resistencias empresariales a la hora de solicitar y disfrutar permisos por cuidado que las mujeres. Se señala claramente la diferencia entre empresa pública y privada, subrayando la actitud reacia de ésta última a que los hombres puedan disfrutar de los derechos establecidos en materia de conciliación. La falta de estabilidad en el empleo y la precariedad laboral van claramente en contra de que los varones estén más presentes en el trabajo del cuidado, ya que existe un temor importante a sufrir castigos, el despido incluido, al acogerse a permisos o reducciones de jornada por cuidado. Se pone de manifiesto la necesidad urgente de que las empresas privadas tomen conciencia de la importancia de poder compatibilizar vida laboral y familiar, adoptando una postura más favorable hacia las medidas de conciliación en general, y el que se acojan los varones a ellas, en particular.

Las reacciones de sorpresa, incompreensión e incluso rechazo que encuentran en su entorno los varones que quieren estar presentes en mayor medida en el cuidado de sus hijos e hijas hablan claramente de la necesidad de naturalizar que los varones se acojan a permisos y reducciones de jornadas. La Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres supone, sin lugar a dudas, un hito importantísimo para las políticas de igualdad. Sin embargo, para garantizar la incorporación efectiva de los hombres a los cuidados hace falta dar más pasos. En materia de políticas públicas de conciliación, esto significa transitar hacia permisos intransferibles, de igual

duración y con la misma parte obligatoria para ambos progenitores/as. Ello posibilitaría y promovería la participación de los varones en las tareas del cuidado desde un principio, contribuyendo a romper la tradicional división sexual del trabajo. La obligatoriedad de una parte del permiso posibilita además el necesario cambio cultural en los varones, las empresas y la sociedad en general.

Todos los varones que participaron en el estudio manifestaron, pese a las dificultades con las que se han encontrado, su satisfacción por haber tomado la decisión de estar más presente en el cuidado de sus hijos e hijas y subrayaron las experiencias positivas que ello les aporta. En este sentido, queda patente que la incorporación de los varones al trabajo de los cuidados, esencial para avanzar hacia la igualdad real, supone una ganancia importante, también para los hombres.

Bibliografía

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

ASTELARRA, J. (2000): autonomía y espacios de actuación conjunta. En: Gomáriz/Meentzen (comp.), *Democracia de Género. Una propuesta para Mujeres y Hombres del Siglo XXI*. San José/San Salvador.

BECK, u. & BECK-GERNSHEIM, E. (1998): *El normal caos del amor*. Barcelona.

BLANCO, R. (2010), "El empleo femenino en España. Análisis de coyuntura (2010. Trimestre 1)". Madrid, Centro de Estudios, Investigación e Historia de las mujeres "8 de marzo". Fundación 1º de mayo.

CASTRO, C. (2009), "Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género". II congreso de economía feminista, Baeza abril 2009.

CASTRO García, C. y PAZOS Morán, M. (2007): Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa. algunos elementos para el análisis de la situación actual. En: Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Madrid, 1-55

DÖGE, Peter (2000): Investigación sobre hombres y democracia de género. En: Meentzen, a. & E. Gomáriz, *Democracia de Género. Una propuesta para*

Instituto de la Mujer (2005): *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid.

LATTRICH, K. (2010), "El feminismo, asignatura pendiente de los hombres. Los hombres, asignatura pendiente del feminismo". Madrid, Centro de Estudios, Investigación e Historia de las mujeres "8 de marzo". Fundación 1º de mayo.

Mujeres y Hombres del Siglo XXI. San José/San Salvador.

(2004): *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Familienorientierte Männer im betrieblichen Kontext*. Berlin: Institut für anwendungsbezogene zukunftsforschung.

Instituto nacional de Estadísticas Encuesta de empleo del tiempo.

HEARN, J. (2001): *Men and gender equality. Resistance, responsibilities and reaching out*. Keynote paper, Men and Gender Equality, 15/16 de marzo de 2001. Örebro, Suecia.

KAUFMAN, M. (1994): Men, feminism, and men's contradictory experiences of power. En: Brod, Harry & ibid, *Theorizing masculinities*. Thousand Oaks: Sage Publications, 142-165.

MEENTZEN, A. y GÓMARIZ, E. (2002): *Estudio sobre la implementación metodológica de la Democracia de Género en la planificación y evaluación de proyectos*. Berlín.

Ministerio de trabajo e Inmigración (2009): *Maternidad. Paternidad. Excedencia por cuidado familiar*. Madrid.