

## Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación

Paco Abril y Alfons Romero<sup>1</sup>

Universitat de Girona

(Este artículo ha sido publicado en el número 64 (2008) de la Revista “Sociología del Trabajo”)

### Introducción

Este artículo presenta los resultados del proyecto europeo *Fostering Caring Masculinities*<sup>2</sup> con especial atención al caso español. El proyecto ha sido financiado por el programa *Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres* de la Unión Europea (2005-2007). Se trata al mismo tiempo de una continuación de un artículo ya publicado en *Sociología del Trabajo* (2005:55).

El objeto del proyecto era examinar y mejorar las oportunidades de los hombres para conciliar la vida laboral y personal. El objetivo final es potenciar las *masculinidades cuidadoras* a través de las medidas de conciliación de las empresas. La investigación ha analizado cómo los marcos nacionales (legislativos y culturales) influyen en estos procesos. La investigación acaba con una guía de buenas prácticas dirigida a las empresas que tiene por objeto convencerlas de la bondad de incluir a los hombres en las políticas de conciliación. Este objetivo ha implicado un cierto sesgo en la investigación: nos hemos centrado básicamente en padres (heterosexuales) y trabajadores en posiciones medias (sector servicios), ya que pretendíamos captar tendencias más que describir o analizar la situación global del cambio en las masculinidades de nuestro país.

La hipótesis de partida es que los cambios en las empresas y en el trabajo pueden propiciar la transformación de los hombres: del modelo hegemónico de masculinidad<sup>3</sup> a otras formas de masculinidades más cuidadoras.

Para ello se han realizado un total de 55 entrevistas en profundidad a trabajadores masculinos y directivos/as de dos empresas (una pública y una privada) de cada país participante: Alemania, Eslovenia, Islandia, Noruega y España.

España ha sufrido en los últimos 30 años un gran proceso de transformación de su estructura social y económica. Este cambio ha afectado a todos los órdenes de la vida del país y no sería arriesgado afirmar que uno de los principales protagonistas del cambio han sido las mujeres españolas.

Lo más destacable ha sido la incorporación de las mujeres al ámbito público, aunque también esta incorporación va acompañada de fuertes desigualdades (mayor índice de paro y temporalidad, segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo, discriminación salarial, etc.).

Por otro lado, y como veremos posteriormente, este proceso apenas ha ido acompañado de la incorporación de los hombres al ámbito privado y familiar. A la ausencia de los hombres en el reparto de las cargas domésticas y familiares debe

---

<sup>1</sup> Contacto: [pabril@uoc.edu](mailto:pabril@uoc.edu) y [alfons.romeo@udg.edu](mailto:alfons.romeo@udg.edu)

<sup>2</sup> [www.caringmasculinities.org](http://www.caringmasculinities.org). Guía de buenas prácticas:  
<http://www.caringmasculinities.org/Guidelines/index.html>

<sup>3</sup> R.W. Connell adapta el concepto de hegemonía de Gramsci. El concepto se refiere a la dinámica por la cual un grupo reclama y sustenta una posición de liderazgo en la vida social. Connell define masculinidad hegemónica como “the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy, which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women” (Connell, 1995:77). Por otro lado, las masculinidades cuidadoras se han definido en contraposición a la masculinidad hegemónica. La mayoría de investigadores en este campo destacan la existencia de diferentes tipos de masculinidades. Esta es la causa por la que utilizamos el término en plural (masculinidades) con objeto de destacar su diversidad.

añadirse el hecho de que la mayoría de mujeres españolas trabaja a jornada completa (a diferencia de muchas de sus compañeras europeas). Si a estos dos factores añadimos la debilidad del estado de bienestar español, especialmente en la falta de guarderías públicas y de políticas de apoyo a la familia (Navarro, 2006), nos encontramos con unas mujeres sobrecargadas de trabajo y consecuentemente con unas de las tasas de fecundidad más bajas de Europa.

Afortunadamente esta situación ha cambiado en los últimos años, tanto desde el ámbito de la esfera privada y familiar como desde el ámbito de las políticas públicas. En el primer caso diversas investigaciones muestran cómo los hombres españoles también reclaman un cambio en el modelo de masculinidad hegemónica tradicional, y reclaman mayor flexibilidad por parte de las empresas y mayores medidas de apoyo público que acompañen sus deseos de actuar como padres más activos.

Desde el ámbito político, en los últimos años se han aprobado iniciativas legales que van en la dirección de fomentar hombres más cuidadores y una mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A pesar de todo, y como veremos en este artículo, tanto la legislación como las empresas van por detrás de una sociedad española que reclama más cambios y actuaciones hacia una sociedad más igualitaria en todos los ámbitos.

### **Perspectiva de análisis: masculinidad, cuidado y conciliación**

Como pone de relieve Fiona Williams (2003) no deberíamos preguntarnos sobre cómo el cuidado afecta al trabajo, sino sobre cómo el trabajo puede afectar al cuidado. Nuestra investigación se sitúa en esta perspectiva de acción e implementación del balance de la vida personal y laboral con políticas laborales que permitan compartir responsabilidades a hombres y mujeres. Lo importante es que esta perspectiva cambia la percepción del cuidado como una carga relacionada con el género y como una actividad devaluada en la sociedad. Nos permite, pues, pensar en el cuidado como un beneficio para la esfera pública.

La mayoría de países europeos se caracterizan por un nuevo tipo de vida laboral en el que se generalizan las carreras duales y que consecuentemente necesita adaptaciones y mayor flexibilidad por parte de los sistemas productivos.

Al mismo tiempo, Europa experimenta grandes desafíos demográficos, que convierten al cuidado en un tema todavía más importante. Estos cambios están relacionados con la conciliación familiar y la fertilidad, pero también con el cuidado para la salud y el cuidado de las personas mayores. Consecuentemente no es deseable (desde una perspectiva de igualdad de género) ni probable (desde una perspectiva de los cambios actuales) que el cuidado mantenga el sesgo tradicional femenino.

Los hombres todavía viven centrados básicamente en sus trabajos, y las mujeres todavía viven básicamente centradas en el hogar (Lilleaas, 2003). Los roles de género tradicionales y hegemónicos todavía son efectivos entre hombres y mujeres, en las parejas, y especialmente en la esfera laboral (Puchert et al, 2005).

Sin embargo, en algunas partes de Europa podemos ver cambios positivos entre los hombres: sus deseos privados, obligaciones y actitudes están sufriendo grandes cambios, pero su vida laboral no les permite llevarlos a cabo. El estereotipo del marido como el principal proveedor estaría en declive en Europa (en términos culturales) y está siendo gradualmente remplazado por ideales de paternidad activa e igualdad en el reparto de las responsabilidades de cuidado (Brandth y Kvande, 2003; Holter, 2003; Puchert et al. 2005).

Investigaciones europeas (Puchert et al. 2005; Abril, Romero 2005) muestran que los empleados masculinos están más orientados hacia el cuidado de sus familias que en

el pasado. Sin embargo, persisten muchas resistencias al cambio, como por ejemplo la fuerte identificación de los hombres con sus trabajos que tendría sus raíces culturales y simbólicas en los ideales tradicionales de la paternidad proveedora. La principal resistencia consistiría, pues, en que el modelo hegemónico (breadwinner) sigue siendo un fenómeno estructural que se mantiene en la sociedad y en la esfera laboral.

Este es el motivo por el cual nos hemos centrado en este proyecto en la vida laboral. Nos centramos particularmente en cómo el trabajo afecta a las oportunidades de los hombres de practicar una masculinidad más cuidadora. También examinamos los cambios producidos en la esfera laboral en los países participantes en el proyecto, para comprobar su interacción con el cambio en las masculinidades y cómo éstos afectan la igualdad de género.

Aunque empezamos por el mercado de trabajo y el análisis interno de las compañías estudiadas, entendemos la esfera laboral y la esfera privada como profundamente interrelacionadas. Los cambios en el mercado de trabajo afectan necesariamente la esfera privada. Con el diálogo con las compañías, sus actores y los expertos, el proyecto pretende iniciar cambios que favorezcan que los/as directivos/as pasen de un discurso ideal de la igualdad de género a un discurso más orientado a la práctica y la acción.

## Metodología

Cada país participante en el proyecto FOCUS ha realizado unas 12 entrevistas en profundidad en empresas siguiendo un guión semi-estructurado común. Cada país seleccionó una empresa privada y una pública, elegidas por sus políticas de género o porque facilitaban la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores.

La selección de los informantes en las organizaciones seleccionadas se realizó intentando que estuvieran representados tanto el personal con responsabilidades directivas como los empleados en general. Se seleccionaron entre 2-3 directivos/as de la organización y entre 3-4 empleados hombres en cada una de las empresas.

Los hombres empleados seleccionados debían ser padres que vivían con sus hijos menores de 13 años. Se buscaba preferiblemente que las parejas de los entrevistados trabajaran a jornada completa. También se incluyeron algunos informantes que no fueran padres pero que estuvieran al cargo de personas dependientes (pareja, padres, suegros, etc.).

**Tabla 1.- Selección de los/as informantes por país participante**

		Empleados	Directivos	Total
Alemania	EnerCom	1	3	4
	UBA	3	3	6
Islandia	The Business	3	2	5
	The Institution	3	2	5
Noruega	Microsoft	3	2	5
	NRK	2	4	6
Eslovenia	POP TV	3	3	6

	Radio Slovenia	3	3	6
España	MRW	4	2	6
	Departamento de Educación. Generalitat de Catalunya	4	2	6

Las entrevistas se centraron en tres temas principales: (i) la vida privada y personal, (ii) su experiencia laboral en relación a la conciliación con su vida personal y (iii) la opinión sobre las medidas existentes en la empresa para conciliar la vida personal y laboral .

El análisis de las medidas de conciliación y políticas de género en las organizaciones analizadas en los cinco países indica que hay una gran variedad de medidas para promover la conciliación. En general las medidas que adoptan las empresas o son neutrales, desde el punto de vista de género, o están dirigidas principalmente a las mujeres. Muy pocas medidas están dirigidas a promover las masculinidades cuidadoras (Langvasbråten and Teigen, 2006). En la siguiente tabla se muestran algunos de los programas y medidas de apoyo a las familias y conciliación de la vida laboral y personal de las empresas estudiadas.

**Tabla 2.- Medidas para promover la conciliación y las masculinidades cuidadoras en las empresas según países participantes en la investigación**

<b>Alemania</b>	
<i>UBA</i>	<i>EnerCom</i>
Horario flexible	Horario flexible
Teletrabajo	Teletrabajo
<b>Islandia</b>	
<i>The Institution</i>	<i>The Business</i>
Los programas de igualdad de género copian la legislación nacional y no están formulados como planes de acción	
<b>Noruega</b>	
<i>NRK</i>	<i>Microsoft</i>
Horario flexible	Horario flexible
Movilidad interna en trabajos y departamentos “family friendly”	Teletrabajo
Teletrabajo	Permiso de paternidad –más allá de lo que la ley contempla (“the daddy-package”)
Facilidades para el permiso de paternidad	Posibilidad de organizar las vacaciones según necesidades personales
Se compensa con todo el salario el permiso de paternidad, y se ofrecen más semanas que las que determina la ley	Se compensa con todo el salario 2 semanas de permiso de paternidad, más allá de lo que la ley determina
Guarderías	

<b>Eslovenia</b>	
<i>Radio Slovenia</i>	<i>POP-TV</i>
Flexibilidad Teletrabajo Comunicación Tecnología	Se acepta la normativa nacional sobre permisos, pero no se fomenta la reconciliación
<b>España</b>	
<i>Departamento de Educación (Generalitat de Catalunya)</i>	<i>MRW</i>
Horario flexible  Jornada intensiva  Días de asuntos propios Reducción de la jornada sin reducción de salario (hasta el año del hijo/a) Reducción de 1/3 de la jornada con el 80% del salario (hasta los 6 años del hijo/a) Permiso de paternidad propio para los padres de 4 semanas	Políticas de ayuda a las familias con hijos (seguro médico, compensación económica, etc.)  Jornada intensiva  Horario flexible Tiempo extra para amamantar a los hijos/as (media hora más al día durante 9 meses)

El marco analítico de los resultados sigue una metodología inductiva basada en la Grounded Theory, que consiste en construir el marco teórico a partir de la interpretación de los datos (Glaser and Strauss, 1967).

Como se ha mencionado, nuestro análisis está basado en las entrevistas realizadas en empresas destacadas por sus políticas de género y conciliación. Consecuentemente, el resultado está influido por el proceso de elección de la muestra. Por tanto, esta ha sido nuestra intención: promover las masculinidades cuidadoras promoviendo el cambio de las políticas de las empresas con el objeto de involucrar a los hombres en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (investigación-acción).

En la investigación se realizaron un total de 55 entrevistas. Veintiséis de las entrevistas se realizaron a directivos/as y veintinueve a empleados.

Por otro lado, como ya se mostró en la investigación "Work Changes Gender", de la que FOCUS es una continuación, las razones que tienen los hombres para acogerse a las medidas de conciliación a disposición en las empresas son básicamente tres: (i) los hombres que activamente quieren dedicarse al cuidado, (ii) aquellos hombres cuyas parejas tienen un status laboral y salario superior al de ellos y (iii) los hombres que se acogen a las medidas de conciliación porque sus empresas se lo facilitan y promueven (Abril & Romero, 2005).

## **El caso español: presentación de las organizaciones e informantes seleccionados**

Nos centramos ahora en el análisis específico de los datos españoles. Siguiendo los criterios metodológicos de esta investigación se seleccionaron una organización pública y otra privada que destacaban por su flexibilidad, medidas de reconciliación de la vida personal, familiar y laboral u otras medidas susceptibles de fomentar las masculinidades cuidadoras.

Así, como organización pública se ha seleccionado los Servicios Centrales del Departamento de Educación de la Generalitat de Catalunya, ubicada en la ciudad de Barcelona.

Esta organización, y toda la administración pública catalana, se rige por la Ley 6/2002 de medidas de conciliación para la vida personal, familiar y laboral. Las medidas que prevé esta ley la hacen una de las más avanzadas del Estado Español.

Los principales elementos de esta ley son: 1/3 de reducción de la jornada laboral con el 100% de salario hasta que el hijo/a cumpla un año (para madres y padres); La posibilidad de 1/3 de reducción de la jornada hasta que el hijo/a cumpla 6 años con una reducción del 80% de salario; Facilidades para ausentarse del trabajo por motivos personales (hasta 9 días de asuntos propios); Flexibilidad de entrada y salida (media hora de margen); Posibilidad de realizar jornada continua (de 8 a 15h y una tarde a la semana). El 75% de la plantilla realiza este tipo de jornada.

Por otro lado, la sensibilidad de la Administración por atajar los problemas de reconciliación de los trabajadores/as ha llevado a aprobar, el 22 de junio de 2006, una nueva ley de conciliación. Esta nueva ley tiene como novedades, por ejemplo, que el tercio de reducción de jornada sea de un año completo, independientemente si el hijo/a tiene un año o más de edad. También amplía hasta los 12 años de edad de hijo/a la posibilidad de reducción de jornada. Pero, sin duda, desde el punto de vista del fomento de las masculinidades cuidadoras, la medida más novedosa es la posibilidad de que los padres tengan 4 semanas de permiso de paternidad retribuido, propio e intransferible.

La organización privada seleccionada, MRW, destaca por sus programas, medidas y premios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Según datos de un estudio de IESE, una de cada cuatro empresas privadas españolas asegura tener algún plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. MRW se encuentra dentro de este porcentaje de empresas (Chinchilla, 2005).

Entre los programas de apoyo a las familias y beneficios sociales con los que cuenta esta empresa destaca: 100 euros al mes de ayuda económica para la guardería de los hijos/as de los trabajadores/as menores de tres años; Ayuda económica de 3000 euros para los trabajadores/as que adopten un hijo/a; 30 minutos al día, más allá de lo que indica la ley (1 hora al día), de permiso de lactancia; Posibilidad de jornada continua, a elegir entre dos opciones: de 8 a 16h o de 9 a 17h. El 90% de la plantilla realiza jornada continua; Facilidades para contratar personal discapacitado. El 12% de la plantilla tiene algún tipo de discapacidad; El 1% de los beneficios de la compañía se destinan a programas sociales; La empresa participa en programas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como los programas *Óptima* y *PI* (*Pioneros por la Igualdad*)

El Departamento de Educación aglutina a toda la comunidad educativa, a excepción de la universitaria, de Catalunya. Entre el personal docente y de administración y servicios, el 31 de diciembre de 2005, había 60.816 trabajadores/as adscritos al departamento. Esto supone aproximadamente un 44% del total de trabajadores/as de la administración pública catalana.

Las mujeres representan el 72% de todo personal del Departamento de Educación y los hombres un 28%.

MRW es una empresa familiar creada en 1977 dedicada a la mensajería urgente y transporte de mercancías. Es una empresa de capital español, que ha experimentado un enorme crecimiento en la última década. Su territorio de actuación se sitúa en la Península Ibérica: España, Portugal, Gibraltar y Andorra.

La empresa contaba, a 31 de diciembre de 2005, en sus centros propios, con 449 trabajadores/as. De estos, 257, el 57%, eran hombres.

Como ya se señalaba en la metodología, en las dos organizaciones se han realizado un total de doce entrevistas, seis en cada una de ellas.

La media de edad de los entrevistados se sitúa en los 40 años. Los directivos entrevistados tienen una media de edad de 50 años y el resto de trabajadores 35 años.

La mayoría de entrevistados son trabajadores de cuello blanco con un nivel formativo muy alto, especialmente los entrevistados del Departamento de Educación. Todos los entrevistados están casados.

Once de los entrevistados tienen una familia nuclear, formada por la pareja y los/as hijos/as. La media de hijos/as los entrevistados es de 1,75. En MRW es ligeramente inferior, situándose en 1,6. Sólo dos de los entrevistados tienen una familia numerosa de tres o más hijos.

## **Resultados**

Hemos estructurado la presentación de los resultados en tres grandes apartados. Una primera parte dedicada al análisis de las organizaciones estudiadas desde la perspectiva de género y de la inclusión de las masculinidades cuidadoras. Una segunda parte que analiza los usos del tiempo de los entrevistados (tiempo de trabajo remunerado, cuidado y atención de los/as hijos/as, tareas domésticas y tiempo libre). Finalmente apuntamos una serie de recomendaciones para que las organizaciones incluyan a los hombres en sus políticas de conciliación y género.

## **Estructura de género en las organizaciones analizadas**

En las dos organizaciones persiste el desequilibrio de género, tanto en el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de dirección, como en la segregación por puestos: las mujeres, en mayor medida, están en las áreas administrativas y los hombres en las técnicas. A pesar de esto, que no es una novedad, en el conjunto de organizaciones españolas, si que se aprecia, en las empresas analizadas, un avance y cierta sensibilidad hacia un mayor equilibrio entre los géneros.

“Estamos promocionando que los hombres accedan a secciones tradicionalmente femeninas, como atención telefónica. Recientemente han entrado cuatro a esta sección, aunque cuesta que se interesen en estas secciones. También estamos promocionando que las mujeres entren en transporte de paquetería o TIC.” (Responsable RRHH, MRW)

También en las posiciones directivas, en MRW, puede observarse los resultados de los programas de igualdad y la progresión de las mujeres. Dos de los miembros del consejo de dirección, compuesto por cinco personas, son mujeres. En posiciones directivas de alta responsabilidad hay un 36% de mujeres, mientras que en posiciones directivas intermedias alcanzan el 60%.

## **Equilibrio entre las demandas de la vida privada de los trabajadores y las demandas de la organización**

En los Servicios Centrales del Departamento de Educación y en la Administración Pública Catalana, en general, los derechos laborales y las medidas de conciliación están por encima del resto de organizaciones. Desde La Administración, a nivel político, se es consciente del papel que se tiene de ejemplo para la sociedad. Así en los últimos años se han ido impulsando normativas con el objetivo de facilitar el equilibrio de la vida personal y laboral de los /las trabajadores/as.

“No sólo se trata de que los /las trabajadores/as estén contentos, sino que nosotros, trabajamos en la Administración y dado todas las dificultades que se están diciendo respecto al poco tiempo que pasan los padres y las madres con las criaturas... Si nosotros no somos los primeros que optamos por generar tiempo disponible para poder hacer esto, no solo por ocio... Tenemos que predicar con el ejemplo” (DPUB01)

Entre los trabajadores entrevistados también se tiene la opinión de esta especial sensibilización y de la ventaja respecto a otras organizaciones.

“ La sensibilidad por la conciliación está, por eso cada vez hay más medidas. También es cierto que aquí en la Administración no se pone ningún impedimento para que la gente pueda conciliar, cosa que en la empresa privada si que pasa. Aquí no nos ponen trabas ni malas caras. Las medidas que hay se aplican y ya está.” (TPUB04)

Este tipo de medidas son tanto para hombres como para mujeres, personal fijo o funcionario e interinos. En la Administración todos los trabajadores hacen uso de ellos sin que tengan ningún tipo de repercusión laboral, como indica este entrevistado

“ Yo que soy interino cogí el permiso de paternidad [se refiere a una parte que su mujer le cedió] y nadie me puso ningún tipo de problema ni tuve ninguna repercusión laboral. Después pedí una reducción de jornada y todo fueron facilidades. En este aspecto no hay problema. Se aplican estas medidas y se aplican con convencimiento.” (TPUB03)

Sin embargo, algunas de las medidas de conciliación, como la jornada continua, no están disponibles para los trabajadores/as con responsabilidades directivas.

“ Aquí en la Administración se está muy acostumbrado a pensar que las normas son las que son y se aplican y ya está. Hay derechos adquiridos, excepto en el caso de los jefes que tienen responsabilidad y dado el tipo de trabajo que hacen no pueden disfrutar tanto de estas medidas” (TPUB04)

Finalmente, destacar que, en algunos casos, hay desconocimiento de las medidas de conciliación disponibles, o confusión respecto a las que pueden solicitar y las que no. Sería importante, como señala uno de los entrevistados, que la Administración se implicara e hiciera una campaña informativa sobre las medidas existentes. Por ejemplo se podría crear un protocolo para informar a los padres de todas las posibilidades que tienen.

“El hecho que muchas de las medidas de conciliación yo no las sabía, te da la idea que no se preocupan mucho por dar la información que puede interesar. Yo me enteré por una compañera que le interesan mucho... Por otra banda cumplen con todo lo que dice la normativa. A mi nadie nunca me ha puesto pegas. Pero no son pro-activos. La información no llega a todo el mundo. Quizás llega una parte pero no todo.” (TPUB05)

En MRW el discurso del equilibrio de las demandas de la vida privada de los/as trabajadores/as y las demandas de la organización sirven para aumentar la

satisfacción y, por tanto, el rendimiento de los/as trabajadores/as, como indica el discurso de este directivo.

“Tú no puedes ser feliz en el trabajo sino eres feliz en casa. Para ser feliz en casa, la empresa te puede ayudar mucho. No hay conflicto entre trabajo y familia. Por ejemplo, el horario ayuda mucho. Al trabajador le interesa un trabajo que le permita desarrollarse, estudiar, hacer deporte, estar con la familia,... y a la empresa le interesa una persona productiva. Si esto se sabe congeniar, entonces es perfecto.

Las medidas de conciliación son vocacionales pero empresarialmente interesadas. Todo esto nos lleva a la fidelidad de los trabajadores, de los clientes,... es una coincidencia de intereses.” (DPRIV01)

Los trabajadores entrevistados asumen, también, este tipo de discurso. Así valoran muy positivamente las diferentes medidas a las que pueden acogerse.

“Hay una respuesta a las necesidades y demandas entre el trabajador y la empresa. Entiendo, entonces, que la empresa quiere tener contento al trabajador, en la medida de lo posible. Yo valoro mucho las cosas que ofrecen, como la ayuda de 100 euros la mes para la guardería de los hijos, el ticket guardería... Esto ayuda al trabajador a sentirse contento” (TPRIV04)

Entre las medidas, la jornada continua es la que tiene más éxito y, por tanto, está ayudando a equilibrar mejor las demandas de los/as trabajadores/as y las de la empresa y fomentando las masculinidades cuidadoras.

“Con este horario que tengo puedo aprovechar las tardes e ir a buscar al niño al colegio y estar con él. Esto es muy importante. Gracias a este horario lo puedo hacer.” (TPRIV03)

### **Vida personal y familiar de los entrevistados**

Como podemos comprobar a continuación en ambas organizaciones la reorganización del tiempo de trabajo, mediante la jornada continua y cierta flexibilidad de horario, está fomentado masculinidades cuidadoras.

“ Yo lucho porque vean [la familia] que lo importante es estar con ellos y que no llegue a las 10 o 11 de la noche de trabajar. Para mi es vital pasar el máximo tiempo con mi familia. La suerte que tenemos es estar las tardes juntos. Para mi es importante el tiempo” (TPRIV04)

Así, en el material analizado se ha observado un cambio de mentalidad y valores respecto a la familia. Este cambio de mentalidad se observa también cuando se pregunta a los entrevistados sobre qué es lo que piensan que la familia espera de ellos. Ya no es la provisión del sustento familiar la principal demanda que se les hace a estos hombres. Ahora, en los discursos, destacan valores como el cariño, el amor, la compañía, el apoyo y la dedicación.

“Sobre todo estar a su lado, cariño y compañía” (TPUB04)

La preocupación de muchos de los entrevistados es disponer de tiempo para estar con la familia.

“Que esté por ellos. No tenemos ninguna ambición de hacernos ricos, ni nada de esto. Lo que esperan es lo que tenemos ... Esperan que esté en casa, pendiente de los niños, que esté pendiente de ella.” (TPUB06)

Por otro lado, como decíamos, en Servicios Centrales del Departamento de Educación, el personal directivo no tiene la oportunidad de realizar la jornada continua y acogerse a otro tipo de medidas de conciliación. No solo eso, sino que al ser cargos

de confianza y/o políticos deben estar siempre disponibles y en la práctica acaban realizando largas jornadas laborales. Estos directivos asumen, además, que deben ser un ejemplo para la organización y, por tanto, anteponen la responsabilidad del trabajo por encima de la familia.

“Me gustaría tener más tiempo para estar con mis hijos. En un futuro próximo me exigiré a mi mismo el poder disponer de más tiempo para estar con la familia. Ahora no puedo plantearme hacer el horario estricto de 37 horas y media porque no sería un ejemplo para la organización. Sólo me permito, los viernes, por la tarde, salir temprano para poder recoger a mis hijos del colegio. La responsabilidad del trabajo está por encima de mi familia” (DPUB01)

Así, en una misma organización, se tienen criterios distintos según el cargo que ocupan los hombres. Para los hombres directivos la cultura de la disponibilidad total, apoyado últimamente por la ubicuidad que permiten las nuevas tecnologías, como el móvil y el e-mail, reducen la posibilidad de una mayor implicación en las actividades de cuidado. Al mismo tiempo, son un mal ejemplo para el resto de hombres ya que representan la visualización que carrera profesional y familia son incompatibles.

Respecto a las relaciones con las personas que viven en el hogar, los entrevistados se muestran, también, plenamente satisfechos. Se destaca, en la mayoría de los casos, que las relaciones con sus parejas se basan en compartir todos los aspectos de la vida diaria. Las relaciones son equilibradas. A pesar, como veremos más adelante, que en la práctica, especialmente en el reparto de las tareas domésticas, no son todo lo equilibradas que deberían.

“Muy buenas. Vamos hacer 6 años de casados y muy buenas. Es una relación de igual a igual. Somos un matrimonio unido, con las mismas competencias, con las mismas oportunidades y derechos.” (DPRIV02)

## **Uso del tiempo**

### **Tiempo de trabajo remunerado**

Todos los entrevistados, a excepción de los dos directivos de Servicios Centrales del Departamento de Educación, tienen jornada continua durante todo el año. En los Servicios Centrales del Departamento de Educación la jornada laboral es 8 a 15h, más una tarde a la semana de 2 horas y media. La jornada oficial es 37,5 horas a la semana.

En MRW todos los entrevistados, incluidos los directivos, hacen jornada continua con la posibilidad de elegir el horario, de 8 a 16h o de 9 a 17h. Aproximadamente el 90% de la plantilla de MRW hace este tipo de jornada continua. La jornada laboral en MRW es de 38 horas semanales. En esta organización, los hombres, especialmente los que tienen responsabilidades directivas, también, están afectados por las horas extraordinarias.

### **Cuidado y atención de los hijos /as**

En general, dispongan o no de reducción de jornada, en los relatos sobre gestión del tiempo, los hombres realizan muchas actividades relacionadas con la atención y cuidado de los/as hijos/as

“Se levanta mi mujer y se ducha. Mientras ella viste al pequeño, me ducho yo. Cuando acabo ayudo a vestir a los dos hijos mayores. Ella prepara las cosas del colegio mientras yo preparo el desayuno y le doy el biberón al pequeño (...) Cuando llegamos a casa, mientras mi mujer prepara bañeras, preparo la cena

del pequeño y se la doy. También preparo la cena de todos y cenamos.”  
(TPUB05)

Si diferenciamos entre trabajadores y directivos encontramos grandes diferencias en la dedicación horaria al cuidado y atención de los hijos (no sólo entre ellos, sino también en relación a sus parejas). Los directivos dedican 15 horas semanales y sus parejas 26.

Los trabajadores sin responsabilidad directiva, en ambas organizaciones, invierten una media semanal de 29 horas al cuidado de sus hijos, mientras que sus parejas dedican 24 horas semanales. Esto demuestra una vez más que las medidas de conciliación, reducción de jornada y jornada continua, está fomentando que los hombres puedan, en mayor medida, dedicarse al cuidado de sus hijos/as

“Yo ahora me dedico mucho más a los niños porque tengo esta reducción. Por la tarde estoy con ellos. Los llevo al parque, juego con ellos, les doy la cena...”  
(TPUB03)

### **Tareas domésticas:**

Las tareas domésticas han estado tradicionalmente asignadas a las mujeres. Con la progresiva incorporación de la mujer a la esfera laboral, en los hogares se renegocia la asignación de este tipo de tareas. Sin embargo, las estadísticas muestran que las mujeres en España, aunque trabajen fuera del hogar, siguen asumiendo el grueso de las tareas domésticas. Existe, por tanto, una resistencia en los hombres a corresponsabilizarse de este tipo de trabajo.

En nuestros datos, los hombres que trabajan menos horas que sus parejas dedican más tiempo que éstas a las tareas domésticas. Pero, en cambio, cuando trabajan el mismo número de horas o incluso si los entrevistados tienen más facilidades horarias, como la jornada continua y las tardes libres, son las mujeres quienes dedican más horas a las tareas domésticas.

Así, en MRW, los trabajadores entrevistados, que disfrutan de jornada continua, dedican una media de 9,5 horas, de lunes a viernes, a las tareas domésticas mientras que sus parejas invierten una media de 10 horas, aún cuando tengan una jornada partida y trabajen mañana y tarde o más horas que ellos. En el caso de los directivos entrevistados en esta empresa, las parejas dedican el doble de horas que ellos, 15 horas semanales por 7 horas ellos.

En cambio, en Servicios Centrales del Departamento de Educación, los trabajadores, que en su mayoría tienen una reducción de 1/3 de la jornada para atender a los hijos/as, invierten 11,2 horas, de lunes a viernes, en la realización de tareas domésticas. Sus parejas dedican una media de 8,2 horas.

Los directivos de esta organización, que también son los que más horas dedican al trabajo, solo dedican una media de 3 horas semanales mientras sus parejas invierten 10 horas en las tareas domésticas.

Respecto al reparto de las tareas domésticas, hemos observado que persiste una segregación en la realización de unas y otras. Así, los hombres, en general, se dedican a comprar, lavar los platos, el bricolaje, la administración de la economía doméstica y el jardín, en el caso de que tengan. Las mujeres se encargan, principalmente, de limpiar la casa, lavar la ropa y cocinar.

## **Tiempo libre**

Entre los entrevistados no hay un acuerdo sobre el significado de “tiempo libre”. Algunos asocian tiempo libre al que les queda una vez han acabado la jornada laboral, otros lo asocian al tiempo disponible que les queda exclusivamente para ellos, una vez terminadas las obligaciones laborales y familiares. De esta forma hay importantes variaciones entre unos y otros.

Curiosamente los trabajadores entrevistados, sin responsabilidades directivas, dicen tener menos horas semanales de tiempo libre que los que si tienen responsabilidades. La media de tiempo libre de los trabajadores en ambas organizaciones es de 13,5 horas de lunes a viernes, mientras que los directivos disponen de 18 horas semanales.

La familia y especialmente los hijos/as son los beneficiarios principales del tiempo libre de muchos de los entrevistados.

“No tengo tiempo para dedicarme a mi. Pero sinceramente no dedico tiempo para mi. No hago ningún deporte. Le dedico el 100% a la familia. Mi hobby es la familia. La Familia me llena, entonces no busco ninguna otra actividad. Me gusta pasear pero lo hago con la pareja y los hijos.” (DPRIV01)

## **Recomendaciones a las empresas analizadas**

En este apartado se sugieren una serie de recomendaciones que tienen por objeto avanzar en la promoción de las masculinidades cuidadoras en las dos organizaciones analizadas.

En primer lugar nos gustaría destacar el cambio de actitud a nivel político y legislativo en relación al fomento de las masculinidades cuidadoras. Por ejemplo es importante el avance que se ha hecho en Catalunya con la aprobación, por unanimidad de todos los partidos políticos catalanes, de la nueva ley de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral al servicio de las administraciones públicas de Catalunya. Esta ley aprobada el 22 de junio de 2006, incluye, por primera vez, un permiso, retribuido y exclusivo, de 4 semanas a los padres por el nacimiento de un hijo /a. Asimismo, en el conjunto de España, la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres también pone el acento en los hombres: los hombres disponen de 15 días de permiso de paternidad propio desde marzo de 2007.

En el caso de las organizaciones que se han analizado en este informe, en general recomendamos que se integre a los hombres en las políticas de género de las compañías. Ya hemos visto que los Servicios Centrales del Departamento de Educación no tienen unas políticas de género, más allá de lo que dicta la ley para la Administración Pública. En MRW si que existen programas, pero todos van dirigidos a eliminar las barreras y desigualdades respecto a las mujeres. Aún manteniendo estos programas y legislación, debería hacerse un esfuerzo por incluir en ellos a los hombres. El permiso de paternidad de 4 semanas de la Administración Pública Catalana va en esa dirección. En MRW se podrían incluir medidas que favorecieran la implicación de los hombres en la esfera doméstica y familiar

Un tema necesario, en ambas organizaciones, es mostrar a los hombres que ellos también cuentan en las medidas a disposición en las empresas. En el material analizado se ha constatado que los hombres se quejan de falta de información e incluso de cierta confusión. Sería por tanto, necesario realizar una campaña informativa dirigida a los hombres o crear un protocolo de información para los hombres que han tenido un hijo /a. Esto ayudaría a que los hombres sientan que también forman parte de las políticas de género y eliminaría las barreras, reales o mentales, de acceso a las medidas de conciliación. Muchos de los entrevistados, especialmente en la empresa privada, piensan que solicitar un permiso o reducción de

jornada por motivos familiares va en detrimento de su carrera profesional. Una campaña como la que señalábamos ayudaría a eliminar estas barreras y concepciones.

Otro aspecto importante es el acceso de los directivos a las medidas de conciliación y la eliminación de las horas extraordinarias. Como se ha ido viendo a lo largo del informe, las características de los puestos de trabajo de los directivos provocan un refuerzo de la masculinidad hegemónica centrada en el modelo de *breadwinner*. Estos hombres no son un ejemplo para el resto de trabajadores y para el fomento de las masculinidades cuidadoras. Especialmente, en Los Servicios del Departamento de Educación, los cargos políticos y de confianza deberían minimizar la excesiva disponibilidad que hace que sus jornadas laborales sean excesivas. Asimismo, se debería permitir que estos trabajadores se beneficien de la jornada continua y otras medidas de conciliación que ahora no están a su disposición.

Es importante que, a nivel directivo, se muestre que familia o vida personal y trabajo no son incompatibles. La carrera profesional, formal o informalmente, no debería verse perjudicada por las necesidades personales o familiares. Los directivos deberían ser un ejemplo, en este sentido, para el resto de trabajadores. Hay que recordar que en España, según un estudio de la consultora Towers Perrin<sup>4</sup>, el factor que los profesionales valoran más a la hora de entrar a trabajar en una compañía es la conciliación. Las empresas deben saber que familia y ocio está por encima del salario en las preferencias de este tipo de trabajadores. Así las empresas analizadas deberían hacer un esfuerzo para crear programas específicos de conciliación para los directivos. Por ejemplo, facilitar la media jornada, el teletrabajo, la jornada continua, ... cuando las necesidades personales o familiares de este tipo de trabajadores así lo requieran.

La flexibilidad y la gestión del horario es otro de los aspectos a mejorar en ambas organizaciones. En las dos está instaurado el sistema de reloj para fichar a la entrada y a la salida. Es decir, que se valora más la presencia física en el puesto de trabajo que otros aspectos. Se debería avanzar y permitir que los trabajadores gestionen sus horarios. Por tanto, se trata de acabar con la cultura de la presencia por la de la eficacia.

Una forma de mejorar la gestión de los horarios es permitir un mayor margen tanto a la entrada como a la salida. Las empresas más pioneras, en este sentido, ofrecen dos horas de margen a sus trabajadores. Esta muestra de confianza contribuye, según todos los estudios realizados, a que mejore el rendimiento de los /las trabajadores/as.

Asimismo, la flexibilidad debería extenderse a las medidas de conciliación a disposición en ambas organizaciones. Es decir, los plazos para beneficiarse de los permisos y reducciones deberían ser más flexibles y tener en cuenta la situación del trabajador y que fueran ellos quienes gestionasen, según sus necesidades, -y en coordinación con la empresa- el momento más adecuado para realizar la reducción o permiso de ausencia.

Las ayudas económicas para guarderías, de MRW, deberían abarcar otras realidades y, por ejemplo, los trabajadores que no llevan a su hijo /a a la guardería pero pagan un canguro también deberían beneficiarse de esta ayuda económica.

Por lo que respecta a las nuevas tecnologías, hemos detectado una cierta contradicción. Por un lado, y especialmente para los directivos, las nuevas tecnologías les hacen más disponibles y puede provocar un alargamiento de la jornada laboral (disponibilidad continua). Por el otro, especialmente en el caso del teletrabajo, las nuevas tecnologías permiten una mayor presencia de los hombres en el hogar. Teniendo en cuenta que el uso de las nuevas tecnologías tiene esta doble cara

---

<sup>4</sup> El País, Domingo 14 de mayo de 2006. Sección Negocios

(negativa en términos de disponibilidad, positiva en términos de deslocalización del puesto de trabajo), proponemos que se establezcan protocolos de implantación, sistemas de evaluación y seguimiento para que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación no desequilibren aún más la vida de las personas.

Finalmente, para poder llevar a cabo todas estas recomendaciones u otras creemos que las organizaciones deberían tener, al menos, una persona dedicada, exclusivamente, a los temas de género y de conciliación. En este sentido, queremos recordar que el Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Catalunya, subvenciona, por primera vez este año, a empresas que elaboren planes de igualdad y género y ayuda a la contratación de agentes para la Igualdad en las organizaciones.

## **Conclusiones**

En España persisten desigualdades de género que afectan tanto al mercado de trabajo como especialmente a la esfera privada. A nivel legislativo, y en comparación con otros países europeos, España contaba con una legislación que hacía poco para cambiar esta situación.

La sociedad española parece reclamar más medidas institucionales que acompañen el cambio que las personas ya están empezando a hacer en sus vidas privadas. Como hemos podido comprobar en la segunda parte de la comunicación, hay muchos hombres que quieren estar más tiempo con sus hijos/as, y que consideran insuficiente no solamente el permiso que disfrutaban de 2 días de paternidad (con fecha realización del estudio), sino los 15 días propuestos con la ley de igualdad.

En el año 2003, en la investigación *Work Changes Gender*, del análisis de cuatro empresas española, públicas y privadas, concluíamos que los hombres entrevistados eran más igualitarios que lo que las organizaciones permitían. Las medidas de conciliación en las empresas y los planes estratégicos de género -las empresas que tenían- no incluían a los hombres. Así, por ejemplo, los hombres que reducían su jornada para atender a un hijo/a los definíamos como pioneros solitarios (Abril, Romero 2005).

Tres años después, se han producido cambios en esta situación, que empieza a ser acompañada por cambios a nivel institucional. En este sentido, se podría entender el papel que juegan las organizaciones públicas en el fomento de algunas medidas de conciliación ("spread effect"). Así, por ejemplo, el plan Concilia para los trabajos de las Administraciones Públicas busca racionalizar y flexibilizar los horarios y estableció, antes que la ley de Igualdad, los 10 días de permiso de paternidad. En Catalunya, la nueva ley de conciliación para los trabajadores de las administraciones públicas catalanas otorga a los hombres un permiso de paternidad, propio para los hombres, de 4 semanas por el nacimiento de un hijo/a.

Las organizaciones públicas se ponen, así, a la cabeza en la implantación de medidas a favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores/as. En todo caso, cumple con uno de sus propósitos al intentar paliar la problemática de la conciliación y erigirse, también, en ejemplo para el resto de organizaciones.

También se han producido avances para las empresas privadas. Los datos de un estudio reciente muestran cómo hemos pasado del 7% de empresas privadas con medidas específicas de conciliación en 1999 al 25% actual. A pesar de este avance, en la mayoría de los casos, las medidas y buenas prácticas que ofrecen las empresas se limitan a colectivos como administrativos, técnicos y directivos y son más bien políticas de fidelización de estos/as empleados/as. Además, estas medidas se dirigen, formal e informalmente, a las mujeres, asumiendo implícitamente que son sólo ellas las que tienen que coordinar las obligaciones familiares y las exigencias laborales. Hace falta, por tanto, cambiar esta presunción y desarrollar planes y

buenas prácticas dirigidas, también, a los hombres; al mismo tiempo que éstas se amplíen y lleguen a otros colectivos de trabajadores que no suelen beneficiarse de ellas.

Un tema que ya apuntábamos, pero que queremos destacar en las conclusiones es el hecho que las empresas analizadas, y la mayoría de empresas, carecen de planes estratégicos de género. Creemos que es importante que las organizaciones realicen este tipo de planes estratégicos e incluyan en su organigrama un puesto de trabajo que trate, exclusivamente, los temas relacionados con el género, la conciliación y la diversidad; desde una perspectiva amplia y no sólo focalizada en las mujeres, como suele ocurrir. Estas iniciativas deben incluir a los hombres en sus planes, por ejemplo en la promoción de acciones para el fomento de las masculinidades cuidadoras. Tampoco deberían olvidarse de incluir la diversidad en sentido amplio: minorías étnicas, raciales, sexuales, etc.

Un aspecto importante que queremos destacar en estas conclusiones tiene que ver con la cultura del trabajo que tienen los directivos. Es decir, muchos hombres directivos creen –y también muchas mujeres- que la exigencia y responsabilidad de su puesto de trabajo va en detrimento de su vida personal y familiar. Así como que una interrupción por motivos personales y familiares perjudica la carrera profesional. Los líderes de las organizaciones deberían ser los primeros, y ser ejemplo, que es posible y necesario equilibrar la esfera laboral y personal, familiar.

Respecto a las medidas y planes que mejor ayudan al fomento de las masculinidades cuidadoras, hemos encontrado que la más importante es el tiempo. Los hombres entrevistados que gracias a la jornada continua disponían de las tardes libres, señalaban que esto les permitía dedicarse al cuidado de los /las hijos /as y se implicaban más en la familia y las tareas domésticas. En esta investigación hemos podido comprobar que, efectivamente, más tiempo libre disponible, repercute, en el caso de los hombres que tienen hijos menores de 12 años, en un mayor cuidado y atención a los hijos /as. Por tanto podemos afirmar que aunque no fuera el efecto buscado, la jornada continua, durante todo el año, en las organizaciones analizadas, repercute positivamente en el fomento de las masculinidades cuidadoras.

Sin embargo, también hemos podido comprobar que el tiempo dedicado al cuidado de los /las hijos /as se emplea, en mayor medida, en actividades de juego, paseo,... y menos en actividades como preparar la comida, comprar ropa, bañar a los niños, etc. Es decir, hay una diferencia cualitativa en el uso del tiempo dedicado al cuidado de los hijos /as entre hombres y mujeres

Asimismo, las mujeres, aún trabajando más horas y con peores horarios, invierten, en general, más tiempo en las tareas domésticas. Ellas se encargan, además, de las tareas más pesadas, como la limpieza de la casa.

Por tanto, a pesar de los cambios y el mayor tiempo de implicación de los hombres en la familia, aún persisten diferencias cualitativas en el uso de este tiempo. Las medidas de las empresas son importantes para esta mayor implicación, pero es necesario campañas de sensibilización dirigida a los hombres que fomenten un reparto equitativo del trabajo reproductivo.

## **Bibliografía**

- Abril, P. y Romero A. (2005) Masculinidad y Trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad En *Sociología del Trabajo*. Nº 55, pp. 3-26
- Bonino, L. (2003) Las nuevas paternidades, En *Cuadernos de Trabajo Social*, 16:171-182

- Chinchiella N., Poelmans S., León C. (2004) Políticas y Programas de Conciliación Trabajo-Familia en España En Melé Carné D. (Coord.) *Conciliar trabajo y familia: un reto para el siglo XXI*. Pamplona: Eunsa
- Connell, R. W. (1995) *Masculinities*, Cambridge, RU Polity Press.
- Garrido, L.; González, J. (2005) Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales, En González, J.J.; Requena, M. (Eds.) *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid: Alianza Editorial
- Glaser, B.; Strauss, A. L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago: Aldine Publishing Company
- González, J.J.; Requena, M. (Eds.) (2005) *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid: Alianza Editorial
- Eran, J. et al. (2002) Critical Studies on Men in Ten European Countries. In *Men and Masculinities*, vol. 4. number 4:380-408, Sage Publications.
- Holter, Øystein Gullvåg (2003) *Can We Do It? Men and gender equality – the Nordic experience*. Copenhagen: TemaNord:510,.
- Instituto Nacional de Estadística (2006) *Hombres y Mujeres en Estado Español. Capítulo Población y Familia*, Madrid, INE. Disponible en [http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh\\_pob.pdf](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh_pob.pdf)
- Instituto de Política familiar (2005) *Evolución de la familia en Estado Español 2005*, Madrid, IPFE. Disponible en [http://www.ipfe.org/informe\\_evolucion\\_familia\\_esp\\_2005.pdf](http://www.ipfe.org/informe_evolucion_familia_esp_2005.pdf)
- Llamas, R.; Vidarte, F.J. (2001) *Extravíos*, Madrid, Espasa.
- Melé Carné, D. (coord.) (2004). *Conciliar trabajo y familia: un reto para el siglo XXI*, Pamplona: Eunsa
- Navarro, Vicenç (2006) *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*, Barcelona: Anagrama.
- Plantenga J. Remery C. (2005) *Reconciliation of work and private life:a comparative review of thirty European countries. Final report*, Utrecht, Utrecht School of Economics. Disponible en [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2005/reconciliation\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2005/reconciliation_report_en.pdf) >
- Puchert R., Gärtner M., Höyng S. (Eds.) (2005) *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*, Opladen, Barbara Buldrich Publishers
- Torns, T.; Borràs, V.; Carrasquer, P. (2003) La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible? in *Sociología del Trabajo*, 50:111-153
- Torns, T.; Borràs V.; Moreno, S; Recio, C. (2008) Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. Un balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea. En *Sociología del Trabajo*, nº 63, pp.3-25
- Williams, Fiona (2003) *Rethinking Care in Social Policy*, Paper presented to the Annual Conference of the Finís Social Policy Association, University of Joensuu, Finland, [www.leeds.ac.uk/cava/poeple/fiona.htm](http://www.leeds.ac.uk/cava/poeple/fiona.htm)