

TESIS DOCTORAL

**Los hombres entre la esfera productiva y reproductiva:
padres comprometidos durante
la crisis económica en España (2011-2013)**

Paco Abril Morales



Directora: Dra. Begonya Enguix

UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

DOCTORADO Sociedad de la Información y el Conocimiento

1 de noviembre de 2015

In memoriam Skitx Magaz y a todos los seres sensibles

The line it is drawn

The curse it is cast

The slow one now

Will later be fast

As the present now

Will later be past

The order is

Rapidly fading

And the first one now

Will later be last

For the times they are a-changing

(Bob Dylan - *The times they are a-changing'*, 1963)

Agradecimientos

A los padres y madres entrevistados que generosamente han contado su experiencia de transición hacia la paternidad y maternidad.

A mi padre y a mi madre.

A Pep por su infinita paciencia.

A mi directora de tesis, Begonya Enguix, por sus consejos, críticas y ánimos en los momentos difíciles.

Resumen

Los cambios producidos en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la esfera productiva junto a la flexibilización de los espacios, tiempos y relaciones laborales están transformando la relación de los hombres con el trabajo y su posición en la familia. El incremento de las familias de doble ingreso y el declive, en las sociedades occidentales, del modelo de hombre proveedor, centrado en el trabajo, permiten la reconfiguración de la posición de los hombres en la esfera productiva y reproductiva. En las parejas heterosexuales, el nacimiento de los hijos es un punto de inflexión en la distribución del trabajo productivo y reproductivo. Para algunas parejas significa la tradicionalización en las relaciones de género. Otras parejas, sin embargo, ponen en práctica modelos igualitarios de relación y distribución de los cuidados.

El objetivo de esta tesis doctoral es precisamente analizar los modelos alternativos y disidentes de paternidad y masculinidad en la transición al primer hijo. Nos interesan aquellos hombres que tienen una alta implicación en la esfera reproductiva, especialmente en los cuidados. Nuestro planteamiento parte de una dimensión dinámica y fluida del género que permite el desarrollo de múltiples masculinidades. De esta forma el mercado laboral, el estado (a través de las políticas públicas y la legislación), la familia y las relaciones que se dan en ella, son elementos cruciales que explican cómo se construyen las prácticas de la masculinidad. Algunos ejemplos de cambios susceptibles de darse se pueden trazar a partir de cómo la crisis del mercado laboral está provocando vulnerabilidades y rupturas en la figura del hombre, trabajador asalariado y proveedor familiar.

El enfoque metodológico de esta investigación es cualitativo, basado en entrevistas semi-estructuradas realizadas entre 2011 y 2013. La muestra está compuesta por 21 hombres definidos como *padres comprometidos* porque sus condiciones laborales les hacen accesibles a los cuidados y porque, la mayoría, es o ha sido el cuidador principal de sus hijos o hijas. En ocasiones la implicación de estos padres se produce por reacción y en relación a la situación de sus mujeres. Por tanto, también se han

entrevistado y analizado las prácticas y discursos de estas mujeres para ver cómo afectan a la construcción de la paternidad e identidad de género de los varones.

Las *paternidades comprometidas* muestran una tendencia creciente, en las sociedades occidentales, de hombres que desean integrar los cuidados en otras facetas de su vida y de mujeres que quieren parejas implicadas en la esfera reproductiva. El estudio de este tipo de paternidad es relevante pues nos ayuda a entender cómo se construye, qué cambios en las prácticas provoca y a qué obstáculos se enfrenta. Constatamos que este tipo de paternidad se asienta e interactúa sobre tres dimensiones: personal, relacional e institucional. Elementos como las condiciones laborales, las actitudes, las prácticas igualitarias y las relaciones de pareja, entre otros, son cruciales para favorecer u obstaculizar la implicación de los hombres en los cuidados. Esto, además, tiene implicaciones en las políticas sociales hasta ahora dominadas por un modelo que favorece al varón proveedor.

Summary

Changes in the job market, the incorporation of women into the productive sphere along with greater flexibility in workplaces, working hours and labour relations are transforming men's role at work and in the family. The increase in the number of double-income families and the decline in western societies of the work-focused male provider model have also led to a redefinition of men's role in the productive and reproductive spheres. In the case of heterosexual couples, the arrival of children brings a major shift in the way productive and reproductive work is shared. For some couples this means a return to traditional gender roles while others opt for an egalitarian relationship in which childcare is divided more evenly.

With this in mind, the aim of this doctoral thesis is to analyse some alternative and unconventional models of parenthood and masculinity that are adopted by couples in the transition to parenthood. Our focus will be on those men who play an active role in the reproductive sphere, especially in the care of children. Our approach takes as its premise the existence of a social dimension that is both dynamic and open to change in which multiple models of masculinity are free to develop. In this respect the labour market, the state (through public policies and legislation), the family and its relationships are all crucial to explaining how different models of masculinity are created. Some of these changes can be traced back to the point when the job market crisis started to both undermine and erode the traditional image of the man as a salaried worker and breadwinner.

The methodological approach is qualitative and is based on partially structured interviews conducted between 2011 and 2013. The sample is made up of 21 men who describe themselves as *engaged fathers* because their work allows them more time for childcare and because the majority are or have been at some point the main carer of the children. On occasions the greater involvement of these fathers comes as a reaction to a change in the life situation of their female partners. Therefore these women were interviewed and their behaviours and attitudes examined to ascertain in what way these had affected their male partners' construction of parenting and gender identity.

In western societies *engaged fathering* is an example of a growing trend of men who wish to integrate their caring role into new areas of their life and also of women who want partners to be more involved in the reproductive sphere. The study of this kind of parenting is important since it allows us to understand how it is constructed and the obstacles it faces. We can clearly observe that this style of fathering exists because it is promoted in three spheres: personal socialisation and ideology, relationships and the world of work. Different elements such as working conditions, attitudes, egalitarian practices and partner relationships, among others, are crucial to encouraging or hindering men's involvement in the care of children. This also has implications for social policies which have to date been dominated by a model promoting the male as provider.

Índice General

| | |
|---|------------|
| Introducción | 13 |
| PRIMERA PARTE | |
| 1. El «campo» de la masculinidad | 29 |
| 1.1. El origen del estudio de la masculinidad | 29 |
| 1.2. Masculinidad hegemónica y masculinidades múltiples | 36 |
| 1.3. Habitus y masculinidad | 50 |
| 2. Los hombres en la esfera productiva y reproductiva | 57 |
| 2.1. La división de género en la esfera productiva y reproductiva y la figura del <i>breadwinner</i> | 57 |
| 2.2. Hombres, masculinidad y trabajo | 60 |
| 2.3. Los hombres en la esfera reproductiva | 69 |
| 3. Paternidades posibles | 75 |
| 3.1. Paternidades igualitarias | 84 |
| 3.2. Los padres cuidadores principales | 88 |
| 4. Metodología | 105 |
| 4.1. Proceso del trabajo de campo | 108 |
| 4.2. La muestra de padres comprometidos | 110 |
| 4.3. Análisis de las entrevistas | 117 |
| SEGUNDA PARTE | |
| 5. Cómo se construye una paternidad comprometida antes del nacimiento del bebé: predisposición, anticipación, ideales y expectativas | 121 |
| 5.1. Nivel educativo y condiciones laborales de los <i>padres comprometidos</i> ... | 122 |
| 5.2. Orientación al trabajo y a la familia | 127 |
| 5.3. Predisposición a ejercer una paternidad comprometida | 137 |
| 5.3.1. Socialización de género en la familia de origen | 137 |
| 5.3.2. Procesos de adaptación y resocialización de género en la pareja .. | 145 |
| 5.3.3. Igualdad en la distribución de las tareas domésticas | 148 |
| 5.4. Anticipación, ideales y expectativas ante la futura paternidad | 155 |

| | |
|--|-----|
| 6. Prácticas y experiencias sobre la paternidad: los primeros seis meses | 163 |
| 6.1. El Parto: «cuando te lo ponen encima te viene el sentimiento de padre» | 163 |
| 6.2. Norma social y permisos parentales | 167 |
| 6.2.1. Los permisos de maternidad y paternidad en España y su uso en las parejas de la muestra | 169 |
| 6.3. El Reparto de los cuidados durante el periodo de permisos parentales | 181 |
| 6.3.1. Reparto tradicional de los cuidados: «la intuición natural la tiene la madre y el padre ejecuta» | 182 |
| 6.3.2. Roles «cambiados» durante los primeros meses: «Me asemejo más a las madres que a los padres» | 185 |
| 6.3.3. Parejas con un reparto igualitario: «Afectivamente también necesitas estar un poco más cerca. Necesitamos adaptarnos» | 193 |
| 6.4. Lactancia y alimentación del bebé: «al principio no participaba, simplemente acompañaba» | 199 |
| 6.5. Adaptaciones laborales que permiten accesibilidad a los cuidados: crisis económica y cambios entre la primera y la segunda ola de entrevistas | 204 |
| 6.5.1. Adaptaciones laborales voluntarias, circunstanciales y facilitadas por las empresas | 211 |
| 7. Prácticas y experiencias sobre la paternidad transcurridos los seis primeros meses | 227 |
| 7.1. Estrategias y situaciones en relación a la distribución de los cuidados y la construcción de una identidad como <i>padre comprometido</i> | 227 |
| 7.1.1. Las circunstancias sobrevenidas favorecen la implicación del varón en los cuidados: «No conocía esa faceta mía de ser tan niño» | 228 |
| 7.1.2. Los malestares de los varones que cuidan: «Yo no soy niñera, prefiero trabajar» | 235 |

| | |
|---|-----|
| 7.1.3. Padres que cuidan en solitario durante un tiempo al día: «pues me ha tocado a mí y ya está, no pasa nada» | 238 |
| 7.1.4. Diálogo y negociación en la construcción del reparto igualitario: «no es que esté contento porque lo hacemos, es que antes ya lo hacíamos» | 243 |
| 7.1.5. Las convicciones igualitarias y feministas que equilibran el tiempo de trabajo y cuidados: «la hija no es sólo mía, entonces, ¿por qué no hablas en plural?» | 247 |
| 7.1.6. Estrategias de reparto equilibrado de los cuidados: «normalmente un día la acuesta cada uno, porque también cogen vicios» | 250 |
| 7.1.7. Compensación de los cuidados: «Yo soy más como una madre y ella tiene necesidad de estar con el bebé» | 254 |
| 7.2. Cuidados, redes de ayuda y recursos de apoyo remunerados | 256 |
| 7.3. Especialización por género en los cuidados | 260 |
| 7.4. Cuidados, (in) Satisfacciones y conflictos | 264 |
| 7.5. El reparto de las tareas domésticas | 268 |
| 7.6. Padres comprometidos y madres corresponsables | 272 |
| 7.7. El significado de ser un «buen» padre | 276 |
| 7.7.1. Los estilos de los <i>padres comprometidos</i> | 282 |
| 7.7.2. ¿La soledad del cuidador comprometido? | 288 |
| 8. Conclusiones | 293 |
| 9. Bibliografía | 311 |

Anexos

| | |
|--|-----|
| Anexo 1: Guión de entrevistas de la primera ola (antes del nacimiento del bebé) | 343 |
| Anexo 2: Guión de entrevistas de la segunda ola (después del nacimiento del bebé) | 355 |
| Anexo 3: Códigos y características socioeconómicas de los entrevistados | 369 |

Introducción

El modelo tradicional o hegemónico de masculinidad se configura a través de las prácticas y la posición de los hombres en la estructura social, caracterizado por la jerarquía y dominio sobre las mujeres y otros hombres que no encajan en el modelo hegemónico. El modelo tradicional de masculinidad se articula a partir de una serie de mandatos, discursos, representaciones y prácticas que tratan de mantener y legitimar el dominio masculino y la distribución desigual del poder y los recursos. Entre algunos de los componentes del modelo está la ideología patriarcal que supone el poder del hombre/padre sobre los hijos/as y mujeres y el dominio del mundo así como el individualismo, la racionalidad, exclusión y subordinación del otro y el heterosexismo (Bonino, 2003a:13).

Los ideales de la masculinidad hegemónica sugieren una serie de características y códigos de conductas que son, con frecuencia, internalizadas por los hombres. Algunas de estas características son la violencia, la agresión, la negación emocional, la competitividad, la tendencia al riesgo, la búsqueda del éxito y ser el proveedor familiar (Connell, 1995).

El objetivo de esta tesis doctoral es el análisis de los modelos alternativos y disidentes de masculinidad en la transición al primer hijo porque pueden representar una ruptura con la masculinidad hegemónica y mostrar vías emergentes de cambios en la paternidad contemporánea. Nuestro interés se centra en aquellos hombres que tienen una alta implicación en la esfera reproductiva, especialmente en los cuidados de los hijos/as.

Nuestra pregunta de investigación pretende analizar si el compromiso paternal en los cuidados tiene consecuencias en las relaciones e igualdad de género y en el desarrollo de formas de masculinidad alternativa a la masculinidad hegemónica que reservaba a la figura parental el rol único de proveedor.

Esta investigación se enmarca en un contexto social donde cada vez más el papel de los hombres en la sociedad está cuestionado desde diversos ámbitos. El principal cuestionamiento, desde el punto de vista de esta tesis doctoral, es el que tiene que ver con el rol que ejercen los hombres en relación al trabajo y la familia. La figura del hombre proveedor de la familia (*breadwinner*), centrado en el trabajo remunerado y con muy poca participación en el trabajo reproductivo no remunerado es una figura en declive. Aunque el trabajo sigue siendo un eje importante de la masculinidad, que proporciona estatus, poder y seguridad, los cambios en la esfera laboral hacia una mayor inestabilidad y la flexibilidad de las relaciones laborales, los espacios y los tiempos ponen en cuestión la ecuación masculinidad y trabajo por la que los hombres centran gran parte de su identidad en el trabajo remunerado. Cada vez más se valoran otros aspectos de la vida más allá del trabajo.

Por otro lado, las mujeres, cada vez más instruidas, se han ido incorporando a la esfera productiva. En los hogares, cada vez más familias están compuestas por miembros donde ambos trabajan y esto hace que sea más difícil para las mujeres asumir el rol principal de cuidadoras del hogar que habían tenido. Sin embargo, siguen realizando gran parte del trabajo reproductivo no remunerado porque los hombres no se han incorporado con la misma vehemencia a la esfera reproductiva. Se produce un desequilibrio en la distribución del trabajo doméstico y los cuidados que exige un nuevo pacto social entre hombres y mujeres que pasa por que los hombres incluyan entre sus facetas los cuidados e incorporen el trabajo doméstico a sus actividades cotidianas, en la misma medida que lo hacen las mujeres.

La construcción de una masculinidad basada en unos parámetros hegemónicos que sustentan la posición de dominio de los hombres y la subordinación de las mujeres, en esta sociedad patriarcal, es lo que sostiene esta distribución desigual del trabajo reproductivo no remunerado. Los cuidados y en general el trabajo reproductivo no remunerado no proporciona estatus, poder ni privilegios que ayuden a mantener el dominio social de los hombres. Por esto, de manera generalizada, los hombres no suelen estar interesados en ello.

Por esto son interesantes los hombres que no responden al patrón tradicional de masculinidad y ponen en práctica valores igualitarios al implicarse en la misma medida o más que sus parejas en los cuidados de los hijos e hijas y en el trabajo doméstico. Al actuar de esta manera estos hombres muestran una brecha en la masculinidad hegemónica y evidencian la desigualdad y las posibilidades de cambio en las relaciones de género.

Además, la crisis económica que se inicia en 2008 y que tiene un gran impacto en el Sur de Europa, especialmente en España, ayuda a desestabilizar aún más el modelo hombre proveedor y mujer centrada en los cuidados. En estos años, muchos hombres han tenido que asumir, totalmente o en parte, el trabajo reproductivo no remunerado a causa del desempleo, mientras muchas mujeres se han convertido en proveedoras económicas principales de la familia. Según un estudio del Intitute for Public Policy Research, en España el 37 % de las mujeres son las principales proveedoras de los hogares (Cory, Stirling, 2015). Está por ver si estos cambios son coyunturales o forman parte de una tendencia que pone en juego múltiples escenarios donde se desarrollan las relaciones de género. Es decir, junto al modelo tradicional, cada vez más cuestionado, se erigen otras formas de relación entre los géneros que pueden reconfigurar los significados de la masculinidad e incorporar a los modelos hegemónicos masculinidades híbridas, alternativas y contra-hegemónicas.

La llegada del primer hijo, en las parejas heterosexuales, es un contexto crítico de cambio en el que se ponen en juego la (re)configuración de espacios, tiempos y relaciones. En el caso de los hombres se puede producir una tensión entre la figura del proveedor familiar y la de un padre más implicado en los cuidados del hijo o la hija. Igual que el género, la paternidad es una construcción social, cultural y dinámica desde el punto de vista histórico. En este sentido, en los últimos años hay una creciente demanda para que las paternidades contemporáneas estén más vinculadas a los cuidados. Un ejemplo de esto es que en algunos países europeos se han puesto en práctica reformas, en materia de permisos parentales, que tienen por objeto el fomento de las masculinidades cuidadoras. Son reformas, por ejemplo en España, insuficientes pero que indican una tendencia hacia un mayor equilibrio de hombres y mujeres en los cuidados.

Para abordar estas cuestiones nuestro punto de partida es la investigación *Transparent*¹ que analizaba, a partir de 68 parejas españolas, cómo se organizan los padres primerizos respecto al tiempo de trabajo, familia y ocio durante el embarazo y en los primeros años de la crianza.

En la investigación *Transparent* identificábamos tres tipos de reacciones que configuran tres estilos a la hora de afrontar la paternidad. Los padres que continúan e incluso reafirman su posición de proveedor familiar principal con muy poca implicación en los cuidados, los padres que aún estando más centrados en el trabajo también se implican en los cuidados, aunque menos que las madres y los *padres comprometidos* que están igual o más volcados en los cuidados que las madres (Abril, Jurado, Monferrer, 2015).

El enfoque de esta tesis es original y novedoso ya que partiendo de datos de *Transparent* se ha desarrollado un análisis centrado en la categoría de padre comprometido desde la perspectiva de la masculinidad. Aquí prestamos atención a las prácticas, expectativas, experiencias e ideales de la paternidad con objeto de conocer los factores que hacen que algunos hombres se impliquen en los cuidados cuando se convierten en padres para responder la pregunta de si estos padres están poniendo en práctica un modelo alternativo de masculinidad y paternidad. En esta tesis doctoral, interrogamos la categoría de «padre comprometido» desde una perspectiva de género, añadiendo así a la investigación previa una dimensión teórica y empírica de la que carecía y que pensamos puede arrojar luz sobre aquellas expectativas, ideales, negociaciones, prácticas y experiencias sobre la paternidad y sus implicaciones en la conceptualización actual de la masculinidad y en las relaciones de género.

¹ *Transparent* (2010-2013) fue un proyecto de investigación donde participaron investigadores e investigadoras de las universidades UPF, UNED; UPO, UDIMA, UPNA y UDG y que recibió el apoyo del Ministerio de Ciencia e Innovación (proyecto CSO2010-17811/SOCI, el Instituto de la Mujer (Ref. 43/09), el CIS (Programa de ayudas a la investigación en Ciencia Política y Sociología) y el Instituto Juan March (ayudas a la investigación). Formé parte del equipo de esta investigación.

Como explicamos en detalle en el capítulo metodológico, entendemos por *padres comprometidos* a aquellos hombres que ante su próxima paternidad llevan a cabo adaptaciones laborales, voluntarias o circunstanciales, para estar accesibles a los cuidados y que tienen un alto grado de compromiso y responsabilidad en los cuidados de sus hijos e hijas. Sus expectativas e ideales sobre la paternidad (además de sus prácticas) les diferencian de otros modelos de paternidad. La mayoría de los padres con quienes hemos trabajado han sido cuidadores principales y han cuidado sin presencia de la madre u otros familiares durante un tiempo al día. Las situaciones que han llevado a estos padres a implicarse en los cuidados son variadas lo que hace, en este sentido, heterogénea a nuestra muestra y representativa de la diversidad de enfoques y prácticas posibles. Hemos encontrado *padres comprometidos* «voluntarios» y por «necesidad». Desde nuestro punto de vista esta muestra heterogénea de situaciones enriquece el análisis.

Aunque la *paternidad comprometida* es aún minoritaria según los datos con que contamos, sí que muestra una tendencia, que pensamos es creciente en las sociedades occidentales, en la que los hombres quieren integrar los cuidados como otra faceta de su vida y las mujeres quieren parejas más implicadas en el trabajo doméstico y los cuidados (Castro, Seiz, 2014). Por tanto, el estudio de este tipo de paternidad es relevante ya que ayuda a entender cómo se construye y a qué obstáculos se enfrentan estos hombres que ponen en práctica una paternidad vinculada a los cuidados. También es relevante porque al ejercer este tipo de paternidad ponen en cuestión algunos de los parámetros de la masculinidad hegemónica y con sus prácticas pueden desestabilizar el patriarcado y afianzar la igualdad en las relaciones de género.

Existen muy pocos estudios a nivel internacional sobre padres comprometidos o que cuidan solos (solteros, con la custodia de los hijos, viudos, desempleados o retirados) y se han realizado, principalmente, en Estados Unidos, Canadá y Australia (Brandth, 2012; Chelsey, 2011; Doucet, 2004; 2006; Merla, 2008; Stevenson, 2015). En nuestro país no existen referentes sobre el tema. Es urgente socialmente visibilizar la emergencia de modelos igualitarios en un contexto en el que los roles de género tradicionales parecen estar asentándose y la violencia machista no desaparece.

Los significados de género se construyen hoy contradictoriamente y en tensión entre la estabilidad y el cambio (Enguix, 2012 y 2015; Enguix y Núñez 2015).

La primera parte de esta tesis doctoral está compuesta por tres capítulos teóricos y uno metodológico en los que se exponen nuestros ejes fundamentales de análisis: la/s masculinidad/es, la esfera productiva y reproductiva y las paternidades igualitarias.

En el primer capítulo se estudian las masculinidades que ha tenido un enorme empuje a partir de los años noventa del siglo XX, auspiciado por el desarrollo de los estudios de género con perspectiva feminista y los estudios LGBT. La producción académica ha sido enorme desde entonces creando diversos campos de especialización que abarcan disciplinas como la educación, la globalización, la violencia, etc. En España el estudio de las masculinidades es un campo poco explorado aunque destacan algunos autores y autoras que lo han abordado desde los estudios culturales, el poder, la prevención de la violencia de género, la educación, el cuerpo o las sexualidades (Bonino, 2003a; Cantera, 1999; Carabí, 2000; Carabí y Armengol, 2008; Enguix, 2012, 2014, 2015; Fernández de Quero, 2000; Gil Calvo, 2006; Guash, 2006; Lomas, 2004; Marques, 1987).

En este capítulo nos vamos a centrar en el análisis de los hombres en relación con las esferas productiva y reproductiva. Entendemos la masculinidad como las relaciones y las prácticas de género con la que los hombres definen su posición en el orden de género (Connell, 1995) y partimos de una perspectiva feminista que, como han destacado diversos autores y autoras, pone el acento en la desigualdad en las relaciones de género y la posición predominante de los hombres en la estructura social (Badinter, 1993; Carrigan, Connell y Lee, 1985; Connell, 1987; 1995; 2011; Gilmore, 1994).²

En esta investigación consideramos el género y, en particular, la masculinidad como un complejo entramado, como un *cluster concept* (Francis, 2008) con múltiples niveles

² Ver también también Haywood y Mac an Ghail, 2003; Hearn, 1987; 1992 y 2008; 2012; Kaufman, 1987; Kimmel, 1987 y 2004; Kimmel y Aronson, 2004; Messner, 1992 y 2000; Morgan, 1992 y 2001; Pease, 1999 y 2001; Pleck, 1974; 1981; Segal, 1990 y Seidler, 1994.

o dimensiones, individual, interaccional e institucional (Risman, 1998 y 2004). El género es estructura, pero es una estructura dinámica caracterizada por la mutua afectación entre sujeto y estructura (Giddens, 1984). No obstante, no podemos prescindir en nuestra aproximación de Butler y su consideración de que el género se hace y deshace en performances cuyo original es inexistente, solo existe porque lo performamos. Los paradigmas performativos de Judith Butler desvelan los límites normativos de la matriz heterosexual y la estructura imitativa del propio género y su contingencia (Butler, 1990: 187).

Aspiramos a un enfoque multidimensional, que entienda las relaciones de género como estructuras históricas en transformación que se construyen, en parte, a partir de las prácticas. En este sentido, el género y las masculinidades no son un conjunto fijo de normas sociales, atributos y roles que son pasivamente internalizados, sino que la masculinidad se produce y reproduce en la práctica social constantemente (Connell, 1995; 2011 y Connell y Messerschmidt, 2005). Este planteamiento permite captar los procesos de cambio que son centrales para el enfoque de esta tesis, ya que cuando se producen cambios -en la estructura o en las prácticas sociales- que afectan a las relaciones de género, es de esperar que afecten también a la (re) configuración y/o resignificación de las masculinidades. Estructura y agente se (co) construyen en interacción.

En particular, aquí partimos del concepto de masculinidad hegemónica, definido por Connell, como la configuración de prácticas de género que legitiman el patriarcado y la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres (Connell, 1995).

También destacamos la importancia del trabajo de Bourdieu (1980, 2000) y, en particular, de sus conceptos de *habitus*, campo y capital aplicados a las masculinidades. Estos conceptos nos permiten describir cómo los hombres negocian las masculinidades a través de la vida, en diferentes campos sociales. Coles (2009) hace una lectura de Bourdieu interesante para el planteamiento de esta tesis, que consiste en definir

la expresión de la masculinidad en dos campos sociales: el de la ortodoxia, o el mantenimiento del *statu quo*, y la heterodoxia, que sería la búsqueda del cambio. Los que están en las posiciones dominantes se esfuerzan por conservar el *statu quo* y monopolizar las definiciones normativas de la masculinidad, mientras los subordinados rivales buscan estrategias subversivas, generando flujos y mecanismos para el cambio. La propuesta de este autor permite entender la masculinidad hegemónica como un proceso dinámico que incorpora la contra-hegemonía y las hegemonías alternativas. Para el planteamiento de esta tesis las estrategias y procesos de subversión, resistencia y contra-hegemonía son importantes para entender cómo se posicionan los hombres que revierten el orden normativo de género pues la masculinidad, entendida como proceso, es dinámica y da lugar a relaciones de hegemonía, subordinación, complicidad y marginación (Connell, 1995) pero también genera procesos contra-hegemónicos de resistencia, protesta y ambivalencia (Hearn, 2008; 2012). Asimismo la adscripción a unos patrones tradicionales de masculinidad que conforman ese ideal que conocemos como la masculinidad hegemónica y a roles tradicionales de género implica una serie de costes que algunos hombres no quieren asumir y esto puede provocar su reacción y la búsqueda de modelos alternativos y de resistencia en el hogar y el trabajo (Kimmel 1987; 2004; Kimmel y Aronson, 2004). Por otro lado, la contrapartida es que la misma fluidez y dinamismo de las masculinidades permite la hibridación de la masculinidad hegemónica, es decir que ésta se adapta y apropia de elementos de otras masculinidades para parecer más «amable» y seguir manteniendo los privilegios y la posición de dominio social (Demetriou, 2001). En nuestro caso, la idea de procesos abiertos de cambio es interesante en cuanto que permite la democratización de las relaciones de género, abolir las diferencias de poder y no solo reproducir la jerarquía (Connell y Messerschmidt, 2005).

Este primer capítulo empieza con el análisis de la teoría de los roles de género³, desde la perspectiva de los estudios de masculinidad, hasta el paradigma del construc-

³ La teoría de los roles de género se basa en la suposición que los individuos, que se identifican como hombres o mujeres, tienden a ocupar diferentes posiciones en la estructura social, se comportan de determinada manera y desarrollan diferentes habilidades y actitudes basados en normas y estándares creados por la sociedad.

nismo social (Berger y Luckmann, 1966), que aplicado a la masculinidad determina que las identidades masculinas son históricas, contextualizadas culturalmente y en interacción; que existen múltiples masculinidades; que hay formas hegemónicas, otras subordinadas y contra-hegemónicas; y que las masculinidades se construyen en entornos sociales (Jackson, 2002: 39). De esta forma, nos sumamos al amplio consenso que existe en definir la masculinidad según el contexto socioeconómico, cultural e histórico donde interactúan los hombres (Badinter, 1993; Connell, 1995; Gilmore, 1994; Hearn, 1992; Kauffman, 1987; Kimmel, 1987; Segal, 1990; Seidler, 1994).

En el capítulo número dos analizamos la posición de los hombres en la esfera productiva y reproductiva, desde un punto de vista teórico y desde los trabajos empíricos realizados hasta el momento. En primer lugar analizamos la división sexual del trabajo y la figura del *breadwinner*. Este rol ha sido señalado como uno de los aspectos principales que configuran la masculinidad hegemónica (Connell, 1995). En muchas culturas el trabajo es para muchos hombres un rito de paso a la vida adulta (Haywood y Mac an Ghail, 2003: 22) y central en sus vidas (Cockburn, 1983; Ingham, 1984; Morgan, 1992).

A pesar de la importancia del trabajo en la vida de los hombres, la relación entre masculinidad y trabajo ha sido poco estudiada. Existen algunas excepciones de autores que analizan la centralidad del trabajo en la vida de los hombres y la relación entre masculinidad hegemónica y masculinidades subordinadas y marginadas en las empresas (Collinson y Hearn, 2005), el predominio de valores masculinos en las organizaciones y la «reproducción homosocial» (Kanter 1995: 54; 63) o la resistencia de los hombres a las políticas de igualdad de oportunidades (Cockburn, 1991; Burton 1991 citado en Acker, 1994: 504-506).

Para esta tesis doctoral el enfoque más interesante es el adoptado por Collinson y Hearn (2005) que trata de visibilizar el proceso de construcción de las masculinidades en las organizaciones laborales. Para estos autores los conceptos de «masculinidad hegemónica» y «masculinidades múltiples» son útiles para comprobar cómo las prácticas de los hombres y las relaciones de poder se configuran, reproducen o

son impugnadas en las organizaciones. Asimismo permiten ver las relaciones entre estructuras organizativas más flexibles y su relación con la división sexual del trabajo doméstico y los cuidados en el hogar. Es decir, los conceptos y el trabajo de estos autores permiten analizar hasta qué punto las políticas de conciliación en las empresas promueven el cambio de los hombres hacia posiciones más igualitarias en el hogar. En este sentido, los trabajos de Abril y Romero (2005; 2008) son pioneros en el análisis de esta relación. Más recientemente, se ha destacado la necesidad de prestar especial atención a los cambios que se producen en las organizaciones con la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en relación a la (re)configuración de los espacios y tiempos de trabajo y su afectación en las masculinidades (Abril, 2013; Collinson y Hearn, 2005).

Para el planteamiento de esta tesis nos interesan los cambios que se producen en los entornos productivos y sus posibles efectos en la configuración de la masculinidad y las relaciones de género en el hogar. En este sentido, nos son muy útiles las aportaciones que destacan la flexibilización de los espacios, tiempos y relaciones laborales (Beck, 1992; Bielenski, 1994; Carnoy, 2002; Castells, 2000a; 2000b), que enfatizan la inseguridad que provocan (Kelan, 2008), o que destacan su bondad para la igualdad de género (Bielenski, 1994; Castells, 2000a). Algunos autores han destacado la existencia de una relación entre el trabajo flexible en los hombres y un mayor reparto igualitario de los cuidados y las tareas domésticas (Brandth y Kvande, 2001; Abril, 2013; Abril et al., 2004 y Puchert, Gärtner y Höyng, 2005; Ramos, 2005).

Los cambios en la esfera productiva se relacionan con cambios en la esfera reproductiva. Algunos autores y autoras han destacado el declive del modelo del proveedor en las sociedades occidentales (Borrás et al., 2012; Crompton, 1999; Holter, 2003; Lewis, 2001; Gershuny et al., 2005; Puchert et al., 2005; Trappe et al. 2015), al tiempo que las mujeres se incorporan a la esfera productiva y aumentan las parejas de doble ingreso (García-Román, 2013). Sin embargo esto no ha significado gran-

des cambios en la distribución del trabajo reproductivo⁴ que siguen asumiendo las mujeres (Collison y Hearn, 2005: 290; Collison y Hearn, 1996; Haywood y Mac an Ghail, 2003; Hochschild, 1989) aunque cada vez más hombres incrementan su participación en el trabajo doméstico (Bianchi et al. 2000) y en el cuidado de los hijos (Doucet, 2006; Pleck y Masciadrelli, 2004; Pleck y Pleck, 1997).

En el tercer capítulo de esta primera parte, eminentemente teórica, nos adentramos en la revisión de la literatura sobre paternidades y, en concreto, sobre paternidades igualitarias. Nuestro enfoque se basa en las propuestas de autores y autoras que destacan que la paternidad, igual que la masculinidad, es una construcción social, cultural e histórica (Gerson, 1997; Lamb, 2000; LaRossa, 1997; Pleck y Pleck, 1997). De esta forma, los hombres se convierten en padres en un contexto social y cultural determinado que está interseccionado con un sistema de relaciones de género (Erola y Mykkänen, 2015).

Dado que nuestro objetivo es analizar los modelos alternativos y disidentes de masculinidad en la transición al primer hijo, nos interesan aquellos hombres que tienen una alta implicación en la esfera reproductiva, especialmente en los cuidados. Estos hombres se sitúan en lo que Deutsch (2007) y Risman (1998; 2009) han definido como *undoing gender*⁵, espacios y márgenes donde las identidades de género se (re)construyen al margen de las normativas de género y por tanto permiten desmantelar y/o modificar el sistema de género.

Desde esta perspectiva, otra de las aportaciones de esta tesis es la revisión de la literatura, que se inicia en las últimas décadas del siglo XX, sobre los padres cuidadores principales, con roles «cambiados», empleados o no, que cuidan a sus hijos e hijas solos, siempre o durante unas horas al día, mientras sus parejas, en el caso que las tengan, tienen un trabajo a tiempo completo (Grbich, 1997; Lutwin y Siperstein,

⁴ El trabajo reproductivo comprende las actividades necesarias para el mantenimiento de las personas que no son contabilizadas como trabajo productivo ni están remuneradas. Se incluyen las tareas domésticas y el cuidado de los niños y niñas y personas dependientes.

⁵ El concepto *Undoing Gender* está inspirado en el libro de Judith Butler (2004) del mismo nombre.

1985; Nussbaum, 1985; Radin, 1986; 1988)⁶. O más recientemente, en los estudios que analizan el fenómeno emergente de los que se ha denominado «padres a tiempo completo» o *stay-at-home fathers (SAHF)* (Brandth, 2012; Brandth y Kvande, 1998; Chesley, 2011; Doucet, 2004; 2006; Doucet y Merla, 2007)⁷.

En el último capítulo de esta primera parte, el metodológico, se explica que hemos optado por un análisis cualitativo longitudinal basado en la realización de entrevistas semi-estructuradas a una muestra de 21 padres definidos a partir de las dimensiones de implicación paterna (Pleck y Masciadrelli, 2004) y las adaptaciones laborales que realizan los hombres para implicarse en los cuidados (Kaufman, 2013). El análisis longitudinal ha consistido en la realización de las entrevistas semi-estructuradas en dos momentos: antes del nacimiento del bebé, en los últimos meses del embarazo y, aproximadamente, dos años después del nacimiento. Estos dos momentos nos han permitido captar tanto los ideales y expectativas formulados sobre la paternidad como las realidades (realizaciones), experiencias y prácticas concretas de la paternidad y, en particular, de lo que aquí definimos como paternidad comprometida. A nivel metodológico se ha considerado oportuno entrevistar también a las parejas de los hombres no sólo para contrastar la información proporcionada por ellos sino también por considerar que el ejercicio de la paternidad es relacional. En la primera fase, antes del nacimiento del bebé, se realizaron 3 entrevistas a cada pareja (dos individuales a cada miembro de la pareja y una conjunta), hasta conseguir un total de 63 entrevistas. En la segunda fase, por los motivos que desarrollamos en el capítulo de Metodología de esta tesis, sólo se realizaron las entrevistas individuales, un total de 42 entrevistas. En total, hemos trabajado con 105 entrevistas semi-estructuradas realizadas a las 21 parejas que componen la muestra de esta tesis. El análisis en profundidad de estas entrevistas se completa con otra de las estrategias metodológicas de esta tesis: el análisis de los discursos y las narrativas biográficas de nuestros informantes en el periodo que transcurre entre los últimos meses del embarazo y, aproximadamente, los dos años de vida del hijo o hija.

⁶ Ver también Radin y Harold-Goldsmith, 1989; Risman, 1987; Robertson y Verschelden, 1993; Russell 1987; 1989.

⁷ Ver también Fischer y Anderson, 2012; Kramer et al., 2015; Latshaw, 2011; Merla, 2008; Rehel, 2014; Rochlen et al., 2008a; 2008b; Rochlen, Mckelly y Whittaker, 2010; Solomon, 2014a; 2014b; Stevenson, 2015; Yarhood, 2001; Zimmerman, 2000.

La segunda parte de esta tesis doctoral está centrada en la exposición de los datos empíricos, obtenidos mediante entrevistas semiestructuradas. Hemos dividido esta parte en tres capítulos. El capítulo 5 está centrado en los datos de las entrevistas a los 21 padres y sus parejas antes del nacimiento del bebé. El interés de este capítulo radica en ver cómo construyen y anticipan la *paternidad comprometida* estos hombres, qué factores son importantes y explican su futura implicación en los cuidados de sus hijos e hijas. Se exponen aquí las expectativas e ideales en torno a la próxima paternidad.

Los capítulos 6 y 7 están centrados en las entrevistas realizadas, aproximadamente, dos años después del nacimiento del bebé. Aquí se analizan las experiencias y prácticas de la paternidad ejercida en dos momentos: durante los seis primeros meses, tiempo aproximado de duración de los permisos parentales (capítulo 6), y al finalizar éstos (capítulo 7).

El capítulo de conclusiones de esta tesis da cuenta de los resultados obtenidos y los conecta con el planteamiento teórico inicial. Constatamos que la paternidad comprometida se construye a partir de una serie de factores, se asienta e interactúa sobre la dimensión personal, relacional e institucional. Elementos como las condiciones laborales, las actitudes, las prácticas igualitarias y las relaciones de pareja, entre otros, son cruciales para favorecer u obstaculizar la implicación de los hombres en los cuidados. Asimismo la implicación de estos hombres en los cuidados forma parte de un proceso que pone en cuestión algunos elementos de la masculinidad hegemónica. Los hombres tienen capacidad para cuidar y transformar su masculinidad a partir de la experiencia de cuidar y esto tiene implicaciones en las relaciones y la igualdad de género.

Finalmente, señalar que esta tesis doctoral forma parte de un proceso que se inicia en el año 2005, a partir de mi participación en la investigación europea *Work Changes Gender*, donde se analizan una muestra de empresas que tienen políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su repercusión en los hombres y la masculini-

dad. Continúa con el proyecto, también Europeo, *Fostering Caring Masculinities*, en 2009, que compara la situación de algunos hombres que se acogen a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en Islandia, Noruega, Alemania y España y culmina con el proyecto Transparent.

Me gustaría agradecer a todas las personas y organizaciones que han formado parte de este proceso y la oportunidad que me han brindado de aprender y explorar la relación entre masculinidad, trabajo remunerado y cuidados en la esfera reproductiva.

PRIMERA PARTE

1. El «campo» de la masculinidad

En este capítulo abordamos uno de los ejes centrales de esta tesis doctoral que es el estudio de las masculinidades. Iniciamos el capítulo con el recorrido por el origen del estudio de la masculinidad, desde las primeras aproximaciones que tratan de superar la teoría de los roles de género hasta los primeros estudios y precedentes internacionales que analizan la relación entre hombres, trabajo remunerado y familia. En el segundo apartado nos centramos en la génesis y conceptualización de la masculinidad hegemónica, su dimensión histórica y los procesos de cambio. Finalmente abordamos la relación entre habitus y masculinidad y los procesos de producción y reproducción de múltiples masculinidades.

1.1. El origen del estudio de la masculinidad

Los roles de género tienen que ver con el rol o comportamiento de una persona que es considerado apropiado a su sexo biológico y determinado por las normas sociales y culturales de un grupo o sistema social. En sus inicios, el análisis de los roles de género se ha abordado desde diferentes perspectivas teóricas psicológicas, cognitivas, psicoanalíticas y antropológicas. Son los trabajos de Mead, desde la antropología los que, desde nuestro punto de vista, tienen más interés al situar el análisis de los roles de género en las interacciones e interpretaciones sociales. Se puede señalar que Margaret Mead es una de las precursoras de los estudios de género. En su libro *Sexo y temperamento* en las sociedades primitivas, publicado en 1935, analiza las diferencias entre hombres y mujeres en sociedades culturalmente distintas. El trabajo de campo realizado en Nueva Guinea, llega a la conclusión que el temperamento de hombres y mujeres no estaba vinculado al sexo. Encontró en las tres culturas que estudió diferentes temperamentos y prácticas entre hombres y mujeres que divergían de los patrones esperados de los hombres como agresivos y las mujeres como hogareñas. Por tanto, para esta autora la cultura sería la principal causa de las diferencias entre hombres y mujeres.

A pesar que Mead analizaba las diferencias «culturales» entre hombres y mujeres, esta autora no utilizó la palabra «género», que se usa, por primera vez, en los trabajos de John Money, en 1955, para designar y describir las conductas y actitudes que se podían atribuir a hombres y a mujeres a través del concepto «roles de género». Money, a partir de sus investigaciones y observaciones de individuos intersexuales y el estudio de las consecuencias de la cirugía de reconstrucción genital, destaca que el comportamiento está dirigido por la educación como varón o mujer y no por el sexo biológico.

The term gender role is used to signify all those things that a person says or does to disclose himself or herself as having the status of boy or man, girl or woman, respectively. It includes, but is not restricted to, sexuality in the sense of eroticism. (Money, 1955: 254).

Desde entonces, a partir de los años 60 hubo un incremento cada vez más importante en el uso de la palabra «género», especialmente entre los académicos y académicas de las ciencias sociales y psicoanalistas que querían destacar los determinantes ambientales, sociales o psicológicos en las diferencias de comportamiento entre hombres y mujeres, desde una perspectiva feminista o cercana al feminismo (Haig, 2004: 95).

Robert Stoller en 1968 escribe *Sex and Gender*, a partir del estudio de personas transsexuales, y también llega a la conclusión que el género tiene más relación con la cultura y la psicología que con la biología. Para este autor el sexo está determinado por la diferencia sexual del cuerpo y el género corresponde a los significados, actitudes, roles, experiencias que la sociedad otorga a esta diferencia. Esta distinción sirvió para ilustrar cómo el género podía diferenciarse del sexo biológico. Partiendo de esta base, Ann Oakley (1972), populariza en los años setenta esta distinción entre sexo y género que sirvió para destacar la construcción cultural del género, opuesto a la construcción biológica del sexo y su realidad física de genes, hormonas, genitales y características sexuales secundarias (Segal, 1990: 66), aunque esta estricta oposición binaria cultura/biología es hoy también cuestionada (Enguix, 2010).

De esta forma, el género se define como el conjunto de significados que una sociedad particular otorga a los rasgos físicos o biológicos que diferencian a los hombres y las mujeres. Estos significados proporcionan a los miembros de una sociedad las ideas sobre cómo actuar, qué creer y cómo hacer significativas sus experiencias. Por tanto, construyen, limitan o expanden las oportunidades y experiencias (Mascia-Lees; Black, 2000).

Desde la sociología se intentó sintetizar las diferentes perspectivas que había sobre el estudio del género en una teoría de los «roles de género». Estos serían una serie de actitudes, atributos y comportamientos que son vistos como apropiados para los hombres o para las mujeres. De esta forma la masculinidad se asociaba al dominio técnico, la agresión, la competitividad y la abstracción cognitiva, mientras lo femenino era asociado a lo emocional, la crianza y la pasividad (Kimmel y Aronson, 2004: xxi).

En los años setenta la psicóloga Sandra Bem (1974) elaboró el inventario de roles de sexo (*Bem Sex Role Inventory*). Con este inventario su propuesta era que las personas se pueden clasificar, según un listado de adjetivos, como masculinas, femeninas o andróginas. Según Segal (1990: 67), Bem mostró que personas del mismo sexo pueden variar mucho en relación a la conformación de los ideales de género. Asimismo, su investigación cuestionó las creencias sociales de que los roles de género eran opuestos y excluyentes.

A mediados de los años setenta aparecen una serie de trabajos que pretenden dar cuenta de los roles relacionados con la masculinidad. La mayoría, influenciados por las teorías feministas, pretenden criticar las explicaciones tradicionales de las diferencias de género. Algunos tratan de los costes que tienen para los hombres la adscripción a los roles de género tradicionales, a nivel físico, psicológico y en la calidad de las relaciones que los hombres establecen con las mujeres y los niños bajo los roles tradicionales (Kimmel y Aronson, 2004: xxi). Esta idea, apuntada por Kimmel y Aronson, tiene mucho interés para esta investigación ya que la adscripción de los

hombres a los roles de la masculinidad tradicional tiene una serie de costes, a nivel estructural y personal, que puede provocar, en algunos hombres, una reacción que se concreta en la búsqueda de prácticas alternativas de masculinidad.

Esta misma idea de la «opresión» en relación con los roles y la masculinidad se encuentra en los trabajos del psicólogo social Joseph Pleck. En uno de sus libros, junto a Jack Sawyer, *Men and Masculinity*, (1974), señala que los hombres están oprimidos por los roles de género. Propone que una de las tareas que los hombres deben realizar es liberarse de esos roles que los oprimen (en Segal, 1990: 68). En *The Myth of Masculinity* (1981) hace una revisión crítica de la literatura sobre la masculinidad y la teoría de roles de género. Para él esta teoría es incapaz de describir la experiencia de los hombres y por tanto propone cambiar la dimensión interna de la personalidad que postula la «identidad de los roles de género masculinos» por la noción de «tensión de los roles de género masculinos», donde se sostiene que los roles de género contemporáneos son problemáticos, históricamente específicos y también un ideal inalcanzable. Estas críticas se centran en criticar la teoría de los roles de género como una teoría estática sobre comportamientos y actitudes, ahistórica y falsamente universal. También se considera que la teoría de los roles de género no tiene en cuenta las formas en las que la masculinidad y la feminidad reproducen las relaciones de poder (Kimmel y Aronson, 2004: xxi). En este sentido, Segal (1990: 69) destaca que la revisión de la teoría de los roles de género que hizo Pleck no consiguió enfatizar la dinámica de las relaciones de poder que se dan entre hombres y mujeres.

Por tanto, la teoría de los roles de género es incapaz de captar las complejidades y las relaciones de poder dentro de los géneros, al centrarse casi exclusivamente en el comportamiento normativo, aunque con el concepto de «tensión de los roles» Pleck se acerca a su complejidad. Lo no normativo se entiende como desviación y tampoco es capaz de comprender las formas y procesos de resistencia al poder. Esta es, también, una de las principales críticas que hace Connell (1987; 1995) a la teoría de los roles de género, cuando señala que es incapaz de explicar el cambio. El tema no es tanto que no esté interesada en explicar el cambio, sino que no es capaz de entender

el poder, la resistencia al poder y las contradicciones entre y dentro de los géneros que permitirían conceptualizar el cambio como internamente generado dentro de las relaciones de género (Demetroiu: 2001: 339). Esta apreciación es fundamental para esta tesis, ya que el tema que desarrollamos está relacionado con el poder, sus resistencias y los cambios y negociaciones que se producen entre y dentro de los géneros.

Hombres, trabajo y familia: algunos precedentes

A pesar de que comúnmente se asocian los estudios sobre masculinidades a los años 90, existen investigaciones precedentes desde los años treinta (Trasher, 1927; Komarovsky, 1940; 1964; Whyte, 1943; Hartley, 1959; Liebow, 1967; Tiger, 1969; Tolson, 1977). Fue en los años 70, a partir de la influencia del feminismo y de los estudios de gays y lesbianas, que los estudios sobre las masculinidades empiezan a adquirir cierta relevancia, tanto en el mundo académico como en el activismo social. En un primer momento fueron realizados por mujeres y para mujeres con el objetivo de visibilizar las masculinidades y problematizaron la posición de los hombres en la sociedad. (Kimmel, Hearn y Connell, 2004:1). Asimismo, fueron también los hombres gays los primeros en visibilizar la problemática de la masculinidad hegemónica. (Carrigan, Connell y Lee 1985: 584).

Sin embargo, como se ha dicho, ya existían estudios sobre masculinidad antes de la eclosión de la literatura sobre la liberación de las mujeres y de los estudios de gays y lesbianas. Las primeras referencias citadas por Carrigan, Connell y Lee (1985: 559-564) hablan de estudios sobre hombres o jóvenes cuyo comportamiento es percibido como «socialmente problemático», sobre violencia juvenil y fracaso educativo. Son destacables los estudios de Trasher (1927) y White (1943). En los años cincuenta y sesenta el foco de la problemática social de los hombres se sitúa en los «padres ausentes» a raíz de la separación de la esfera reproductiva y productiva. Ruth Hartley (1959) sitúa el conflicto en los hombres que al estar trabajando por un salario están ausentes en sus familias, lo que provoca un desequilibrio entre la abru-

madora presencia de las madres en el hogar y la ausencia de los padres. La autora analiza cómo afecta este hecho a los hijos varones. Estos estudios demuestran que antes del impacto del feminismo ya había cierta discusión sobre las masculinidades, aunque fuera intelectualmente desorganizada y escasa.

Una de las autoras más relevantes en este periodo es Mirra Komarovsky (1940; 1964). Sus estudios están en una línea de investigación similar a la que propone esta tesis. En 1940 analiza qué ocurre con los hombres que fallan en su rol como proveedores familiares en el periodo de entreguerras en Estados Unidos. Entre 1935 y 1936 entrevista a 59 familias donde el hombre ha estado desempleado, por lo menos durante un año. Las familias a las que entrevistó eran blancas, protestantes, de clase media y obrera y como mínimo tenían un hijo de menos de diez años. Entre las principales conclusiones del estudio, se destacan que los hombres estaban más afectados por su posición de desempleo y pérdida de estatus que lo que sus mujeres percibían de ellos. También que sufrían más en su identidad aquellos hombres que se identificaban exclusivamente como proveedores familiares que aquellos que habían desarrollado identidades alternativas como padre y esposo. Son por tanto unas primeras aproximaciones al estudio de las masculinidades que, aunque sea de forma circunstancial, entran en conflicto con los modelos hegemónicos de masculinidad.

El otro estudio famoso de Komarovsky es *Blue Collar Marriage* (1964), basado en entrevistas en profundidad a parejas de clase obrera a finales de los años 50 en Norte América. Esta investigación es un ejemplo de los denominados estudios de políticas de la vida cotidiana, y muestra la subordinación de la mujer y la violencia del marido. Uno de los aspectos destacables de esta investigación es que empezó a demostrar que el comportamiento masculino cambiaba según las situaciones y era, de hecho, relacional (Frank, 1990: 38).

Otros precedentes los encontramos en los años sesenta. En 1967 se publica *Tally's Corner. A Study of Negro Street corner Men* de Elliot Liebow. El libro analiza mediante la observación participante a un grupo de hombres negros, desempleados y

subempleados, que se encuentran habitualmente en una esquina de una calle de Washington, a principios de los años sesenta. El autor justifica el foco de análisis en estos hombres porque en la época la mayoría de investigaciones sobre pobreza de la población afroamericana estaba centrada en las mujeres y los niños. Así, el libro explora las relaciones de estos hombres con el trabajo, sus parejas, amantes, sus hijos y amigos. Aunque el libro no pretende analizar las masculinidades, sino la intersección entre raza y pobreza en la América urbana, es citado como un precedente de los estudios de las masculinidades (Pérotin-Dumon, 2001).

A finales de los años setenta Andrew Tolson publica *The Limits of Masculinity* (1977). Este libro, como señala Messner (2000: 56), fue quizás el primer intento real de una sociología de la masculinidad, donde además se analiza la masculinidad en relación con la clase social. El tema central son las relaciones sociales en los lugares de trabajo, lo que él denomina la «cultura del trabajo» y las formas de masculinidad que se generan bajo la dinámica capitalista.

Junto a la influencia del feminismo y los estudios de gays y lesbianas, otros autores relatan que el surgimiento de los estudios sobre masculinidades también se explica por la crisis de la identidad masculina provocada por los cambios sociales como la revolución tecnológica, la caída de las grandes ideologías, el auge del capitalismo, las nuevas formas de producción industrial y las nuevas técnicas reproductivas (Burin, 2000 citado en Schongut, 2012:42-43). Estos cambios habrían producido nuevas formas de pensarse a sí mismos para hombres y mujeres. En los hombres habrían provocado una crisis en la identidad masculina que llevaría a cuestionar el modelo de masculinidad tradicional. Precisamente en este contexto es donde, a partir de los años ochenta, se empieza a elaborar un cuerpo teórico y empírico bajo la rúbrica de *Critical Studies of Men and Masculinities*. Este tipo de estudios ha ido creciendo y ya en 2009, en los resúmenes de artículos sociológicos de revistas académicas, había más de 3000 que tenían como palabra clave «masculinidad» o «masculinidades», la mayoría a partir de 1995 (Shorck y Schwalbe, 2009: 278).

En este periodo, la investigación sobre hombres y masculinidades va por detrás de los avances que se producen en los estudios feministas y sobre mujeres (Kimmel y Aronson (2004: xxii). Los estudios feministas están centrados en cómo la feminidad es experimentada por mujeres de diferentes grupos sociales. La noción de un tipo de feminidad, en singular, es reemplazada por el análisis de las expectativas y las formas en que las mujeres difieren en relación a la clase social, raza, edad, orientación sexual, región y nacionalidad, es decir, por el análisis interseccional. También, la investigación en masculinidad entró en un nuevo estadio centrado en la diversidad de formas en las que puede vivirse la masculinidad. De la misma forma, por tanto, dejó de hablarse de masculinidad en singular para examinar las diversas masculinidades, en plural. Es decir, las diversas formas en las que diferentes hombres construyen diferentes versiones de la masculinidad. En esta línea se sitúan los trabajos de Kimmel (1987), Carrigan, Connell y Lee (1985) y Connell (1987).

Carrigan, Connell y Lee (1985) colocaron el estudio de las masculinidades en una dimensión contemporánea al desacreditar la teoría de los roles de género, intentando entender la reproducción de la desigualdad de género y mostrando cómo la masculinidad tenía que ver con las relaciones de poder entre hombres y mujeres y también entre los propios hombres. Es decir, trataron la masculinidad no como un rasgo, sino como una forma colectiva de prácticas de los hombres que implican la subordinación de las mujeres y de otros hombres. De esta forma, también, realizaron una conexión entre masculinidad hegemónica y heterosexualidad destacando por tanto la subordinación de los hombres homosexuales a los hombres heterosexuales (Shorck y Schwalbe, 2009: 278; 286).

1. 2. Masculinidad hegemónica y masculinidades múltiples

Para el planteamiento teórico de esta tesis el concepto de masculinidad hegemónica es fundamental. En la conceptualización de la masculinidad hegemónica se contempla la dimensión histórica de la masculinidad, la interacción entre los géneros, las prácticas y las estructuras sociales que configuran la masculinidad (Carrigan,

Connell y Lee, 1985; Connell, 1995). Según esta conceptualización, la masculinidad no es un ente fijo, ahistórico y universal, sino que es dinámica con posibilidades de cambio en su concepción y prácticas. Precisamente la base teórica que sustenta esta tesis apuesta por una dimensión dinámica y fluida de las masculinidades que permiten el desarrollo de múltiples masculinidades.

La conceptualización de la masculinidad hegemónica se empieza a desarrollar en el artículo *Towards a New Sociology of Masculinity* de Carrigan, Connell y Lee (1985). En este artículo, sus autores debaten, critican y cuestionan la teoría de los roles de género que era la dominante hasta el momento. Este artículo supone, por tanto, un avance en la teoría del género y las masculinidades. En esta primera aproximación al concepto se desarrolla un modelo de masculinidades múltiples basadas en las relaciones de poder. Se propone el estudio de la masculinidad a partir de un orden donde hay unas formas de masculinidad dominantes o hegemónicas. Además, atendiendo al dinamismo inherente, estas formas se «modernizan» o adaptan a nuevas circunstancias sin quebrar el orden social establecido que les otorga el poder. Según estos autores la masculinidad hegemónica o dominante está habitada por hombres blancos, educados, heterosexuales y ricos (Carrigan, Connell y Lee, 1985: 552; 577).

En este artículo también se sientan las bases de cómo se relacionan e interactúa la masculinidad hegemónica con otros tipos de masculinidad, entendiendo las masculinidades dinámicamente en una estructura social de relaciones:

What emerges from this line of argument is the very important concept of hegemonic masculinity, not as «the male role,» but as a particular variety of masculinity to which others -among them young and effeminate as well as homosexual men- are subordinated. It is particular groups of men, not men in general, who are oppressed within patriarchal sexual relations, and whose situations are related in different ways to the overall logic of the subordination of women to men. A consideration of homosexuality thus provides the beginnings of a dynamic conception of masculinity as a structure of social relations. (Carrigan, Connell y Lee, 1985: 587).

Esta concepción es importante porque significa una fisura en la categoría de «hombres» estableciendo una división fundamental entre la masculinidad hegemónica y diversas masculinidades subordinadas (Carrigan, Connell y Lee, 1985: 590).

Otra de las aportaciones teóricas importantes en el estudio de las masculinidades es la distancia y tensión entre el ideal colectivo y las vidas, prácticas y experiencias concretas. Para estos autores el modelo hegemónico idealizado culturalmente encaja con un porcentaje pequeño de hombres; sin embargo, a pesar de esto, muchos hombres son «cómplices» en el mantenimiento del modelo hegemónico. Para esos autores, la razón principal es que los hombres se benefician de la subordinación de las mujeres. Así un elemento central en la conceptualización de la masculinidad es que los hombres, en general, sacan provecho de la subordinación de las mujeres. Esta idea, sin embargo, es matizada al señalar que la subordinación general de las mujeres es coherente con las situaciones particulares donde las mujeres tienen poder sobre algunos hombres o están al mismo nivel. Es decir, las relaciones de género interseccionan con las relaciones de clase y etnia (Carrigan, Connell y Lee, 1985: 590-592).

Además, definen la hegemonía, influenciados por el concepto de hegemonía cultural de Gramsci (1971), siempre desde una dimensión histórica, en relación con una serie de circunstancias que tienen que ver con cómo se obtiene y mantiene el poder. Por tanto, para entender las diferentes formas de masculinidad es importante revisar las prácticas en las que la hegemonía se constituye o es disputada (Carrigan, Connell y Lee, 1985: 594). La masculinidad hegemónica, en su dimensión histórica dinámica, puede variar en la medida que cambian las dimensiones culturales y sociales. Un ejemplo es cómo ha ido variando el ideal de masculinidad, en las sociedades occidentales, y cómo se ha ido construyendo la imagen del hombre, casi siempre en torno al deporte competitivo, pero introduciendo variantes (o modas) como por ejemplo los ideales metrosexuales (Simpson, 2013).

Fue Connell (1987; 1995) quién, posteriormente, se encargó de desarrollar el concepto de masculinidad hegemónica a partir, en primer lugar, de sus investigaciones

sobre la desigualdad social en la escuela secundaria (Connell y Messerschmidt, 2005: 830). La noción de masculinidad hegemónica ocupa en Connell una posición central en su teoría social del género. Con la formulación de la idea de la masculinidad hegemónica, Connell capta no sólo la compleja naturaleza de feminidades y masculinidades, las relaciones de poder entre los géneros y dentro de los géneros, sino también la posibilidad de cambio generado internamente (Demetriou, 2001: 339).

En 1987 se publica *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. En este libro Connell se refiere a la masculinidad hegemónica en relación a las estructuras de poder:

More directly important is the structure of power in gender relations. The meanings in the bodily sense of masculinity concern, above all else, the superiority of men to women, and the exaltation of hegemonic masculinity over other groups of men which is essential to the domination of women (Connell, 1987: 85).

Connell (1987) propone y analiza las principales estructuras, órdenes o regímenes de género que se configuran mediante prácticas en las que se desarrolla la masculinidad: las relaciones de producción, las relaciones de poder y la cathexis. Esto es porque Connell sostiene que una teoría de las relaciones de género requiere de una teoría del orden y las prácticas sociales más que un simple paradigma de los roles sociales y sexuales (De Martino Bermúdez, 2013: 285). Para la autora, un elemento importante es que la estructura siempre emerge de la práctica y es constituida por ella (Connell, 1987: 94).

La primera estructura que analiza Connell (1987: 91-118) son las relaciones de producción donde se sitúa la división sexual del trabajo, por la cual las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados mientras que los hombres se centran, mayoritariamente, en el trabajo fuera del hogar. Asimismo, es importante tener en cuenta las consecuencias de la división sexual del trabajo en relación a la segregación vertical y horizontal en los puestos de trabajo, construidas a partir de la

valoración diferenciada de las habilidades y de la formación, y la diferencia salarial entre hombres y mujeres (Connell 1987:99-106). Además como señala la autora la economía capitalista basada en la división sexual del trabajo necesita un proceso de acumulación diferenciado por género. Forma parte de la construcción social de la masculinidad que sean los hombres y no las mujeres quienes controlen la mayoría de las empresas, la mayoría de las riquezas (Connell, 2001: 36).

La segunda dimensión son las relaciones de poder que hacen referencia al orden de género del sistema patriarcal que consiste en la subordinación de las mujeres y la dominación de los hombres. Este sistema se mantiene en la sociedad a pesar de las resistencias y los problemas de legitimación.

Finalmente, encontramos la cathexis o deseo sexual, donde las prácticas para satisfacer este deseo forman parte del orden de género. La autora se pregunta si la satisfacción de este deseo es consensuado o coercitivo, si el placer es igualmente dado o recibido. En el análisis feminista de la sexualidad, estas preguntas son importantes para entender la conexión de la heterosexualidad con la posición de dominio social de los hombres (Connell, 2001: 36).

Las tres principales instituciones que corresponden a estas estructuras o relaciones de género -el mercado laboral, el estado y la familia- son ejemplos de lo que Connell denomina regímenes de género (Demetriou, 2001:341). En esta tesis, el mercado laboral, el estado a través de las políticas públicas y la legislación, y la familia y las relaciones que se dan en ella, son elementos cruciales que ilustrarán cómo se construyen las prácticas de la masculinidad.

La masculinidad en su dimensión histórica

Un elemento clave, relevante en el planteamiento de esta tesis, es la consideración del género y la masculinidad como patrón social que requiere ser analizado en su dimensión histórica, ya que la realidad social es dinámica en el tiempo. De hecho

la misma definición de masculinidad como una configuración de prácticas en un sistema de relaciones de género (Connell, 1995) permiten concebir este dinamismo y las posibilidades de transformación. Para Connell, las estructuras de las relaciones de género (de producción, poder y cathexis) se forman y transforman a través del tiempo. Por ejemplo las reivindicaciones feministas y del movimiento de gays y lesbianas hicieron posible la visibilización de las relaciones de género, el conflicto de intereses y las estructuras de desigualdad. Los conflictos de intereses definen a los grupos como ganadores o perdedores según si sustentan o propician el cambio de la estructura social. Según Connell (1987) es en el orden de género donde los hombres dominan a las mujeres. Estos no pueden evitar ser un grupo de interés en defensa de la estructura, del sistema y el orden, así como las mujeres son un grupo de interés orientadas al cambio. Precisamente, para ilustrar los «intereses» de los hombres, la autora desarrolla el concepto de «dividendo patriarcal» (Connell, 1995) que consiste en los privilegios, ventajas y honores que el patriarcado otorga a los hombres, en forma de mejores salarios, oportunidades de promoción laboral, etc. (Connell, 2001: 43).

Los cambios y la transformación de la masculinidad, a partir de procesos históricos, se producen mediante «crisis» en las que se intenta destruir o restaurar el orden de género dominado por los hombres. En el análisis de las masculinidades contemporáneas es importante rastrear estas tendencias hacia las crisis, especialmente en el análisis de las relaciones de poder, de producción y cathexis. A nivel de las masculinidades estas «crisis» provoca conflicto y dos tipos de reacción: la de los hombres que se resisten, reafirman y veneran la masculinidad tradicional y la de otros hombres que apoyan las reformas del feminismo (Connell, 2001:45).

Las dimensiones de estas «crisis» se producen, en las relaciones de producción, con la incorporación masiva de las mujeres al empleo, y en la cathexis con la visibilidad pública de la sexualidad homosexual que confronta el orden heterosexual y también con el control de las mujeres sobre su cuerpo, el placer y la reproducción. Por tanto, la propuesta es que las «crisis» provocan la reacción de la masculinidad, ya sea a tra-

vés de la reafirmación y resistencia o a través del cambio y la reforma de las identidades. Este aspecto es crucial en el planteamiento teórico de esta tesis porque los cambios en las relaciones de género producen cambios en las prácticas que determinan diferentes estrategias, con diferentes intereses, efectos sociales y elecciones (Connell, 2001: 46).

De esta forma se infiere que la masculinidad, como decíamos, no tiene un carácter tipo, comportamiento o norma, sino que se centra en los procesos y las relaciones por los que los hombres tienen vidas determinadas por el género:

Masculinity, to the extent the term can be briefly defined at all, is simultaneously a place in gender relations, the practices through which men and women engage that place in gender, and the effects of these practices in bodily experience, personality and culture (Connell, 1995: 71).

En el famoso libro *Masculinities* (1995), Connell condensa la teoría sobre masculinidad y orden social que empezó a elaborar, principalmente, en *Toward a new sociology of Masculinity* (Carrigan; Connell y Lee, 1985) y *Gender and Power* (1987). Partiendo de la base del género como una estructura social conformado por relaciones de poder, producción y cathexis, la autora concreta los diferentes tipos de masculinidad a partir de las relaciones que se establecen entre ellos. Este es un análisis básico en el estudio de las masculinidades y ya introduce las dimensiones de clase social, etnia y orientación sexual. Esto le permite reconocer que existen múltiples masculinidades. Pero para la autora el tema clave no es reconocer la existencia de estas masculinidades, sino las relaciones que se establecen entre ellas, siempre desde la concepción dinámica e histórica que permite, por ejemplo, en el caso de las masculinidades hegemónicas, que puedan ser impugnables y disputables (Connell, 1995: 76).

Su definición de masculinidad hegemónica contempla el carácter dinámico que Gramsci (1971) otorgó a la hegemonía. Cuando las bases del dominio de un tipo

particular de masculinidad se erosionan, nuevos grupos pueden adaptarse y buscar nuevas soluciones que construyen una nueva hegemonía. Así un elemento clave de la masculinidad hegemónica es que es cambiante y fluida a lo largo de la historia. En todo caso, la hegemonía se establece cuando hay una correspondencia entre los ideales culturales y el poder institucional.

En relación y en discusión con la masculinidad hegemónica, Connell (1995) define tres modelos de masculinidad que estarían subordinados, marginados o serían cómplices de la masculinidad hegemónica. Si la hegemonía se refiere al dominio cultural en la sociedad en su conjunto, a nivel de género también se producen relaciones de dominación y subordinación entre hombres. La más destacable en las sociedades occidentales hace referencia a la subordinación y estigma cultural de los hombres gays. Este se concreta en una serie de prácticas como son la exclusión cultural y política, violencia legal, homofobia, y discriminación económica. La homosexualidad, señala, en la ideología patriarcal es asimilada a la feminidad y por tanto propiciatoria a los ataques homófobos. A pesar de ser la más importante, la masculinidad gay no es la única masculinidad subordinada. Algunos hombres y chicos heterosexuales son rechazados porque no se ajustan a los parámetros de legitimación de la masculinidad. Son afeminados, flojos, sensibles, empollones, cuatro ojos, gordos, etc. Aquí también hay conexiones simbólicas con la feminidad (Connell, 1995: 78-79). Los cuidados, por ejemplo, se han asociado tradicionalmente al mundo femenino, por tanto, los hombres más centrados en los cuidados pueden ser etiquetados como «flojos», «sensibles» o «femeninos» por las masculinidades hegemónicas al adoptar un rol -el de cuidador- tradicionalmente asociado a las mujeres, y ser considerados subordinados a éstas.

El segundo modelo de masculinidad tiene que ver con la complicidad de algunos hombres con la masculinidad hegemónica, que ya se mencionaba en *Towards a New Sociology of Masculinity* (Carrigan, Connell y Lee, 1985) cuando se señala que la mayoría de hombres no encajan en el patrón hegemónico, en los estándares normativos, y sin embargo se benefician de la hegemonía, del dividendo patriarcal, que otorga

privilegios con la subordinación de las mujeres. Esto supone que muchos hombres conectan y no cuestionan el modelo hegemónico aunque no encarnen la masculinidad hegemónica, lo que provoca relaciones de complicidad de algunos hombres con la masculinidad hegemónica. Por ejemplo, en la vida familiar y en la paternidad algunos hombres se comprometen con sus parejas, más que ejercer su dominio o actuar violentamente, comparten el trabajo doméstico y son respetuosos pero no cuestionan el sistema patriarcal que les otorga beneficios (Connell, 1995: 80).

El género no existe aislado de otras variables clasificatorias como el grupo étnico y la clase social, entre otras, como se ha visto desde los estudios interseccionales (Collins, 1986; Crenshaw, 1991). Por tanto, el tercer modelo desarrollado por Connell es el de los hombres marginados por su etnia o clase social, al grupo dominante y hegemónico. En general los hombres de clases bajas o que no son blancos necesitan la «autorización» de la masculinidad hegemónica que también tiene un fuerte componente étnico y de clase. Por tanto hay una relación entre marginación y autorización, entre diferentes grupos de hombres, según la clase social y el origen étnico (Connell, 1995: 81).

Masculinidad y procesos de cambio

La conceptualización de la masculinidad hegemónica y las múltiples masculinidades ha servido de marco para el desarrollo de la investigación sobre masculinidad, reemplazando la teoría de los roles de género (Connell y Messerschmidt, 2005: 833-834). Cualquier teoría sobre masculinidad debe considerar los procesos dinámicos de cambio (Connell, 1995:81). De esta forma el tipo de relaciones entre los diferentes tipos de masculinidad construyen un marco teórico que permite analizar específicamente las masculinidades, no como caracteres fijos, sino como configuraciones de prácticas generadas en situaciones particulares, en estructuras de relaciones dinámicas. También la masculinidad hegemónica es un ideal fragmentario y, por ser un bloque dinámico e híbrido, es sujeto de cambio. Los cambios en la hegemonía son habituales tal como han mostrado Connell y Messerschmidt (2005: 835). Algunos de los ejem-

plos de estos cambios se pueden trazar a partir de cómo las crisis del mercado laboral están provocando vulnerabilidades y rupturas en la figura del hombre, trabajador asalariado y proveedor familiar. Precisamente, uno de los intereses de esta tesis es el análisis de los cambios en las masculinidades, a través de la transformación del rol del hombre en la esfera reproductiva (principalmente a raíz de la paternidad) y de su posición en el mercado laboral.

En ocasiones los cambios se producen de forma relacional, por esto, para el planteamiento teórico de esta tesis, es necesario recordar que el género no existe sino en relación «con» y analizar las masculinidades en relación también a las feminidades. Las prácticas de las mujeres, como madres, parejas, educadoras, compañeras de trabajo, etc. son importantes en la construcción de las feminidades pero también lo son en relación a las masculinidades (Connell y Messerschmidt, 2005: 848). En este sentido, la parte empírica de esta tesis contempla la dimensión relacional en la construcción de la masculinidad. Se analizan las narrativas y prácticas de las mujeres, parejas de los hombres que se han entrevistado, para ver cómo afectan a la paternidad y a la construcción de la identidad de género de los varones.

La dimensión dinámica de la construcción de las masculinidades implica la necesidad de realizar estudios de vida, longitudinales, que relaten la configuración de las prácticas que construyen dinámicamente las masculinidades concretas. Esta es, por tanto, la perspectiva que mejor se adecúa a las aportaciones de esta tesis en su parte empírica, que trata el análisis de la masculinidad desde las expectativas sobre la paternidad, centrándose en dos momentos vitales en los hombres entrevistados: antes y después del nacimiento del hijo o hija. Como señalan Connell y Messerschmidt (2005: 852) este tipo de análisis puede detectar compromisos contradictorios, en forma de deseos y planes por un lado, y realidades por otro. En esta tesis vemos cómo los cambios estructurales e institucionales pueden conformar masculinidades hegemónicas o contener las «semillas del cambio» hacia otro tipo de identidades masculinas. Un ejemplo de estos conflictos que pueden ser preludios de cambios tiene que ver con la interacción contemporánea entre paternidad y el trabajo remu-

nerado. Algunos padres se enfrentan al conflicto entre la división sexual del trabajo de cuidado de los niños/as, y las imposiciones laborales, especialmente en puestos de responsabilidad, es decir, han de hacer frente a la gestión de los tiempos personales, familiares y laborales.

Estos procesos de cambio, a veces, son favorecidos por las organizaciones que promueven políticas *family friendly* y de igualdad de oportunidades, haciéndose eco de ciertas demandas sociales, fomentando en los hombres trabajadores identidades que combinan ser buen trabajador con ser corresponsable en el hogar y «buen» padre, al compaginar las demandas del proveedor financiero con las del padre implicado en la crianza y los cuidados. De esta forma se inician procesos de cambio que pueden tender a modernizar las relaciones de género y remodelar las identidades masculinas (Connell y Messerschmidt, 2005: 853).

Finalmente, destacamos la aportación de Schongut (2012: 61), para la construcción teórica de esta tesis, quién señala la importancia de analizar las resistencias que se producen a la masculinidad hegemónica con el fin de comprender la resistencia a la dominación y la construcción de masculinidades alternativas.

Por tanto, concluimos y destacamos que el planteamiento teórico de esta tesis está en sintonía con la concepción de Connell (1987; 1995; 2001) y Connell y Messerschmidt (2005) que interpreta el género y las masculinidades desde un enfoque multi-dimensional, que entiende las relaciones de género como estructuras históricas en transformación que se construyen a partir de las prácticas. Esta visión pone el énfasis en lo que la gente realmente hace, no en lo que se espera o es imaginado. En este sentido, el género no es un conjunto fijo de normas sociales que son pasivamente internalizadas y promulgadas, sino que se producen y reproducen en la práctica social constantemente. Se anticipa, en cierto modo, la posición de Butler (1990) del género como performativo (Demetriou, 2001: 340).

Masculinidad hegemónica como bloque histórico e híbrido

Para el planteamiento teórico de esta tesis es especialmente importante el trabajo de Demetriou (2001) que enriquece el concepto de masculinidad hegemónica a partir de los conceptos de Gramsci de «Bloque histórico» como unión de fuerzas sociales, e hibridación, procedente del teórico de los estudios post-coloniales Homi Bhabha. Para Demetriou, la hibridación es una estrategia para la reproducción del patriarcado. Esta visión encaja con la hegemonía interna de Gramsci, según la cual con la finalidad de ocupar una posición hegemónica, en un momento histórico dado, el «bloque» híbrido incorpora elementos diversos y aparentemente opuestos (Demetriou, 2001: 349).

Partiendo de estas dos perspectivas Demetriou argumenta que la masculinidad hegemónica es un «bloque híbrido» que une prácticas de diversas masculinidades con el objetivo de asegurar la reproducción del patriarcado:

La masculinidad hegemónica no es solo una configuración blanca o heterosexual de las prácticas sino un bloque híbrido que vincula prácticas de diversas masculinidades para asegurar la reproducción del patriarcado (Demetriou 2001: 337).

La conexión que hace Demetriou (2001: 345) entre Connell y Gramsci consiste en la diferenciación entre hegemonía interna (liderazgo sobre las masculinidades subordinadas y marginadas) y hegemonía externa (dominación y subordinación de las mujeres). La primera, la interna, es un medio para conseguir la segunda. La diferencia entre Gramsci y Connell es que para el primero el proceso entre liderazgo y dominación, es dialéctico e implica interacción entre los grupos, mientras que para Connell las masculinidades subordinadas y marginadas no tienen ningún efecto sobre la construcción del modelo hegemónico (Demetriou, 2001), aunque el concepto de «autorización» de Connell establece cierta interacción, al sugerir que el modelo hegemónico puede autorizar algunos elementos de las masculinidades subordinadas y marginadas; por ejemplo cuando habla del valor que se da a los atletas norteamericanos negros (Connell, 1995: 81).

Partiendo de esta base, Demetriou (2011) critica la teoría de Connell de la masculinidad hegemónica por no entender ésta como un proceso recíproco y dialéctico. Es decir, que no contempla la influencia de las masculinidades no-hegemónicas en el proceso formativo de la masculinidad hegemónica. Su propuesta consiste en superar el dualismo masculinidad hegemónica y masculinidad no-hegemónica y conceptualizar un «bloque» híbrido que une varios y diversas prácticas con objeto de construir la mejor estrategia para la reproducción del patriarcado. Para el autor este bloque lo constituyen tanto las masculinidades heterosexuales como las gays, y los elementos y prácticas de hombres blancos y negros.

La naturaleza híbrida del bloque de las masculinidades es la que confiere a éste dinamismo y flexibilidad. La constante apropiación de elementos y prácticas de varias masculinidades le permite adaptarse y reconfigurarse según las nuevas coyunturas históricas (Demetriou, 2001: 348). Por ejemplo, el autor, citando a Sarvan (1998) sobre las masculinidades en Norteamérica, señala que el ascenso de las masculinidades híbridas (o nuevas masculinidades según Sarvan) representan un intento de los hombres blancos de responder y reagruparse cara a los desafíos sociales y económicos que supuso el movimiento feminista y de los derechos de las personas gays y lesbianas. Esta idea es muy interesante ya que está relacionada con el hilo teórico que estamos desarrollando que entiende las masculinidades en transformación cuando se producen cambios en la estructura social o en las prácticas.

El autor, sin embargo propone una visión de la hibridación que proviene de los estudios post-coloniales según la cual la hibridación del bloque hegemónico se produce a través de la negociación. Para el autor la emergencia del feminismo y de las masculinidades gays, más cercanas a las formas dominantes de la femineidad que de la masculinidad tradicional, hizo que el «bloque» hegemónico se apropiara de algunos elementos de las masculinidades gays para hacer la división patriarcal de género menos visible y así tener el consentimiento de las mujeres. De esta forma, a partir de los años 70, la imagen de la masculinidad que domina en la publicidad y los medios es la de un hombre más «suave», que incluso adopta elementos (poses, miradas,

ropa, pendientes, etc.) de la masculinidad gay. Por tanto, por motivos estratégicos, se produce un debilitamiento de la oposición binaria de la representación de los hombres gays y los heterosexuales. El bloque hegemónico se hibrida, se apropia y traslada elementos de las masculinidades subordinadas con la finalidad de parecer menos opresivo y más igualitario y así mantener su hegemonía (Demetriou, 2001: 352-355).

Sin embargo aunque Connell y Messerschmidt (2005) encuentran muy útil la conceptualización del pragmatismo dialéctico en la hegemonía interna, no consideran que la hibridación que describe Demetriou (2001) sea hegemónica:

Although gay masculinity and sexuality are increasingly visible in Western societies –witness the fascination with the gay male characters in the television programs *Six Feet Under*, *Will and Grace*, and *Queer Eye for the Straight Guy*- there is little reason to think that hybridization has become hegemonic at the regional or global level (Connell y Messerschmidt, 2005: 845).

En todo caso estos autores consideran interesante relacionar el concepto de «bloque» hegemónico con el de masculinidades hegemónicas múltiples (Jefferson, 2002), dado que hay muchas trayectorias, estructuras e intersecciones de etnia, clase, orientación sexual y generación donde los hombres desarrollan diversas variaciones de la masculinidad. Si esto es posible para la masculinidad en general, también debe ser posible para la hegemonía (Connell y Messerschmidt, 2005: 845).

La propuesta de bloque histórico híbrido de Demetriou (2011) sirve, según su autor, para mantener, con cambios, la masculinidad hegemónica, la jerarquía y el sistema de dominación. Esto significa que el proceso histórico de cambio está abierto y que la hegemonía puede variar y permitir la democratización de las relaciones de género, abolir las diferencias de poder y no solo reproducir la jerarquía (Connell y Messerschmidt, 2005: 853). Hay disputas que ponen en cuestión la masculinidad hegemónica y que promueven cambios. Desde diversos ámbitos, como los movimientos de mujeres,

los jóvenes, los inmigrantes e incluso los nuevos modelos de liderazgo en algunas organizaciones, se polemiza y cuestiona la masculinidad hegemónica. Esta lectura positiva del bloque histórico híbrido requiere que la «hegemonía interna» de los hombres (Demetriou, 2001) esté abierta a la igualdad con las mujeres y se convierta en una «hegemonía positiva» (Connell y Messerschmidt, 2005), clave para la reforma de las relaciones de género.

1.3. *Habitus* y masculinidad

Otro teórico importante para el planteamiento teórico de esta tesis es Pierre Bourdieu y en particular la interrelación que establece entre estructura y práctica. Esta idea también está en la base de la teoría de la estructuración de Giddens (1979) que, igual que Bourdieu, analiza las relaciones entre individuo y sociedad, la producción y reproducción atendiendo a la interacción entre la práctica, la acción y la estructura. Aquí consideramos que los cambios en las relaciones de género se producen en relación con los cambios en las prácticas y las estructuras y por tanto esta aproximación es importante. Esta idea también es recogida por Connell (1987) que entiende el género como una forma de expresión de las estructuras donde se desarrollan múltiples masculinidades (De Martino, 2013: 285).

Según la teoría de las prácticas de Bourdieu (1980), los individuos no son ni completamente libres ni están determinados o obligados a comportarse según las normas que se les imponen (Coles, 2009: 34). De esta forma lo que trata Bourdieu es de superar la dicotomía que existe entre las teorías que tratan de explicar que los sujetos están determinados por las estructuras o las que se centran en las acciones sociales como agregación de las acciones individuales (Martín Casado, 2009).

Bourdieu (1980) construye su teoría de la práctica a partir de los conceptos centrales de *habitus*, campo y capital. Para el desarrollo teórico de esta tesis nos interesa particularmente el concepto de *habitus* y su conexión con la masculinidad.

El *habitus* es central en la teoría de la práctica de Bourdieu, es el nexo entre los conceptos de estructura y agencia. Hace referencia a las formas en que los individuos viven sus vidas a través de las prácticas. El *habitus* son las disposiciones, las estructuras mentales o la tendencia a actuar de una manera específica, que son el resultado de las condiciones sociales relacionadas a una posición social:

Sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas pre-dispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones que pueden ser objetivamente adaptadas a su meta sin suponer el propósito consciente de ciertos fines ni el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente ‘reguladas’ y ‘regulares’ sin ser para nada el producto de la obediencia a reglas, y siendo todo esto, objetivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un jefe de orquesta (Bourdieu 1980:86).

El *habitus* tal como defiende su autor sustenta prácticas individuales y colectivas y por tanto historia:

El *habitus* asegura la presencia activa de las experiencias pasadas que, registradas en cada organismo bajo la forma de esquemas de percepción, de pensamientos y de acción, tienden, con más seguridad que todas las reglas formales y todas las normas explícitas, a garantizar la conformidad de las prácticas y su constancia a través del tiempo (Bourdieu 1980:88-89).

El concepto de *habitus* permite articular lo individual y lo social, la subjetividad y las estructuras sociales externas y por ello es útil para el planteamiento teórico de esta tesis donde pretendemos analizar cómo interaccionan las prácticas de los hombres, en relación a la esfera productiva y reproductiva, con la estructura social.

El *habitus* masculino

En la *Dominación masculina* (2000) Bourdieu extiende la noción de *habitus*, que relaciona con la estructura de clases, a las relaciones de género. El libro describe «las estructuras objetivas del universo social de los Kabiles (...) de la cosmogonía masculina en acción» (Bourdieu, 2005: 12; 13).

El libro deriva de un trabajo de campo que el autor realizó entre 1950 y 1960 en la región de Kabylia en Argelia. Para el autor el orden establecido en las relaciones de género tiende a:

Ser asumido como evidente en virtud del acuerdo casi perfecto e inmediato que se obtiene entre, de una parte, las estructuras sociales como las que se expresan en la organización social del espacio y el tiempo y en la división sexual del trabajo y, de otra parte, las estructuras cognitivas inscritas en los cuerpos y las mentes (Bourdieu, 2005: 15).

Para esta tesis es fundamental esta idea apuntada por Bourdieu de que las relaciones de género se expresan en la organización social del espacio y el tiempo y en la división sexual del trabajo. Para este autor, además, hombres y mujeres construyen el mundo social, pero con formas y categorías que son construidas por el mundo:

Cuando decimos que el género, la raza, la clase y otras distinciones sociales están «socialmente construidas», no debemos olvidar que existen condiciones y mecanismos sociales de la construcción de los constructores, incluyendo al estado, que es el gran constructor oculto de agentes por medio de la mediación de identidades legítimas (Bourdieu, 2005: 20).

Para el autor el orden masculino está inscrito tanto en las instituciones como en los agentes. Para Bourdieu la masculinidad está «cosida» al *habitus*.

El concepto de «habitus masculino» fue elaborado por Brandes (2002: 76; citado en Meuseur, 2009: 41) y definido como el encarnamiento de la praxis masculina. A partir de la idea de «incorporación» de Bourdieu, es decir la interiorización del *habitus*, de las normas, se explica cómo los individuos están dispuestos a actuar de acuerdo con el orden de género establecido. Así la masculinidad no es una cualidad individual sino que se constituye a través de una estructura dada pero se configura a partir de las relaciones sociales (entre hombres y mujeres y entre hombres) y se manifiesta en las instituciones, profesiones, relaciones, etc.

Por otro lado, la conexión de Bourdieu entre estructura y agencia es problemática ya que olvida el concepto de subjetividad. Para Bourdieu el sujeto es generado por las percepciones, clasificaciones y disposiciones del *habitus*. Esto implica un excesivo énfasis en las limitaciones estructurales del *habitus* y, por tanto, da muy pocas herramientas teóricas para conceptualizar las prácticas activas de configuración del sujeto o actor y de resistencia a las estructuras de poder. En la *Dominación masculina* (2000) explica cómo se configura y permanece la desigualdad de género, pero no explica cómo los «actores», los sujetos pueden transformar este orden establecido (Mottier, 2002: 354). Por tanto hay que completar la lectura de Bourdieu con otros autores que, por ejemplo, describen la complejidad de las múltiples masculinidades (Haywood y Mac an Ghail, 2003; Messner, 1992; Segal, 1990), relacionan la estructura social con la formación de masculinidades específicas (Connell, 1987; 1995; Hearn, 1992) o proponen la deconstrucción de las identidades de género (Butler, 1990).

Producción y reproducción de múltiples masculinidades

Coles (2009) elabora un modelo teórico de análisis de las masculinidades basado en una combinación de la teoría de la masculinidad hegemónica de Connell (1995) y de los conceptos de *habitus*, campo y capital de Bourdieu.

Lo que pretende Coles es superar, por un lado, algunas de las limitaciones que tiene el concepto de masculinidad hegemónica. Por ejemplo, el concepto de masculinidad

hegemónica no hace referencia a la variedad de masculinidades dominantes que hay dentro de la masculinidad hegemónica (Hearn, 2007 citado en Coles, 2009: 32). Es posible estar subordinado o marginado por la masculinidad hegemónica y aún así asumir una posición dominante en relación a otros hombres.

Para Coles (2009: 33-34) el trabajo de Bourdieu ayuda a superar las limitaciones teóricas del concepto de masculinidad hegemónica. Este autor muestra como los conceptos de *habitus*, campo y capital en la masculinidad hegemónica produce un modelo teórico que posibilita describir cómo los hombres negocian las masculinidades a través de la vida, en diferentes campos sociales. El autor nos habla de ortodoxia, o el mantenimiento del *statu quo*, y heterodoxia, que sería la búsqueda del cambio. Los que están en las posiciones dominantes se esfuerzan por conservar el *statu quo* y monopolizar las definiciones de la masculinidad mientras los subordinados rivales buscan estrategias subversivas, generando flujo y mecanismos para el cambio (Coles, 2009: 36).

Por tanto, las aportaciones principales de Coles (2009), al conectar el trabajo de Bourdieu con la masculinidad hegemónica, consisten en tener en consideración las múltiples masculinidades dominantes que se producen en diferentes campos. Además el *habitus* permite analizar la masculinidad desde una perspectiva donde la masculinidad no es vista como algo fijo, sino cambiante y adaptable. El *habitus* también permite la individualidad y diferencia en la performatividad de la masculinidad. Esto ayuda a entender por qué algunos hombres rechazan la masculinidad hegemónica y otros la apoyan, o por qué se puede, al mismo tiempo, aceptar algunos componentes de la masculinidad hegemónica y rechazar otros. Esto depende, como señala Coles (2009: 42), de la posición en las relaciones con los otros en el campo de la masculinidad y de los recursos de que se dispone a nivel de capital (económico, cultural, social, físico). También puede depender del subcampo en el que se opera, dentro del campo de la masculinidad, y en cómo se ven ellos mismos, si creen que su masculinidad es dominante o una forma legitimada de masculinidad.

Bourdieu's use of fields and habitus more ably explains how masculine identities are individually lived out. Using both Bourdieu and Connell provides a lucid insight into how masculinities are produced and reproduced, both at the structural level and the individual level; the hierarchies involved; and how men come to negotiate masculinities over the life course (Coles, 2009: 42).

Como señala De Martino (2013: 295-298) la propuesta de Coles abre una alternativa teórica para el análisis de cómo los hombres negocian su masculinidad en la vida cotidiana. Sin embargo, De Martino (2013), cree que es más apropiado hablar de estrategias que de prácticas. Habla de estrategias de masculinización, entendidas como prácticas de género de los varones, que atraviesan los diversos campos en los que se desarrolla la vida cotidiana. Esto le lleva a entender la masculinidad hegemónica como un proceso dinámico que tiene en cuenta la contra-hegemonía y las hegemonías alternativas.

También, recientemente, Hearn (2008; 2012) ha incidido en la concepción de la masculinidad como proceso que enfatiza las relaciones hegemonía, dominación, complicidad y marginación, o bien como procesos contra-hegemónicos de resistencia, protesta y ambivalencia.

2. Hombres en la esfera productiva y reproductiva

En este capítulo se analiza la relación entre masculinidad y esfera productiva y reproductiva, es decir, nos centramos en analizar cómo afectan a la identidad de los hombres los cambios en la esfera productiva y reproductiva. Una de las ideas que apuntamos es que los cambios en el trabajo (flexibilidad y trabajo no-estándar) construyen identidades menos centradas en éste. También la vida familiar más diversa y fluida proporciona nuevos contextos para cuestionar las relaciones de género más tradicionales. Nuestra propuesta se concreta en un enfoque teórico multi-nivel para el análisis de los hombres en la esfera reproductiva.

El último apartado de este capítulo se centra en las posibles paternidades que se desarrollan en las sociedades contemporáneas. Constatamos la diversidad de modelos y estrategias en que los hombres ponen en práctica su paternidad.

2.1. La división de género en la esfera productiva y reproductiva y la figura del *breadwinner*

En las viejas sociedades no existía una clara división entre la economía del trabajo productivo y las tareas de casa o actividades de socialización (Holter, 2003: 74). Las tareas de cuidado no estaban separadas de las otras actividades. A pesar que eran sociedades dominadas por hombres, este dominio no estaba centrado en la economía. A través del desarrollo industrial, el trabajo asalariado se fue separando del trabajo en el hogar y éste pasó a ser más periférico y a estar realizado, principalmente, por las mujeres:

The household was seen as a consumption-only zone, a place for spending only «free time». Women working in households were classified as non working (Holter, 2003:75).

Por tanto, con la industrialización el trabajo asalariado se convirtió en el tipo de trabajo más importante. La vida laboral se transformó en un área separada e independiente de la vida en general.

Esta división por la cual los hombres asumen, mayoritariamente, el trabajo productivo (la esfera pública) y las mujeres el reproductivo (la esfera privada) empieza a gestarse a finales del siglo XIX, ya que en las primeras etapas de la industrialización, las mujeres habían estado presentes en la industria. Se produce una combinación de modelos de familia, economía y roles de género que convergen promoviendo la figura del hombre como proveedor familiar o *breadwinner*:

Industrial development, however, created a «production community» among men and a «personal community» among women. A fairly «unisex» (but deeply patriarchal) social order became more split into two separate spheres. With industrialism, a new economic division appeared between production (of external resources) and reproduction (of human resources) (Holter, 2003: 86).

También durante la mayor parte del siglo XX el modelo del *breadwinner* como sustentador económico principal de la familia era el dominante. El trabajo de las mujeres era la casa o bien un trabajo suplementario, de menor salario y de condiciones laborales más precarias (Walby, 1997 citado en Haywood y Mac an Ghail (2003: 21):

The abstract worker transformed into a concrete worker turns out to be a man whose work is his life and whose wife takes care of everything else. (Acker, 1992: 257).

Como señala Holter (2003) este modelo tuvo su punto álgido en los años cincuenta del siglo XX, pero entre los años sesenta y setenta, empieza a perder influencia en los modelos familiares occidentales. El aumento de las tasas de divorcio y las luchas de las mujeres por sus derechos laborales y educativos empezaron a hacer mella en el modelo del *breadwinner*. De hecho, el acceso a la educación de las mujeres y sus demandas económicas han hecho que progresivamente las mujeres se incorporen masivamente al trabajo (Bianchi et al., 2006; Dema, 2006) y por tanto, el modelo

de *breadwinner* sea sustituido, cada vez sea más, por un modelo familiar de doble ingreso, donde hombres y mujeres trabajan fuera de casa (Lewis, 2001; Gershuny et al., 2005).

Los cambios y transformaciones en las relaciones entre la esfera productiva y reproductiva son analizados por Morgan (2001) que explora las interrelaciones entre masculinidad, trabajo y familia desde una perspectiva histórica. Los cambios históricos han implicado diferentes significados de la familia, el trabajo y su conexión con los hombres y la masculinidad. Por ejemplo, el período que denomina postmoderno y que correspondería a nuestra época, estaría caracterizado por la fluidez y la diversidad, tanto en la esfera laboral como en la familia. Esto significa que las relaciones que se establecen en estas dos esferas son más fluidas y plurales y menos ancladas en los roles de género. Este contexto permite una negociación en los espacios (laborales y familiares) que posibilita una pluralización de las masculinidades que permite elaborar formas flexibles y alternativas de posicionarse y relacionarse en el trabajo y en (con) la familia:

Masculinities located, if not anchored, in family relationships, may provide one mode of 'doing masculinity'. Or alternatively, the increasingly fluid contexts of family life might provide the basis for increasing questioning of the oppositions between men and women, masculine and feminine (Morgan, 2001: 231)

En *Discovering Men*, Morgan (1992) sugiere que los espacios donde las masculinidades normativas están en juego, son lugares adecuados para el análisis de éstas. En su libro propone analizar las masculinidades entre los hombres desempleados y en ocupaciones mayoritariamente dominadas por mujeres. En estas situaciones, las definiciones normativas de la masculinidad pueden potencialmente desestabilizarse. Son estos espacios, junto a situaciones laborales de flexibilidad, los que permiten nuevas perspectivas para el abordaje de las masculinidades contemporáneas donde la identidad no esté tan centrada en el trabajo remunerado a tiempo completo.

2.2. Hombres, masculinidad y trabajo

Los estudios sobre masculinidad y trabajo se centran en tres ámbitos principales: el rol del hombre como proveedor, *breadwinner*, las implicaciones del trabajo en la identidad masculina y los beneficios económicos del trabajo de los hombres (Besen, 2007: 256). Una revisión de la literatura y la investigación sobre los hombres, el trabajo y las organizaciones se encuentra en Collison y Hearn (1994). Aparte de hacer una extensa revisión de la literatura existente, el artículo analiza las dificultades conceptuales que ha tenido la inclusión de las masculinidades múltiples y la diversidad en el estudio de las organizaciones laborales. Es especialmente interesante la conexión de las masculinidades múltiples con los diferentes estilos directivos y de liderazgo en las organizaciones. Sobre los hombres con responsabilidades en las organizaciones, los autores destacan el hecho de que la misma dinámica de las organizaciones «distancia» a estos hombres de la familia y los hijos. Es decir, en estas situaciones se refuerza la separación entre la esfera productiva y la reproductiva al tiempo que para las organizaciones esta «distancia» se interpreta como un mayor compromiso con la empresa (Collison y Hearn, 1994: 18-19).

A nivel general, para muchas sociedades occidentales el trabajo ha sido tradicionalmente un momento importante en la transición a la vida adulta de los hombres: el paso de la dependencia de la esfera doméstica a la independencia de la esfera pública. Para muchas culturas convertirse en hombre significaba convertirse en trabajador (Haywood y Mac an Ghail, 2003: 22).

Así, el trabajo es una dimensión importante de la identidad masculina, que se suele representar como un espacio masculino, donde los hombres acumulan capitales sociales simbólicos y productivos que les ayudan a posicionarse en la esfera social y familiar, y, en algunos casos, a obtener reconocimiento y predominio sobre las mujeres (Fuller, 2000: 111). Fuller señala que el significado del trabajo para los hombres varía a lo largo del ciclo vital. Cuando se es joven, es fuente de autonomía y la llave para entrar en el mundo masculino. En cambio el trabajo para los adultos está rela-

cionado con la capacidad de ser responsable, mantener a la familia y acumular respetabilidad.

Uno de los temas recurrentes en la literatura sobre masculinidad es la centralidad del trabajo remunerado en la construcción de la identidad masculina (Fitzsimmons, 2002: 105-6 citado en Pini y McDonald, 2008: 599). De hecho, Connell (1995) ya establece una conexión entre la masculinidad hegemónica y la identidad masculina centrada en el trabajo remunerado. Para Acker (1992) trabajo y hombre son dos conceptos sinónimos.

Cambios en el empleo de los hombres

Este apartado explora los cambios que desde el siglo XX se están produciendo en la esfera productiva, especialmente en lo que se refiere a la flexibilidad y nuevas formas de trabajo o nuevas formas de relación con el trabajo. Para el planteamiento teórico de esta tesis la conexión entre masculinidad y cambios en la esfera productiva es importante porque consideramos que los cambios en la esfera productiva son facilitadores de las paternidades comprometidas. Además, esos cambios inciden en la identidad de género, vinculan lo estructural con las prácticas y desde una perspectiva dinámica de la masculinidad como la que aquí defendemos, ofrecen un espacio para el cambio y la transformación de las relaciones de género.

En los países occidentales uno de los cambios más importantes en la esfera productiva tiene que ver con la tasa de actividad de hombres y mujeres. La participación de los hombres en el mercado de trabajo crece muy lentamente mientras que la de las mujeres crece más rápidamente (Haywood y Mac an Ghail, 2003: 23), aumentando las parejas de doble ingreso y declinando la influencia del modelo familiar basado en el *breadwinner* (Borràs, et al. 2012; Lewis, 2001; Gershuny et al., 2005). Esto ha coincidido con una reestructuración de los sectores productivos adquiriendo mayor peso el sector de los servicios, frente a los más tradicionales de la agricultura y la industria al tiempo que también se han incrementado las formas de empleo no estándares, a tiempo parcial, trabajo temporal, etc. (Ramos, 2005).

El proyecto de investigación *Work Changes Gender* (2001-2004) financiado con el V Programa Marco de la Unión Europea, analiza cómo afectan al género los cambios en el mercado laboral en cinco países europeos (Alemania, Austria, Bulgaria, España y Noruega) e Israel. Los resultados del proyecto se concretan en el informe final del proyecto (Abril et al., 2004) y en el libro con el mismo título (Puchert, Gärtner y Höyng, 2005). El proyecto parte de la base (y constata) de que los patrones laborales que se imponen en los países europeos analizados difieren del modelo tradicional. Menos del cincuenta por ciento de la fuerza de trabajo en Europa tiene un trabajo a jornada completa con un contrato de larga duración. A pesar de que hay diferencias importantes entre países, las tendencias indican que este patrón es visible en toda Europa.

Juan José Castillo (2000: 57) citando a Gallino (1988) define el trabajo, en los países «avanzados», por ser en estado fluido, caracterizado por la «liofilización organizativa» y el deterioro de los sistemas de garantías para los (cada vez menos) trabajadores «sólidos» y fijos. En esta misma línea se sitúan autores como Blossfeld et al. (2005:4) que señalan que el trabajo continuo a tiempo completo es cada vez menos frecuente en las sociedades modernas. Los hombres, más que las mujeres, trabajan bajo condiciones laborales estándares y tradicionales. Sin embargo, cada vez más hombres tienen carreras laborales discontinuas o tienen un trabajo a media jornada, temporal o flexible (Abril et al., 2004: 4).

Para Castells (2000:322) la tendencia a la flexibilidad en el trabajo, inducida por la competencia y por el impulso tecnológico, está transformando la organización laboral. Este autor cita a Carnoy (2000) para destacar los cuatro elementos en los que se concreta esta transformación. En primer lugar, destaca la flexibilidad de la jornada laboral. El trabajo ya no está limitado a un modelo tradicional de 35-40 horas y a un empleo durante todo el año. En segundo lugar, el trabajo es cada vez menos estable, está más orientado a la tarea y no existe un compromiso de empleo futuro. El tercer elemento hace referencia a la deslocalización del centro de trabajo, cada vez más flexible y que también incluye el hogar, desdibujándose la frontera entre los es-

pacios personales y laborales. Finalmente, el cuarto elemento nos habla de cambios en el contrato social entre empresario y trabajador, pasando de un modelo tradicional a uno mucho más flexible, donde aumenta la individualización de los acuerdos y contratos laborales (Carnoy, 2000 citado en Castells 2000: 323).

En consecuencia, el modelo de trabajo estándar está en decadencia en el mundo a favor del trabajo flexible. Para Castells la forma tradicional de trabajo, a tiempo completo, a lo largo del ciclo vital, con tareas bien definidas se está erosionando poco a poco (Castells, 2000: 332). Por tanto, hay un consenso generalizado en afirmar que el trabajo cada vez es más inseguro e individualizado (Kelan, 2008: 1173).

Castells (2000a) es optimista en relación a los cambios y la flexibilidad creciente en el mundo laboral. Citando a Bielenski (1994) apunta que estos cambios son buenos para la igualdad de género:

Aunque los costes sociales de la flexibilidad pueden ser elevados, una corriente creciente de investigación destaca el valor transformador de los nuevos acuerdos laborales para la vida social y sobre todo para la mejora de las relaciones familiares y la existencia de unos patrones más igualitarios entre los géneros. (Castells, 2000a: 331).

Brandth y Kvande (2001:264) también han destacado esta relación entre trabajo flexible en los hombres y un reparto igualitario de los cuidados y las tareas domésticas. Además Castells (2000b: 12) señala que las necesidades de los nuevos mercados laborales, más flexibles, demandan una feminización del trabajo remunerado. Para este autor la «mujer flexible» irá remplazando al «hombre organización» como modelo de trabajador requerido por las organizaciones.

Para Castells, las mujeres han transformado las tendencias estructurales dominantes y están induciendo a que las empresas sitúen a los hombres en los mismos patrones de flexibilidad e inseguridad laboral en las que ellas se encuentran. Mientras las mujeres alcanzan los niveles de los hombres trabajadores, muchos de ellos bajan al nivel

de las mujeres trabajadoras. Esto tendrá implicaciones en la estructura de clases y en las relaciones entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo como en el hogar (Castells, 2004).

Un argumento parecido destaca una mayor demanda de competencias asociadas a las mujeres (ser flexible, capacidad para trabajar en varias tareas simultáneamente y de forma colaborativa) que hacen de éstas los trabajadores ideales del futuro (Kelan, 2008; Weis, 2006).

Otros autores, sin embargo, recalcan las consecuencias negativas que puede tener el riesgo y la inseguridad laboral en los hombres. Consideran que éstos sufren más que las mujeres con esta inseguridad ya que muchas de sus redes están vinculadas al trabajo mientras que las mujeres construyen más identidades alternativas al mundo laboral (Burchell, 1994; Russell, 1999 citado en Kelan, 2008: 1175).

La masculinidad y la vida laboral están interconectadas, como hemos visto, por lo tanto un cambio en una de las esferas puede provocar cambios en la otra. Los cambios en la estructuras económicas y laborales implican cambios en las masculinidades y en las relaciones entre los géneros. De igual modo, también los cambios en las masculinidades implican cambios en la vida laboral (Abril et al., 2004 y Puchert, Gärtner y Höyng, 2005).

Los cambios en la esfera productiva, la flexibilidad, la temporalidad, la inseguridad, el trabajo no-estándar, etc., son patrones cada vez más emergentes en la vida laboral de los hombres a pesar de que todavía persiste una fuerte segregación de género en los mercados laborales y de que las diferencias en la distribución del trabajo productivo y reproductivo, entre hombres y mujeres, son elevadas. Las tendencias indican que cada vez más hombres tienen una biografía laboral a retazos, «*patchwork*» (Blossfeld et al. 2006), que antes era exclusivamente femenina y que se caracteriza, entre otras, por la discontinuidad, la alta movilidad profesional, el desempleo, y el trabajo a tiempo parcial y/o temporal (Abril et al., 2004:4-5).

La evolución del mercado laboral y las relaciones laborales son un reflejo de cambios estructurales ligados a cambios políticos e ideológicos. En los últimos años la hegemonía del neoliberalismo en Europa ha significado un abandono progresivo de las políticas de protección de los trabajadores por una búsqueda de la flexibilidad del mercado de trabajo:

La imposición en muchos países de programas radicales de austeridad que implican la eliminación de muchos mecanismos de protección de los trabajadores más vulnerables refuerza la dinámica de «mal en peor» (Hyman, 2015:8).

Esta es también la opinión de Recio (2009: 97) que señala que, en el caso español, las reformas laborales que se han ido aplicando han tenido como objetivo crear un mercado laboral flexible con pocos derechos y muchas desigualdades. La desregularización de la legislación laboral está provocando un aumento de la inseguridad y la individualización del riesgo social (Beck, 1992). Incluso autores como Castells (2000: 294) hablan de la desintegración de la fuerza de trabajo o la individualización del trabajador en el proceso de trabajo, a causa de la reestructuración de las empresas y organizaciones que permiten las tecnologías de la información y comunicación en un contexto global. Otros autores que han analizado teóricamente el futuro del trabajo coinciden en señalar que la consolidación de las políticas neoliberales en casi todo el mundo implica, a nivel laboral, la pérdida de la influencia sindical y, junto a la difusión de los cambios tecnológicos, organizacionales y la flexibilidad del mercado laboral, la persistencia de niveles altos de desempleo en Europa y la extensión de los trabajos precarios y atípicos (Muckenberger, 1996). El panorama no es esperanzador para el futuro del empleo ni para los sindicatos (De la Garza, 1999:16).

Los antecedentes del análisis de esta transformación del trabajo pueden situarse en Alain Touraine (1973) que describe una sociedad postindustrial, del conocimiento y centrada en los servicios. Claus Offe (1985) por su parte señala que este proceso de transformación en el mundo del trabajo lleva también a una pérdida de la centralidad del trabajo otorgando más importancia a las identidades y subjetividades

que se construyen al margen del trabajo gracias a un aumento, por ejemplo, del tiempo libre (citado en De la Garza, 1999: 16).

De la Garza (1999: 17-18) plantea una serie de tesis sobre el futuro del trabajo, partiendo de diferentes autores que lo han analizado. Una de estas propuestas habla de la fragmentación del mundo laboral. Por un lado, el aumento de los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones llevan al crecimiento relativo de trabajadores cualificados, técnicos, de cuello blanco. Al mismo tiempo se produce una generalización de trabajos atípicos, precarios, por horas, a tiempo parcial que conviven con niveles altos de desempleo en Europa. Esto lleva al aumento de las identidades heterogéneas dentro del colectivo de trabajadores. Una segunda tesis, bien relacionada con esta primera, apunta a una disminución de la centralidad del trabajo. Los mundos extra laborales son cada vez más importantes en la constitución de identidades, como ya hemos comentado.

Martínez Pastor y Bernardi (2011: 389) en un estudio sobre la flexibilidad laboral y citando a Blossfeld et al. (2005) señalan que en los varones, la flexibilidad ha podido traducirse en carreras inestables, fragmentadas y contingentes, mientras que para las mujeres ha podido facilitar su acceso al mundo del empleo mediante, por ejemplo, los contratos a tiempo parcial que permiten compatibilizar la crianza de los hijos con el trabajo.

A pesar de estos cambios que se están produciendo en la esfera productiva, las consecuencias en los hombres y la masculinidad han estado insuficientemente analizadas. A excepción de alguna investigación sobre hombres y desempleo (Morgan, 1992; Komarosky, 1940; Russell, 1999). Los primeros estudios en Europa que conectan la transformación en el trabajo y los cambios en las masculinidades se encuentran en el proyecto *Work Changes Gender* (Abril et al., 2004 y Puchert, Gärtner y Höyng, 2005). La propuesta de estos autores trata de explicar la disyuntiva en la que se encuentra en algunos hombres trabajadores que tienen que hacer frente a los requerimientos laborales, en un contexto de creciente inseguridad laboral, y por otro a las demandas de un hombre «más completo» que incluya otras facetas de la vida

más allá de la laboral. La investigación muestra que algunos hombres cada vez más adoptan estrategias adaptativas funcionales para conseguir una mayor satisfacción en sus vidas no tan centradas en sus trabajos. En cierto sentido, se produce un divorcio con el rol tradicional de *breadwinner* y, en esos casos, el equilibrio entre la vida laboral, la familiar y la personal adquiere cada vez más importancia (Abril et al., 2004:6).

Por tanto, la cada vez más generalizada reducción del trabajo denominado «estándar» y su sustitución por otras formas y contratos laborales está afectando a una mayor predisposición y participación de los hombres en la esfera reproductiva. Esta es la conclusión a la que también llega Ramos (2005) en su estudio sobre la participación y el tiempo que emplean los hombres británicos en el trabajo doméstico. Es decir, la probabilidad de ser un «nuevo» hombre está significativamente relacionado con tipos de contrato laboral no-estándar de estos hombres.

It is also interesting to notice that among the job related variables only the type of occupation and the type of contract have a statistically significant incidence on the probability of being a «new» man. (...) It is particularly important to highlight that having a non-standard contract (i.e. fixed-term or seasonal contract) increases the probability of being a «new» man (Ramos, 2005: 288)

Este hecho lleva a este autor a señalar que las nuevas formas de trabajo pueden ayudar a una mayor igualdad de género (Ramos, 2005: 294), coincidiendo con otros autores (Brandth y Kvande, 2001; 2002; Holter, 2003; Pini y McDonald, 2008; Smith y Winchester, 1998).

La relación entre los cambios en la esfera productiva producidos por la flexibilidad y las formas de trabajo no-estándares y la masculinidad tiene, al menos, dos formas de concretarse. Por un lado, en algunos países con cuotas altas de igualdad de género, donde hay una demanda por un mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar la disolución del trabajo estándar no es problemática. Además, las reformas en materia de género (como el permiso de paternidad) facilitan la transición de los hombres

hacia otros modelos de paternidad y de masculinidades disidentes con el modelo de *breadwinner*. En otras regiones, sin embargo, el incremento de la inseguridad laboral y la disolución del trabajo estándar, son, generalmente, situaciones no esperadas ni deseadas por los trabajadores. Sin embargo, a menudo, preceden e impulsan cambios en las relaciones de género (hacia la igualdad) y las masculinidades (Puchert, Gärtner y Höyng, 2005: 24). Estas situaciones sobrevenidas, aunque pueden tener consecuencias negativas, pueden facilitar acuerdos de género y en el caso de los hombres propiciar una transición a modelos menos orientados al trabajo y más centrados en los cuidados.

Por tanto, los cambios en la esfera productiva mediante acuerdos, voluntarios o sobrevenidos, construyen, en los hombres, identidades no tan centradas en el trabajo. A pesar de esto, Abril et al. (2004: 6) destacan que los cambios en la masculinidad se han dado más en la esfera privada que en la pública. Es decir, la diversidad de modelos familiares y el aumento del poder de negociación de las mujeres en la familia ha propiciado nuevas distribuciones del trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres. Aunque, a veces, estos cambios no se producen de forma voluntaria sino por razones pragmáticas y, por tanto, pueden ser reversibles.

Autores como Abril y Romero (Abril et al., 2004; Abril y Romero, 2005) sitúan el debate sobre el cambio de los hombres en la relación entre los cambios en la esfera productiva y las negociaciones que se producen en la distribución del trabajo reproductivo. Para Abril y Romero (2005: 22) no solo los cambios en el trabajo, o los trabajos en categorías no estándares pueden provocar cambios en las relaciones de género, sino que también las necesidades familiares, las inquietudes personales o los valores pueden propiciar cambios en las relaciones de género. De esta forma, señalan, la relación de causalidad no es unidireccional aunque constatan que los hombres que tienen trabajos no estándares son más igualitarios y contribuyen más al trabajo reproductivo, independientemente de las causas.

2.3. Los hombres en la esfera reproductiva

La esfera reproductiva comprende aquellas actividades (o trabajo) relacionadas con el cuidado del hogar y de la familia. Es un trabajo no remunerado que tradicionalmente han realizado las mujeres, sea cual sea su situación social y las características de la familia con la que convive aunque se apunta una posible tendencia de cambio en el sentido de una mayor redistribución del trabajo reproductivo entre la población joven de ambos sexos (Carrasquer et al., 1998; Domínguez-Folgueras, 2015)).

En España los estudios sobre el trabajo reproductivo no remunerado, el uso del tiempo y los cuidados han sido elaborados por destacadas autoras, desde la perspectiva del feminismo, a partir de los años 80 del siglo XX (Benería, 1977; 1981; Benería y Stimpson, 1987; Borderías et al., 1994; Carrasco, 1991; Durán, 1986; 1997; Izquierdo, 1998; Moreno, 2009; Tobío et al., 2010; Torns et al., 2007; Torns, 2008).

La desigualdad en el reparto del trabajo reproductivo ha estado sustentada por un modelo familiar tradicional, donde, principalmente, el hombre trabajaba fuera de casa y la mujer se ocupaba del hogar y los hijos. Este modelo era el predominante en España al inicio de los años noventa del siglo XX y representaba más del 50% de las parejas, mientras que las parejas donde trabajaban ambos miembros eran solo el 23,3%. En el año 2011, las parejas de doble ingreso ya representaban el 45,8% y aquellas en las que solo trabajaba el hombre el 29,4% (García-Román, 2013: 260). El hecho de que las mujeres se hayan incorporado a la esfera productiva no ha significado que dejaran el trabajo reproductivo. De hecho, generalmente, las mujeres siguen realizando el trabajo del cuidado del hogar y de la familia. Se produce lo que Hochschild (1989) denominó la «revolución estancada» y el «segundo turno», el primero es el del trabajo y el segundo son las responsabilidades del hogar y los cuidados de los hijos que también asumen las mujeres. En España, también, diversas investigaciones señalan que el reparto del tiempo entre hombres y mujeres es desigual en nuestra sociedad (Meil, 1997b; Mari-Klose et al., 2008; Torns et al., 2008;

González y Jurado-Guerrero, 2009). A pesar de que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo reproductivo, los hombres han ido progresivamente incrementando su participación en el trabajo doméstico (Bianchi et al. 2000) y han empezado a implicarse en el cuidado de los hijos (Doucet, 2006; Pleck y Masciadrelli, 2004; Pleck y Pleck, 1997). Algunos estudios destacan la relación que existe entre la incorporación de la mujer al empleo, sus recursos económicos y su posición laboral con una mayor implicación de los hombres en la esfera reproductiva (Aldous et al. 1998; Bianchi et al. 2000; Gershuny et al. 2005; González y Jurado-Guerrero 2009; González et al. 2009). Otros autores destacan que cada vez hay más hombres que quieren reajustar sus tiempos, renegociar sus roles y, sobre todo, ejercer de padres presentes en el cuidado de sus hijos e hijas (Romero y Abril, 2011). Además, desde la esfera pública se promueven algunos valores igualitarios que inciden en la esfera privada, por ejemplo, a través de la legislación en materia de igualdad (Meil, 1997a). Por tanto, cada vez están más presentes los modelos alternativos de masculinidad, que emergen a través de los pactos personales en las relaciones de género por la toma de conciencia de los varones y por los cambios legislativos, tecnológicos y organizativos (Abril y Romero, 2010).

Existen diversas teorías que explican la distribución del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres. Una de ellas hace referencia a los recursos relativos de cada miembro de la pareja, es decir, la relación entre el dinero u otro tipo de recursos (el poder en la familia) sería la base de la negociación y distribución del trabajo reproductivo (Blood y Wolfe, 1960). Esta teoría se ha puesto en cuestión o complementado con otros factores, como el tiempo disponible de cada miembro de la pareja (Hiller, 1984).

A su vez, estas teorías se ha visto cuestionadas ya que la desigualdad en la distribución del trabajo reproductivo también se da en parejas donde ambos miembros tienen los mismos recursos relativos y parecida disponibilidad horaria. Por tanto, las creencias sobre el género, el *doing gender* (West y Zimmerman, 1987), podrían explicar la desigualdad. La distribución de las tareas estaría relacionada con las acti-

vidades que se «consideran» femeninas o masculinas para mujeres o hombres. En una línea parecida otros autores han destacado que la distribución del trabajo reproductivo puede estar influenciada por factores como las normas sociales y el contexto cultural que determinan ciertas pautas de actuación (Pfau-Effinger, 2005), por las estructuras de desigualdad y relaciones de poder (Dema-Moreno, 2005) y por la socialización y los valores de género de la pareja (Greenstein 1996; Gupta, 2006).

Últimamente, sin embargo, Deutsch (2007) y Risman (1998; 2009) proponen superar la teoría del «doing gender». Estas autoras ponen el acento en la necesidad de superar la perspectiva de que la desigualdad es inevitable y que las interacciones sociales reproducen las diferencias de género, para centrarse en aquellos aspectos estructurales y dinámicos donde la interacción social reduce las diferencias de género (*undoing gender*). Es decir, su propuesta trata de analizar las situaciones de resistencia al género (*doing gender*) que se dan en la interacción social, con el fin de entender los mecanismos que posibilitan desmantelar el sistema de género. Por ejemplo, el análisis de los hombres que rompen con las normativas de género y se implican en los cuidados estaría dentro de esta perspectiva:

Words matter. Feminists rightly argued that the use of the generic «he» although ostensibly referring to men and women, in fact made women invisible. Similarly, the phrase «doing gender,» which ostensibly means either conformity or resistance, renders resistance invisible. Of course, it is going to take a lot more than changing terms to understand how to eliminate the gender system. But at least paying attention to how we can undo gender may keep us focused on the central question: How can we dismantle the gender system to create real equality between men and women? (Deutsch, 2007: 123)

Estas autoras ponen el acento en que los cambios, por ejemplo estructurales, pueden debilitar la conexión entre los recursos y el poder que provocan las diferencias de género, destacando la importancia de los cambios estructurales en la reducción de las diferencias de género.

Enfoque de género multi-nivel para el análisis de los hombres en la esfera reproductiva

Las teorías estructurales y sociales constructivistas del género y la sociedad, ofrecen un marco teórico adecuado para comprender cómo y por qué los hombres mantienen una actitud ambivalente en relación a la esfera familiar (Adams y Coltrane, 2005). La familia y la masculinidad son construcciones sociales porque solo tienen sentido en términos históricos y culturales (Coltrane, 1998). La combinación de la perspectiva del construccionismo social con el análisis de la estructura social, permite mostrar cómo las fuerzas económicas y sociales actúan y median en la vida de las personas. A partir de esta combinación es posible evaluar los cambios en los patrones familiares (Adams y Coltrane, 2005).

En la misma línea, Bárbara Risman (1998) propone un enfoque teórico donde se analiza el género como una estructura social donde los factores individuales, relacionales, económicos, culturales e institucionales interactúan conjuntamente. Su propuesta consiste en analizar estos factores de forma simultánea. Su conceptualización de «estructura de género», inspirada en la teoría de la estructuración de Giddens (1979) tiene en cuenta las múltiples dimensiones del género, integrando tanto estructura como sujeto con la finalidad de explicar las relaciones de género y la desigualdad. Su estructura de género funciona en tres niveles: a nivel individual, donde se incluye la socialización y la construcción de las identidades; a nivel interaccional, considerando los roles sociales que hombres y mujeres adoptan, o se espera que adopten, en la interacción social cotidiana, de acuerdo con las expectativas culturales; y a nivel institucional que hace referencia a las normas, leyes, distribución de recursos en las organizaciones que son diferentes para hombres y mujeres y los discursos ideológicos que justifican estas diferencias:

I have argued that gender is a social structure. It organizes our entire world. At the individual level we learn who we are and want to be within a world where boys and girls are treated almost as though they were different kinds of creatures. At the interactional level of our expectations for others' behaviors are filtered through a gender

lens (Howard et al. 1996). The cultural rules and cognitive images that give shape substance to our daily lives — especially those rules and images that surround our most intimate relationships — are profoundly attached to our biological sex. As the twentieth century closes, much of the formal, legalized, institutional sex discrimination has been eliminated, at least in Western societies. But the formal institutions to which we must all adapt -our workplaces, in particular- were built on assumptions both of gender difference and sexual inequality (Risman, 1998:43-44).

Este enfoque conceptual tiene para Risman (2004: 433) grandes ventajas ya que permite integrar los tres niveles de análisis y explicar la complejidad de las relaciones de género y las desigualdades. Así, la complejidad de la estructura social de género se puede analizar a través de las interconexiones entre los sujetos con género, las expectativas culturales y las normas sociales, y las regulaciones institucionales. Además para la autora uno de los aspectos más importantes de su esquema conceptual es su dinamismo:

Change is fluid and reverberates throughout the structure dynamically. Changes in individual identities and moral accountability may change interactional expectations, but the opposite is possible as well. Change cultural expectations, and individual identities reshape differently. Institutional changes must result from individuals or group action, yet such change is difficult, as institutions exist across time and space. Once institutional changes occur, they reverberate at the level of cultural expectations and perhaps even on identities. And the cycle of change continues (Risman, 2004: 435).

En esta investigación también consideramos el género como estructura social, donde interactúan simultáneamente dimensiones individuales, interaccionales e institucionales.

Como ya hemos apuntado en el apartado de masculinidades, consideramos muy importantes el dinamismo y los procesos de cambio en el género que apunta Risman (2004) ya que en nuestra perspectiva estos procesos de cambio afectan a las masculinidades y las identidades que conforman las paternidades contemporáneas.

En este sentido, Morgan (2001), sitúa el estudio del género y las masculinidades (y añadimos, de las paternidades) dentro del paradigma de la postmodernidad que implica un aumento y mayor énfasis en la fluidez y la diversidad. Los conceptos se tornan más fluidos y ambiguos. Así, por ejemplo, en relación a las masculinidades, éstas se analizan a partir de su (re)elaboración y constante (re)creación que conjugan una diversidad de modelos, alternativos y flexibles, a las masculinidades hegemónicas (Connell, 1995). De esta forma, la vida familiar, cada vez más fluida y diversa, proporciona nuevos contextos para cuestionar las relaciones de género, las masculinidades y las feminidades. Las identidades masculinas al (re)configurarse, pueden ser más abiertas, fluidas, ambiguas, conflictuales o contradictorias. Este paradigma permite ver el género como un proceso más que como un estado, y en este proceso las relaciones familiares representan un lugar donde la gente «performa» el género (*doing gender*) o deshace el género (*undoing gender*).

3. Paternidades posibles

Como señala el informe *State of The World's Fathers* (2015: 15), aproximadamente el ochenta por ciento de los hombres serán padres biológicos en algún momento de sus vidas. La paternidad es un hecho que marca y cambia la vida de algunos hombres, aunque su impacto difiere de unos a otros. Desde la teoría de la transición que explora la paternidad como un rito de paso (Draper, 2002; 2003), para un hombre convertirse en padre es uno de los eventos más significativos de su ciclo vital. Según Palkovitz (2002), la paternidad puede jugar un rol decisivo en la transición de los hombres a la vida adulta.

Desde los años setenta ha habido una gran proliferación de estudios sobre la paternidad que han analizado y conceptualizado la paternidad y las relaciones entre padres e hijos. De esta forma se ha diseminado y debatido sobre la importancia de la paternidad en un contexto de cambio social (Lamb, 2010: ix). En el siglo XVIII y XIX los padres era vistos como los maestros morales para la familia, encargados de que los niños adquirieran los valores adecuados (Pleck, 1987). Con la industrialización se cambia el liderazgo moral por la figura del *breadwinner*, proveedor económico de la familia (Lamb, 2010: 3). Según Latshaw (2011: 126) con el declive de la figura del *breadwinner* en el último tercio del siglo XX, el aumento de la tasa de actividad femenina, de las tasas de divorcio, las familias monoparentales y los embarazos en adolescentes, los y las investigadores/as sobre la paternidad centran los estudios sobre la paternidad en tres focos de interés: la ausencia/presencia del padre, el impacto de la paternidad en el desarrollo de los hijos y el significado de la paternidad en la identidad de los hombres. A finales de los años setenta del siglo XX se inicia un interés creciente por la figura del «nuevo padre cuidador» que tiene un rol activo en la crianza de los hijos (Lamb, 2010: 3).

Gerson (1997: 119-120) dibuja tres escenarios donde las paternidades contemporáneas se desarrollan. Por un lado, el de aquellos hombres que comparten ciertos valores igualitarios con sus parejas que trabajan pero se resisten a entrar en los do-

minios del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos. En este caso la revolución del género se ha estancado en la puerta del hogar (Hochschild, 1989). En el segundo escenario se encuentran los «hombres rebeldes» o los «padres incumplidores». Son padres con ninguna o muy poca implicación con sus hijos. La autora señala que con el incremento del divorcio y los hijos nacidos fuera del matrimonio, cada vez más niños crecen sin el apoyo emocional y económico de sus padres. En el tercer escenario estarían los «nuevos padres» o «padres cuidadores», que han aumentado y que define como:

Those who are participating in the full range of child-rearing joys and burdens, from diaper changing and midnight feedings to playground supervision and doctor visits. Rather than rejecting responsibility for the care of children, these «new fathers» are sharing the care of their offspring to an unprecedented extent (Gerson, 1997:120).

El planteamiento teórico de Gerson (1997) coincide con el de otros autores y autoras (LaRossa, 1997; Pleck y Pleck, 1997 citado en Latshaw, 2011: 126; La Rossa, 1988) que han destacado que la paternidad es una construcción social e histórica y que los significados de lo que supone ser buen padre cambian a través del tiempo para adecuarse a los cambios culturales e institucionales.

Precisamente a raíz de una serie de cambios en el significado de la paternidad, en las últimas décadas del siglo XX empieza a surgir interés en investigar el significado de la nueva paternidad y los efectos de su implicación en los niños. La mayoría de investigadores e investigadoras comparaban los efectos en los niños en familias tradicionales y en las que los padres se implican (Lamb, 2010: 7). Esta línea de investigación más cercana a la psicología, sigue hoy vigente en el estudio de las paternidades. Por ejemplo, Wilson y Prior (2011) demuestran la importancia de la implicación paterna en el desarrollo psicosocial y el bienestar de los niños. Otros autores analizan los beneficios para la madre si esta implicación se produce durante el embarazo y en el periodo posterior tras el nacimiento (Burgees, 2011). También se han destacado los beneficios cognitivos, conductuales, emocionales y sociales en

los niños cuando los padres y no solo las madres participan activamente en sus cuidados (Aldous y Mulligan, 2002; Hsin 2009; Lamb, 2010; Marsiglio et al. 2000; Yeung et al. 2001).

En esta línea de investigación psicosocial, Chin, Daiches y Hall (2011) analizan la experiencia de nueve padres primerizos desde los cuatro hasta las once semanas tras el parto. Entre sus resultados describen las respuestas psicológicas emocionales que viven los hombres durante el embarazo, desde la felicidad al desapego. Un aspecto interesante de su investigación tiene que ver con el regreso al trabajo después de las dos semanas de permiso de paternidad. Su vuelta al trabajo era vista, por estos padres, como un obstáculo que impedía pasar más tiempo e involucrarse con la familia. Otros autores también han explorado los cambios y transiciones que provoca la paternidad en los hombres, desde una perspectiva psicológica y emocional, durante las primeras semanas tras el parto, en padres australianos (St John, Cameron y McVeigh, 2005) y suecos (Premberg, Hellström y Berg, 2008). Estos autores destacan que la implicación paterna pasa por tres dimensiones, la accesibilidad, la responsabilidad y el compromiso:

To become a father is an overwhelming experience, which demands adaptability to a completely new life situation with increased responsibility. It is stated that what is needed to achieve an independent overall responsibility for the child is accessibility, responsibility and engagement (Premberg, Hellström y Berg, 2008: 60)

Erola y Mykkänen (2015), entendiendo las masculinidades y paternidades como socialmente construidas, analizan las contradicciones y diferencias de género que observan en el ejercicio de la paternidad y elaboran una tipología que relaciona la masculinidad con la paternidad. Esta tipología completa los escenarios donde se desarrollan las paternidades contemporáneas desarrolladas por Gerson (1997). Su estudio analiza las narrativas y discursos de cuarenta y cuatro padres primerizos en Finlandia. Una de las conclusiones a las que llegan es que la narrativa dominante en las sociedades nórdicas y por extensión en los contextos occidentales de clase media es la del «padre decente» (*decent father*) (Erola y Mykkänen, 2015: 1683).

Este tipo de padre se implica en la esfera reproductiva, en los cuidados y las tareas domésticas, como una parte importante del rol paternal aunque la responsable principal de los cuidados y la casa sigue siendo la madre al tiempo que el padre sigue siendo el principal proveedor financiero de la familia. Por tanto, este tipo combina la responsabilidad económica con la implicación paternal en los cuidados, si bien la responsabilidad principal y la toma de decisiones diarias sobre los hijos las tienen las madres. Muestra que los roles de género tradicionales en relación a la paternidad están cambiando en las sociedades occidentales, incorporando y valorando cada vez más, junto a la provisión económica, la implicación de los padres en los cuidados. En esta misma línea otros autores han destacado la emergencia de la figura del «nuevo padre» trabajador y proveedor económico pero más implicado en la crianza y orientado a la familia que la figura del tradicional *breadwinner* (Brandth, 2012; Doucet, 2006; Erola & Huttunen, 2011; Erola y Mykkänen 2015; Marks y Palkovitz, 2004; Miller, 2011a).

A esta narrativa y tipo dominante, los datos del estudio de Erola y Mykkänen (2015) contraponen dos tipos de contra-narrativas minoritarias: la del «padre igualitario» y la de los «padres masculinos». El primero se caracteriza por tener un enfoque de género igualitario en el desarrollo de la paternidad: está implicado y es responsable de los cuidados, su actitud ante la crianza es incuestionable, su orientación a la familia es central. En sus narrativas rechazan que el rol principal del padre sea el de proveedor económico de la familia, al tiempo que les parece adecuado quedarse en casa al cuidado de los hijos si económicamente es viable. Para sus autoras las narrativas de estos padres se diferencian del núcleo de las imágenes culturales dominantes de la paternidad contemporánea, más centradas en el «padre decente» y aportan una nueva visión de la paternidad masculina.

El tercer tipo, el «padre masculino», resume los ideales culturales de la masculinidad hegemónica (Connell, 1995). Los hombres que se adscriben a este tipo de paternidad reconocen, según las autoras, que el ideal cultural es el del «padre decente» pero que no sirve para todos los hombres. Estos hombres tienen unos roles

de género muy diferenciados del de las madres y su orientación principal es hacia el trabajo, entendiendo que su aportación a los cuidados se basa en el rol de proveedor económico.

Un aspecto interesante del trabajo de Erola y Mykkänen (2015) es la conexión teórica que hacen con los campos y subcampos de la masculinidad de Coles (2009). Para estas autoras su tipología muestra, al menos a nivel narrativo, la existencia de diferentes campos donde las paternidades se desarrollan. Demuestran por tanto, de forma empírica, cómo los hombres negocian la masculinidad a través de la vida, en este caso a través de la experiencia de la paternidad, en diferentes «campos» sociales que desarrollan tipos conectados a la masculinidad hegemónica, como los padres masculinos, tipos que hacen adaptaciones del modelo hegemónico a causa de los cambios y presiones sociales como los padres decentes, y categorías alternativas y contra-hegemónicas como los padres igualitarios.

Erola y Mykkänen concluyen su investigación señalando que dado que hay una demanda social hacia una mayor implicación de los hombres en la paternidad y la igualdad de género, es importante situar el foco de análisis en las barreras y transiciones entre la «paternidad decente» y la «paternidad igualitaria» (Erola y Mykkänen, 2015: 1694).

Otra tipología interesante sobre paternidad es la elaborada por Kaufman (2013) en su libro *Superdad. How Fathers Balance Work and Family in 21st Century* donde explora la experiencia y los conflictos de los padres norteamericanos en su transición a la paternidad. Este autor elabora su tipología a partir de la relación entre el trabajo y la familia de los hombres que se convierten en padres, analizando las adaptaciones laborales que realizan para implicarse en los cuidados. El libro está basado en un análisis cualitativo de 70 entrevistas semi-estructuradas a padres empleados. El libro analiza por qué algunos padres no cambian su situación laboral y se implican en los cuidados, mientras que otros sí lo hacen. Los que lo hacen recurren a una variedad de posibilidades, desde la más extrema (cambio de trabajo) a otras menos radicales

(reducción de horas, teletrabajo y flexibilidad horaria). De esta forma Kaufman establece tres categorías de padres a partir de los ajustes laborales que se han realizado o no para atender a los hijos.

Por un lado están los *old dads*, cuyo rol principal es el de *breadwinner* y son hombres que «sacrifican» su tiempo familiar para que sus parejas estén en casa cuidando a los hijos. Son los padres tradicionales que apenas hacen cambios en su vida familiar/laboral y que cuidan, principalmente, de los hijos en los fines de semana. Para el autor, este grupo está en retroceso en las sociedades occidentales. Para este autor hay dos tipos de *old dads*, los profesionales cualificados (*white collar*) que trabajan muchas horas para conseguir una buena trayectoria profesional, comodidades, y productos de lujo y los trabajadores no cualificados (*blue collar*) que trabajan para cubrir las necesidades básicas.

Los *new dads* son padres implicados que hacen algún ajuste menor en sus trabajos con objeto de conciliar su vida laboral y familiar. Para Kaufman esta categoría de padres está en aumento en las sociedades occidentales. Estos padres son la norma hoy en día y responden a la necesidad de mantener la contribución monetaria y atender a los hijos, mediante pequeños ajustes o haciendo uso de cierta flexibilidad laboral. Las dificultades de estos padres se encuentran en una cultura laboral masculina tradicional que impone largas jornadas, compromiso y presencia y que es contraria al padre «cuidador». En este sentido coincide con Gerson (1993) en que un número considerable de padres querrían compartir el rol de cuidador, pero las condiciones sociales y laborales dificultaban que estos hombres volvieran antes a casa para ejercer de padres.

Los *superdads* son padres muy implicados que anticipan la paternidad y realizan cambios importantes en el trabajo (cambian de trabajo, reducen la jornada, teletrabajan, etc) para priorizar su rol de cuidador frente al de proveedor. Para el autor este es un grupo emergente. Para justificar la emergencia del grupo, Kaufman señala que, especialmente con el primer hijo, la relación entre paternidad y horas de trabajo

cada vez es menos clara en las nuevas generaciones de padres, a diferencia de otros estudios que señalan que los hombres con hijos trabajan más horas que los hombres sin hijos. Cita algunos estudios actuales que muestran que los padres casados no incrementan sus horas de trabajo sino lo contrario, como muestran diversos estudios de padres igualitarios emparejados con mujeres con mayor proyección profesional y trabajos estables y continuados que reducen sus horas de trabajo (Kaufman, 2013:153). Para llegar a ser un *superdad* hay diversas estrategias (dejar de trabajar, cambiar de carrera profesional, reducir horas, tiempo flexible, trabajo desde casa, etc.), pero ante todo está el deseo de ser un padre implicado lo que mueve a realizar adaptaciones y cambios en el trabajo. En este grupo hay diferencias por clases sociales, ya que las clases medias tienen más control sobre sus trabajos y horarios que las clases trabajadoras, y, por tanto, los padres de clase media tienen más facilidad para implicarse en los cuidados.

Los *superdads* son importantes para conseguir cambios hacia otros modelos de masculinidad y paternidad que pongan el acento en los roles de cuidado y la igualdad de género:

They are all completely devoted to their families, whether they show it through working extra hard, trying to have it all and share work and family burdens equally with their wives, or fitting their work around their families. But only superdads point the way toward a future for society as a whole of saner work and family policies. Superdads are highly involved, like the new dads, but what distinguishes them is that they specifically make changes to their work in order to accommodate their family lives. In this sense, they are like working mothers, who are often the ones to sacrifice career advancement for their families. This is significant for a number of reasons. First, superdads view their caregiving role as more important than their provider role. In becoming superdads, their priorities have shifted to their children and what they view as their children's immediate needs for parental presence. This in turn places father as the primary identity for these men, which means their superdad role. This is good for men's own personal growth and development. Second, superdads move toward gender equality. Superdads have views and experiences of parenthood

that are more similar to women's. By highlighting their caregiver role and making adjustments to their worker role, they are making the changes that so many sociologists, gender studies scholars, and feminists have called for. Since Arlie Hochschild talked about the stalled revolution and men's lagging role in the gender revolution, researchers have waited for signs that men are changing. Here is a big sign. Third, superdads offer children another caregiver, someone deeply invested not only in providing or playing but also in caring for daily needs. This is good for children. Finally, superdads are not only good for individual men, women, and children but for the larger society as well (Kaufman, 2013: 209).

En cierto sentido la perspectiva de Kaufman (2013) difiere de las conclusiones a las que llega Holter (2007) sobre los padres europeos. Para este último autor, los cambios y ajustes que realizan los hombres cuando son padres se producen más en el hogar que en las horas de trabajo. Los padres ajustan su rol doméstico añadiendo algunas responsabilidades en los cuidados durante las horas que no trabajan, por tanto su rol en el trabajo apenas cambia. Pero lo que nos parece más interesante del trabajo de Holter (2007) es su propuesta de dos modelos de padres que se implican en los cuidados, que desde nuestro punto de vista completan la tipología de Kaufman (2013). Por un lado habla del *new man*, hombres que ya son favorables a la igualdad de género y por tanto quieren voluntariamente implicarse en los cuidados y realizan los ajustes y adaptaciones necesarias para conseguirlo. Por otro, habla del modelo de *new circumstances*, donde los cambios, adaptaciones y ajustes que llevan a la implicación paternal se producen por circunstancias particulares. Así algunos hombres se comprometen a cambiar porque creen que son tan responsables de sus hijos como sus parejas, mientras que otros hombres no necesariamente tienen previsto cambiar su comportamiento pero asumen nuevos roles porque la situación lo requiere (el horario laboral de la pareja; la falta de recursos para los cuidados, cambios inesperados en la situación laboral, etc.).

El estudio cualitativo y longitudinal de Fox (2009) basado en entrevistas semi-estructuradas a cuarenta parejas heterosexuales de Canadá es un buen ejemplo de la diversidad de estrategias y modelos que ponen en práctica las parejas cuando nego-

cion y construyen las paternidades y maternidades. Una de las conclusiones de su análisis fue que en su muestra, la combinación de fuerzas materiales y culturales empujaba a las parejas a una mayor diferenciación de roles. Las madres tenían un mayor sentido de responsabilidad hacia el bebé, se implicaban y estaban más pendientes que los padres. Pero para el enfoque teórico de esta tesis, además de esto, nos interesa la clasificación que realizó sobre la implicación de los hombres en los cuidados. Encontró cuatro modelos: los hombres que compartían por igual los cuidados; los que cuidaban frecuentemente y con regularidad pero menos que sus mujeres; los hombres que se implicaron poco en los primeros meses y luego se implicaron más; y los hombres que se mantuvieron al margen de los cuidados (Fox, 2009: 94). Además la autora señala una serie de factores que ayudaban a la implicación de los hombres, como las relaciones igualitarias en la pareja antes del nacimiento del bebé, definida por la autora como «economía del cuidado» (2009: 11), el poder de negociación y los recursos relativos de la mujer en la pareja y el deseo de los padres de implicarse en los cuidados y tener la misma relación con el bebé que tiene la madre (Fox, 2009: 100). La autora también menciona que en su estudio algunas mujeres tenían un importante papel en fomentar un papel activo en la implicación de los padres en los cuidados, por ejemplo incluyendo a los padres en las actividades como las clases de preparación al parto, visitas al doctor, etc. y dejando espacios para que éstos pudieran cuidar solos (Fox, 2009:169).

Los estudios mencionados coinciden en la diversidad de estrategias y modelos en los que los hombres desarrollan su paternidad. Resumiendo, en un extremo estarían los hombres que desarrollan un modelo de paternidad tradicional, vinculado a la figura del *breadwinner*, y en el otro los hombres que se alejan radicalmente de este modelo y despliegan una paternidad alternativa e igualitaria que antepone los cuidados y la orientación a la familia a la exclusiva provisión financiera. Entre estos dos modelos existirían una variedad de procesos y situaciones, con mayor o menor éxito, dificultades y obstáculos, que producen paternidades «híbridas» que combinan elementos de ambos modelos como la provisión económica y la protección familiar con los cuidados.

Esta tesis se centra en analizar el modelo de padres más comprometidos, igualitarios y alternativos al modelo hegemónico. Por ello, en los siguientes apartados nos vamos a centrar en los planteamientos teóricos y empíricos que han descrito y analizado la construcción de las paternidades igualitarias.

3. 1. Paternidades igualitarias

La implicación de los padres en los cuidados, la reconciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo, o en sentido más amplio las llamadas «masculinidades cuidadoras» son estrategias importantes para acercar a las sociedades a la igualdad de género (Elliot, 2015; Langvasbraten and Teigen 2006; Scambor et al. 2014).

En relación al tránsito de algunos hombres hacia prácticas igualitarias en la familia, Marsiglio y Pleck (2005) destacan la falta de investigaciones que analicen cómo algunos hombres se alejan de los patrones tradicionales y se implican más en los cuidados. Inciden en la necesidad de vincular estos tránsitos con cambios tanto en las estructuras sociales y culturales como en factores psicológicos y también con cambios en la negociación entre hombres y mujeres sobre su contribución a la paternidad y a las tareas domésticas. Su propuesta, como la nuestra, incide en un enfoque multi-nivel de entendimiento del género como estructura social (Risman, 1998; 2004).

Como se ha insistido en los apartados precedentes, la implicación de los padres debe analizarse como una construcción social y cultural en relación a un orden de género (Connell, 1995) o estructura de género (Risman, 1998), que puede apoyar o obstaculizar la implicación masculina en la paternidad. De esta forma, la paternidad puede ser estudiada en conexión con la masculinidad hegemónica así como con otras formas alternativas de masculinidades que dan sentido a la vida de los hombres en diversas situaciones (Connell 1995, 2000).

Algunos autores señalan que la transición de los hombres a la paternidad y la implicación activa con sus hijos, puede ayudar a muchos de ellos a desarrollar perso-

nalidades cuidadoras (Hawkins y Belsky, 1989). Existe, además, como dijimos, un reclamo social interiorizado por muchos varones, de mayor participación en la crianza de sus hijos, para bien de las mujeres, de los hijos/as y de ellos mismos (Bonino, 2003). Esto no está exento de contradicciones, ya que la implicación activa y positiva de los padres puede provocar en los hombres experiencias de conflicto, estrés y baja autoestima (Pleck, 1997). Por su parte, Kaufman (2013: 87) propone que el análisis de las nuevas paternidades se realice a partir del enfoque de las hipótesis de la expansión (Marks, 1977; Sieber, 1974) que sugiere que el desempeño de roles múltiples proporciona beneficios a quienes los ejercen, limitando las consecuencias negativas y obteniendo mayores beneficios. En los estudios sobre mujeres con múltiples roles como esposa, madre y trabajadora se observó que también tenían mejores niveles emocionales de bienestar que las que tenían menos roles. Esto también puede ser válido para el caso de los hombres (Brayfield, 1995; Crosby, 1991 citado en Kaufman, 2013: 85).

Hay una línea de investigación centrada en las dificultades para conjugar la paternidad igualitaria con las demandas del mercado laboral. En este sentido, en su estudio cualitativo sobre quince padres australianos, Barclay y Luton (1999: 1018) señalan que, en las sociedades contemporáneas, hay, por un lado, una mayor demanda de implicación laboral, junto con un empeoramiento generalizado de las condiciones laborales y de los derechos adquiridos. Mientras, por otro, simultáneamente, se demanda de los hombres que son padres, más apoyo práctico y emocional a sus parejas y se valora que se impliquen y establezcan una relación íntima y emocional con sus hijos e hijas. Cada vez más en los discursos de los hombres aparecen conceptos como «estar presente» e «implicación paternal». Esta situación de conflicto entre el trabajo y la familia lleva a que los hombres experimenten dificultades para ejercer una «nueva» paternidad, alejada de la figura del padre ausente, a causa de las demandas laborales. Estos autores relacionan las recompensas emocionales que tienen los padres con la proporción de tiempo y energía que invierten en la relación íntima con sus hijos e hijas. Para la mayoría de hombres de su muestra era difícil encontrar tiempo para cuidar adecuadamente por las demandas actuales de los trabajos remu-

nerados (Barclay y Luton, 1999: 1019). También destacan que el problema no es que los hombres no quieran implicarse en los cuidados de sus hijos, sino que tiene que ver con la necesidad de cambios socio-culturales en cómo la paternidad se representa y se entiende. En esta misma línea, Ridgeway y Correll (2004: 695-696) destacan que las organizaciones laborales tienen unas fuertes creencias sobre la diferenciación de género y se espera que los hombres trabajadores manifiesten menos signos de que están implicados en los cuidados, como salir antes para buscar al niño al colegio, etc. Presuponen que su papel es el de proveedor familiar mientras que de las madres se espera que se impliquen y prioricen los cuidados del niño frente a las actividades laborales. A nivel más amplio, también Deutsch (2001: 26) ha destacado que social y culturalmente se espera que las madres cuiden más que los padres. Incluso los padres pueden escoger el grado de implicación en los cuidados y no se les va a juzgar por incompetentes si no participan mucho en los cuidados, siempre que proporcionen un buen nivel de vida a la familia.

También Kaufman (2013: 87) señala que cada vez más hombres perciben conflictos para conciliar su vida laboral y familiar. Uno de estos conflictos es el difícil equilibrio entre ser un buen proveedor y un buen padre. Otro de los conflictos es descrito como un juego de malabares al adoptar múltiples roles, un conflicto que las mujeres llevan experimentando durante años. Uno de los principales problemas son las largas jornadas laborales de muchos hombres y las horas extras que hacen, lo que les lleva a sentir que no dedican suficiente tiempo al cuidado de los hijos, a estar con sus parejas o a tener tiempo para ellos mismos. Además, Kaufman señala que mientras la mayoría de los conflictos se producen en la dirección del trabajo a la familia, a través de presiones en el trabajo que impiden pasar más tiempo con la familia, estos también pueden producirse en la dirección contraria, es decir, con presiones en el ámbito familiar que les impiden cumplir con sus obligaciones laborales y que les hacen sentirse culpables por ello.

Los cambios hacia una paternidad igualitaria han sido contextualizados en relación con el incremento gradual de las mujeres en el mercado de trabajo, mientras que la

participación en el mercado laboral de los hombres se ha estabilizado e incluso ha disminuido (Coltrane y Collins, 2001). Las mujeres han ido adquiriendo cada vez más importancia como «proveedoras familiares», lo que ha puesto en entredicho el «derecho» de los hombres a una menor implicación en los cuidados y en las tareas reproductivas (Adams y Coltrane, 2005).

Dado que estos cambios estructurales no han provocado una generalizada implicación de los hombres en el trabajo reproductivo, el interés de diversas investigaciones ha ido en la dirección de analizar las características de los hombres que son más igualitarios en el reparto del trabajo reproductivo. Algunos estudios han destacado que el tiempo que dedican los hombres al cuidado de los hijos e hijas depende también de factores como el nivel educativo de la pareja, las horas propias de trabajo remunerado y la contribución relativa a los ingresos globales de la pareja (García-Crespo y Pagán-Rodríguez, 2005; Gutiérrez-Domènech 2007; Wang y Bianchi 2009). También hay evidencias que muestran que los hombres que trabajan menos horas fuera de casa se implican más en la esfera reproductiva (Bianchi et al, 2000; Gutiérrez-Domènech 2007; Yeung et al., 2001). Los hombres que trabajan como asalariados en el sector público, que realizan una jornada continua y que no trabajan muchas horas, participan relativamente más en el trabajo doméstico y en los cuidados (González y Jurado-Guerrero, 2009). Los padres con valores y actitudes igualitarios también muestran un mayor grado de implicación en los cuidados y las tareas domésticas (Bulanda 2004; Yeung et al. 2001). También, tener una implicación temprana, desde el principio o antes del nacimiento, asegura la implicación paternal en el futuro (Allen y Daly, 2007). Los padres desempleados tienden a implicarse más en el cuidado de los hijos e hijas que los que están empleados (Marsiglio, 1991; Gutiérrez-Domènech, 2007). Según datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo (INE, EET, 2009-2010) los hombres desempleados en España dedican casi el doble de tiempo a las tareas domésticas y cuidado de los hijos e hijas que los ocupados.

En relación a este último aspecto, la crisis económica y financiera que se inicia en 2007, con un importante aumento del desempleo en los varones, sobretudo en la

primera parte de la crisis, puede haber tenido consecuencias en el aumento de la implicación de los hombres en los cuidados y en las prácticas y negociaciones de género en la pareja. Holter (2013) señala que el desempleo en los hombres puede ser utilizado para promover la igualdad de género en la pareja. También, Connell (2011) destaca que el desempleo o las trayectorias laborales discontinuas y precarias, cada vez más presentes en los hombres, pueden erosionar la presión y expectativas de algunos hombres como proveedores principales de la familia y abrirles a patrones alternativos, a un mayor equilibrio y flexibilidad de la división sexual del trabajo en el hogar y a «masculinidades multi-opcionales» que incrementen la promoción de los cuidados en los hombres (Widersprüche 1998; Morrell 2001 citado en Connell, 2011). En esta misma línea se sitúan Abril et. al. (2012, 2015) cuando señalan que el desempleo, las carreras laborales discontinuas o la precariedad, provocan en algunos hombres una menor vinculación de su identidad personal al trabajo. Estos hombres desarrollan un deseo de contribuir más a las tareas domésticas y de cuidado, pues su concepción del trabajo es más instrumental. Poveda (2006), por su parte, analiza la situación de desempleo de los varones como una pérdida de la identidad de género al entrar en un espacio socialmente devaluado: no da dinero ni satisfacción y es una cosa de chicas.

3.2. Los padres cuidadores principales

El interés de esta tesis se centra en aquellos hombres que, o bien voluntariamente o bien por circunstancias, están orientados a los cuidados y son cuidadores principales. A nivel general, este grupo de padres es aún minoritario son interesantes porque representan una tendencia y una ruptura con los modelos tradicionales en muchas sociedades. Deutsch (2007), por ejemplo, propone que el análisis empírico sobre las relaciones de género en torno a la maternidad y la paternidad se focalicen en situaciones en las que se producen cambios, donde la interacción social está menos regida por las normas de género, donde el género no se da o se deshace (*undoing gender*). Este es nuestro objetivo y es por esto que en este apartado vamos a analizar el desarrollo teórico y empírico de este tipo de padres.

En los años ochenta y noventa del siglo XX se inician una serie de estudios, principalmente en Estados Unidos y Australia, que se focalizan en la experiencia de hombres «atípicos», denominados «cuidadores principales», «con roles cambiados» o «amos de casa», que están empleados o no y que cuidan a sus hijos e hijas solos, siempre o durante unas horas al día, mientras sus parejas, en el caso que las tengan, tienen un trabajo a tiempo completo (Grbich, 1997; Lutwin y Siperstein, 1985; Nussbaum, 1985; Radin, 1986 y 1988; Radin y Harold-Goldsmith, 1989; Risman, 1987; Robertson y Verschelden, 1993; Russell 1987 y 1989).

Estos primeros estudios estaban interesados en analizar los cambios en la estructura familiar, la mayor implicación de los varones en los cuidados y su nuevo rol en la familia. Por ejemplo, Rusell (1987) analiza el rol cambiado de padres que trabajaban pocas horas o estaban desempleados y comparten los cuidados. Una de las conclusiones más interesantes de Rusell fue que los padres que se implicaban en los cuidados ya tenían cierta predisposición a ello. Por otro lado, en sus estudios comparando familias con un padre tradicional con otras donde el padre compartía los cuidados encontró que estos últimos tenían mayor satisfacción y se sentían más seguros y confiados en su rol de padres (Rusell, 1989), si bien la implicación en los cuidados podía ser temporal. En este sentido, Radin (1986) encontró que, de su muestra, solo un veinticinco por ciento de los padres que eran cuidadores principales lo seguían siendo cuatro años después. También constató que los padres se implicaban más en los cuidados si estaban desempleados o trabajan poco, la madre trabajaba y tenían una visión flexible de los roles masculinos (Radin y Harold-Goldsmith, 1989).

Lutwin y Siperstein (1985) en un estudio sobre 56 «amos de casa» americanos se interesaron por la adaptación de estos hombres al rol de cuidador principal. Señalaron una serie de factores que determinaban si estos padres se adaptaban bien o no. Entre ellos, para una buena adaptación, consideraban que los hombres adoptaran ese rol de forma voluntaria, tener experiencia previa en los cuidados o actitud positiva hacia ellos, comprometerse con ese estilo de vida alternativo, tener actividades

y planes para después de su trabajo de amo de casa, recibir el apoyo de la familia y amigos y no experimentar estrés provocado por aburrimiento y alienación. Por el contrario, los hombres que no se adaptaban bien era porque no adoptaban el rol de amo de casa de forma voluntaria, tenían poca experiencia en los cuidados y el trabajo doméstico, eran conservadores, tradicionales y ponían excusas para justificar su situación de estar en casa.

Nussbaum (1985, citado en Callister, 1995) habla de «cuidadores principales», al tiempo que señala que a pesar de tener este rol no son, necesariamente, los únicos responsables del cuidado de los hijos. De hecho clasifica a los cuidadores principales en tres grupos: los «padres de relevo», que reducen su jornada o piden una excedencia para estar más tiempo al cuidado de sus hijos; los «padres tándem», donde ambos, el padre y la madre, son cuidadores primarios y tienen trabajos, por ejemplo a tiempo parcial, que les permiten esta distribución y los «padres por vocación» que consideran que su único y principal trabajo es el de cuidador, aunque puedan tener otras actividades que normalmente no están remuneradas (Callister, 1995: 11).

Risman (1987) está interesada en los procesos en los que los hombres «hacen de madres» y su pregunta principal es si los padres pueden cuidar igual que las madres. Con ello pretende analizar los determinantes individuales y micro-estructurales del comportamiento asociado a la maternidad y la paternidad. En su estudio analiza sujetos que tienen roles sociales que no han escogido voluntariamente, como viudos o padres que tienen la custodia de sus hijos. Estos padres son cuidadores principales sin que lo hayan escogido. Compara a estos padres con madres que cuidan solas y con parejas, tanto de doble ingreso como tradicionales. Su estudio concluye que los padres divorciados, viudos o casados son capaces de proporcionar cuidados a pesar de su socialización de género. También apunta, que, por tanto, es necesario que se produzcan cambios en el contexto social (políticas públicas, políticas de recursos humanos, etc.) para fomentar que el comportamiento de los padres ante los cuidados sea similar al de las madres:

[M]icrostructural theory suggests that a policy to encourage men to do substantial infant care must encourage organizations to provide parental leaves and flex-time for both men and women workers and to reduce their wage differential. In addition, microstructural theory suggests that we must, as a society, expect men to do as much child care as women before we will see substantial change in parenting relations. The results reported here suggest that when fathers' social networks change to preclude dependence on wives for childcare, the fathers' behaviours change accordingly. Divorced, widowed, and even married fathers are capable of providing the nurturance that young children require despite their gendered socialization. Only when situational contexts change, will parenting behaviour among men become more similar to the parenting behaviour of women (Risman, 1987: 28).

Esta idea sobre la idéntica capacidad para cuidar de los padres y las madres, se encuentra también en los trabajos posteriores, mostrando que la capacidad de cuidar se adquiere o aprende (Doucet, 2006; Lamb, 2010; Risman, 1998; Rehel, 2014). En un estudio basado en 85 familias americanas Rehel (2014) señala como importante el periodo que los padres están con los hijos, tras el nacimiento, para desarrollar las habilidades y responsabilidades para un crianza activa y compartida que posibilite una división de género del trabajo reproductivo más igualitaria:

I consider the specific role played by extended time off immediately after the birth of a child in structuring that experience. By drawing fathers into the daily realities of child care, free of workplace constraints, extended time off provides the space necessary for fathers to develop the parenting skills and sense of responsibility that then allows them to be active co-parents rather than helpers to their female partners. This shift from a manager-helper dynamic to that of co parenting creates the opportunity for the development of a more gender-equitable division of labour (Rehel, 2014: 110).

Por su parte, el análisis cualitativo de Grbich (1997), basado en veinticinco parejas australianas donde el padre es el cuidador principal, utiliza la teoría de la estructuración (Giddens, 1979), que permite explicar separadamente los procesos de estructura y agencia, para comprender cómo un hombre puede ser un cuidador principal

teniendo en cuenta las influencias de los contextos de socialización previos (infancia, esfera laboral, contexto cultural y social, etc.). En su estudio Grbich contradice la idea, que aparece en numerosas investigaciones, de que los hombres cuidadores principales son hombres de clase media con trabajos flexibles o que han sido despedidos del trabajo (Radin, 1988; Russell 1987; Lutwin y Siperstein, 1985). Su estudio muestra que hay más diversidad, socioeconómica entre los hombres que cuestionan el reparto tradicional de los cuidados (Grbich, 1997: 40).

Algunas de las características de estos primeros estudios sobre hombres cuidadores, son que muchos de ellos, desde la psicología o la sociología, pretenden explicar los motivos o causas que llevan a los padres a convertirse en cuidadores principales, así como la satisfacción de estos padres ante su rol de cuidador. Por ejemplo Robertson y Verschelden (1993) analizaron doce parejas donde el padre era cuidador principal y mostraron que estos se sentían felices y psicológicamente equilibrados, aunque, en su muestra, los padres se habían convertido en cuidadores principales de forma voluntaria. Por otro lado, cuando analizan las causas que llevan a un padre a convertirse en cuidador principal, se destaca la situación laboral y el nivel de ingresos, de él y de la pareja, junto a factores como la voluntad de ser un padre cuidador (Callister, 1995: 29).

En estos últimos años ha habido un renovado interés por el estudio sobre los padres cuidadores principales, que diversos autores y autoras definen como «padres a tiempo completo» o *stay-at-home fathers (SAHF)* (Brandth, 2012; Brandth y Kvande, 1998; Chesley, 2011; Doucet, 2004; 2006; Doucet y Merla, 2007)⁸. La mayoría de estos estudios e investigaciones, de carácter cualitativo, se han realizado en Estados Unidos, Canadá y Australia. En Europa, son destacables las investigaciones de Brandth (2012) y Brandth y Kvande (1998) en Noruega, Merla (2008) en Bélgica y Yarhood (2011) en Reino Unido. La muestra de padres, en las investigaciones mencionadas, suele ser bastante homogénea, compuesta principalmente por hombres heterosexuales, blancos

⁸ Ver también Fischer y Anderson, 2012; Kramer et al., 2015; Latshaw, 2011; Merla, 2008; Rehel, 2014; Rochlen et al., 2008a y 2008b; Rochlen, Mckelly y Whittaker, 2010; Solomon, 2014a y 2014b; Stevenson, 2015; Yarhood, 2001; Zimmerman, 2000.

y de clase media. Esta es una de las debilidades de estos estudios, señalada por los propios autores y autoras, con algunas excepciones como el trabajo de Doucet (2006) que incluye a padres gays, inmigrantes y de clase trabajadora. También, en relación a la clase social, hay un precedente en la investigación de Gerson (1997) basada en entrevistas a 138 padres de diferentes clases sociales. Esta autora encontró que, en su muestra, había padres de clase media y clase trabajadora que estaban tanto en la categoría de padres proveedores como de incumplidores o de nuevos padres. Así, la clase social no era determinante para que los padres siguieran más un modelo u otro (Gerson, 1997: 122). Pero, aparte de estas excepciones, sí que hay una necesidad de incluir en estos estudios a padres de clase trabajadora, de diverso origen étnico y orientaciones sexuales. En este sentido, Stevenson (2015: 24) destaca también esta falta de heterogeneidad en las muestras de padres que están en casa, aunque cita algunos estudios recientes que analizan las experiencias de paternidad basadas en la diversidad étnica (Williams et al., 2013) y sexual (Bergman et. al, 2010).

Otro aspecto interesante de los estudios centrados en los *SAHF* es la definición de padre igualitario (cuidador principal) con que trabajan los diferentes autores y autoras. Hay algunos criterios en los que coinciden, por ejemplo, que son hombres que no tienen un trabajo remunerado a tiempo completo fuera de casa y que se definen como cuidadores principales de hijos menores de seis años. Pero existen bastantes diferencias en las composiciones de las muestras. Unas se centran en padres que son cuidadores principales durante un mínimo de seis meses, sus mujeres trabajan a tiempo completo y ellas ganan como mínimo el ochenta por ciento de los ingresos familiares (Chelsey, 2011). En cambio otras investigaciones califican como *SAHF* a aquellos que se definan como cuidadores principales, trabajen o no (Doucet, 2004; 2006; Latshaw, 2001), que trabajan menos de media jornada (Solomon, 2014a) o que no están en el mercado de trabajo y no han tenido ingresos en el último año (Kramer et. al, 2010). En algunos casos eran padres desempleados que buscaban trabajo o estaban incapacitados para trabajar (Doucet, 2004; 2006; Merla, 2008).

El crecimiento del interés, en el siglo XXI, por las familias donde los hombres son los cuidadores principales se justifica por el crecimiento de padres que se quedan en casa, total o parcialmente, durante un tiempo al cuidado de sus hijos. El cambio que han experimentado las mujeres gracias al aumento de su nivel de estudios, su acceso al mundo laboral y las mayores oportunidades para desarrollar una carrera profesional de éxito estarían entre las razones más importantes de este intercambio de roles. Varios estudios mencionan la carrera profesional de las mujeres, y el mayor nivel de ingresos de éstas, como una de las razones por las que los padres se convierten en SAHF (Doucet & Merla, 2007; Merla, 2008; Rochlen et al., 2010; Rochlen, Suizzo et al., 2008; Zimmerman, 2000). Pero también se destaca la situación laboral de los hombres, el tener horarios flexibles, trabajos a media jornada o teletrabajo (Doucet, 2004) o bien el hecho de haber perdido el empleo (Doucet, 2004; Merla, 2008).

Respecto a los hombres desempleados, algunos autores han destacado que, últimamente, estos están sobrerrepresentados entre los SAHF a causa de la recesión económica (Fischer & Anderson, 2012:16) y los cambios que se están produciendo en el mercado laboral en relación con la inestabilidad y precarización de los empleos. Por estas razones cada vez será más habitual ver a hombres cuidadores principales por periodos cortos a lo largo de sus vidas:

Furthermore, because American men and women are increasingly transitioning between jobs throughout their childbearing years (Casper & Bianchi, 2002) and experiencing job loss (particularly for men working in blue collar occupations) as a result of the recent US recession, it would not be unheard of for a father to stay home for less than a year when needed, at several different points in his life, or as a result of an unexpected job loss or period of unemployment. (Latshaw, 2011:144).

En la misma línea, en su estudio sobre 21 parejas americanas, Chelsey (2011) también encontró que la decisión de que los padres se queden en casa estaba influenciada por las condiciones económicas. Esto sugiere que un aumento de la inestabilidad laboral y las condiciones de empleo puede hacer que más hombres se impliquen en

los cuidados. Esta autora también señala que estos cambios generan acuerdos familiares menos tradicionales en el reparto del trabajo reproductivo que pueden promover la igualdad de género, incluso en parejas con creencias de género tradicionales muy arraigadas. También señala que los hombres que están en casa acaban valorando su implicación con los hijos y reducen las diferencias de género en la crianza de los hijos cuando se incorporan de nuevo al trabajo. Además, también tienen un potencial de promover cambios institucionales cuando los hombres entran en el mercado laboral y demandan mejorar la conciliación entre trabajo y familia (Chelsey, 2011: 661). Por otro lado, cree que el incremento del nivel de estudios de las mujeres les dará más capacidad para convertirse en sustentadoras financieras de la familia y esto provocará nuevos acuerdos familiares lo cual potenciará la igualdad de género.

This study indicates that such macro-level structural shifts are likely to push some couples into gender-atypical work/family arrangements. The adaptations and adjustments that men and women make under these conditions suggest that such shifts can be a catalyst for processes that have the potential to undo gender and, in turn, promote greater gender equality. (Chelsey, 2011: 662).

Kramer et al. (2015) también pronostican un aumento de los SAHF provocado por los cambios estructurales del mercado laboral y por la reducción de las desigualdades y la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Although these caregiving SAHF households have increased dramatically over time, more fathers still report that they are at home because they are not employed and unable to work. There are, however, significant changes in societal attitudes and a diminishing gender income gap for women working in high-skilled professions which increase the likelihood that the number of caregiving SAHF households will continue to rise and merits future study (Kramer et al. 2015: 1670).

Los cambios en la estructura laboral y los «nuevos» intereses de los hombres también aparecen en la investigación de Doucet (2004: 284 basada en 70 padres cuidadores principales de Canadá. De su muestra, doce de los padres habían conseguido ya un

éxito financiero y profesional en sus vidas y buscaban un descanso laboral hasta que sus hijos fueran a la escuela. Estos padres buscaban otras formas de realización personal más allá del trabajo, que pasaban por estar al cuidado de los hijos o por desarrollar otros intereses como escribir, el deporte, etc. En veintiocho casos eran padres que habían alargado los permisos de paternidad con una excedencia, estaban desempleados o habían decidido volver a estudiar. Un tercio de la muestra, treinta padres, trabajaban a tiempo parcial, tenían reducción de jornada o trabajaban desde casa. Entre las razones de estos padres se mezclaban diferentes factores relacionados con la situación de la estructura laboral, la escasez de servicios públicos de calidad (por ejemplo escuelas infantiles), los recursos relativos de la pareja y de ellos mismos y los intereses personales o las necesidades familiares.

Otro estudio interesante es el de Zimmerman (2000), que compara dos modelos de familia americana, analiza veinticuatro familias donde la mujer es la que se queda en casa y las compara con veintiséis familias donde es el padre quien está en casa ejerciendo de cuidador principal. Una de las diferencias que observó es que las madres padecían más estrés y se sentían más exhaustas que los padres. Esto le llevó a deducir que las madres se sentían más presionadas para anteponer las necesidades de los otros a las suyas propias (2000: 346). Los padres encontraban momentos propios de relajación y no se sentían culpables por ello, mientras que las madres invertían todo el tiempo en las criaturas, sus parejas, la casa y nada o muy poco en ellas. Además se sentían culpables si lo hacían. Otra diferencia interesante tiene que ver con el tiempo que pensaban quedarse cuidando en casa. Las madres planeaban quedarse en casa durante un periodo largo de tiempo, mientras que para los padres sus planes no estaban claros, pero en todo caso percibían su situación como más temporal. Igual que en los estudios realizados a finales del siglo XX donde también destacaba la percepción de temporalidad de los hombres cuidadores principales (Radin, 1986; Radin y Goldsmith, 1989; Russell, 1989), Latshaw (2011:144) ha destacado que los padres que están en casa cuidando viven ese periodo como un episodio más temporal que las madres que hacen lo mismo. Fischer y Anderson (2012:18) relacionan esta temporalidad con el hecho de verse forzado a ser un SAHF, a causa del

desempleo, por ejemplo. Para estos autores, estos padres «forzados» a ser cuidadores principales están menos comprometidos y muestran más roles tradicionales de género que aquellos que eligen de forma «voluntaria» quedarse en casa y ejercer de cuidadores principales.

Fischer y Anderson (2012) se centran también en la temporalidad y analizan la relación entre el tiempo que los padres están implicados y la actitud de las madres. Para estos autores el aumento de la participación paterna puede ser el resultado del abandono materno de un estilo de maternidad intensiva (Hays, 1996) al comprobar las aptitudes de los padres y esto, a su vez, hace que los padres se impliquen en los cuidados:

The importance of the female partner's influences was also positively related to the length of time as a stay-at-home father. Mothers may sometimes serve as «gatekeepers» regarding the father's involvement in childcare; however, increased paternal involvement may result in the development of more positive attitudes in the mother, which in turn can result in more time spent in childcare by the father (Fischer y Anderson, 2012:26)

Es interesante también tener en cuenta el contexto social en el que se dan estas prácticas y las percepciones y reacciones del entorno al rol paterno de cuidador principal. Zimmerman (2000) destaca que los padres cuidadores principales establecían menos redes con la comunidad, participaban poco en actividades fuera de casa o no se asociaban o relacionaban con otros SAHF. En las narrativas del estudio de Zimmerman, los padres se describían como solitarios, lo que movía al autor a pensar que quizás sea una reacción al rechazo o desaprobación social de su rol (2000:348).

Pero en general, la reacción del entorno es favorable, aunque existen situaciones de conflicto en espacios dominados por las madres, por ejemplo los parques. Como han analizado Rochlen et al. (2008a: 202) algunas mujeres son resistentes a la ocupación por parte de los hombres de estas áreas donde ellas tienen el poder y control. Otros autores también mencionan la marginación de estos padres cuidadores principales en parques y otros espacios pero también en algunos servicios públicos de

salud (Grbich, 1997:40) o destacan la falta de apoyo, mensajes y políticas públicas a favor de estos padres (Zimmerman, 2000).

La satisfacción de estas familias también ha sido un tema recurrente en las investigaciones sobre SAHF. Zimmerman (2000) destaca el alto grado de satisfacción de las familias con estos acuerdos de distribución de los cuidados. Coincide con Rochlen et al. (2008b) que, en su estudio sobre 14 SAHF, destacan el alto nivel de satisfacción de estos padres con sus nuevos roles, que describen como el «trabajo» más agradable y gratificante de sus vidas. Esto lleva a pensar en la necesidad de ampliar conceptualmente la definición de hombre proveedor a otros aspectos como la crianza y los cuidados y no limitarlo al apoyo financiero de la familia (Rochlen et al., 2008b: 194). En esta línea, Brandth (2012:116) sugiere que el aumento de la orientación de los hombres hacia la crianza de los hijos debe ser entendida en términos de «nueva masculinidad orientada a la crianza».

Los SAHF que analizan Rochlen et al. (2008b) lo son por circunstancias, entre las que destacan las razones pragmáticas y económicas (mayores oportunidades laborales e ingresos de las madres). Este hecho, señalan los autores, ha podido generar discrepancias entre el rol de masculinidad tradicional, el hombre como proveedor financiero, y los nuevos roles de cuidador. Esto, añaden, coincide con la idea de Pleck (1995) que destaca que cuando los hombres experimentan algún tipo de discrepancia esto puede forzar un cambio en su comportamiento, en la percepción de las normas de género o incluso en su grupo de referencia (Rochlen et al. 2008b: 202). Estos autores constataron que los hombres de su muestra tenían una combinación de viejos y nuevos valores. Por un lado, señalaban tener características atribuidas tradicionalmente a las mujeres como paciencia, orientación a los cuidados y capacidad de crianza; pero al mismo tiempo tenían hobbies y algunos comportamientos típicamente masculinos, como el deporte, la atracción por los coches, etc. Según los autores, esto significaba una «reconstrucción» de su masculinidad, manteniendo algunos aspectos que consideraban valiosos de la masculinidad tradicional, como la fuerza, la independencia y ciertos códigos morales y rechazando los que consideraban disfun-

cionales. Por ejemplo, en sus discursos sobre cómo habían cambiado como hombres, incidían en aspectos como una mayor apreciación de la vida emocional:

[T]he fathers in our study provided rich descriptions of how they have changed as men. Over all, SAHFs seemed to express a greater appreciation of their emotional lives, less fear of shame, greater recognition of others' emotions, and the quest to be better fathers. However, some values of traditional masculinity, such as doing things for themselves, valuing strength and independence, and living by a moral code, remained quite strong (Rochlen et al, 2008b: 202).

En esta misma línea se manifiesta Solomon (2014a; 2014b). En su estudio sobre 32 SAHF en Estados Unidos encuentra que estos desafían la masculinidad hegemónica y ponen en práctica una «masculinidad evolucionada» que contiene ideas de la masculinidad tradicional, las nuevas masculinidades y la implicación paternal (Solomon, 2014a: 34-35):

Evolved masculinity entails being fathers/husbands who support wives' professional live and who are committed to a high level of engagement with family life and family work. Evolved masculinity enables men to be engaged in family life in a new way. It signals the continuing evolution of masculinity away from its traditional ideal, at least for men with certain social and economic privileges (Solomon: 2014a: 36).

También Doucet (2006) habla de que los padres que son cuidadores principales están reconfigurando la masculinidad y la paternidad, al reconocer el valor del trabajo de cuidador y las dificultades para conciliar trabajo remunerado y familia (2006:210). En un estudio previo, la propia Doucet (2004) consideró que quedarse en casa con sus hijos, para estos hombres, significaba redefinir las ideas hegemónicas de la masculinidad y crear nuevas formas de masculinidades. Observó, como los otros estudios mencionados anteriormente, que estos padres aún estando en casa mantenían conexiones con el trabajo remunerado y otros intereses tradicionalmente masculinos, como deporte y aficiones relacionadas con los coches, el bricolaje, etc. Esto coincide con el estudio de Fischer y Anderson (2012) sobre actitudes y roles

de género, donde compara a padres que trabajan con padres cuidadores principales que están en casa. Estos autores encuentran que los estereotipos característicos masculinos no difieren entre los dos grupos de padres. Los SAHF continúan realizando actividades masculinas como el bricolaje o las más relacionadas con los hombres, como jugar ruda y violentamente con los niños, que reflejan un respaldo a las características tradicionales masculinas (Fischer y Anderson, 2012:24).

En *Do Men Mother?* (2006), Doucet considera que los padres pueden cuidar y criar igual que las madres, pero más que adoptar las características de la feminidad y la maternidad en los cuidados, ellos tienen un estilo propio que enfatiza el juego, las actividades físicas y al aire libre, el deporte, la promoción de la independencia y el riesgo (2006: 218). Sin embargo, otros estudios que han analizado los estilos parentales de los SAHF no acaban de concretar si son diferentes de otros padres que tienen un trabajo remunerado a tiempo completo. Rochlen et al. (2008) encontraron estilos parentales más y menos autoritarios en su muestra. Los padres de su estudio enfatizaban tanto la calidez y el apoyo emocional como el establecimiento de límites. Lo que sí destacaron fue una serie de predictores de ajuste al rol de SAHF, entre los que se incluían una alta autoeficiencia en la crianza de los hijos y una baja conformidad con las normas de los roles masculinos tradicionales.

Las investigaciones mencionadas sugieren que la construcción de las identidades masculinas en torno a los nuevos modelos de paternidad, no están exentas de tensiones y contradicciones. En este sentido, Doucet (2004) señala que los SAHF de su estudio no representan ninguna de las masculinidades definidas por Connell (1995), sino que en la medida en que las masculinidades no son fijas, a veces se producen tensiones y contradicciones que son, a su vez, fuente de cambio. Para esta autora los padres que analiza, que están en casa cuidando y mantienen una tenue relación con el trabajo remunerado, están en posición de elaborar nuevas formas de masculinidad:

Living and working for sustained periods as primary carers while maintaining only a tenuous relation with breadwinning, stay-at-home fathers are in a unique position

to create new forms of masculinity. They do so through delicate balancing acts of simultaneously embracing and rejecting both femininity and hegemonic masculinity (Doucet, 2004: 277).

La idea de que los hombres, cuidadores principales, son un ejemplo de materialización de lo que se ha denominado masculinidades y paternidades fluidas y dinámicas la encontramos en Yarhood (2011) en su estudio sobre padres implicados ingleses. En sus narrativas se mezclan conceptos e ideas de lo que se considera una paternidad tradicional con otros que representan una paternidad implicada. El autor concluye que existe una conexión entre la metanarrativa de lo que significa socialmente, todavía, ser un «buen» padre, es decir, ser un buen proveedor financiero, con los deseos de ser algo más:

[I]t is clear that discursive analysis provides evidence of the complex and fluid nature of fathering identities. By reviewing the UK context of these findings, I have demonstrated that the breadwinner father remains an enduring dominant construct. My evidence confirms that being economically active within the labour market remains linked to the conception of good fathering in the UK. However, I have also suggested that, in contemporary Britain, being a father is complex. Fathers are expected to be more than a financial provider. Fathers must negotiate complex identities which challenge how they integrate work and family life everyday (Yarhood, 2011: 165).

Este autor habla de mezcla heterogénea de identidades en la paternidad, donde cada vez más la figura del proveedor principal da cabida y acomoda nociones como la crianza y los cuidados. También esta mezcla heterogénea de identidades hace que la construcción hegemónica de la masculinidad y la paternidad, como cabeza de familia, conviva con «paternidades subordinadas» representadas por aquellos hombres empleados a tiempo parcial, desempleados o con trabajos informales (Yarhood, 2011: 166).

En otra de las pocas investigaciones europeas sobre padres cuidadores principales, Merla (2008) entrevista a 21 padres desempleados belgas. Destaca que los hombres

de su muestra dibujan masculinidades múltiples, donde combinan formas hegemónicas de masculinidad con otras alternativas. En algunos casos son cómplices con la masculinidad hegemónica y en otros transgresoras de ésta. Por tanto, se produce en estos hombres una tensión entre las normas sociales y el modelo hegemónico de masculinidad y padre proveedor, por una parte, y modelos emergentes centrados en los cuidados y la crianza, por otra:

For some, a strong rejection of the centrality of paid work coupled with the integration of childcare into a masculine self-definition often went hand in hand with conformity to conventional masculinity norms, especially when these related to the traditional role of the father. In contrast, adherence by others to an alternative form of masculinity based either on having both a feminine and a masculine polarity or the rejection of masculinity in favour of «androgyny» combined with an affirmation of the limited centrality of paid work (Merla, 2008: 133).

En España también ha crecido el interés académico y mediático por los cambios en la paternidad y los hombres que ejercen de cuidadores (Abril et al. 2015; Abril y Romero, 2005; Alberdi y Escario, 2007; Bonino, 2003; Meil, 1997b; 2011; González et. al, 2013; Valiente, 2005). Es un campo emergente y todavía muy minoritario aunque muy necesario. En los medios de comunicación la figura del «amo de casa» despierta cada vez más interés. En un reportaje titulado «Amos de casa», publicado en *El País Semanal* (2013) se señalaba que cada vez más hombres colaboran en las tareas domésticas, asumen la corresponsabilidad y algunos, incluso, se convierten en amos de casa. El reportaje indicaba que la crisis económica había hecho aumentar el número de amos de casa, que situaba en 445.200 hombres según datos de la Encuesta de Población Activa del 2013, con un crecimiento del 22% desde el año 2007 cuando se inició la crisis. En otros países también se ha destacado el fuerte crecimiento de este colectivo. En Australia y Estados Unidos representan el 3,4% (Stevenson, 2015: 22) y en Canadá el 10%, con un incremento del 25% en las dos últimas décadas (Doucet y Merla, 2007:456).

De los casos, que a modo de ejemplo, ilustran el reportaje de *El País Semanal* (2013) destacan algunas casos interesantes. Por ejemplo, un padre explica que la decisión la tomó la pareja después de valorar la situación laboral de ambos. Ella es empresaria con una mayor proyección profesional y nivel de ingresos, él es comercial, un trabajo que podría retomar en cualquier momento. Decidieron que fuera él quién se quedara a cargo de los niños. Otro aspecto destacable, que menciona el reportaje, tiene que ver con la importancia del apoyo de la familia y los amigos a este nuevo rol que ejercen los hombres, así como las actitudes y valores igualitarios que previamente ya tenían los hombres que se convierten en cuidadores principales, distanciados de los valores de la masculinidad tradicional.

4. Metodología

Para poder estudiar las consecuencias en las relaciones de género, en la igualdad y en el desarrollo de formas alternativas de masculinidad de los *padres comprometidos*, necesitamos trabajar con hombres que se han implicado en los cuidados de su hijo o hija. Nos interesaban los padres primerizos por la transición que supone a una nueva situación donde se ponen en juego, por primera vez, acuerdos, negociaciones y prácticas de género en relación a la paternidad.

Nuestra estrategia metodológica se centra básicamente en un enfoque cualitativo que ha combinado métodos deductivos e inductivos y que ha utilizado la entrevista semi-estructurada en la recogida de datos. Realizamos las entrevistas y el análisis de los datos partiendo de un marco teórico de referencia y algunas preguntas sobre el papel de los hombres en su transición a la paternidad. Al tiempo, en el proceso de recogida de datos, en la posterior codificación y análisis emergieron hechos y temas que una vez contrastados pudieron generalizarse en forma de cuerpo teórico. Por tanto, esta tesis ha mantenido, en todo momento, un diálogo entre la teoría existente y los nuevos temas que emergían del análisis de los datos. Es por esto que señalamos que nuestro enfoque se basa en una combinación de la aproximación deductiva e inductiva al objeto de estudio.

La metodología cualitativa por la que hemos optado nos permite centrarnos más en los procesos y los significados, en la naturaleza de la realidad socialmente construida: este es un enfoque más adecuado para nuestro objeto de estudio. De esta forma, este tipo de metodología nos permite buscar respuestas a cómo la experiencia social se crea y se significa. En contraste, los estudios cuantitativos se centran en la medición y el análisis de las relaciones causales entre variables más que en los procesos (Denzin y Lincoln, 2000:8). Para nuestro análisis, el enfoque cualitativo resulta más adecuado pues nos permite analizar cómo los padres negocian la complejidad de las relaciones de género en un contexto donde interactúa la dimensión individual (la socialización, identidades), interaccional (relaciones de género, expectativas cul-

turales y sociales) e institucional (posición en el mercado laboral, facilidades para conciliar, políticas de conciliación, etc.) (Risman, 1998; 2004).

Puesto que el tema objeto de esta tesis, los padres comprometidos con los cuidados, es un tema aún poco estudiado y que cuenta con pocos referentes, nuestra estrategia de investigación ha consistido en un enfoque combinado deductivo-inductivo que en algunos momentos ha estado próximo a la *Grounded Theory* (Glaser y Strauss, 1967), dejando hablar a los datos para captar aspectos relevantes de la temática investigada y también la respuesta de los actores a las situaciones cambiantes y sus consecuencias.

[G]rounded theory, seeks not only to uncover relevant conditions, but also to determine how the actors respond to changing conditions and to the consequences of their actions (Corbin y Strauss, 1990:5).

Nuestro procedimiento metodológico ha seguido las fases que se acostumbran a utilizar en la *Grounded Theory* (Corbin y Strauss, 1990; Strauss y Corbin, 1998) y otros tipos de investigación: recogida de datos, codificación de los datos en códigos, agrupación de códigos en conceptos de contenido similar, asociación de conceptos en categorías de análisis y elaboración de teoría. Al final del proceso de análisis se ha establecido un diálogo con la teoría y los estudios empíricos similares a nuestro objeto de estudio. Este diálogo ha permitido contrastar las ideas que emergían de los datos y conformar un marco teórico.

Nuestro objeto de estudio está centrado en los procesos, los cambios y los significados asociados a los hombres cuando se convierten en padres por primera vez. Precisamente para poder captar este proceso y los cambios asociados se ha optado por la investigación cualitativa longitudinal como estrategia metodológica. De esta forma es posible captar los cambios que ocurren a través del tiempo y los procesos asociados a esos cambios (Holland et al., 2006). Las entrevistas han tenido lugar en dos momentos de su ciclo vital: durante el embarazo, momento en el que se espera

la llegada de su primer bebé (primera ola de entrevistas) y cuando el bebé tenía entre 18 y 24 meses de vida (segunda ola de entrevistas).

Las entrevistas semi-estructuradas utilizadas en esta tesis, realizadas a padres que se comprometen en los cuidados, se enmarcan en el proyecto de investigación *Transparent*, cuyo objetivo era analizar la transición a la primera maternidad y primera paternidad en parejas heterosexuales de doble ingreso durante los años 2011 y 2013. En el proyecto *Transparent* se entrevistó tanto a las mujeres como a los hombres de las parejas. No obstante, en esta tesis elaboramos y nos centramos en un perfil muy concreto de hombres que se convierten en padres y se comprometen con los cuidados: las entrevistas a estos padres no han sido antes explotadas en profundidad desde la perspectiva aquí adoptada -a partir de la construcción de la categoría «padre comprometido»- y poniendo en relación las prácticas de la paternidad (comprometida) con los ideales de la/s masculinidad/es. Es, por tanto, la primera vez que estas entrevistas son agrupadas y analizadas en profundidad para interrogar, entender, caracterizar -y si es necesario, cuestionar- la categoría de «padre comprometido». Nos pareció interesante tener también en cuenta las entrevistas de las mujeres emparejadas con nuestra muestra de hombres pues el contexto y la interacción con la pareja son importantes para entender las dinámicas y procesos de estos hombres que se convierten en padres. La información extraída de las entrevistas de las mujeres ha servido para contrastar la información proporcionada por ellos.

Finalmente, otra de las estrategias metodológicas de esta tesis ha sido el análisis de los discursos y las narrativas biográficas de nuestros informantes en el periodo que transcurre entre los últimos meses del embarazo y, aproximadamente, los dos años de vida del hijo o hija. Este tipo de técnica de análisis nos permite abordar la reconstrucción de pasajes de la vida del entrevistado que son significativos para esta investigación. De esta forma se ha analizado una serie de eventos de vida estructurados mediante la narrativa y que dan cuenta de la experiencia personal y social de convertirse en padre (Bruner, 1991).

4.1. Proceso del trabajo de campo

Como mencionábamos, la muestra de padres que se implican en los cuidados que se ha utilizado en el análisis de esta tesis procede del proyecto de investigación *Transparent*, en el que participaron un equipo varios investigadores e investigadoras⁹ de diversas universidades españolas. Este equipo tenía por objetivo estudiar la paternidad y la maternidad en España a través del estudio de parejas que se enfrentaban a su primer hijo o hija. La muestra se diseñó para conocer los cambios sociales y relacionales que se dan en las parejas cuando llega su primer bebé, así como con el fin de comprender el significado de estos cambios para cada uno de los miembros de la pareja. La aproximación metodológica fue cualitativa y longitudinal, a partir de la entrevista a 68 parejas heterosexuales y heterogéneas socio-económicamente, de doble ingreso (todas las parejas con ambos miembros económicamente activos). Las entrevistas se realizaron en dos momentos: durante el embarazo de los futuros padres y cuando el bebé tenía entre un año y medio y dos años, para poder estudiar la dimensión temporal, los planes y cambios estructurales que se producen en el proceso de estos años y ver cómo afectan a los individuos.

La principal estrategia de contactación fue a través de clases de preparación al parto, de información sobre la anestesia epidural y de gimnasia o yoga para embarazadas. Asimismo se utilizaron redes sociales y la estrategia de bola de nieve para ampliar la diversidad social de las parejas aunque en ningún caso la pareja entrevistada tenía una relación previa con la persona que les entrevistó. Las parejas se ponían en contacto con el equipo gracias a unos trípticos informativos que se habían dejado tras la presentación del proyecto en centros de salud, clases de preparación al parto, etc.

Con el fin de corregir un posible sesgo de selección, se decidió ampliar la muestra mediante la movilización de redes sociales de los miembros del equipo de investigación. Esta estrategia permitió contar con parejas de ingresos muy altos y de ingresos bajos, aunque las parejas de clase media han sido las más presentes en la muestra.

⁹ En el proyecto de investigación *Transparent* han participado por orden alfabético: Paco Abril, Patricia Amigot, Carmen Botia, Marta Domínguez-Folgueras, María José González, Teresa Jurado-Guerrero, Irene Lapuerta, Teresa Martín-García, Jordi Monferrer y Marta Seiz.

La información que se les daba a las parejas era muy general. Se les indicaba que estábamos interesados en las parejas que actualmente tienen hijos y cómo un hijo influye en sus vidas cotidianas, sin que en ningún momento se mencionase el concepto «género» o las relaciones de género y sus cambios.

Los criterios básicos de la selección muestral fueron que la pareja estuviera esperando el primer hijo y que ambos estuviesen empleados o, si hubiesen perdido el empleo, que se encontrasen buscando activamente trabajo remunerado. Se aplicaron otros tres criterios adicionales para asegurar suficiente variación y diversidad muestral: diversidad en los niveles educativos y diversidad en los contextos espaciales (Madrid, Barcelona, Sevilla y Pamplona) donde se realizaron las entrevistas. Finalmente se capturaron 68 parejas para la primera fase, ola 1 de las entrevistas.

La mayoría de las entrevistas se realizaron en los hogares de las parejas, lo que ha permitido contar con información de su contexto de vida. Esto, entre otras cuestiones, ha ayudado a comprender mejor las facilidades y dificultades que cada pareja ha tenido en cuanto a la conciliación de empleo y vida familiar. A todas las parejas se les gratificó con un libro sobre el embarazo y cómo enfrentarse a los cuidados, en las entrevistas de la primera ola, y una botella de aceite de oliva virgen, en la segunda ola de entrevistas.

Dado que las entrevistas se realizaban en dos fases, con dos años aproximados de tiempo entre las dos entrevistas, era importante el seguimiento de las parejas con la finalidad de fidelizarlas de cara a la segunda ola de entrevistas. En el periodo entre las dos entrevistas se llamó a las parejas en la fecha aproximada en la que debía haber nacido el bebé y se les envió una felicitación por escrito que incluía un pequeño libro para bebés.

En la segunda ola de las entrevistas diez de las parejas no se pudieron entrevistar por diversos motivos: no se pudieron localizar, se habían separado o no accedieron a la segunda entrevista. Por tanto la muestra de parejas de la segunda ola se redujo a 58.

4.2. La muestra de padres comprometidos

Para el trabajo de investigación de esta tesis nos hemos centrado en una muestra de individuos a la que hemos definido como «padres comprometidos». De las 68 parejas que se entrevistaron para el proyecto *Transparent*, hemos seleccionado para esta investigación 21 parejas, a partir del análisis de la implicación de los padres en los cuidados.

Los criterios de clasificación de los padres de la muestra base de *Transparent* se definieron en un trabajo previo (Abril, Jurado-Guerrero y Monferrer, 2015). Para la clasificación se analizaron las entrevistas de los hombres de la primera y la segunda ola y se contrastó con la información proporcionada por las entrevistas de las parejas. Se tuvieron en cuenta tanto la implicación paternal en los cuidados del niño (Pleck y Masciadrelli, 2005) como las adaptaciones laborales que hacen los padres para conciliar empleo y familia cuando llega el bebé (Kaufman, 2013). La implicación paternal se concretó a partir de las tres dimensiones de Pleck y Masciadrelli. Por un lado la accesibilidad, definida como la disponibilidad potencial para la interacción con el niño por estar presente. Por otro, el compromiso paterno entendido como la cantidad de tiempo invertida en los cuidados y otras actividades compartidas con el niño, como el ocio o el juego. Finalmente, la responsabilidad, expresada como desempeño de control y supervisión de los cuidados del niño y gestión de los recursos organizativos necesarios a tal fin (buscar cuidadora, concertar citas con el médico, decidir qué ha de comer el niño o cuándo necesita ropa nueva, etc.). Además para la clasificación se tuvo en cuenta si los padres realizaban adaptaciones laborales voluntarias o circunstanciales, para conciliar empleo y familia. Estas adaptaciones pueden favorecer la accesibilidad, el compromiso y la responsabilidad de los padres en los cuidados.

Teniendo en cuenta estos criterios y dimensiones se clasificaron los 58 padres¹⁰ de la muestra *Transparent* en tres grupos. Los padres ocasionales, que no realizan adaptaciones laborales, están centrados en sus empleos y por tanto tienen poca accesibilidad para cuidar, participan poco, no se comprometen, ni se responsabilizan de los

¹⁰ A los 68 iniciales restamos los diez que no pudimos contactar en la segunda fase.

cuidados. Los padres ayudantes realizan pocas adaptaciones laborales para conciliar empleo y familia, su accesibilidad es menor a dos horas diarias, participan menos que las madres y tampoco se responsabilizan de los cuidados. Finalmente, los padres comprometidos, objeto de estudio de esta tesis, realizan adaptaciones laborales, ya sea de forma voluntaria o por circunstancias. Su implicación paterna es muy alta, son accesibles, ya que han cuidado o cuidan solos por un periodo mayor de dos horas al día, su participación es similar o mayor a la de las madres y comparten la responsabilidad de los cuidados con ellas (ver tabla 1).

Es importante destacar que las entrevistas y la perspectiva de análisis desarrollado como base de esta tesis, no fueron abordados por el proyecto *Transparent* y, por tanto, esta tesis supone una aportación original al estudio de las paternidades comprometidas.

Tabla 1: Criterios de clasificación de los padres

| Tipo de paternidad | Adaptaciones | | Implicación paterna | | |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------------|--------------------------|------------------------|-----------------|
| | Permiso de paternidad | Adaptación laboral | Accesibilidad | Participación | Responsabilidad |
| Ocasionales (20 padres) | 16 padres | Ninguno | Escasa | Mucho menos que ella | Ninguna |
| Ayudantes (16 padres) | 11 padres | Pocos | + 2 horas | Menos que ella | Ninguna |
| Comprometidos (21 padres) | 17 padres | 21 | + 2 horas / cuidan solos | Similar o más que ella | Compartida |

Fuente: Abril, Jurado-Guerrero y Monferrer, 2015

Esta tesis se centra en los 21 hombres que fueron clasificados como padres comprometidos por su alta implicación paterna y porque habían realizado adaptaciones laborales, voluntarias o circunstanciales, que les permitían acceder, participar y comprometerse en los cuidados. En la tabla 2 se concretan resumidamente las adaptaciones laborales, voluntarias o circunstanciales que han realizado los padres de la muestra que analizamos, así como un porcentaje aproximado de la distribución de los cuidados, teniendo en cuenta los criterios de auto-ubicación de ellos, lo que han señalado las parejas y la media, aproximada, del periodo desde el nacimiento del bebé hasta la entrevista de la segunda ola.

Tabla 2: Adaptaciones y distribución de los cuidados de los 21 padres comprometidos de la muestra

| Código | Nombre | Adaptaciones laborales | Porcentaje distribución de los cuidados |
|--------|----------|---|---|
| 1 | Fernando | Jornada continua + Turnos complementarios | 50 % |
| 2 | Abel | Jornada continua + Turnos complementarios | 50 % |
| 3 | Carlos | Desempleo + 1/2 Jornada | 60 % |
| 4 | Fran | 10 semanas permiso paternidad + ERTE Reducción Jornada | 50 % |
| 5 | Oscar | 10 semanas permiso de paternidad + Reducción jornada + Flexibilidad laboral | 40 % |
| 6 | Federico | Reducción horas extras | 45 % |
| 7 | Karlos | Desempleo + Flexibilidad laboral | 40 % |
| 8 | Mauro | 4 semanas permiso paternidad + Reducción jornada + Cambio de turno | 50 % |
| 9 | Eneko | Jornada continua + Turnos complementarios | 60 % |
| 10 | Fermín | 12 semanas permiso paternidad + ERTE Reducción Jornada + Cambio turno | 50 % |
| 11 | Javier | Flexibilidad laboral | 50 % |
| 12 | Luis | Flexibilidad laboral + Teletrabajo | 50 % |
| 13 | Sergio | Flexibilidad laboral | 40 % |
| 14 | Mikel | 10 semanas permiso paternidad + Flexibilidad laboral | 60 % |
| 15 | Odón | Reducción 1/3 de la jornada | 40 % |
| 16 | Jordi | Desempleado | 60 % |
| 17 | Víctor | Desempleado | 60 % |
| 18 | Ángel | Desempleado | 60 % |
| 19 | César | Desempleado | 60 % |
| 20 | David | Desempleado | 60 % |
| 21 | Gabriel | Desempleado | 60 % |

Finalmente, en la tabla 3, se han resumido las principales características socioeconómicas de las parejas. En este caso hemos incluido a las madres, ya que el análisis que realizamos es relacional y tiene en cuenta la información proporcionada por las mujeres de estos hombres. Las entrevistas tienen un código (número y nombre del entrevistado o entrevistada) para facilitar la localización de las citas del análisis. Los nombres de los hombres y mujeres que componen la pareja son ficticios y, en algunos casos, se ha cambiado la ocupación por una similar para preservar el anonimato de los entrevistados.

Tabla 3: Principales características socioeconómicas de la muestra de 21 parejas de padres comprometidos

| Código/Nombre | Nivel de estudios alcanzado | Situación laboral (2 ola) | Ocupación actual o última | Ingresos euros (2 ola) |
|---------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| 1 Fernando | Graduado | Ocupado | Celador | 1000-1250 |
| Fátima | Licenciatura | Ocupada | Profesora secundaria | 1500-1999 |
| 2 Abel | Graduado | Ocupado | Operario mantenimiento | 1000-1249 |
| Andrea | FP1 | Ocupada | Aux. Administrativa | 500-999 |
| 3 Carlos | Diplomatura | O. Tiempo Parcial | Administrativo | 500-999 |
| Conchi | Diplomatura | Ocupada | Trabajo Social | 1500-1999 |
| 4 Fran | Diplomatura | Ocupado ERTE | Vendedor | 500-999 |
| Flora | Diplomatura | Ocupada | Profesora Secundaria | 1000-1259 |
| 5 Oscar | Licenciatura | Ocupado | Coordinador ONG | 1000-1249 |
| Olga | FP1 | O. Tiempo Parcial | Técnica ONG | 500-999 |
| 6 Federico | Diplomatura | Ocupado | Enfermero | 1500-1999 |
| Fabiola | Licenciatura | Ocupada | Técnica Orientación Lab. | 1500-1999 |
| 7 Karlos | FP2 | Desempleo + Ocupado | Delineante | 1500-1999 |
| Karina | Licenciatura | Ocupada | Jefa Equipo Técnico | 1500-1999 |
| 8 Mauro | Licenciatura | Ocupado Red. Jornada | Administrativo | 1500-1999 |
| Mara | Licenciatura | Ocupada | Periodista | 1250-1499 |
| 9 Eneko | FP2 | Ocupado | Operario | 1250-1499 |
| Elena | Licenciatura | Ocupada | Aux. Dirección | 1250-1499 |
| 10 Fermín | FP1 | Ocupado | Operario Almacén | 1250-1499 |
| Feli | FP1 | Ocupada Autónoma | Peluquera | 2500-2999 |

| Código/Nombre | Nivel de estudios alcanzado | Situación laboral (2 ola) | Ocupación actual o última | Ingresos euros (2 ola) |
|---------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| 11 Javier | Doctorado | Ocupado | Profesor Universitario | 1500-1999 |
| Julia | Doctorado | Ocupada | Investigadora | 2000-2499 |
| 12 Luis | Diplomatura | Ocupado | Téc. Informático | 2000-2499 |
| Laura | Diplomatura | Ocupada | Mando Intermedio | 2000-2499 |
| 13 Sergio | Ingeniería | Ocupado | Téc. Ingeniería | 1500-1999 |
| Sara | Diplomatura | Ocupada | Administrativa | 1250-1499 |
| 14 Mikel | FP1 | Ocupado | Mecánico | 1250-1499 |
| Maidier | Licenciatura | Ocupada | Cargo responsabilidad | 2500-2999 |
| 15 Odón | Doctorado | Ocupado Red. Jornada | Téc. Gestión Proyectos | 1500-1999 |
| Olivia | Ingeniería | Ocupada Red. Jornada | Téc. Ingeniería | 1250-1499 |
| 16 Jordi | Bachillerato | Desempleo + Ocupado | Mozo Almacén | 500-999 |
| Jeni | FP1 | Ocupada | Aux. Edu. Infantil | 1000-1249 |
| 17 Víctor | FP2 | Desempleo | Téc. Electricista | 500-999 |
| Verónica | Licenciatura | Ocupada | Secretaria Dirección | 1500-1999 |
| 18 Ángel | Diplomatura | Desempleo | Téc. Obras | 1000-1249 |
| Ana | Licenciatura | Ocupada ERTE | Publicidad y R.P. | 1250-1499 |
| 19 César | Licenciatura | Desempleo + Ocupado | Administrativo | 1000-1249 |
| Caro | Diplomatura | Desempleo + Ocupada | Autónoma tienda ropa | 1000-1249 |
| 20 David | Licenciatura | Desempleo | Directivo Banca | < 500 |
| Delia | Licenciatura | Ocupada | Profesora Universidad | 1250-1499 |
| 21 Gabriel | FP1 | Desempleo + Ocupado | Comercial | < 500 |
| Gema | Licenciatura | Ocupada | Profesora Secundaria | 1500-1999 |

A pesar que el número de parejas entrevistadas es alto no significa que la muestra sea representativa de la población española en su conjunto, ya que son parejas de doble ingreso. Fundamentalmente la muestra está conformada por parejas de clase media, con algunas parejas representativas de la clase media-alta, con nivel educativo superior y empleos cualificados. También hay otra muestra más reducida, con parejas representativas de la clase media-baja, clase baja o clase trabajadora, con empleos menos estables.

De esta muestra de 21 parejas para esta investigación se ha trabajado con las entrevistas realizadas en la primera ola, antes del nacimiento del bebé, que suman un total de 63 entrevistas, 42 entrevistas individuales (21 de hombres, 21 de mujeres) y 21 entrevistas realizadas conjuntamente a la pareja. Primero se entrevistaba a uno de ellos, después al otro por separado y se concluía con la entrevista conjunta, las tres en la misma sesión. Las entrevistas individuales permiten conocer la biografía personal mientras que las entrevistas de pareja permitieron observar la interacción de ambos cónyuges, además de proporcionar información relativa a la historia y prácticas de la pareja.

Aproximadamente dos años después de estas primeras entrevistas se volvió a contactar con las parejas para la segunda ola de entrevistas. En esta ocasión se entrevistó a los dos miembros de la pareja individualmente. Se decidió hacer solo entrevistas individuales porque había dificultades para que alguien se quedara con el bebé mientras ellos hacían la entrevista conjunta. También se desestimó la entrevista conjunta, en la segunda ola, porque se consideró que podrían surgir conflictos en relación a la satisfacción y el reparto de los cuidados y la problemática metodológica con el anonimato. En la primera ola, sin embargo, se consideró más oportuno hacer entrevistas conjuntas ya que las preguntas a las parejas versaban sobre los planes de futuro y permitían explorar las dinámicas e interacción en la pareja¹¹.

En esta segunda ola de entrevistas, de la muestra de padres comprometidos se realizaron un total de 42 entrevistas. En las dos fases se han obtenido un total de 105 entrevistas de las 21 parejas que componen la muestra de esta tesis.

Antes de realizar las entrevistas se hizo una prueba en diciembre de 2010 para evaluar los diferentes modelos de entrevista, individual y conjunta, y poner a prueba la efectividad de los temas incluidos en el guión de entrevista. Antes de la segunda ola se testó también el guión con varias parejas en noviembre de 2012. Las entrevistas definitivas se realizaron durante los años 2011 a 2013 en dos momentos del ciclo vital de las parejas: durante el embarazo y cuando el bebé tenía entre 18 y 24 meses de vida.

¹¹ Para ver las ventajas e inconvenientes de este tipo de entrevistas ver Taylor y de Vocht, 2011.

Para la realización de las entrevistas se elaboraron dos guiones temáticos¹²: uno para las entrevistas individuales y la conjunta de la primera ola y otro guión para las entrevistas individuales de la segunda ola. Asimismo, a cada pareja se le administró un cuestionario sociodemográfico final para las dos fases de la investigación, con información básica como fecha de nacimiento, semana de embarazo o fecha de parto, nivel educativo, condiciones laborales, y especialmente el nivel de ingresos y gastos mensuales de la vivienda, para así asegurar una mínima información básica común para todas las parejas, y poder conocer su perfil socioeconómico individual y de pareja.

En la primera ola de entrevistas los temas que se trataron fueron las trayectorias educativas y laborales, sus condiciones y expectativas laborales, y las rutinas diarias. También se habló del deseo y la decisión de tener un hijo, de cómo imaginaban la vida cuando el bebé hubiese llegado y su ideal acerca de cómo cuidar de la criatura o de cómo lo haría su pareja y su ideal con respecto a la dedicación a su empleo. En la entrevista conjunta se trató la historia residencial y de formación de la pareja, la división del trabajo doméstico y sus planes respecto al cuidado, el uso de las licencias parentales, el reparto de los cuidados, los apoyos y las redes familiares, los planes sobre escuelas de educación infantil, etc.

En las entrevistas de la segunda ola se trató lo ocurrido desde la entrevista anterior empezando por la experiencia del parto, el significado de la paternidad/maternidad, los cambios en el trabajo remunerado, los permisos parentales, el reparto de las tareas domésticas y los cuidados, la satisfacción, el tiempo libre, la relación de pareja y los planes de futuro.

Todas las entrevistas, en las dos fases de la investigación han sido transcritas literalmente.

¹² Los guiones de entrevistas se encuentran en el anexo 1 (primera ola de entrevistas) y anexo 2 (segunda ola de entrevistas).

4.3. Análisis de las entrevistas

Para el análisis de las entrevistas se utilizó el programa de análisis cualitativo Atlas.ti 7.0. En primer lugar se procedió a la codificación de las entrevistas. El equipo del proyecto *Transparent* consensuó y elaboró un libro de códigos, analíticos y descriptivos que debían servir para codificar la totalidad de la muestra del proyecto. El libro de códigos se probó en una codificación inter pares, para cada una de las fases, para valorar la adecuación del libro de códigos a los discursos de las entrevistas. La prueba inter pares permitió consensuar los sentidos y significados de cada uno de los códigos a aplicar al análisis. Tras las pruebas inter pares de codificación se realizaron redefiniciones de algunos códigos. Una vez consensuado el libro de códigos definitivo para las dos olas cada miembro del equipo de trabajo codificó un grupo de entrevistas.

Con las entrevistas ya codificadas, en la investigación relacionada con esta tesis se procedió al análisis de las entrevistas que corresponden a las 21 parejas seleccionadas para el análisis de esta tesis. Como el objetivo de la investigación son los padres de las parejas se priorizó el análisis de los hombres. El proceso de análisis siguió varias fases. En primer lugar se leyeron las entrevistas individuales de los hombres, de las dos olas y la entrevista conjunta de la primera ola así como los cuestionarios socio-demográficos y los comentarios post-entrevistas. El objetivo era familiarizarse con las entrevistas. En algunos casos también se recurrió a leer en profundidad las entrevistas de las parejas para contrastar algún tema o información. En una segunda fase se analizaron los códigos que había elaborado el equipo de investigación y se agruparon por temáticas, creando conceptos y categorías de contenido similar y aplicándolos a las entrevistas de nuestra submuestra de 21 parejas. Esto nos permitió estructurar la información y analizarla por categorías significativas. Por ejemplo, se agruparon los códigos que tenían que ver con el trabajo remunerado y se relacionaron con otros códigos y categorías, como la relación entre la llegada del bebé y los cambios en el trabajo remunerado (facilidades y obstáculos en las empresas, etc.). En cuanto al criterio de saturación se puede afirmar que contar con una muestra cuali-

tativa tan amplia, 21 parejas entrevistadas en la primera ola y en la segunda ola (63 entrevistas en la primera ola y 42 en la segunda) nos ha permitido llegar a la saturación de los discursos, en los temas centrales del análisis realizado, como criterio de valor y calidad de la investigación cualitativa.

SEGUNDA PARTE

5. Cómo se construye una paternidad comprometida antes del nacimiento del bebé: predisposición, anticipación, ideales y expectativas

En este apartado analizamos las características específicas de los padres comprometidos. En el apartado metodológico indicábamos que los criterios de selección de nuestra muestra de hombres, definidos como *padres comprometidos*, son las adaptaciones laborales que los hacen accesibles a los cuidados y la implicación paternal en relación a la accesibilidad, compromiso y responsabilidad en los cuidados. Lo que pretendemos ahora es profundizar en otros aspectos que nos ayuden a entender cómo son estos hombres.

Para el análisis de este capítulo se han utilizado, principalmente, los datos de las entrevistas de la primera ola, antes del nacimiento del bebé, aunque en algún momento hacemos referencia a las entrevistas de la segunda ola. En primer lugar, hemos elaborado un perfil de estos hombres a partir de su nivel de estudios, ocupación, nivel de ingresos y, mayor o menor orientación al empleo o la familia. Después nos ha interesado desvelar qué elementos pueden ser determinantes para una predisposición a los cuidados. En concreto nos centramos en la socialización en la familia de origen, en los procesos de adaptación con la pareja y los acuerdos a los que se ha llegado en el reparto del trabajo reproductivo no remunerado. Puesto que entendemos el género como relacional. Por tanto, para completar el análisis sobre la predisposición a los cuidados, también es importante analizar algunas características de las parejas de estos hombres. Por ejemplo, su perfil socioeconómico y orientación al empleo y la familia.

Por último, la implicación en los cuidados se construye desde el principio, antes del nacimiento. Por eso, nos interesa ver cómo han anticipado estos hombres la paternidad, su implicación en los preparativos, los ideales y expectativas ante la futura paternidad.

Estos elementos nos ayudaran a entender qué puede ayudar a configurar una paternidad comprometida. También nos dibujan un escenario, nos sitúa y prepara para abordar la siguiente etapa donde estos hombres desarrollan y ponen en práctica un tipo concreto de paternidad.

5.1. Nivel educativo y condiciones laborales de los padres comprometidos

A diferencia de otros estudios (Gutierrez-Doménech, 2007; Baizán, Domínguez y González, 2010 y Fox 2009) que sitúan a los hombres más vinculados a los cuidados en las clases medias, con un nivel educativo alto y con facilidades laborales para la conciliación, nuestra muestra de *padres comprometidos* se caracteriza por la diversidad en relación al nivel de estudios, la situación y la categoría laboral. El 14% de los padres de la muestra tiene un nivel de estudios primarios, con graduado escolar y en un caso sin finalizar los estudios básicos. El 38% ha completado estudios secundarios, formación profesional o bachillerato. El 48% restante, diez de los padres, casi la mitad de la muestra, tiene un nivel de estudios medio-alto. Hay cuatro diplomados, cuatro con licenciatura universitaria y dos de los padres tienen el título de doctor. Tres estudiaron ingenierías, tres ciencias de la salud o medio ambiente, dos empresariales y dos más ciencias sociales.

El nivel de estudios de las parejas de estos hombres es, en general, más alto que el de ellos. Diecisiete de las mujeres, el 81%, tiene estudios universitarios: una es doctora, diez son licenciadas y seis diplomadas. El 19% restante tiene un nivel de estudios de formación profesional. El perfil de los estudios de las mujeres que han ido a la universidad está mayoritariamente vinculado a las humanidades y ciencias sociales. Trece de las mujeres han realizado estudios en esos campos. De las cuatro restantes, dos han estudiado empresariales, una es ingeniera agrónoma y otra es diplomada en estadística.

En el momento que tuvieron lugar las entrevistas, en la primera ola en 2011 y en la segunda ola en 2013, España se encuentra en un periodo de recesión económica que se había iniciado en 2008. Una de las consecuencias más dramáticas de esta crisis es el aumento del desempleo y, en general, de la precarización de las condiciones laborales. En el cuarto trimestre de 2012 el paro alcanzó en España la cifra más alta de la historia reciente, el 26,02% de la población activa. Además, a lo largo de la crisis el paro ha crecido relativamente más entre los hombres que entre las mujeres, por lo que las tasas de desocupación han convergido, aunque es más elevada en las mujeres, 26,55%, que en los hombres, 25,58% (Mateos y Penadés, 2013: 162). Las parejas de nuestra muestra también han sido afectadas por esta crisis y por el desempleo. En concreto, seis de los veintiún *padres comprometidos* de la muestra, casi un 29 %, estaban desempleados durante todo el período o en algún momento entre las dos entrevistas. En el caso de las parejas, solo dos mujeres han estado en desempleo en algún momento entre las dos entrevistas. El perfil profesional de los hombres desempleados es variado. Tres tienen poca cualificación y ejercían trabajos relacionados, directa o indirectamente, con el sector de la construcción, uno de los más afectados por la crisis. Los otros tres tienen un perfil más cualificado, de cuello blanco (César, nº19¹³, por ejemplo, trabajaba de administrativo) o incluso en puestos de responsabilidad, como es el caso de David (nº20), directivo de banca y licenciado en ADE o Ángel (nº18), Ingeniero técnico de Obras Públicas. El hecho de que haya un porcentaje elevado de *padres comprometidos* que han estado desempleados coincide con otros estudios similares que analizan a padres cuidadores principales que lo son porque están desempleados (Doucet, 2004; 2006; Fischer y Anderson, 2012; Merla, 2008; Radin, 1986; Rusell, 1987).

El resto de padres, el 71%, estaban ocupados en el periodo entre las dos entrevistas. Los perfiles de sus ocupaciones son muy diversos y van desde trabajos en fábrica, de cuello azul, trabajos en oficinas y ocupaciones en puestos de responsabilidad. Cuatro de los hombres son operarios de fábrica y/o ejercen trabajos de escasa cua-

¹³ Esta numeración entre paréntesis permite localizar más fácilmente a los entrevistados y acudir al anexo 3, al final de esta tesis, donde se especifican algunas de sus características.

lificación: Abel (nº2) trabaja en el mantenimiento de unos servicios municipales, Eneko (nº9) es operario en una fábrica, Fermín (nº10) conduce una carretilla en un almacén y Mikel (nº14) trabaja en un pequeño taller mecánico. Tres son trabajadores en el sector servicios: Fernando (nº1) es celador de un servicio de salud, Fran (nº4) trabaja en una tienda y Federico (nº6) es enfermero en un hospital. Otros cuatro son administrativos o técnicos de cualificación media: Karlos (nº7) es delineante, Luis (nº12) es técnico informático, Mauro (nº8) y Carlos (nº3) son administrativos. Finalmente cuatro tienen trabajos de mayor cualificación en gestión de proyectos y/o con personas a su cargo: Sergio (nº13) es ingeniero en una empresa de energías renovables, Oscar (nº5) es coordinador de una fundación, Odón (nº15) es gestor de proyectos en una universidad y Javier (nº11) es profesor universitario.

Algunos de estos hombres ocupados también han padecido situaciones laborales de precariedad, que en algunos casos se han agravado con la crisis económica. Es el caso, por ejemplo de Fermín (nº10), carretillero en una fábrica:

E- Y en cuánto a condiciones generales entonces, ¿qué tal es el trabajo de? ...

Hombre, ahora está, ahora con el tema de la crisis se están aprovechando mucho y nos están explotando más de la cuenta y luego las medidas de seguridad de las carretillas y de todo las están dando un poco vista gorda y estamos, pues la verdad que trabajando de malas maneras, en malas condiciones, contrarreloj y cada vez están subiendo las producciones, reduciendo el personal.

(Primera ola, Fermín, nº10)

En el caso de Federico (nº6), enfermo en un servicio de salud, la queja es la temporalidad de los contratos que afecta directamente al salario:

.../... Entonces eso sí que, aunque tienes la, el problema de la temporalidad, (...) porque al ser diferente relación contractual te dan, también tenemos menos remuneración, (...) mis compañeras fijas cobran, cobran antigüedad que nosotros como temporal no nos lo, nos lo pagan.

(Primera ola, Federico, nº6)

Esta precariedad no se limita solo a los trabajadores de cuello azul o menos cualificados, sino que también afecta a algunos trabajadores con un nivel formativo alto y con responsabilidades. Es el caso de Javier (nº11), doctor y profesor universitario que se queja de la temporalidad, falta de seguridad e ingresos bajos de los docentes universitarios:

Preferiría ganar algo mejor, pero sin obsesionarme demasiado, o sea, lo que, lo que sí me gustaría es tener más, eh, más seguridad en el ingreso y de largo plazo, yo ya tengo cuarenta tres años y hasta el dos mil tres no empecé a, a tener un ingreso más estable.

(Primera ola, Javier, nº11)

La mayoría de estos hombres ocupados, nueve, trabaja en empresas privadas, cuatro trabajan en empresas públicas y dos en fundaciones, ONG o similares.

Una parte de la literatura sobre distribución del trabajo reproductivo y los cuidados pone el acento en los recursos relativos de la pareja (Blood y Wolfe, 1960). La ocupación de las mujeres, el nivel de ingresos y la proyección profesional pueden ser elementos a tener en cuenta para analizar la negociación en el reparto del trabajo reproductivo y explicar una mayor predisposición de los hombres a los cuidados. En la ocupación de las mujeres, de entrada, se observa cierta segregación de género. Aproximadamente la mitad, diez de las mujeres, tiene ocupaciones tradicionalmente «femeninas». Hay cinco que son profesoras (una de educación infantil, otra profesora universitaria y tres son profesoras de secundaria), dos son administrativas, una peluquera, otra trabajadora social y finalmente una vendedora autónoma. Pero por otro lado, el resto de mujeres, el 58 %, tienen ocupaciones técnicas o son cuadros intermedios, directivas, jefas y/o con personal a su cargo. La mayoría de estas mujeres trabaja en el sector servicios, en recursos humanos, gabinetes de comunicación, etc.

Por tanto en relación a sus parejas en lo que respecta a la ocupación, en general, las mujeres, las parejas de los padres de nuestra muestra, tienen una mejor posición laboral que se traduce, generalmente, en una mayor estabilidad y nivel de ingresos.

En relación al nivel de ingresos, en la primera ola de entrevistas, el 52 % de las mujeres tenía más ingresos que ellos, el 24 % tiene ingresos muy similares y solo en el 24% de la muestra es el varón el que tiene un nivel de ingresos más elevado en la pareja. En segunda ola de entrevistas, cuando los hijos e hijas tienen aproximadamente dos años, hay ligeras diferencias en la variación de la relación de ingresos de la pareja. Las mujeres que ganan más que ellos pasan a ser el 42 % y el 29% ganan lo mismo o él gana más. Este nivel de ingresos de las mujeres más elevado no es habitual en las parejas de doble ingreso españolas, sino más bien lo contrario. Sin embargo sí que hay una tendencia, especialmente en las parejas jóvenes, a una mayor igualdad, relacionada con la mejora del nivel educativo de las mujeres y su acceso al mercado laboral (Díaz; Dema; Finkel, 2015).

Por tanto, en relación al nivel formativo, ocupación y nivel de ingresos de la muestra donde el varón se ha definido como *padre comprometido*, se destaca, de forma general, que las mujeres de las parejas disponen de un mayor nivel de estudios, una situación laboral estable, con proyección profesional y un mayor nivel de ingresos que los varones. Estos hechos pueden incidir en la capacidad de negociación de las mujeres en la distribución del trabajo reproductivo y los cuidados. Como comentamos, diversos estudios han constatado, precisamente, que uno de los motivos por los que los hombres son cuidadores principales cuando tienen hijos es precisamente a causa de la carrera profesional de las mujeres y el mayor nivel de ingresos de éstas (Callister, 1995; Chelsey, 2011; Doucet y Merla, 2007; Merla, 2008; Rochlen et al., 2010; Rochlen, Suizzo et al., 2008; Zimmerman, 2000). Nuestros datos confirman este hecho.

Aunque nuestra muestra no es representativa de la sociedad española, estos datos sí que pueden indicar una tendencia en relación al incremento e importancia de las mujeres como proveedoras financieras de la familia, como indican otros estudios cuantitativos (Cory, Sterling, 2015). Esto puede poner en entredicho el «derecho»

de los hombres a una menor implicación en los cuidados y en las tareas domésticas (Adams y Coltrane, 2005: 233).

Para acabar con la descripción del perfil socio-económico hay que destacar que el 52% de las parejas tiene un nivel de ingresos medio, la suma de los ingresos de ambos oscila entre los 2500 y los 4000 euros mensuales. El 43% tiene ingresos medio-bajos, entre los 500 y los 2500 euros y el 5% tiene ingresos medio-altos, de entre 4000 y 5000 euros.

Finalmente, cabe destacar que si bien en el diseño inicial de la investigación, y en la captación de la muestra, se intentó que ésta fuera lo más diversa posible, por ejemplo en relación al nivel de estudios, de ocupación y de ingresos, esta diversidad no alcanzó a otras categorías como, por ejemplo la población no autóctona o de diferente origen étnico. Todos los padres de nuestra muestra son blancos de nacionalidad española a excepción de uno de los hombres que es de nacionalidad francesa.

5.2. Orientación al trabajo y a la familia

Como se señalaba en el marco teórico de esta tesis el trabajo remunerado es un elemento importante para la identidad de los hombres y vertebraba en muchos casos el tiempo de la vida de los hombres. En este apartado vamos a explorar la relación que tienen con el trabajo remunerado los hombres de nuestra muestra. Una mayor orientación al trabajo implica menor orientación a la familia y, por tanto, menor accesibilidad, compromiso y responsabilidad con los cuidados (Abril, Jurado-Guerrero, Monferrer, 2015). De esta forma debemos suponer que los hombres de nuestra muestra definidos como *padres comprometidos*, orientados a la familia, deben tener una menor orientación al trabajo y ser éste más instrumental y menos central en la organización de sus vidas.

Para los hombres de nuestra muestra el trabajo se reconoce como un medio para poder ganar dinero. El tiempo personal, la familia, y en especial la pareja y los hijos se configuran como objeto de atención prioritarios en la vida de estos varones. Este es el caso de Víctor (nº17) que trabajó en el sector de la construcción y reformas hasta que se quedó desempleado:

Sí, sí, la verdad es que de hecho no me importaría, de hecho nunca le he dado una importancia, lo más importante nunca ha sido para mí el dinero, de hecho, eh, he dejado trabajos que ganaba más pero no disfrutaba y para mí era muy duro todos los días saber que vas a levantarte a hacer algo que no te va a gustar y por lo tanto pues no me compensa tampoco eso, ¿no?, (...) y sí que preferiría tener más tiempo para mí y ganar menos, sí, sí.
(Primera ola, Víctor, nº17)

En la entrevista de la primera ola, Víctor (nº17) ya estaba desempleado. Con su mujer habían hablado que, tras la baja de maternidad de ella, él se haría cargo de los cuidados del niño y retrasaría así la búsqueda de empleo. Los argumentos que estaban detrás de esta decisión eran la economía (por el coste de la guarderías), pero también poder disfrutar de su hijo:

Sí, sí, de hecho, a ver estamos valorando, porque, eh, bueno valorando, son cosas que se barajan, ¿no?, ahora aquí en este pueblo concretamente no hay, no hay disposición de plazas de guardería pública y las guardería privadas pues te vas a quinientos euros. Entonces estamos hablando de que si realmente si los sueldos están mil doscientos euros, te vas a gastar quinientos en una guardería, (...) Igual a mí personalmente me sale mejor hacer una media jornada y poder disfrutar de mi hijo, (...) es el tiempo, el poder estar con él, al menos los dos primeros años. Si no, ya en cuatro, seis meses, tenerlo que meter a una guardería, que tenga que estar en horarios de gente normal. La gente normal quieras o no, entra a trabajar a las ocho y sale a las cinco, y en mi caso era entrar a las ocho y salir a las siete. Entonces ¿qué quiere decir?, que llego a las ocho, le doy el beso de buenas noches y me voy, lo he visto en mucha gente y quiero intentar evitarlo, al menos los dos primeros años.
(Primera ola, Víctor, nº17)

Esta cita pertenece a la primera ola, antes del nacimiento del niño y nos habla de los planes e intenciones de este hombre antes del nacimiento del hijo. Se observa que la orientación al empleo de Víctor es instrumental, que su orientación a la familia y los cuidados de su hijo es su prioridad. En la entrevista de la segunda ola, dos años después, Víctor sigue desempleado, ha compaginado los cuidados de su hijo con algunos trabajos esporádicos y ha empezado a estudiar un grado formativo de ciclo superior para mejorar su empleabilidad:

Sí pero bueno, es que uno de los sectores que más ha caído es el mío, o sea también hay que... y lo que estoy haciendo es formarme otra vez para poder ser más competitivo, poder trabajar de autónomo en condiciones (...)

(Segunda ola, Víctor, nº17)

En otros casos, la orientación al empleo no es tan instrumental, pero el desempleo ha reorganizado las prioridades en la pareja. Jordi (nº16), por ejemplo, había trabajado de mozo de almacén en una empresa y justo cuando se queda desempleado su mujer se queda embarazada. Su idea era buscar trabajo de inmediato, pero la nueva situación de la pareja hace que se vuelque más en el hogar:

(...) Me quedo en el paro a la vez que nos enteramos de que ella estaba embarazada, entonces, mmm, todo cambió un poco porque yo mi idea era empezar a buscar trabajo lo antes posible pero claro, como ya te digo, dos semanas después de quedarme en el paro ella se quedó, aún no había empezado a cobrar la prestación que ya estaba embarazada, pues ya, mmm, la idea, también era, bueno, pues se puede estar más por ella, hacer más labores del hogar, bueno que, aprovechar entrecomillas la desgracia de estar en el paro, para poder, bueno...

(Primera ola, Jordi, nº16)

Jordi (nº16) es un hombre con una visión tradicional y normativizada de la distribución de los roles entre hombres y mujeres. Su idea, antes de que las circunstancias cambiaran sus planes, era que ella estuviera más centrada en los cuidados y él en el trabajo. Su visión tradicional de las relaciones de género está «actualizada» al considerar, en cierto sentido, la importancia que tiene para la mujer el trabajo fuera de

casa, pero le da más valor al hecho que se ella la que se centre más en los cuidados: «lo disfrutaría más». También señala que se sentiría «agobiado» de estar todo el día llevando las cosas de la casa. Se considera una persona activa al que le gusta trabajar «como todo el mundo»:

Mmm, no, claro, claro, yo mi idea es que bueno, ella esté de baja el tiempo que tenga que estar y claro, vuelva a trabajar evidentemente, si yo pudiera, si tuviera un poder económico pues sí, si ella quisiera a mí me gustaría que, porque sé que lo disfrutaría mucho más el poder estar en casa, si ella quisiera, ¿eh?, cuidado, yo no, no la obligaría nunca a no trabajar, no te digo lo que se hacía antes, ¿no?, pero bueno, si ella quisiera y yo pudiera sí que, bueno, por lo menos que haya uno de los dos que pueda estar pues todo el tiempo posible con el niño, ¿no?, sobre todo cuando es más pequeño, luego ya cuando crecen es diferente, pero repito, si ella quisiera, si no quisiera pues evidentemente que trabaje y que tenga su vida normal como antes con un niño evidentemente.

E- ¿y a ti te gustaría?.

JORDI- ¿el poder estar todo el día en casa?.

E- sí.

JORDI- creo que no, no por nada, sino porque necesito, soy una persona activa, me gusta, a mí me gusta trabajar, como todo el mundo, (...) me agobiaría bastante, ya no por el niño sino por el todo el tema que conlleva el hecho de llevar la casa y todo.

(Primera ola, Jordi, nº16)

Este discurso, en la primera ola de entrevistas, sugiere una actitud poco proclive a los cuidados y más centrada en el trabajo. Sin embargo las circunstancias trastocaron esta visión que estaba destinada a un reparto, más o menos tradicional del trabajo reproductivo. En la entrevista de la segunda ola, dos años después, Jordi (nº16) había empezado a trabajar en el almacén de una empresa tan solo quince días antes. Por tanto, estuvo desempleado todo el periodo entre las dos entrevistas. Su tarea principal en este tiempo ha sido cuidar de su hijo y de la casa. Al principio, tenía miedo de quedarse solo con el niño pero después valora la experiencia como buena, hasta el punto de sentirse orgulloso de si mismo:

Bueno al principio la verdad es que mientras ella estuvo de baja y bueno estaba en casa con nosotros la verdad es que muy bien porque ella es muy, muy niñera le gustan muchos los niños, de hecho trabaja en un colegio, es profesora de maternal y claro yo al principio, no soy tan niñero como ella evidentemente eh, y al principio los bebés son muy delicados, hay que ir con más cuidado. (...) cuando ella empezara a trabajar, se le acabará la baja (...), me daba un poco de reparo de decir hostia que voy hacer con el niño, se me pone malo, tenía (...) dudas al respecto, dudas sobre mí pero bueno, una vez me tocó hacerlo, (...) vas aprendiendo y vas tirando y la verdad es que muy bien es una buena experiencia (...) la verdad que al final me sentí orgulloso de mí mismo, por decir, hostia tenía tantas dudas de mí que nos sabía si saldría bien, y al final resulta que no soy tan tonto como pensaba (...) la verdad es que no se me daba mal, no es por hacerme el chulo ni nada, pero la verdad es que de todas las dudas que tenía al principio pues la verdad es que se resolvieron bastante bien(...) Es lo que me tocaba hacer y bueno, encantado de la vida, la verdad, muy contento (Segunda ola, Jordi, nº16)

Por tanto, estamos ante un ejemplo de *padre comprometido*, que en un inicio tenía un discurso tradicional pero el cuidar solo, durante un periodo largo de tiempo, y la práctica de la paternidad le han ayudado a construir una identidad más orientada a la familia y los cuidados. Estudios sobre el permiso de paternidad en los países nórdicos señalan que los padres que hacen uso de estos permisos (de larga duración y cuidan en solitario) tienden a manejarse bien, ser más activos en los cuidados de sus hijos y desean repetir la experiencia en un futuro (Gíslason, 2007:25; Haas, 1992: 130-150; Holter 2003). También la literatura sobre padres cuidadores principales, que cuidan solos, ha mostrado como estos pueden cuidar igual que las madres y que la capacidad de cuidar se adquiere o aprende (Doucet, 2006; Lamb, 2010; Risman, 1998; Rehel, 2014). Además este tipo de experiencias y situaciones, una vez finalizadas las circunstancias que las han hecho posible, pueden conllevar después una división del trabajo reproductivo más igualitaria (Rehel, 2014: 110).

Podríamos decir, por tanto, que el desempleo, en el caso de Jordi (nº16), ha permitido afianzar los lazos del padre con su hijo y facilitar la construcción de una masculinidad más orientada a la familia y los cuidados. Generalizando se podría señalar

que cuando los hombres tienen la oportunidad de cuidar, incluso sin estar en principio predispuestos a ello, lo hacen y se implican hasta el punto que pueden cambiar sus prioridades. En Jordi (nº16) la experiencia ha sido tan positiva que desea repetirla:

E- y si en este segundo hijo que os gustaría tener, eh, te gustaría también implicarte como padre como con el primero?

JORDI- sí, sí, no hay ningún problema

E- ¿has tenido una buena experiencia?

JORDI- sí, sí (...) en principio está todo bastante hablado, la verdad es que por mi experiencia creo que ha sido algo muy positivo, sinceramente eh, con sus partes negativas, bueno no dormir, de no poder descansar todo lo que uno quiere pero, para mí ha sido algo muy bonito y la verdad es que estoy encantado y bueno de hecho vamos a repetir con lo cual se supone que algo va bien.

(Segunda ola, Jordi, nº16)

En otros hombres de la muestra de *padres comprometidos*, en la primera ola de entrevistas, ya aparece en los discursos la importancia que tiene para ellos la implicación en los cuidados y la relación con el futuro hijo o hija. Pasar el máximo tiempo posible y dedicarse a sus hijos e hijas será una tarea importante, incluso por encima de la actividad laboral. Rechazan la figura del padre ausente, que muchos han experimentado cuando ellos eran hijos, y desean pasar tiempo con el niño o niña, el máximo tiempo posible. Cuidar de los hijos e hijas se considera en ocasiones más fundamental que la propia actividad laboral, que se considera instrumental. Para ellos es más importante el tiempo dedicado a la familia. Por ejemplo, Federico (nº6), enfermero de profesión, explica que para él el trabajo es importante pero la familia también y en estos momentos ha decidido priorizar el tiempo con su familia a costa de su proyección profesional:

¿Profesional?, hombre pues, mmm, creo que me estoy formando o estoy intentando formarme para seguir progresando un poco en el desarrollo profesional, o sea para mí es muy importante el trabajo, o sea, mmm, me encuentro muy a gusto con mi modo de trabajo y, pues por unas

circunstancias o otras me ofrecieron ser responsable del centro y tal, y empecé a entrar en el tema de la gestión, y bueno pues es un tema que me ha empezado a gustar, y me ido formando para poder ir adquiriendo más habilidades y mejorar un poco (...) Fue uno de los temas que me planteé con esto de ser padre y dije «bueno pues, mmm, priorizar que es lo más importante y decidí, bueno pues, sí mmm, el desarrollo profesional está bien pero quiero que mi familia sea, tenga su papel y su importancia (...)
(Primera ola, Federico, nº6)

Otros hombres se expresan en la misma línea y valoran más el tiempo de la familia que el tiempo y la orientación al trabajo:

A mí me gustaría aspirar a trabajar menos, ganar menos, vivir mejor, eh, las necesidades nos las creamos, hay que ver hasta qué punto somos capaces de prescindir de ciertas cosas, ¿no?, pero, pero bueno (...) el trabajo es el trabajo y punto, pero (...) si no cuidas la pareja con la que vives, el niño que tienes, entonces (...) de qué sirve trabajar y ganar dinero si se va a ir al garete tu relación, ¿no?, o si va a tener un niño que, que va a pasar horas y horas sentado, mmm, que no lo vas a tener la energía o las ganas porque estás cansado, de distraerlo o de educarlo, de pasar tiempo con él, coño, es más fundamental el pasar tiempo con un niño que hoy en día yo creo que es de los principales problemas, ¿no?,
(Primera ola, César, nº19)

En otros casos, estas nuevas inquietudes vitales que se vislumbran con la llegada del bebé llevan incluso a plantearse cambios en la vida laboral. David (nº20), por ejemplo, licenciado en ADE y con un trabajo de responsabilidad en el sector de la banca decide dejar su empleo porque se sentía muy estancado, «quemado» y necesitaba un trabajo más acorde con sus intereses vitales que pasaban por tener más calidad de vida y tiempo.

El horario en la Caja no estaba mal, o sea, realmente no estaba mal, en cuanto a que trabajaba de ocho a tres, y los jueves sí trabajaba de ocho a ocho, o sea, los jueves eran terribles, ¿no?, pero a nivel de intensidad, de estrés y de presión sí, sí estaba bastante, o sea, bastante quemado, eh, porque, bueno, o sea, tenía puestos de responsabilidad y, bueno, requería mucha, mucha intensidad, o sea, continuamente pegado al teléfono móvil, bueno, eh, dándole ex-

plicaciones a demasiada gente, con presión de objetivos, con todo lo que conlleva ese tipo de trabajos, ¿no?, y bueno, eh, o sea, yo realmente me estaba consumiendo un poco la energía, ¿no? (...) Yo ganaba más, más dinero en el banco, o sea, el dinero no era una prioridad, si hubiera sido por dinero no me hubiera ido del banco nunca, o sea, eh, la prioridad era el tiempo y la calidad de vida, eh, esa era la, la clave de cambiar de trabajo.

(Primera ola, David, nº20)

En nuestra muestra, como se ha descrito en el apartado anterior, muchos de los hombres tenían trabajos poco cualificados que no estaban vinculados a los estudios que tenían. Además muchos han tenido una trayectoria laboral caracterizada por una elevada rotación en los empleos, precariedad en las condiciones laborales y trabajos poco motivadores. Esto ha podido desarrollar en ellos una cierta orientación instrumental hacia el trabajo, considerando el trabajo como un medio para ganarse la vida, no para realizarse personalmente. También ha podido orientar a estos varones a construirse a partir de significados que se vinculan con la familia como fuente de sentido. Para estos hombres adquieren importancia las actividades relacionadas con los hijos e hijas, el hogar, la familia o adiciones, deportes, etc.

Este es el caso de Fran (nº4), músico de vocación que trabaja de vendedor en una tienda. Aunque le gusta su trabajo, para él es completamente instrumental. En cambio su pareja está muy orientada al empleo y con mejores condiciones laborales. Por este motivo él es quién reduce la jornada para cuidar al hijo, pero también porque a él le apetecía estar con el niño.

Claro, nosotros llegamos al acuerdo entre los dos que era yo quien me la pedía. Primero porque a ella su trabajo le da más dinero, porque ella tiene un trabajo que en teoría le realiza más, aunque yo hago lo que más me gusta, pero estoy trabajando en una tienda. Entonces a mí me apetecía, mira yo me pido la media jornada y estoy con el crío.

(Segunda ola, Fran, nº4)

También la situación de desempleado, como identidad transitoria pero en buena medida socialmente estigmatizada, lleva aparejada para el varón una recalificación

de su estatus en el seno de la pareja, más importante en la medida en que la mujer se encuentre empleada o sea la única sustentadora de la futura familia. Se trata de una situación que en buena medida «rompe los esquemas» tradicionales del varón como proveedor habitual de las necesidades de la familia.

Es algo que siempre he tenido muy claro que yo el día de mañana pues, cuando tuviera un hijo quería darle por lo menos todo lo que necesite o cuanto más cosas necesite, ¿no?, y bueno, claro, quedarme en el paro y luego enterarte que mi mujer está embarazada pues te rompe, a mí me rompía todos los esquemas».

(Primera ola, Jordi, nº16)

Por eso el compromiso de aportación personal a las tareas domésticas y al cuidado del futuro bebé, puede interpretarse en estos casos como una estrategia del varón para (re)equilibrar su contribución a la vida en común. También para mostrar su colaboración y la importancia de su futura dedicación, en una situación personal y laboral transitoria, en la que sus recursos para negociar su posición simbólica dentro de la pareja se encuentran menguados.

JENI- Hombre, si yo, si él, siguiera en paro o sea.

E- sí, una vez que has agotado la baja y tal.

JORDI- sí.

JENI- se lo quedaría él en principio y me iría a trabajar.

E- ¿Y esto supondría algún problema o?

JORDI- Mmm, no, problema no, hombre yo espero que no sé dé el caso, me gustaría estar trabajando pero si no estoy pues evidentemente tendré que hacer algo que, de provecho, ¿no?, y cuidar un poco de mi hijo, evidentemente, pero sí, sí, no, si se diera el caso evidentemente lo haría y no habría ningún, ningún problema».

(primera ola, entrevista conjunta, Jeni y Jordi, nº16)

Otra característica interesante en relación a la orientación al trabajo y la familia es que muchas de las parejas de los hombres de la muestra están muy orientadas al trabajo. La mayoría tiene una trayectoria laboral ascendente y estable, buenas condiciones laborales y salarios más altos que los de ellos. Para muchas de estas mujeres el trabajo remunerado es una prioridad que ha estado a veces «por encima» de sus parejas, e incluso de los planes de maternidad. Estas mujeres tienen otras expectativas diferentes a las que tuvieron sus madres, el trabajo remunerado es para ellas una vía de realización personal:

A ver, mi ideal, eh, como te he dicho, yo, o sea yo tengo que, ummm, o sea yo quiero trabajar fuera de casa, además para mí el trabajo es una manera de realizar, o sea de realizarme, pero bueno, también tengo, tengo claro que, que el trabajo ha sido siempre mi prioridad, muchas veces por encima de mi pareja (...).

(Primera ola, Conchi, nº3)

(...) Yo no voy a renunciar a mi vida por el bebé, eso no quiere decir que no lo quiera, ni que vaya a dejar de ser mi hijo. (...) Él necesitará, yo estaré con él el tiempo que me necesite o yo crea que me necesite, pero después cada uno tiene que hacer su vida, y yo no voy a renunciar a la mía porque eso, eso ya lo hicieron nuestras madres, estar dedicadas a eso, nosotros tenemos afortunadamente otra, otras expectativas, ¿no?

(Primera ola, Gema, nº21)

Sin embargo, en otros casos, durante el embarazo empieza haber indicios de cambios de actitud en mujeres que anteriormente estaban muy orientadas al trabajo y que empiezan a priorizar la familia. Por ejemplo, Carlos (nº3) hablando de Conchi, su pareja, señala que desde que está embarazada ha empezado a «desconectar» del trabajo cuando llega a casa:

Lo que sí igual es el nivel de implicación que se pueda traer ella a casa, el tema de desconectar ha cambiado mucho con todo el tema del embarazo. Ha cambiado una barbaridad, pero antes sí que era mucho, estar ocho horas trabajando más luego venirse a casa y no trabajar físicamente pero mentalmente seguir con la historia».

(Primera ola, Carlos, nº3)

5.3. La predisposición a ejercer una paternidad comprometida

En este apartado se analizan otro tipo de factores que han podido predisponer a los hombres de la muestra a una actitud proactiva a los cuidados y construir una paternidad comprometida. En concreto se analiza la socialización de género en la familia de origen. Nos preguntamos qué elementos y circunstancias de la socialización (familia de origen con o sin roles tradicionales, estructura familiar y cambios en la estructuras familiares) predisponen a los cuidados. También se analizan los procesos de adaptación y resocialización que se adquieren y negocian con la convivencia en pareja, así como el reparto de tareas domésticas que tiene establecido la pareja antes de la llegada del bebé y la anticipación la futura paternidad.

Entendemos que estos factores pueden ser importantes en la predisposición a una paternidad comprometida.

5.3.1. Socialización de género en la familia de origen

Los modelos de las familias de origen de las parejas entrevistadas son diversos. Sin embargo, predomina la familia tradicional donde el padre ha sido el sustentador principal y la madre ama de casa. El 48 % de los hombres de la muestra han tenido este tipo de familia. La mayoría justifica este modelo familiar por la tradición y la época en la que vivieron sus padres, donde este tipo de familia era el que predominaba. Este es, por ejemplo, el caso de Luis (nº12), un técnico en informática:

E- Antes, me comentabas que tienes otros dos hermanos y un poco me hablabas del modelo que has visto en casa ¿tus padres trabajaban los dos o trabajaba él?

LUIS- (...) trabajaron los dos hasta que se casaron y la echaron a mi madre y dijeron «bala, si te quedas viuda vuelve, le dijeron», o sea [era] el año sesenta y cuatro.

E- Ah, y desde entonces.

LUIS- Era así, entonces no, no ha vuelto, claro.

E- Con lo cual tu padre trabajaba, en qué?

LUIS- En una fábrica.

E- Y tu madre era ama de casa y era la persona encargada.

LUIS- Sí y nos ha criado a los tres.

(Primera ola, Luis, nº12)

Todos los hombres que han tenido estos modelos familiares, con una distribución de roles de género tradicionales, consideran que son antiguos, de otra época y los critican porque no favorecen la autonomía y el desarrollo personal:

Eso también es importante, nosotros somos tres hermanos y mi madre no nos ha enseñado nada, nos ha echado de la cocina, nunca nos ha dejado hacer nada y eso se nota cuando te vas de casa, que yo ya llevo muchos años fuera, pero sí que lo tienes ahí metido y es difícil.
(Primera ola, Luis, nº12)

Aunque en otros casos, también en familias con roles tradicionales, la madre ha jugado un papel importante y ha contribuido a la transición a otros modelos menos tradicionales a través de un reparto igualitario de las tareas domésticas en el hogar:

A ver, de saber lo sé hacer todo, porque me crié con tres mujeres y, y me enseñaron, cómo planchar, cómo fregar, todo lo sé hacer, (...)
(Primera ola, Víctor, nº17)

Vengo de una familia donde las tareas domésticas se han compartido desde siempre y si de algo se ha encargado mi madre, desde crío, ha sido a educarme a hacer las cosas de casa, aprender a hacerlas, o sea, yo desde muy crío me he hecho la habitación, me he hecho la cama, he ayudado en casa y en mi casa nunca se ha dicho «esto de hombre y esto es de mujeres» como conozco otros muchos ejemplos (...)
(Primera ola, entrevista conjunta, Sergio, nº13)

Un tercio de las madres de los hombres de la muestra, ha trabajado desde el principio o bien se ha incorporado al mercado laboral una vez los hijos se han escolarizado.

Por tanto, son hombres que se han socializado en un modelo familiar de doble ingreso, donde el padre y la madre trabajaban fuera de casa. Sin embargo, en estos casos, el trabajo de la madre era secundario, de menor remuneración, poco cualificado o a tiempo parcial. Además, en estas familias, el reparto de roles en el hogar era asimétrico o bien había una especialización estereotipada (ella se dedicaba a las tareas de interior, limpieza y comida, y él al jardín, bricolaje, administración, etc.). Federico (nº6) describe muy bien esta situación:

No, mi madre trabajaba hasta que yo nací, durante el embarazo la despidieron y ya no trabajó. Bueno trabajaba cuando yo ya tenía siete, ocho años, sí que trabajaba (...) limpiaba en casas y tal algún día por semana, un par de horas (...)

No, que va, pero con el paso de los años pues, eh, sí que se ha ido incorporando más a las tareas domésticas [habla del padre] (...) se encargaba un poco más de las chapuzas, más de ir a comprar el pan, del periódico, de poner la mesa. Como mi madre pasaba más tiempo en casa (...) se encargaba mucho más de las lavadoras, de limpiar, de todo eso, lo hacía más mi madre, mi padre era un poco más pues como la ayuda, [de] echar una mano.

(Primera ola, Federico, nº6)

Solo en un caso de la muestra se ha señalado que la distribución de los roles de los padres en el hogar era más o menos igualitaria. Los padres de Óscar (nº5) eran profesores, con un horario muy parecido y una distribución de las tareas domésticas y de cuidados similar; Óscar (nº5) reconoce que las «actitudes» sí estaban relacionadas con lo que socialmente se supone que son los roles de un padre y de una madre, es decir, con cierta especialización:

E- en relación con lo que has vivido en tu casa, con tu familia, ¿tú crees que de alguna manera el modelo de tus padres, (...) hay cosas como a reproducir o a imitar y otras a evitar?

ÓSCAR- sí, a imitar yo creo que, que sí que ha sido, a ver la responsabilidad ha sido bastante compartida en el caso de mi padre y mi madre, el tiempo dedicado a mí ha sido también bastante equitativo, bastante repartido, o sea, responsabilidad y por tanto la participación en mi educación. Yo creo que sí que ha sido bastante compartido. También observo que mi padre y mi madre (...) el reparto de papel[es], eso, igual el reparto de roles y del tipo de cosas

que hacen, las actitudes que toma uno o otra sí que tienen que ver con lo que se supone que tiene que hacer el padre o lo que se supone que tiene que hacer la madre, ¿no?. Eso sí, digamos la especialización en una serie de asuntos, ¿no?, pero (...) en lo que respecta un poco a la responsabilidad y a la participación yo creo que ha sido bastante equilibrado.

E- ¿a qué se dedican tus padres?

ÓSCAR- profesores, profesores los dos.

E- ajá, los dos han trabajado siempre los dos.

ÓSCAR- sí, sí, igual, eh, durante mucho tiempo una jornada parecida, de parecidas características, mañana y tarde durante mi educación, eh, es decir un horario bastante parecido, quizás algo superior el de mi madre (...)

(Primera ola, Óscar, nº5)

La ausencia del padre es un tema recurrente que aparece en los discursos de varios de los entrevistados. En la mayoría de los casos esta ausencia está vinculada a la actividad laboral, los horarios o las condiciones laborales del padre:

E- ¿y tu padre pasaba mucho tiempo fuera de casa por trabajo?

KARLOS: sí, desde por la mañana, hasta por la tarde-noche que llegaba.

E- ¿tenía un trabajo exigente, de qué trabajaba?

KARLOS: no, era metalúrgico, trabaja en prensas en [nombre de la empresa]¹⁴, o sea que tampoco es que era un trabajo exigente, era más bien mecánico, siempre haciendo lo mismo, pero estaba muy lejos la fábrica, estaba en [nombre de localidad] y claro el transporte no era como es ahora mismo tampoco, y era complicado.

(Primera ola, Karlos, nº7)

Esta ausencia del padre muchas veces está relacionada con una «incapacidad» para los cuidados y el trabajo doméstico, que asumen principalmente las mujeres. Algunos de los entrevistados, a punto de convertirse en padres, convierten la crítica a la poca

¹⁴ Se han omitido los datos que pudieran ayudar a la identificación de los informantes y que tampoco aportan nada al análisis.

implicación de los hombres, en una crítica generalizada a un modelo de masculinidad hegemónica y tradicional. Por ejemplo, Javier (nº11) transfiere el modelo familiar vivido en su casa a un modelo general donde la mayoría de hombres son unos «inválidos» en el hogar:

No, mi madre era un ama de casa. Bastante el modelo de mujer del mundo rural, algo tradicional y mi padre era el que trabajaba fuera (...) luego terminó trabajando también en la huerta familiar y estaba también en la casa, pero era mi madre, es la responsable absoluta de...

E- de cuidarlos.

JAVIER: de todo, el hogar, y los hombres pues inválidos, son un conjunto de inválidos que ni saben poner agua y estas cosas

(Primera ola, Javier, nº11)

La consecuencia principal de la ausencia de los padres es la poca implicación que han tenido en los cuidados y en las tareas del hogar cuando los entrevistados eran pequeños. Esto es algo que los hombres de la muestra no quieren reproducir. Hay, por tanto, de entrada, un rechazo a este modelo tradicional de masculinidad y paternidad.

E- ese modelo, un poco pues bueno de vuestra madre dedicada a vosotros (...) y vuestro padre más dedicado al trabajo, ¿es algo que te gustaría reproducir?

ODÓN: no, no.

E- ¿por qué no?

ODÓN- yo creo que, vamos que, o sea, no quiero decir que mi padre no estuviera, pero vamos, hay veces que a mi padre lo veía pues cuando llegaba de trabajar a las diez y media de la noche (...) Pero sí que me gustaría que todo fuera más equilibrado, ¿no?, o sea decir que (...) no quiero, y vamos, Olivia [la pareja] tampoco quiere ella dedicarse al cuidado de los hijos, al cuidado de la casa y que yo tenga que, no sé, yo creo que no es, que igual las, las circunstancias, la situación es diferente (...)

(Primera ola, Odón, nº15)

No, no, no, yo para nada, o sea, no, pero no sólo por eso, o sea, creo que no es injusto para ninguno de los dos, o sea, mi padre por un lao pues se pierde todo, o sea, todo, mmm, el contacto, el ver crecer a sus hijos, el (...) aportar en la educación, (...) y después mi madre pues tampoco, no tiene tampoco el trabajo que también te sirve para hacer otras cosas, ¿no?. Yo ese modelo no lo comparto, yo prefiero que esté más equilibrado, que los dos tengamos nuestro trabajo y que los dos podamos disfrutar de los niños, ¿no?.

(Primera ola, David, nº20)

A pesar de que la ausencia del padre en los cuidados por motivos laborales es un referente que han compartido muchos hombres de la muestra, no es el caso de todos ellos. Algunos hombres de nuestra muestra relatan relaciones positivas con sus padres, padres presentes, especialmente en los cuidados:

MAURO- mmm, o sea, mi padre era el que trabajaba (...) pero ausente no, (...) no pasaba temporadas fuera de casa ni mucho menos, mi padre ha estado ahí siempre también.

E- eh, pero me imagino que al tener tu madre más tiempo igual ella se dedicaba más a vosotros.

MAURO- sí, claro, sí, pero, pero el hecho de que mi padre trabajara no le impedía también estar con nosotros, o sea, para nada.

E- ¿incluso entre semana tenía tiempo para estar, yo que sé, haciendo los deberes, llevaros a algún sitio o...?

MAURO- sí, sí, sí, sí, sí, s, sí, sí, sí, sí.

E- ¿sí?, ¿en qué, tu padre tenía un buen trabajo entonces, volvía?

MAURO- eh, trabajaba en una fábrica y trabajaba a turnos y demás, pero vamos, cuando estaba en casa, pues a mí a leer, a sumar, a multiplicar, etcétera, etcétera, me enseñó mi padre.

(Primera ola, Mauro, nº8)

En los casos en los que se ha tenido a un padre corresponsable, participe en la educación y los cuidados, parece que esto ha servido para erigirse en referente positivo que ha ayudado a considerar ideal un modelo de relación de pareja igualitario y una paternidad implicada en los cuidados.

Otro aspecto interesante de la socialización de algunos de estos hombres tiene que ver con lo que hemos denominado «experiencias de autonomía». Se ha observado que las experiencias de autonomía, «tener que espabilarse muy pronto», ha propiciado un aprendizaje que ayuda al establecimiento de relaciones igualitarias en la pareja. Los casos más habituales de estas experiencias de autonomía tienen que ver con el divorcio temprano de los padres, con la ausencia de ambos progenitores por motivos laborales o por tener que hacerse cargo de hermanos o hermanas menores y asumir ciertas responsabilidades a temprana edad.

E- ¿Y tú crees que piensas de esta manera, porque, por cómo ha sido tu trayectoria, desde que tus padres se separaron?

JORDI- Hombre, yo creo que ha influido, creo que ha influido, (...) nunca he tenido ningún trauma ni he ido a psicólogos, pero todo lo que me pasó.(...) Pero claro, tuve que responsabilizarme con nueve añitos, pero a ver, tampoco estuviera todo día ahí cuidando, pero bueno, llegaba el fin de semana y el sábado mi madre pues se iba a trabajar por la mañana y mi padre no estaba en casa, mmm, algún día venía mi prima, otro día venía la otra pero había días que no venía nadie, entonces me tocó responsabilizarme pues con poca edad, y evidentemente yo creo que eso se, se tiene que notar, claro, y me ha influido seguro.

(Primera ola, Jordi, nº16)

ABEL- (...) todos los hermanos, porque mi hermano también, todos hemos salido un poco así [habla de la implicación en las tareas domésticas], a lo mejor es que, de eso, al separarse de tan joven, o sea, siendo tan pequeños pues nos tuvimos que buscar la vida en eso, ¿no?

E- o sea, ¿dirías que el hecho de la separación te hizo ser bastante autónomo?

ABEL- sí, yo creo que sí.

(Primera ola, Abel, nº2)

CÉSAR- oh, yo no creo que vayamos a tener problemas [sobre los cuidados de su futuro hijo], no sé, yo tengo, me llevo once años con una hermana.

E- ¿más pequeña o más?

CÉSAR- más pequeña y (...) también me tocó mi buena parte de cuidarla y todas esas cosas (...)

(Primera ola, César, nº19)

También hemos encontrado que algunos hombres de la muestra se habían independizado y vivieron un tiempo solos antes de la convivencia con la pareja o bien convivieron previamente con amigos, amigas u otras parejas. Estas experiencias han favorecido la autonomía personal, el aprendizaje y la organización de las tareas domésticas y, por tanto, una predisposición y capacidad para establecer un reparto igualitario de las tareas domésticas con la actual pareja.

Por tanto, aunque hay una diversidad de circunstancias de socialización en las familias de origen, sí podemos determinar que los hombres que hemos definido como *padres comprometidos* comparten algunas características. Por un lado, un rechazo al modelo tradicional de familia y a la división sexual de roles entre hombres y mujeres. Es el caso de los hombres que han sido socializados en este modelo donde el padre trabajaba y la madre era ama de casa. O bien en familias donde el padre y la madre trabajaban fuera de casa pero el reparto de los cuidados y tareas domésticas era asimétrico, ya que el trabajo remunerado de la madre era complementario y de menor importancia. Los hombres que han vivido esta situación no desean este modelo para su actual familia, tienen una visión más igualitaria. Además en la mayoría de los casos el modelo de familia tradicional implica la «ausencia» del padre de los cuidados. Estos hombres critican esta ausencia del padre y desean para sus hijos e hijas un padre implicado.

Por otro lado, está el caso de algunos hombres de la muestra que han tenido padres que son referentes positivos, padres presentes e implicados en los cuidados. Para estos, este tipo de paternidad es un modelo a seguir.

Además, algunos hombres de la muestra han tenido que ser autónomos a temprana edad y hacerse cargo de las tareas domésticas y/o el cuidado de hermanos y hermanas pequeñas. Es el caso de hombres cuyos padres se han separado cuando ellos eran pequeños, o cuyos progenitores -ambos- estaban ausentes por motivos laborales. Sin duda estos factores son importantes para determinar una relación de pareja con un reparto de roles igualitario y una buena predisposición a la implicación y compromiso paternal.

En la literatura sobre padres cuidadores principales algunos autores destacan la adaptación y predisposición a los cuidados en padres que han tenido experiencia previa o actitud positiva hacia ellos (Callister, 1995; Lutwin y Siperstein, 1985). Otros estudios indican que un hombre puede ser un cuidador principal y adaptarse bien al rol sin tener una socialización previa que lo haya predispuesto a ello (Grbich, 1997). En nuestra investigación hemos encontrado ejemplos de ambos.

5.3.2. Procesos de adaptación y resocialización de género en la pareja

Una característica de las parejas de la muestra es que llevan relativamente bastantes años de convivencia. Antes de que naciera el bebé, en las entrevistas de la primera ola, la media era de 6 años de convivencia con la pareja actual. Muchos años de convivencia, como es el caso, facilita que la pareja establezca acuerdos y negociaciones sobre el reparto de las tareas domésticas y la convivencia en general. La convivencia permite que puedan resolverse los conflictos que hayan podido surgir en relación al reparto del trabajo reproductivo. Por tanto, puede promover acuerdos y relaciones de pareja más igualitarios.

Carlos (nº3) lleva quince años de convivencia con su pareja, este hecho les ha ayudado a conocerse, establecer acuerdos de convivencia y del reparto de las tareas. Él anticipa que cree que la convivencia previa también les ayudará a asumir las responsabilidades de crianza cuando nazca su hija:

Yo creo que la gente está un poco equivocada cuando tiene un hijo, cuando se cambia o se va a vivir con su pareja, lo que sea. Hay gente muy cuadrículada. Lo que tú tienes que entender es que tú cuando te vas a vivir con tu pareja, tú vienes de un mundo con tus padres, tu familia, tus hermanos, y la otra persona, puede venir de otro completamente diferente, y tienes que llegar a un punto neutro (...) Ya llevamos casi quince años juntos, nos conocemos, sabemos lo que vamos a dar cada uno y hasta donde podemos llegar y siempre nos hemos compenetrado bien a la hora de, de estar en casa, todas las tareas y demás y con la cría igual. (Primera ola, Carlos, nº3)

Además, una convivencia larga puede facilitar los procesos de adaptación y resocialización en varones que no tenían un modelo paritario en sus familias de origen ni experiencias de autonomía y, por tanto, tenían pocas competencias para desenvolverse con las tareas domésticas. En esta cuestión las mujeres de los hombres de la muestra han tenido un protagonismo activo a la hora de concienciarlos en la necesaria corresponsabilidad de las tareas domésticas. A través de conversaciones y negociaciones recurrentes, las mujeres han ido advirtiendo a sus parejas que no tenían intención de asumir el papel de sustitutas de sus madres:

FÁTIMA- claro, me ayuda no, es, participa en casa porque, es lo que es, no me ayuda. Yo todavía destaco el hecho de que tu madre se sorprende (...), decía «ay, mi hijo haciendo estas cosas, madre mía», pero no, no como algo negativo, como diciendo no me lo puedo creer, porque en casa no hacía, ¿no?, porque claro, ella estaba en casa.

FERNANDO- lo hemos hablado, sus padres son más jóvenes, mi madre tiene setenta años casi y es una mujer mayor que tiene otras ideas y ya está, es lo que hay.

FÁTIMA- claro, para mí, quizás es lo habitual, que los dos participemos cincuenta por ciento y en su casa no es lo normal y entonces al principio dice «pobre hijo mío, no se que», digo «¿cómo que pobre hijo tuyo?, a ver no come, duerme y hace lo mismo, pues» (ríe). Es que, a ver, (...) al principio me sorprendía esa reacción como si fuera todo un éxito, digo «no es ningún éxito, que es lo que lo que tiene que hacer».

FERNANDO- puede ser el, el tema de la edad y nada más.

FÁTIMA- sí, exactamente.

FERNANDO- y ella siempre ha estado en casa con su hijos, y, mi padre trabajando y, ya está, es lo que hay.

(Primera ola, entrevista conjunta, Fernando y Fátima, nº1)

En este proceso de convivencia los hombres que, en su familia de origen, no participaban o participaban poco en las tareas domésticas han tenido que aprender a hacerlo, incitados por mujeres que tenían claro que no querían adoptar un rol tradicional:

FABIOLA- no, eso, eso le pasa a casi todas las mujeres, pero yo no, (ríe Federico). Sí, mis compañeras dicen mucho eso de «como lo hace tan mal, ya lo hago yo», no, no, yo le regaño, vamos, discutimos y ya está (ríe).

E- pero eso también cansa, ¿no?

FABIOLA- sí, algunas veces sí (ríe), pero

FEDERICO- pero bueno, mejoro, ¿no?

FABIOLA- sí, mejora sí, sí, sí que mejora.

FEDERICO- al principio yo había muchas cosas [que] yo nunca había hecho, o sea yo en casa sí hacía la cama, limpiaba el polvo de mi habitación y ya, o sea, el resto de cosas, las he aprendido a hacer aquí. Yo ayudaba a poner la mesa, quitarla y ya está, pues yo a cocinar he aprendido aquí, a limpiar un baño (...)

E- ¿lo habéis hecho juntos el aprendizaje?, (...)

FEDERICO- sí, sí, sí, (ríe), sí, sí, sí,

(Primera ola, entrevista conjunta, Federico y Fabiola, nº 6)

Un argumento fundamental para plantear un reparto equitativo de estas tareas ha sido el desempeño, por parte de ambos miembros de la pareja, de un trabajo remunerado que lleva al planteamiento de un modelo familiar de dos sustentadores y dos cuidadores, simultáneamente:

Los dos trabajamos (...) y entonces la idea es cincuenta por ciento, ¿eh?. Hoy en día si somos cincuenta por ciento, somos cincuenta por ciento para todo.

(Primera ola, entrevista individual, Fabiola, nº 1)

En nuestra muestra, los varones han asumido la realización de las tareas domésticas como una de sus responsabilidades en la misma medida que las mujeres e incluso, en algunos casos, con una implicación mayor como veremos en el siguiente apartado.

5.3.3. Igualdad en la distribución de las tareas domésticas

En España, el reparto del tiempo en la esfera doméstica, entre hombres y mujeres, es desigual (Meil, 1997; Mari-Klose et al., 2008; Torns et al., 2008; González y Jurado-Guerrero, 2009; González, 2015). En general, el aumento de la actividad del trabajo remunerado de las mujeres no ha sido acompañado de un incremento significativo, o en la misma medida, de la participación de los hombres en la esfera doméstica. Esta desigualdad conlleva una acumulación de responsabilidades para las mujeres, la mayoría de las cuales se encuentran en una situación de doble presencia (Moreno, 2010).

Según datos del 2009, las mujeres españolas dedicaban diariamente dos horas y quince minutos más a las tareas domésticas que los hombres. Sin embargo, hay una tendencia, lenta pero firme, de reducción de las diferencias (Abril, 2013). Del 2003 al 2009, los hombres han reducido la diferencia con las mujeres en tiempo de dedicación diario a las tareas del hogar en 41 minutos. Las mujeres dedican media hora menos a las tareas domésticas y los hombres emplean 20 minutos más de media diarios (INE, EET 2009-2010).

A diferencia de lo que dicen los datos sobre la distribución desigual del trabajo doméstico entre hombres y mujeres, una característica general de las parejas de nuestra muestra es que antes de la llegada del hijo o hija tenían un reparto de las tareas domésticas equilibrado, igual que en el estudio de Fox (2009). Estas parejas con un reparto equilibrado no son la norma en la sociedad española, aunque tampoco son tan minoritarias, su proporción se sitúa entre un 17 y un 30 por ciento (González y Jurado, 2009; Jurado, 2015 citado en Botía; Domínguez y Jurado, 2015).

El reparto igualitario en las tareas domésticas antes de ser padre se configura a partir de los recursos relativos (Blood y Wolfe, 1960) que indican el poder de negociación de cada miembro en la pareja, la disponibilidad temporal (Hiller, 1984) y las ideas sobre la igualdad de género (West y Zimmerman, 1987). A partir de estos criterios

Amigot-Leache et al. (2015), con datos de 68 parejas de la primera ola de entrevistas de la muestra del proyecto *Transparent*, clasifican a las parejas según el reparto que tienen de las tareas domésticas. Se identificaron 32 parejas, un 47%, que tenían un reparto igualitario, es decir un reparto de las tareas domésticas entre los dos miembros de la pareja que oscilaba entre el 40 y el 60 por ciento. En Tabla 4 se muestran las cuatro vías para lograr un reparto igualitario en las 32 parejas.

Tabla 4: Vías para lograr un reparto igualitario de las tareas domésticas antes del nacimiento del primer hijo.

| Tipología de parejas con reparto igualitario ¹⁵ | Número de parejas | Características más importantes |
|--|-------------------|---|
| Parejas corresponsables | 15 | <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de autonomía • Años de convivencia en pareja • Reparto equilibrado independientemente de la disponibilidad temporal |
| Parejas equitativas | 7 | <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a las tareas según condiciones laborales y disponibilidad temporal (hace más el que más tiempo tiene) |
| Parejas «tira y afloja» | 6 | <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de negociación por búsqueda del equilibrio por parte de ella y resistencia del varón |
| Parejas acomodadas | 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Externalización de las tareas |

Fuente: elaboración propia a partir de Amigot-Leache et al., 2015 y Botía, Domínguez y Jurado-Guerrero, 2015

De nuestra muestra de 21 *padres comprometidos*, 19 tenían un reparto igualitario de las tareas domésticas antes del nacimiento del bebé. Las dos excepciones son el caso de una pareja que no vivían juntos en el momento de la primera entrevista, aunque vivían en el mismo edificio, y cada uno se hacía cargo de sus propias tareas domésticas. En otro caso, en el momento de la primera entrevista, ella se encargaba de más tareas, aproximadamente un 70 por ciento, porque tenía un trabajo a media jornada en ese momento. A pesar de esta distribución desigual, esta pareja justifica

¹⁵ Esta tipología ha sido elaborada con datos de la muestra *Transparent* por Amigot-Leache et al., 2005 y Botía, Domínguez y Jurado-Guerrero, 2015

su reparto por las condiciones laborales y la disponibilidad temporal de ella. En otros momentos de su relación el reparto de tareas ha sido equitativo:

E- y, dentro de todas estas ocupaciones y actividades y tal, a las tareas del hogar, o sea, comprar, cocinar, limpiar, el baño, planchar, lavadoras, etcétera, ¿cuánto tiempo le dedicabas o le dedicas, cómo lo ves, poco, mucho, bastante?

ÓSCAR- pues hasta ahora le dedico poco, poco tiempo, porque (...) considerábamos que [ella] tenía un mayor tiempo, o sea, mayor disposición de tiempo para poder asumir una serie de tareas en casa. Entonces mi participación, pues de acuerdo tácito entre los dos pues ha sido menor que la de ella en tareas de casa, ¿no?. Lo que soy consciente no tanto con el embarazo sino (...) después del nacimiento pues ahí replantear todo, retomar todo, todo los horarios, las tareas, respecto al niño o la niña, respecto a la casa, respecto a todo esto, ¿no?, entonces ya digo, hasta ahora mi interacción ha sido menor que la de ella.

E- ¿por qué, tenías más horas de trabajo?

ÓSCAR- sí, sí, sí. (...) a ver, uniendo lo que son horas de trabajo, con horas de trabajo en casa, (...) yo creo que, que estaremos equilibraos, es decir no creo que ella tenga más tiempo libre que yo descontando trabajo actividades y trabajo de casa, que yo ni al revés, ¿no? (Primera ola, Óscar, nº5)

A excepción de estas dos, el resto de los hombres asumía como mínimo un 40% de las tareas domésticas, aunque la mayoría se situaba en el 50% o por encima. En la mayoría de parejas, el 47%, la vía para lograr este reparto equilibrado se sitúa en la tipología de parejas corresponsables. Es decir, la pareja considera el trabajo doméstico como un trabajo a repartir de forma equilibrada independientemente de la disponibilidad temporal. Es el caso, por ejemplo, de David (nº20) y su pareja que incluso hacen uso de un pizarra donde van anotando todas las tareas que hace cada uno, con el fin de mantener el equilibrio en el reparto:

E- ¿y las tareas de la casa?, que luego ya os voy a preguntar a los dos todo, pero así en general, ¿te satisface la manera cómo lo estáis llevando? (...)

DAVID- sí, (...), hombre, lo tenemos bien planificado, sí, porque, vamos, es totalmente

equitativo, tenemos un sistema con una pizarra y cada cosa que hace uno se la apunta, entonces, al final tiene que estar compensado, ¿no?, entonces. (...) compensado cien por cien, o sea, si hace uno algo más una semana lo acumula para la siguiente, entonces, al final siempre hacemos los dos lo mismo, o sea, si uno tiende, (...) Es un sistema de cruces, donde bueno, o sea, todo, la ponderación es la misma para cualquier tarea, pero si uno tiende, hace la comida y pone la lavadora pues el otro tiene que hacer tres, otras tres tareas, ¿no? (...) Desde que vivimos juntos, pues los dos hemos trabajado mucho, entonces, no, hombre, tampoco es justo, (ríe) que, que si los dos trabajamos los mismo, que después uno haga más que otro en la casa, ¿no?, y aparte es que tampoco me lo han permitido, o sea que, que también, ni tampoco lo he pretendido, ¿no? (...) Siempre ha estado muy claro que los dos teníamos que, que bueno, que ocuparnos de la casa, o sea, en el momento en que los dos trabajamos, pues los dos nos ocupamos de la casa, (...)

(Primera ola, David, nº20)

El 32% de las parejas de nuestra muestra estaría dentro de la tipología de parejas equitativas ya que consideran justo repartir el trabajo doméstico, según la disponibilidad de tiempo que les deja su empleo. Este reparto equilibrado en estas parejas es más inestable que en las parejas corresponsables, ya que se pueden producir cambios según las condiciones laborales y disponibilidades temporales (Botía, Domínguez y Jurado-Guerrero, 2015).

FÁTIMA- o sea hasta, o sea durante estos años de convivencia, bueno pues nos distribuimos las tareas un poco a cincuenta por ciento, está claro que yo por ejemplo si dispongo de dos meses de vacaciones entonces en ese tiempo, pues a lo mejor, me dedico un poco más a hacer alguna cosa.

FERNANDO- sí, o cuando yo he estado en paro, pues lo mismo.

FÁTIMA- exacto. (...) Claro, cuando él ha estado en paro pues se dedicaba más a hacer las tareas de casa (...)

(Primera ola, entrevista conjunta, Fernando y Fátima, nº1)

En algunos casos, se justifica ideológicamente, por los propios hombres, la necesidad del reparto equitativo y se critica la idea, bastante extendida en la sociedad, de que los hombres «ayudan» en las tareas domésticas:

FÁTIMA- pero no me siento como estas mujeres de «trabajo en casa y trabajo fuera y tal», no, no, no, para nada, (...).

FERNANDO- es que entonces me cabrearía yo, claro.(...) Yo siempre que escucho esto de, de «es que mi marido me ayuda», no, sí que da un poco de rabia eso.

(Primera ola, entrevista conjunta, Fernando y Fátima, nº1)

O bien se critica directamente a los hombres, muchas veces del círculo de amigos, que se escaquean de las tareas domésticas,

(...) Yo lo que tenía bien claro que desde que Conchi se quedase embarazada, o sea iba intentar yo que hiciera lo menos posible en casa, porque, primero porque, o sea, mmm, no lo veo normal y segundo porque yo por ejemplo he visto a parejas de mujeres de la cuadrilla que están con un bombo, el otro un poco tocándose las narices y la otra estar con el estropajo en el baño asfixiada (...) «O sea, no seas calzonazos, tío, ponte un poco a...»

(Primera ola, Carlos, nº3)

Lo que demuestra esto, en cierto sentido, es la sensibilidad que tienen algunos hombres de la muestra de padres *comprometidos* por la igualdad entre hombres y mujeres que pasa por la implicación de los hombres en el hogar.

El 21%, cuatro de las parejas de la muestra, tiene un «tira y afloja» donde la mujer demandaba más equilibrio en el reparto de las tareas domésticas y ellos se resistían.

MARA- no, de momento se lleva bien.

E- si te he entendido bien como que la iniciativa la tienes tú más.

MARA- no, eh, eh,

E- ¿en algunas cosas o?

MAURO- no, eh, yo soy más pillo y como la conozco y sé que al final.

MARA- hay que recordárselo.

MAURO- (...) (ríe) pero, yo soy más pillo no me gusta hacerlo y intento escaquearme, pero bueno, qué bien, que tampoco significa que no haga nada. (...) que me esconda o cada vez que haya que limpiar el baño me vaya al bar, o a comprar tabaco o, o sea.

MARA- porque claro, lo típico dices «joé, si tengo que esperar a que haga esto termino haciéndolo yo, pero es un error», claro, es que.

MAURO- tenso la cuerda, sé hasta donde tensarla, me imagino que ella con otras cosas igual y, en fin, pero vamos, conflicto ninguno, tsch, algún roce y tal, sí, claro, pero vamos bien.

MARA- bueno, no ha llegado a mayores, o sea, no es un, de momento no es un conflicto y yo hablo de momento porque no lo sé, o sea, con la niña puede que eso sea más, porque claro, hay que ocuparse aparte de la casa, el trabajo, tal, también de una niña, entonces a lo mejor ahí dices «oye, no llegamos» o no sé, a ver cómo.

(Primera ola, entrevista conjunta, Mauro y Mara, nº8)

Como se ha podido comprobar la mayoría de parejas de la muestra tenían un reparto equilibrado de las tareas del hogar antes del nacimiento del hijo. Sin embargo, suele ser la mujer la que está más pendiente y asume la organización de las tareas domésticas, incluso en los casos en los que él invierte más tiempo que ella.

E- resumiendo, ¿qué proporción del trabajo doméstico hace cada cual?, ¿cómo lo diríais en tanto por ciento?

MAIDER- pues yo en esto momentos creo que puede que Mikel haga más labor doméstica que yo. (...) Pues él hará sesenta y yo cuarenta. (...) Aunque yo soy igual la que tengo que decir «Mikel hay que hacer esto».

(Primera ola, entrevista conjunta; Mikel y Maider, nº14)

En algunos casos este control de la organización de las tareas domésticas se achaca a la educación recibida y la mayor presión que tienen las mujeres por tener organizado el espacio doméstico. En este sentido, en general, los hombres tienen estándares de limpieza y orden más relajados.

VERÓNICA- yo soy más perfeccionista, (...) supongo que por, no sé, por educación, tengo una madre que es bastante obsesiva de la limpieza, (ríe), y intento huir de ello pero a veces me sale, ¿eh?, no lo puedo evitar.

VÍCTOR- por eso, ¿eh?, no es que estuviera mal, es que.

VERÓNICA- lo que, aquello que dices, lo que no ve la suegra, debajo de la alfombra, pues yo lo veo siempre, pero bueno.

VÍCTOR - pero tampoco lo llevamos mal.

(Primera ola, entrevista conjunta, Víctor y Verónica, nº17)

Aunque también hay excepciones y son ellos los que asumen la organización de las tareas. Javier (nº11), por ejemplo, asumió desde el principio de la relación la organización y control de las tareas domésticas. En este caso, Julia, su pareja le cedió todo el protagonismo:

Entonces cuando empezamos con él (...) él que es tan presente en la casa y lo (...) tiene muy pensado, muy organizado. Para mí ha sido lo mejor que me podía pasar porque yo venía de una relación de pareja en que me tenía que ocupar de todo y esta fue una de las razones por la cual también terminó, (ríe) la relación. Estaba muy cansada de ese mecanismo de pareja. (...) Después ha ido un poco cambiando en el sentido que yo he ido asumiendo cosas pero en principio yo me relajé totalmente, (ríe), y dejé que él como se expandiera a su gusto por la casa.

(Primera ola, entrevista conjunta, Javier y Julia, nº11)

A pesar de que el reparto de las tareas domésticas en las parejas de la muestra es, en general, igualitario, sí que se ha observado cierta especialización de género en la distribución de tareas. Ellos tienden a asumir tareas más vinculadas con la cocina, la compra y el bricolaje. Ellas se encargan más de la limpieza y, especialmente, de lo relacionado con la ropa.

MAURO- a mí [hay] cosas que me gusta hacer más, por ejemplo cocinar, y cosas que me gusta hacer menos, por ejemplo limpiar los baños. Entonces procuro no limpiar los baños hasta que Mara ya se cansa de limpiarlo y me dice «oye, hoy te toca a ti, vale».
(Primera ola, Mauro, nº8)

En este sentido, la literatura existente sobre la temática ya ha destacado esta especialización de género en la distribución de tareas, incluso en parejas igualitarias. Las tareas con un alto contenido simbólico vinculado a las relaciones de sumisión como barrer, planchar o fregar son una responsabilidad básicamente femenina. Contrariamente, las tareas que incluyen una dimensión social y creativa como cocinar o ir a comprar son las que acumulan más participación masculina (Moreno, 2010).

En general se ha podido comprobar que la mayoría de hombres de la muestra de *padres comprometidos* tenían ya, antes de la llegada del bebé un reparto equitativo de las tareas domésticas. Es decir eran parejas con relaciones igualitarias. Éste es un factor destacable que puede indicar una mayor predisposición de los padres a la implicación en los cuidados. Fox (2009) señala que los hombres, al convertirse en padres, suelen implicarse más en los cuidados del bebé en aquellas parejas que ya tenían una reciprocidad en los cuidados, se cuidaban mutuamente y se repartían las tareas domésticas de forma equitativa.

5.4. Anticipación, ideales y expectativas ante la futura paternidad

Otro aspecto que comparten todos hombres de nuestra muestra es que, en mayor o menor medida, anticipaban la futura paternidad. Este hecho es significativo, ya que de alguna manera esta anticipación es una aceptación de que su rol como padre va a estar vinculado también a los cuidados. Por ejemplo, en la tipología de paternidades elaborada a partir de la muestra del proyecto *Transparent*, la anticipación de la paternidad era uno de los factores diferenciadores de las tipologías de paternidad. Los padres definidos como *cuidadores ocasionales* anticipaban un modelo de proveedor principal y mujer cuidadora principal, ya que su tarea como padre iba a estar centrada, principalmente, en el soporte económico de la familia. En el perfil de *padres*

ayudantes, aunque había algunos casos que sí anticipaban la paternidad, por ejemplo asistiendo a las clases de preparación al parto, la mayoría se mostraban poco interesados en informarse de los detalles de los cuidados y se estaban preparando relativamente poco para cuando llegase el bebé (Abril, Jurado-Guerrero y Monferrer, 2015). Sin embargo, todos los *padres comprometidos* anticipaban la futura paternidad.

La forma más habitual que tenían los *padres comprometidos* de la muestra de anticipar la paternidad era informarse a través de libros, revistas o internet. También la mayoría había asistido con sus parejas a los cursos de preparación al parto:

He ido a cursos [de preparación al parto], claro, he ido con ella [la pareja] a todos, bueno, con la matrona también a casi todos y el curso de preparación al parto también. He ido y he estado viendo las posturas, las respiraciones, bueno, (...) me puse yo más malo que ella de todo lo que explico, (resopla), de la epidural, pero bueno, yo intento conocer, todo lo que hay (...)

(Primera ola, Luis, nº12)

Son hombres que, a pesar de que la norma social que les otorga un papel secundario en el periodo del embarazo, intentan «integrarse» y participar en todo lo relacionado con el embarazo y la preparación del parto:

Pues, pues estamos leyendo, o sea, (...) si, siempre intento, si, me gusta mucho implicarme y Fabiola lo, lo ha entendido así y, porque sí que es verdad que en el mundo del embarazo parece que el padre a veces estamos un poco, como que no somos los partícipes de todo esto. O sea, incluso los propios sanitarios nos echan un poco hacia, hacia el lao, y, yo es que me estoy sintiendo muy parte del embarazo. Hombre, que sé que es ella la protagonista, que es la que va estar en el parto, que es la madre y que son cosas, pero me intento integrar mucho, siempre que puedo, hasta ahora he ido con Fabiola a todas las revisiones, a todas las ecografías, tenemos un montón de revistas, vamos leyendo, viendo cosas (...)

(Primera ola, Federico, nº6)

Igual que Federico (nº6), otros hombres también han destacado algunas dificultades y obstáculos cuando quieren ser partícipes en el proceso que lleva a la paternidad. Otro de estos casos es el de Fermín (nº10) al que su empresa le solicitó un justificante médico para poder asistir a los cursos de preparación al parto:

E- ya, muy bien, ¿y cómo te estás preparando para la llegada de, de la peque?

FERMÍN- leyendo, muchos libros, yendo a los cursos de [nombre organización]

E- cursillos de preparación.

FERMÍN- sí, que la verdad que son muy interesantes.

E- ¿has participado en todas las sesiones?

FERMÍN- sí, [pero] me costó, por el tema de los turnos del trabajo. (...) Cuando iba de tarde tuve problemas para salir. Desde el departamento de personal me pidieron un justificante por mediación del médico en el cual aconsejaba (...) que yo acompañase a mi pareja a esos cursos. Afortunadamente me los hizo la matrona, coló, y he podido salir y no me han descontado. (...)

(Primera ola, Fermín, nº10)

En otros casos, ha sido la matrona la que solo ha dejado asistir al hombre a la primera y la última clase:

No, no, a los chicos no. (...) fuimos a la primera y nos dijo, ya sabes cómo es [la comadrona], «bueno, a los chicos ya no os quiero ver ya hasta el último, hasta el último día», (ríen los dos), nos quedamos todos así como diciendo «bueno, pues no sé», (ríe), si es así, pues, bueno (...)

(Primera ola, Odón, nº15)

Otros hombres de la muestra anticipaban su futura paternidad a partir de los preparativos ante la llegada del bebé. Por ejemplo, arreglar la habitación, participar en la compra de objetos, ropa, etc. Aunque ellos han participado más en la preparación del cuarto y los objetos y han delegado más en ellas el tema de la ropa del bebé.

Además, la mayoría de estos hombres han estado atentos y se informaban, a través de la experiencia de otros padres de su entorno, sobre cómo educar o los problemas que pueden surgir en los primeros meses. En este sentido es interesante el caso de Óscar (nº5) que se plantea explícitamente hablar con otros hombres, para que de «hombre a hombre», le expliquen la experiencia de la paternidad. Esta es una actitud muy proactiva respecto a la preparación y el papel de los hombres ante la paternidad.

Yo sí que siento y es un objetivo que me planteo este verano que me falta personalmente pues leer más, por una parte leer más y hablar con hombres, es decir hablar específicamente de hombre a hombre pues, eh, que, cómo ha sido la experiencia, en qué cuestiones han sido, eh, pues bueno, más dificultades, qué cuestiones han sido positivas (...) Pues eso es algo que pienso que tengo que hacer yo individualmente y que todavía no he abordado (...)
(Primera ola, Óscar, nº5)

En algunos países, por ejemplo en Suecia, los grupos de reflexión de hombres sobre la paternidad son bastante habituales. En España, empiezan a organizarse algunos grupos de padres cuyo objetivo es «hacer más llevadero el camino y compartir dudas y experiencias»¹⁶.

En relación a las futuras preocupaciones cuando nazca el bebé destacan la educación, las rutinas, los límites. Otros se sienten seguros ya que las experiencias previas con sobrinos, hermanos y hermanas pequeñas les ha ayudado, han aprendido y «practicado», lo cual les da seguridad ante la paternidad. Carlos (nº3) es uno de estos hombres que desde siempre le han gustado los niños, que cuando sus sobrinos eran pequeños se ha implicado y les cambiado los pañales, bañado y hecho de todo. Señala que se siente preparado y con «las prácticas hechas» para afrontar la paternidad.

¹⁶ El blog de Joaquín Montaner #papasblogueros recoge más de 117 páginas de padres que desean compartir su experiencia o grupos de padres que se auto-organizan para intercambiar y compartir dudas <<http://joaquimmontaner.net/papas-blogueros/>> (consultado el 18 de octubre de 2015).

La mayoría anticipan y prevén cambios en el desarrollo de sus vidas cotidianas y, lo que es más importante, una reorganización de su tiempo de ocio personal y del tiempo libre conjunto de la pareja, que incluye renunciar a ciertas cosas y priorizar su actividad como cuidadores.

Otros incluso planifican adaptaciones en su trabajo para poder cuidar. Varios hombres tenían pensado pedir un cambio en el turno, hacer uso de la flexibilidad de horarios e incluso de la posibilidad de hacer teletrabajo algunos días. En otros casos se había planificado que la pareja les cediera parte del permiso de maternidad o pedir ellos una reducción de jornada.

*Pero bueno, elegimos este horario porque nos iba bien por el tema de la niña ahora (...)
Perfecto, sí, porque ella va a trabajar por las mañanas, si acaso tiene alguna tarde y yo teniendo este trabajo el día que trabaje por la tarde, puedo quedármela yo y por la mañana me la puedo quedar yo, creo que [es] genial, el horario no podemos pedir más en ese aspecto (...)
(Primera ola, Fernando, nº1)*

Oscar (nº5), coordinador en una ONG, tiene pactado con su pareja turnarse en la reducción de las horas laborales para que los dos puedan estar presentes en los cuidados y no haya una figura principal y otra secundaria.

*(...) me gustaría, eh, me gustaría que tuviéramos, eh, fuéramos capaces de organizar, mmm, organizarnos, organizar diferentes ciclos, (...) A mí me gustaría que esas fases a lo largo de los próximos años fueran cambiando, ¿no?, que en un momento determinado yo pudiera, o bien, (...) cogerme una situación de excedencia o acogerme pues a una media jornada, o, bueno, pudiera tener fases donde pues pudiera tener mayor responsabilidad y también mayor disfrute (...) de la educación del niño o la niña, (...) pero soy consciente que a corto plazo, (...) voy a estar limitado, y mi objetivo principal será pues ser muy estricto (...) en los horarios que nos marquemos, (...) que me marque yo y que nos marquemos como pareja, (...) los horarios de entrada y de salida y no (...) alargarlos más (...) por las supuestas necesidades urgentes del trabajo (...)
(Primera ola, Óscar, nº5)*

Por tanto, los varones de nuestra muestra perciben en su mayoría claramente los cambios que va a suponer la llegada del bebé. Muchos manifiestan que les va a cambiar mucho la vida y están concienciados con la elevada demanda de cuidados que supone su futura condición de padres, especialmente al principio. Señalan que es una dedicación prácticamente absoluta, que requiere de tiempo, esfuerzo pero que es algo que les ilusiona. Por ejemplo, para Mauro (nº8) su ideal para cuando nazca su hija es pasar el máximo tiempo posible con ella con la finalidad de establecer el necesario vínculo afectivo.

E- ¿cual podrías decir que es tu ideal de ser un buen padre o qué es para ti ser un buen padre?

MAURO- pues, eh, puf, buena pregunta, (ríe), ¿el ideal?, pues supongo que.

E- también en cuanto a dedicación.

MAURO- sí, atender las necesidades de [nombre del bebé] y estar con ella el máximo de tiempo posible porque estando con ella pues, eh, me daré cuenta de cuáles son sus necesidades y nos vendrá bien a los dos, a ella y a mí, eh. Bueno, mi ideal de ser buen padre ahora mismo, yo creo que lo mejor que puedo hacer es estar el máximo tiempo posible con ella, saber lo que, mmm, pues eso, las necesidades que tiene y saber lo que la podré dar y lo que no le podré dar y, y bueno, pues se establecerá esa relación de afecto imprescindible a estas edades, ¿no?, (...)
(Primera ola, Mauro, nº8)

Este ideal difiere mucho de otros padres centrados en el trabajo, a los que el nacimiento del hijo ha supuesto, en muchos casos, un aumento de horas laborales y promoción profesional (Abril, Jurado-Guerrero y Monferrer, 2015).

Los hombres de nuestra muestra de *padres comprometidos* tienen el deseo de implicarse todo lo que puedan en los cuidados y en la educación de sus hijos e hijas. Deben ofrecer algo mejor que las funciones del rol tradicional de padre proveedor financiero. Les preocupa desempeñar correctamente su rol de padres, ser un «buen padre». Para estos hombres ser un «buen padre», a parte de dar protección, significa establecer un vínculo fuerte, especial y único con la criatura, basado en la responsa-

bilidad y en la participación en el cuidado y la educación. Muestran también un gran interés en que su papel no sea secundario al de la madre. Quieren ser también protagonistas e implicarse en los cuidados del hijo o hija.

*Yo quiero tener una relación, eh, de igual intensidad con el niño o la niña y eso se deriva de la responsabilidad y de la participación en su cuidado y educación (...) los dos igual.
(Primera ola, Óscar, nº5).*

Por tanto, los *padres comprometidos* que estamos analizando tienen prácticas igualitarias en el reparto de las tareas y una anticipación a la futura paternidad, y en algunos casos experiencias de autonomía en la socialización de la familia de origen, que les predisponen hacia una paternidad comprometida. Parece que hay una relación entre valores y prácticas igualitarias y una mayor implicación de los padres con sus hijos e hijas, tal y como ya destacaron Pleck y Masciadrelli (2004). Así, las actitudes y prácticas igualitarias previas son importantes para comprender la implicación de los hombres en los cuidados de los hijos e hijas. Aunque a veces existen otros factores predominantes. El compromiso paternal se construye también si el contexto familiar y laboral son favorables.

6. Prácticas y experiencias sobre la paternidad: los primeros seis meses

En este capítulo nos vamos a centrar en cómo se construye la paternidad comprometida una vez que ya ha nacido el hijo o la hija. Analizaremos, por tanto, las entrevistas de la segunda ola que se realizaron, aproximadamente, cuando los hijos e hijas tenían dos años de vida.

Aquí nos centramos en el análisis de cómo se han concretado los planes y expectativas iniciales, es decir, qué tipo de paternidad están poniendo en práctica los hombres de la muestra. Para ellos hemos dividido el análisis en dos periodos: el primero abarca desde el nacimiento hasta, aproximadamente, los seis meses, cuando suelen finalizar los permisos parentales; el segundo abarca desde ese momento hasta que el bebé tiene dos años, aproximadamente.

6.1. El Parto: «cuando te lo ponen encima te viene el sentimiento de padre»

Súper tranquilos, súper relajaos, llegamos a Urgencias, dice «bueno, ¿qué, qué os pasa?», nos miramos los dos «que creemos que estamos de parto», dice «ah, vale», nos tomaron la nota, total, en fin, le hicieron a ella y ya nos metieron en dilatación. Muy bien, una habitación para nosotros dos, los dos súper a gusto. Hombre, Ana tenía dolores pero tampoco eran exageraos, le pusieron la epidural y luego nos mandaron a la sala de extracción y claro, yo pensaba el tema este del quirófano, pero es que la sala de extracción es una habitación con muchas ventanas, muy iluminada, ¿sabes?. El potro que es lo que más te impresiona, pero, a parte del aparato ese, nada más, el resto era tó un olor agradable, todo muy agradable, ¿sabes?. Las matronas continuamente hablándote. Ana bastante bien y como que pasaban de nosotros, y nosotros allí, Ana en el potro y yo allí al lao, «bueno, y ahora qué hacemos, ¿sabes?», y nosotros, «oye, ¿qué hacemos, qué hacemos?, no se qué», y dice, «pues empuja». (...)

Cuando venían a explorarla a ella me decían «mira, mira ya está aquí la cabecita, no se qué, ¿quieres tocarla?, mira, mira toca esto, esto es la cabecita, no se qué, (...) y a esto que sacó así la cabeza, (ríe), ya está aquí, y sacó así al cabeza, (...) entonces desnudaron a Ana la parte de arriba, y la chavala que estaba allí, (...) hizo un movimiento, le sacó primero me parece que fue, primero el hombro derecho, luego el izquierdo, y eso salió como una pastilla, ¿sabes?, salió y pum y del tirón lo pusieron encima, y de esto ya llegó el niño.

(...) y ahora lo que más me acuerdo (...), es lo que me comentó, que me impresionó mucho porque me dicen «¿tú sabes por qué los niños viene con este color?», los niños viene blancos, grises, azulones, un color desagradable, ¿no?, digo, y yo creía que era por el cambio de temperatura del interior al exterior, me decían «no, es que el niño viene en modo prueba», tsch, eso me lo estaban explicando allí con el niño y con Ana, «el niño viene en modo prueba, no tiene, eh, circulación propia, la circulación es a través del cordón umbilical, pues en el momento que nosotros cortamos el cordón umbilical el niño en segundos tiene que activar su propia circulación y es la primera vez que riega con su propia sangre,» dice, «imagínate lo que es, vamos, la complejidad de la maquinaria que tenemos aquí», digo (resopla), «pues no imaginé que fuera por eso», dice «por eso lo tenemos que estimular, ¿nos ayudas?», me dieron una toallita, me dicen «vamos a cortar el cordón, ¿sí?», pum, lo cortaron y me dicen «mmm, estimulamos, la sangre y la zona esta para que llegue la sangre», digo «venga».

(...) claro, y yo frotando, yo tenía los vellos así de punta, ¿sabes?, entonces eso es lo que más me impresionó, (...) y el niño con los ojos abiertos, Ana súper emocionada, vamos, yo diciendo «qué guapo, hostia, qué bonito, la Virgen qué sensación, ¿sabes?». También recuerdo que se llevaron al niño. (...) me dice «vente, vente», la chavala que se llevó al niño, ¿no?, dice «mira, vamos a hacerle esto, le vamos a poner, le vamos a preparar el cordón, no se qué, no se cuantos, las pincitas, esto». Yo diciendo «uh, esta me va a dar el niño» ¿sabes?, me pongo al lao y total empieza a curarle el cordoncillo, a liarlo, tal, el niño hizo caca, vamos, soltó, pero eso era petróleo negro, negro, negro y total le puso los pañalitos, le puso el gorrito, tal, y cuando lo está liando digo «ya está, está viene a por mí», y me fui y digo «Ana, ¿cómo estás, no se qué?». Me fui al lao de Ana.

(...) Veo que venía ella con dos deditos así agarrado con el niño, me dice «a ver que el padre eres tú, ¿eh?», pom, y me lo encontré aquí, ¿sabes?.

(...) Me lo dio y claro el niño con los ojos abiertos que no vería nada, como es lógico pero vamos, te enamoras nada más verlo, ¿sabes?, eso de que dicen de que cuando te lo ponen encima [te viene el] sentimiento de padre, pues es verdad, vamos, hasta que no lo tienes encima, ¿sabes?, parece que te hacen clic, y te cambia algo, ¿sabes?, es una sensación muy bonita, la verdad.

(Segunda ola, Ángel, nº18)

Hemos querido empezar este apartado con esta cita de Ángel (nº18) que describe pormenorizadamente los detalles, sensaciones, miedos y sentimientos que le provocó el nacimiento de su hijo. Nos parece especialmente ilustrativa para iniciar este capítulo sobre cómo se concretan los planes de cuidado y el reparto del trabajo reproductivo en los hombres de nuestra muestra. Como hemos comentado, en este capítulo analizamos, principalmente, las entrevistas realizadas en la segunda ola, aproximadamente, dos años después de las primeras. La entrevista se iniciaba pidiendo que se trasladaran al momento del parto y lo explicaran. Es el momento en el que los hombres de la muestra se convierten en padres. Para Ángel (nº18), el «sentimiento» de padre aparece cuando coges por primera vez a tu hijo, en el primer contacto.

En esta narración Ángel (nº18) describe el parto de su hijo, en el que pudo estar presente, como ocurre, actualmente, con la mayoría de padres. Aunque no vamos a entrar a analizar el tema de la medicalización rutinaria del parto, la mayoría de parejas de la muestra han tenido un parto parecido al que describe Ángel, en un hospital mediante anestesia epidural. En dos casos se había planteado un parto natural en hospital, pero en uno de ellos al haber complicaciones se tuvo que utilizar medicación. Como hemos dicho, la mayoría de padres de la muestra estuvieron presentes en la sala de parto. Solo en cinco casos no pudo ser posible por razones médicas. Dos de estos casos fue por nacimiento mediante cesárea. En los casos de cesárea el primer contacto, piel con piel, lo realizó el padre, tal y como explica Fernando (nº1):

Sí, tuve la suerte porque fue cesárea. Pero como trabajaba en el hospital me dejaron entrar. Entonces, bueno, me dejaron hasta ver dónde estaba metida, y fue (...), qué se va decir de

esta experiencia. Todo el mundo te lo explica y hasta que no lo ves no, no lo sabes. Y como tuve que hacer con ella, pues piel con piel con la peque, porque como a Fátima la estaban cosiendo. Pues no sé, ese momento para mí fue bonito y emotivo. Sí, sí, sí. Muy bonito. (Segunda ola, Fernando, nº1)

A pesar de que en algunos casos la experiencia del parto no fue agradable, por la duración, los dolores, el nerviosismo y miedo que padecieron, todos lo describen como un momento muy especial: la primera vez que ven a su hijo o hija. En estas dos citas se recogen muy bien esas sensaciones y sentimientos que expresaron los hombres de la muestra:

Joder, pues una sensación (...) de amor, yo creo que era eso, o sea, sí, sí, de, sí, sí decir, no sé de quererlo proteger, de quererlo cuidar, no sé, de, de verlo tan indefenso, tan poca cosa que, que sí, sí, (...) Un poco a cogerlo, no sé, yo nunca fui con miedo de joder si lo sabré coger, si no lo sabré coger, se me cae, no se me caerá, (...) ese momento es como algo natural, ya sabes como lo tienes que agarrar, (...)
(Segunda ola, Sergio, nº13)

(...) Eres padre y justo en ese momento cuando nace y cuando le ves es cuando, cuando tomas conciencia de ello, no, y, bueno, y la verdad es que es muy emocionante no, (...) Ves como una especie de reencarnación tuya y de tu mujer, no, allí de pronto, (...)
(Segunda ola, David, nº20)

Estos primeros momentos son importantes para muchos padres porque se empieza a establecer un vínculo con los hijos e hijas. La presencia y participación que se ha iniciado en el embarazo y se concreta en el momento del nacimiento puede reforzar y beneficiar la relación con los hijos e hijas, iniciar el proceso donde se van a concretar sus responsabilidades y despertar ese sentimiento de protección y de cuidar que señalaba Sergio (nº13).

En el siguiente apartado analizaremos cómo se han organizado las parejas de la muestra y en concreto la implicación de los padres en los primeros meses de vida del hijo o hija.

6.2. Norma social y permisos parentales

¿Existe una norma social sobre la maternidad y la paternidad que se inicia tras el nacimiento del hijo o hija? Nos referimos a una regularidad de conducta, acciones individuales similares, que se dan habitualmente y que dan como resultado un comportamiento esperado por los otros miembros del grupo (Tena-Sánchez; Güell-Sans, 2011: 564). Según esta definición, la norma social da por hecho que, principalmente en los primeros meses tras el parto, sean las madres las que se impliquen en los cuidados. La fragilidad del bebé, la lactancia materna, la recuperación de la madre tras el parto y el vínculo «natural» con la madre son algunos de los argumentos que se esgrimen para justificar que sea la madre la que más vinculación y dedicación tenga los primeros meses. Por esto, cuando una mujer, con repercusión y responsabilidades públicas, da a luz se genera un debate social sobre si debe o no aparcar sus responsabilidades públicas para atender exclusivamente a su hijo o hija durante los primeros meses. Es el caso de la que fue ministra de Defensa, Carme Chacón, que en 2008 compartió con su pareja diez de las semanas de baja de maternidad de las dieciséis que le correspondían. En el año 2011, la vicepresidenta del Gobierno español, Soraya Sáez de Santamaría, volvía al trabajo once días después de dar a luz. Más recientemente, la presidenta del gobierno andaluz, Susana Díaz, que tuvo a su primer hijo a finales de julio de 2015, también se incorporó al trabajo después de las seis semanas obligatorias de permiso de maternidad, cediendo a su pareja el resto. En este caso, en los medios de comunicación se debatía si Susana Díaz era un buen ejemplo o no para las mujeres y la sociedad. En este sentido, Beatriz Gimeno, feminista y diputada de Podemos en la Asamblea de Madrid, señala que «por mandato social las mujeres tienen que desear siempre poner a sus hijos por delante de sus propias vidas» (Borraz, 2015). Estos ejemplos, en cierto sentido, ilustran la presión que la sociedad ejerce sobre todas las mujeres en relación a la maternidad. Muchas mujeres tienen que justificar constantemente por qué han elegido ser o no ser madres (Caporale Bizzini, 2004:12) y todo lo que conlleva en relación a los cuidados, la lactancia, etc. Esta autora señala:

«[Q]ue todo el peso de la biología del que el feminismo ha logrado descargar parcialmente a la mujer, ha sido desplazado por el discurso dominante sobre la madre (figura fantasmal que sí sigue sujeta a su destino biológico)» (Caporale Bizzini, 2004:15)

Los cuidados maternos, esenciales para la sociedad desde la revolución industrial, se van a considerar inherentes a la condición sexual de la mujer. Para reforzar este papel de las mujeres surge un nuevo valor social, el amor maternal:

Y, con él, un sinfín de argumentos científicos, morales y sociales que tratan de recordar a la mujer su auténtica y principal función –la maternidad–, culpabilizándola y amenazándola si no cumple abnegadamente con su función nutritiva y maternal, supuestamente espontánea y natural (Mañas, 2004:109).

Como señala Mañas (2004: 110) las mujeres del siglo XXI han heredado el amor maternal, que sigue siendo un elemento importante en la definición de la mujer, pero viven en un contexto de modernización socio-cultural y transformaciones económicas que las hace conscientes de su posición social, deseando desarrollar otras identidades a través del mundo profesional. Esto provoca a veces contradicciones, viviendo muchas de ellas una división entre el deseo de ser una «buena madre» y ser una «buena profesional».

A los hombres, por el contrario, socialmente no se les ha exigido tanta dedicación y entrega con los hijos e hijas. En el imaginario social todavía se asocia la paternidad al orden, la autoridad, la protección y la provisión económica, aunque, progresivamente, el modelo se vaya actualizando e incorporando rasgos tradicionalmente femeninos como el afecto y la ternura (Alberdi; Escario, 2007).

En este apartado se va a analizar cómo organizan y cómo viven la paternidad, y también, por comparación, la maternidad, la muestra de *padres comprometidos* y sus parejas. Se han analizado los discursos de ellos pero también se han tenido en cuenta los de ellas. El objetivo es analizar cómo la norma social afecta o no a las parejas y

qué factores hacen que el reparto de los cuidados, en estos primeros meses, sea más tradicional o igualitario. Además, en estos primeros meses, adquieren especial importancia el tema de los acuerdos formales, los permisos parentales, y los informales, los acuerdos que establecen las parejas para repartirse los cuidados.

6.2.1. Los permisos de maternidad y paternidad en España y su uso en las parejas de la muestra

Los permisos de maternidad y paternidad en España garantizan el 100% del salario, la vuelta al mismo puesto de trabajo y el pago de las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social (Lapuerta, Baizán y González, 2011: 188). Las madres disponen de 16 semanas de permiso de maternidad, de las cuales seis se deben realizar justo después del parto. Las otras diez se pueden coger a continuación o transferirlas total o parcialmente al padre. En 2013, solo en un 1,7% de los casos los padres optaron por esta posibilidad (MESS, 2014). Desde el 2007 los hombres tienen un permiso por paternidad de 15 días si están empleados y 13 si son autónomos. Este permiso es intransferible y pagado al 100%. En 2011, 269.715 padres utilizaron el permiso de paternidad. El número de nacimientos de ese año fue de 469.892, por tanto, la tasa de utilización del permiso de paternidad fue del 57,4% . Esta cifra es bastante alta y nos indica que los hombres cogen mayoritariamente el permiso de paternidad (Escot; Fernández, 2012: 20). En 2011 estaba previsto ampliar el permiso de paternidad hasta las 4 semanas, pero se ha ido retrasando esta ampliación. En una disposición final del proyecto de ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2015 estaba previsto su implementación para enero de 2016. Sin embargo, noticias recientes indican que el Gobierno había modificado la redacción de la ley 6 de octubre de 2009 a través de una disposición que establece que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2017 (Efe, 4/08/2015).

El permiso de paternidad se puede disfrutar simultáneamente o después de finalizar el permiso de maternidad. Para poder acceder a estos permisos, tanto el de maternidad como el de paternidad, se debe haber cotizado un mínimo de 180 días, dentro

de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del nacimiento, o bien 360 días durante toda la vida laboral de los padres. Estos requisitos de cotización no se exigen a los y las menores de 21 años y son la mitad de lo estipulado para los y las que tienen entre 21 y 26 años.

Una vez finalizados estos permisos, los empleados, hombres o mujeres, pueden solicitar un permiso de lactancia. Este permiso consiste en ausentarse del trabajo 1 hora al día, o una reducción de la jornada laboral de media hora, al principio o final de la jornada laboral, hasta que el hijo o hija tenga 12 meses. La mayoría de los convenios colectivos de las empresas dan la posibilidad de compactar estas horas y realizarse seguidas al final del permiso de maternidad o paternidad. Si se compacta, supone, aproximadamente, dos semanas de permiso extra.

La mayoría de madres y padres, en España, que son elegibles, que pueden optar a ellos, hacen uso de los permisos de maternidad y paternidad disponibles. En nuestra muestra solo en tres casos, tanto en ellas como en ellos no se ha hecho, parcial o totalmente, uso de estos permisos. De nuestra muestra, el 85% de las mujeres ha estado de baja de maternidad como mínimo 16 semanas y también el 85% de los hombres ha tenido, como mínimo, dos semanas de permiso de paternidad. Estos son porcentajes elevados si se comparan con los datos proporcionados para la población general, pero hay que tener en cuenta que en nuestra muestra la mayoría de las parejas eran elegibles para el uso de los permisos. Solo una de las mujeres no tenía los días necesarios de cotización para acceder al permiso íntegro de 16 semanas.

A pesar de que el permiso de maternidad es de 16 semanas, la mayoría de madres de la muestra ha conseguido alargar este permiso hasta las 20 o 24 semanas. Es bastante habitual alargar el permiso juntando las vacaciones que corresponden y compactando la lactancia.

Sí todo, todo sí, yo me cogí, todo sí. Estuve, yo empecé a trabajar, pues creo que tenía la niña cinco meses y medio o así, estuve un poco más de tiempo. Sí, eso, cogí un mes que tenía de

vacaciones porque a mí, yo di a luz en agosto, estaba de baja, entonces las dejé y las cogí después, [y] la lactancia.

(Segunda ola, Fabiola, nº6)

Todas las parejas ven insuficiente el actual permiso de maternidad y piensan que se debería alargar como mínimo 24 semanas, 6 meses, aunque la mayoría piensa que lo óptimo sería llegar a los doce meses. Básicamente hay dos motivos que se destacan para justificar la necesidad de este alargamiento. Por un lado está el tema de la lactancia. El tema de la lactancia lo abordaremos en un apartado posterior, tan solo apuntar ahora que para la mayoría de parejas lo ideal es dar lactancia materna todo el tiempo que se pueda, a demanda, o como mínimo hasta los seis meses como recomiendan los pediatras.

(...) Sí que creo que deberían de alargar un poco más la baja (...) de maternidad porque cuatro meses eh, todos los pediatras recomiendan mínimo (...) que el bebé esté tomando seis meses de pecho exclusivo, que es lo mejor para él, y tal. Claro si ya la ley te obliga a estar solamente cuatro meses. Creo que deberían alargarlo mínimo, pues lo que recomiendan los pediatras, no, los seis meses de baja de maternidad para que el niño pueda tomar exclusivamente. Que luego hay niños que por lo que sea no toman pecho porque no lo cogen o lo que sea, pero bueno, por lo menos la mujer tener la posibilidad de darle esos seis meses de exclusividad el pecho que para el bebé es mucho mejor. Pero claro, es que ya solamente te dejan cuatro, más los quince días de lactancia pues ya no, no llegas a esos seis meses.

(Segunda ola, Jordi, nº16)

El otro motivo por el cual se deberían alargar los permisos parentales es que la mayoría, si no tienen otra opción, consideran que el bebé es muy pequeño o pequeña con cuatro meses para dejarlos en una guardería.

Sí, sí, y claro yo cuando la tuve que dejar en la guardería cuando se acabó ya el permiso me pareció que mi cría era muy pequeña para ir la guardería (...) me parece que es poco tiempo el que disfrutas de la baja, y que los niños son muy pequeños para dejarlos en la guardería con cuatro meses.

(Segunda ola, Maider, nº14)

Pues muy corto. Muy corto, las dieciséis semanas, yo no tuve, como tuve el mes cogí la lactancia, vacaciones, días libres y lo junté todo me incorporé cuando el niño tenía seis meses y bueno, vale, y no lo tuve que llevar a una guardería porque se quedó mi marido con él pero compañeras que he visto que tienen que incorporarse a los dieciséis semanas y llevar al bebé a otro lugar, a una guardería me parece una crueldad soberana.

(Segunda ola, Karina, nº7)

Las tres mujeres de la muestra que no realizaron todas las 16 semanas de permiso de maternidad, cedieron una parte de estas semanas a sus parejas. Olga (nº5) no tenía suficiente tiempo cotizado para acogerse a las 16 semanas. Además empezaba un nuevo empleo al que tenía que incorporarse a los dos meses de dar a luz. Feli (nº10) es autónoma que regenta un pequeño negocio de peluquería, decidió que no podía permitirse ausentarse del negocio más de las seis semanas que son obligatorias tras el nacimiento. Maider (nº14) tiene un cargo de representación público, con muchas responsabilidades, y cuando ella tenía que estar de baja de maternidad no había posibilidad de delegar el voto o votar desde casa. También solo realizó las seis semanas obligatorias:

Y bueno, claro, en el ámbito que a mí me toca trabajar, no tenemos regulación de nada. (...) [en] esta legislatura me parece que ya sí que se está haciendo, puedes hacer el voto delegado, (...) pero [cuando] yo estuve, no había nada. Entonces tú no vas, y no entra el siguiente de la lista, o sea si tu no votas, nadie vota por ti, ahora ya sí. (...)

(Segunda ola, Maider, nº14)

Además de estos tres casos de cesión de parte del permiso de maternidad, hay otros dos donde la madre ha cedido algunas semanas. En estos casos, el objetivo es repartir entre los dos miembros de la pareja, de forma más equitativa, el tiempo que tienen asignado. Por ejemplo, César y Caro (nº19), hablaron de repartirse los permisos, ella le cedió un mes de los cuatro que tenía disponibles. César apoyó en todo momento la decisión porque así podría disfrutar de su hijo desde el principio, durante más tiempo.

E- ¿cómo lo decidís?

CÉSAR- porque, no sé, porque queríamos partiendo de la base de que ella tenía el derecho a cuatro meses y si me transfería un mes pues quedaba en tres, nos decíamos bueno pues así podía disfrutar un poquito más también del principio no,

E- claro tenía lógica

CÉSAR- claro y eso es lo que, lo que decidimos y ya pienso que estuvo bien, después la intención, bueno solicité también una reducción de jornada o cambios de horarios en el trabajo pero bueno, eso ya después no cuajó, no

(Segunda ola, César, n°19)

Un caso parecido es el de Mauro y Mara (n°8): ella le cede una semana porque considera que quince días de permiso de paternidad eran insuficientes y porque ella tenía días que le debía la empresa y así, también, podía llegar a las 16 semanas de permiso.

MAURO- pues porque lo decidió ella también, y consideró que quince días, que dos semanas era muy poco tiempo.

E- para estar con los tres, vamos.

MAURO- para estar, para, para adecuarnos un poco y bueno, pues me cedió una de sus semanas. Luego ella también pues, eh, podía, la empresa le debía muchos días, (tose), entonces ella cuando acabó su período de maternidad, se los cogió. Entonces ella alargó las dieciséis semanas (...) sí, sí, entonces, bueno, decidió que me cedió una semana, ya te digo, entonces eso fue empeño suyo, vamos.

(Segunda ola, Mauro, n°8)

Esta situación, que la mujer ceda una parte del permiso de maternidad, es tan poco habitual que al funcionario que le gestionaba los papeles de la baja le extrañó y le preguntó si era porque su mujer era autónoma:

Claro porque, entonces lo que sí que me dijo que no era para nada habitual (...). Lo que sí que se daba o cuando el padre era funcionario o cuando la madre era autónoma, o a lo mejor

en los dos casos. La pregunta exacta no la recuerdo, pero fue una de las dos me dijo «¿eres funcionario?», o me dijo «oye, ¿eres autónomo, tu mujer es autónoma?», y le pregunté por qué, y me dijo eso, dice «no es habitual que la mujer ceda la semana a no ser pues que tú seas funcionario que tu mujer sea autónoma»

(Segunda ola, Mauro, nº8)

En relación al permiso de paternidad casi todos los padres de la muestra han tenido como mínimo estos 15 días que está estipulado. Sin embargo hay excepciones. En dos casos no se solicitaron, por desconocimiento o porque se decidió voluntariamente no pedirlo. Ángel (nº18), que estaba desempleado, no solicitó el permiso de paternidad por desconocimiento, aunque al estar cobrando el subsidio de desempleo tenía derecho a los días de baja por paternidad. Javier (nº11), profesor universitario, había planificado sus clases para que no coincidieran con la previsión de la fecha del parto. El nacimiento de su hija se retrasó tres semanas, que le coincidió con las clases. No solicitó el permiso porque solo quedaban unas semanas de clase y luego tenía vacaciones. Por tanto, informalmente, pudo estar dos meses compartiendo los cuidados con su pareja aunque oficialmente no solicitase el permiso de paternidad. En el caso de Karlos (nº7), cuando nació su hijo había empezado una sustitución en un trabajo, después de más de tres años desempleado. Una de las condiciones que le pusieron es que al ser una sustitución no podía pedir la baja por paternidad. Solo le dieron dos días después del parto.

A ver, en aquella época estaba trabajando, estaba haciendo una sustitución entonces no me podía pedir permiso porque era una sustitución(...). Yo lo comenté y me dijeron, lo único que podemos hacer es que puedas asistir al parto y que estés un par de días más, pero te tienes que incorporar (...) Me incorporé dos días después de que naciese el niño(...) sí, sí, además es que era condición sine qua non no voy a sustituir yo a los compañeros para que se pudiesen ir e irme yo, no, porque es que tenían que traer otra persona y era un jaleo

(Segunda ola, Karlos, nº7)

Como indican alguno de los pocos estudios que se han hecho en España sobre el permiso de paternidad, la mayoría de padres que se toman la baja por nacimiento

ajusta la duración al período del permiso. Pocos padres extienden el permiso (Albert López-Ibor; Escot Mangas; Poza Lara, 2008:11). Sin embargo, en nuestra muestra de *padres comprometidos*, quince de los padres, el 71%, han tenido un permiso de paternidad de más de 15 días. Ya se ha comentado el caso de los tres padres que se benefician de parte de la cesión del permiso de maternidad. A estos hay que añadir los que al permiso le han sumado las vacaciones, los que por convenio en sus trabajos tenían más días, disponían de flexibilidad para ausentarse o los que han utilizado el desempleo como si fuera una baja larga de paternidad. La mayoría de estos hombres han estado un mes como mínimo. Es el caso, por ejemplo, de Fran (nº4), que negoció con su empresa para cambiar las pagas extras que le debían por tiempo con el cual pudo alargar la baja de paternidad durante dos meses. Para Fran estar con su hijo y su mujer durante esos primeros meses era muy importante y aprovechó la oportunidad que surgió en su empresa de hacer ese intercambio que le permitió alargar el permiso de paternidad.

E- ¿y más tiempo? Porque en la otra entrevista dijiste que te ibas a quedar con parte del permiso de la madre, no sé si al final lo hiciste.

FRAN- sí, es que estuvimos... yo cogí mi tiempo.

E- tus 15 días.

FRAN- lo que pasa es que después, como a mí me debían pagas extras, porque la situación de mi trabajo no estaba demasiado bien, lo que yo hice fue cambiarlo por tiempo. Entonces a mí me debían dos pagas extras creo recordar, entonces estuve dos meses a cambio... estando en casa.

E- ¿cómo decidiste eso?

FRAN- lo decidí porque sabía... Primero, aparte me apetecía estar con el niño y demás, después estaba que ella tampoco trabajaba, y estar los dos y los dos con el niño, y después que sabía que no lo iba a cobrar, que no había perspectiva de cobro.

E- entonces dijiste me las cobro en tiempo.

FRAN- me las cobro y estoy con mi crío y más en esos meses primeros. (...)

(Segunda ola, Fran, nº4)

Igual que las madres, todos los padres comprometidos ven insuficientes los permisos de maternidad y paternidad que hay en España. En el caso de los permisos de paternidad, hay bastante coincidencia en que como mínimo éstos debería durar un mes. Un mes es lo mínimo que debería tener un padre para apoyar esos primeros momentos y ajustar los ritmos de la familia.

Hombre si hubiera tenido un mes. Recuerdo que cuando ya se incorporó al cabo de pocos días llamé desesperada a mis padres, llorando eh. A las once de la noche porque no podía con mi alma. Porque él estaría trabajando, estaba trabajando seguro, y, él trabaja en el hospital y hay veces que se acumula una semana entera trabajando en el hospital y yo llevaba un cansancio encima que no podía, no podía más. Y los llamé en plan «no puedo, necesito que alguien se quede con la niña». Son las once de la noche no me he duchado, no he cenado, tengo hambre necesito dormir, necesito descansar y (silencio) (...) Pero si tuviera un mes. El primer mes yo creo que es el más complicado y sobre todo si eres novato, no. Acostumbrarte y así. Y bueno, sí si hubiera tenido un mes hubiera sido mucho mejor.

(Segunda ola, Fátima, nº1)

A ver, a ver, hombre, yo por mí pediría más tiempo más que nada porque quince días es el tiempo que pierdes en todo el tema de los papeleos que te he dicho antes, de la seguridad social, de si el pediatra que no sé qué. La verdad es que estuvimos casi un mes ya te digo, arreglando papeles y demás con lo cual la persona que está trabajando y tienes solamente quince días de permiso de paternidad eh, se pasa los quince días bueno, arreglando papeles porque la mujer está en casa convaleciente todavía y bueno, y tiene puntos, o lo que sea, pues no se puede mover mucho de casa y, el hombre se dedica esos quince días prácticamente pues eso.

(Segunda ola, Jordi, nº16)

Algunos de los entrevistados opinan que el permiso de paternidad debería durar incluso más de un mes. En este sentido se pone en valor y se da importancia al papel del padre, aunque la mayoría también opina que el permiso de maternidad debería ser más largo.

No sé, pues por lo menos, los tres primeros meses, aunque no sea tanto como la madre pero no sé, porque claro Abel [la pareja] porque tiene suerte de trabajar por la tarde que está toda la mañana con ella [con su hija]. Pero hay gente que se va por las mañanas y no llega hasta la noche, y claro, no disfrutan de su hijo. ¿Qué lo disfrutan quince días? No lo sé, no lo encuentro tampoco, pero bueno está así la cosa.

(Segunda ola, Andrea, nº2)

En el análisis de las entrevistas, tanto de las mujeres como de los hombres, se han encontrado dos posiciones sobre la duración que deben tener los permisos parentales. Ya hemos dicho que todos opinan que deberían ser más largos de forma generalizada. Pero hay un grupo, mayoritario, que sostiene que el de la madre debería ser más largo y que se debería priorizar la ampliación del permiso de maternidad. Otros de los entrevistados opinan que se deberían alargar los dos e incluso equipararlos. Respecto al primer grupo, la argumentación principal es que el papel de la madre es más importante y principal en estos primeros meses, especialmente si hay lactancia materna, mientras que el del padre es de apoyo y secundario.

Es que, yo creo que, buf, jolín que complicado, pero es que yo creo que en esos primeros meses sí que, aunque el padre esté ahí (...), la intuición natural la tiene la madre y las pistas las tiene la madre y el padre ejecuta lo que se le dice pero es la madre la que idea.

(Segunda ola, Karina, nº7)

Este tipo de argumentación se da incluso en padres que durante estos primeros meses han ejercido de cuidador principal. A pesar de que su rol, durante este tiempo, difiere de la norma social se sigue apoyando la idea de que la presencia de la madre es más importante y necesaria durante los primeros meses. Es el caso, por ejemplo, de Fermín (nº10) que fue quién estuvo al cuidado de su hija, al cederle su pareja diez de las semanas del permiso de maternidad. Él piensa que es mejor que el permiso de la maternidad sea de mayor duración, aunque también reconoce que ha disfrutado mucho de ese tiempo que ha estado con su hija.

FERMÍN- porque, hombre, el de la madre, claro, en caso de mi mujer mal porque es autónoma, ¿por qué el de la madre?, pues porque la madre es la madre y donde esté la madre

que se quite el padre, la abuela y todos, creo yo, y que lo disfrute, que lo disfrute porque los primeros meses yo creo que es lo mejor que hay, el verlo crecer, el día a día, el tal, el cual.

E- ¿Crees que el vínculo de la madre y del padre es distinto entonces o cómo lo percibes desde tu experiencia?

FERMÍN- sí, puede ser distinto, hombre, claro, eh, ya depende de cada uno, pero yo creo que eso, una madre que se lo pierde, en el fondo se tiene que quedar vacío, de decir «jodé, me he perdido, para la séptima semana tener que ponerme de trabajar y desprenderme de mi hija», pues se ha perdido muchos momentos y muchos ratos, que afortunadamente los he disfrutado yo pero también me hubiese gustado que los hubiese disfrutado ella.

(Segunda ola, Fermín, nº10)

Fermín (nº10) es un caso interesante porque las circunstancias le han hecho ejercer de padre cuidador principal, pero sus prácticas igualitarias entran en contradicción con un discurso más tradicional sobre la naturalización de la maternidad y el papel más importante de la madre en los cuidados. Éste es un ejemplo de los contrastes que pueden existir en la construcción de las identidades contemporáneas, atrapadas entre la estructura normativa, las prácticas y la agencia.

Como decíamos también se han encontrado discursos que defienden la necesidad de ampliar tanto el permiso de maternidad como el de paternidad e incluso equipararlos. Esta posición estaría, de entrada, más acorde con lo que se podría esperar de los padres que se comprometen con la crianza. Por ejemplo, Carlos (nº3) piensa que es más prioritario ampliar los permisos de paternidad porque los padres necesitan establecer un vínculo con sus hijos durante los primeros meses.

CARLOS- hombre, es complicado, desde un punto de vista para el crío, yo creo que sería más importante el permiso de paternidad.

E- ¿Por qué?

CARLOS- por lo que te digo, porque al final, eh, para crear los vínculos, o sea, desde que nacen si están los dos vas a crearlos por igual pero si está solamente uno el vínculo lo vas a crear con, prácticamente con la persona que esté, (...) ahí está un poco el tema. Hombre,

sería importante los dos, pero yo creo que igual es prioritario el de paternidad por lo que te comento.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

Conchi (nº3), su pareja, es de la misma opinión y ve la necesidad de fomentar la presencia del padre los primeros meses, ampliando el permiso de paternidad. En sus argumentaciones se destaca que es por el bien de la hija, que pueda contar con la presencia de ambos progenitores el máximo tiempo. Pero también piensa que su visión no es compartida por la mayoría de personas de su entorno; sus amigas, por ejemplo, no estarían de acuerdo. El peso de la naturalización de la maternidad en el imaginario social, que sea la madre y no el padre la que debe volcarse en la crianza, es muy determinante socialmente:

CONCHI- pues yo creo que, o sea, fatal, (ríe), sí, o sea, primero el, el de los padres, o sea, me parece una, una mierda, (ríe). Yo creo que tendrían que ser igualitarios tanto para la mujer como para el hombre (...) Sí, a mí me parece, o sea, importantísimo, yo creo, sé que no todo el mundo piensa igual, ¿eh?, te quiero decir, amigas mías no piensan lo mismo.

E- sí, porque hay personas que piensan que es más importante ampliar el permiso por maternidad, ¿tú cómo lo ves?

CONCHI- a ver, yo creo que se tendrían que ampliar los dos, pero yo la presencia del padre y de la madre, o sea, la, la veo igualmente importante. O sea, (...) para mí, o sea, el hecho de haber tenido a Carlos es súper importante, pero ya no estoy hablando de mí, estoy hablando de la cría, ¿no?, de, o de los hijos que tengan los dos. (...) Vale, igual la madre tener un plus por ese desgaste físico que te digo de haber dado a luz, de las hormonas, o sea, ese es el plus que tiene la madre en esta historia, pero el padre tiene también un, o sea, se tiene que adaptar al crío, tiene un impacto emocional y luego para el crío. O sea que yo veo que el padre y la madre (...) Yo no me considero que soy más hacia [nombre del bebé] por el hecho de haberla llevado dentro

(Segunda ola, Conchi, nº3)

En octubre de 2012 la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados de España aprobó, por unanimidad de todos los grupos parlamentarios, una Proposi-

ción No de Ley, propuesta por CIU, en la que se instaba al Gobierno a «avanzar hacia la equiparación de los permisos de nacimiento, adopción y acogimiento entre ambos progenitores de forma que ambos cuenten con el mismo período personal e intransferible, eliminando las disfunciones existentes en la legislación actual al respecto y, singularmente, evitando la subrogación de derechos que han de ser individuales.». Esta proposición aprobada tenía el «pero» de que la equiparación debía hacerse cuando la situación económica lo permita. En el cuestionario de entrevistas se preguntaba sobre la opinión que tenían sobre esta propuesta de equiparación de permisos de maternidad y paternidad.

Ninguno de los padres y madres entrevistados conocía esta proposición. Era la primera vez que oían hablar de ello. A la mayoría, aunque les parecía bien la propuesta, pensaban, como se ha destacado anteriormente, que era más importante ampliar el permiso de maternidad. Respecto al contenido de la propuesta, muchos coinciden que aunque es interesante, lo ven inviable por temas económicos.

Hombre, pues me parece muy bien. Me parece muy bien. Lo que pasa es que, honestamente, no me lo creo. O sea, quiero decir que no me creo... que pueden estar de acuerdo, pero visto como se está retrasando el permiso de paternidad, porque también se supone que para este año 2013 iba a ser de un mes, y lo han vuelto retrasar para el 2014, y eso que solo estamos hablando de un mes, con lo cual el permiso de paternidad [equiparable en semanas al de maternidad], (...) o sea, económicamente supone un desembolso importante para la seguridad social. O sea, me parece fenomenal, pero soy un poco escéptico con la propuesta, y sobre todo vista la situación económica que...

(Segunda ola, Odón, nº15)

A nivel ya más general, una demanda que aparecía en los discursos de los entrevistados sobre los permisos parentales es que estos fueran más flexibles. Es decir, que la pareja pudiera organizar las semanas de baja, de uno u otro, según más les convenga. Sin embargo, esta flexibilidad iría en contra de la no transferibilidad de los permisos de paternidad que propugna la propuesta y probablemente, como ocurre en otros países donde los permisos son transferibles, los acabarían cogiendo las mu-

jeros y no fomentarían la implicación de los hombres en los cuidados. La evidencia empírica corrobora este hecho. Estudios en los países nórdicos sobre el efecto de los permisos de paternidad indican que éstos son muy utilizados y populares cuando son intransferibles (fathers's quota), mientras que cuando son permisos transferibles suelen, mayoritariamente, cogerlos las mujeres (Haas; Rostgaard, 2011:193).

6.3. El Reparto de los cuidados durante el periodo de permisos parentales

La norma social sobre la maternidad y la paternidad, apoyada por una legislación de permisos parentales que favorece a las madres, hace que en España lo habitual sea que la madre se encargue de los cuidados durante los primeros meses, mientras el padre tiene un papel secundario, de apoyo. Como se indicaba en el apartado anterior, las mujeres suelen tener, como mínimo, 16 semanas de permiso de maternidad y los hombres dos. De esta forma, la madre suele ser la cuidadora principal en los primeros meses de vida del bebé. De los padres se espera que su papel sea más contextual, más centrados en las tareas domésticas y logísticas que implicados directamente en los cuidados del bebé.

En nuestra muestra, once casos, un 52%, responden a este perfil tradicional de reparto durante los primeros meses. Sin embargo, las otras diez parejas tienen o un reparto igualitario o los roles cambiados, siendo él quién se encarga principalmente de los cuidados en estos primeros meses. La sorpresa no es que haya un reparto tradicional durante los primeros meses, incluso en parejas de una muestra de *padres comprometidos*. Era de esperar, ya que la legislación y la norma social promueven este tipo de acuerdos en los primeros meses tras el nacimiento del bebé. Lo interesante, en todo caso, es que se produzcan otro tipo de acuerdos y que la implicación de los padres y su compromiso con los cuidados se establezca desde las primeras semanas.

Por tanto, en este apartado vamos a analizar estos tres modelos de reparto de los cuidados en los primeros meses, mientras se está de baja con los permisos de ma-

ternidad y paternidad. Asimismo trataremos el tema de la lactancia y la alimentación del bebé durante estos primeros meses. Para muchas parejas el tema de la lactancia ha sido importante y en algunas ha determinado el reparto de los cuidados.

6.3.1. Reparto tradicional de los cuidados: «la intuición natural la tiene la madre y el padre ejecuta»

La característica principal de las parejas que han tenido un reparto tradicional de los cuidados durante los primeros meses, es que la mujer ha disfrutado, como mínimo, de las 16 semanas de baja de maternidad y ellos o no han podido solicitar la baja de paternidad o como máximo han estado los 15 días estipulados por la legislación. Hay, sin embargo, algunas excepciones. Dos de los padres estaban desempleados durante este periodo y, por tanto, disponían de tiempo para cuidar, pero no lo hicieron por diversos motivos. Por ejemplo, Víctor (nº17), desempleado, se dedicó a reformar la casa que habían comprado hacía poco tiempo. Su mujer y el bebé se trasladaron a casa de la madre de ella. En los cinco meses en que ella estuvo de permiso de maternidad fue la cuidadora principal con ayuda de su madre, mientras Víctor realizaba jornadas de doce y más horas para acabar las obras y poder vivir los tres en la nueva casa. Por tanto, Víctor (nº17) no estuvo casi presente y participó muy poco en los cuidados, durante este periodo.

E- y estos primeros meses dices que estuvisteis 5 meses fuera de casa, en casa de un familiar, ¿cómo os organizabais?

VÍCTOR - yo no estaba, bueno estaba muy poco. Yo realmente me iba a las 6 de la mañana y volvía a las 11 más o menos de la noche y ella estaba con su madre y su hermana y bueno, poco más o menos... yo en principio no estaba, estaba muy poco.

(Segunda ola, Víctor, nº17)

El otro caso, también de un desempleado, Jordi (nº16), se escuda en la mayor «capacidad» para cuidar de las mujeres y en concreto de su mujer que es educadora infantil. También señala miedos e inseguridades ante un bebé tan pequeño y delicado.

Por tanto, en el periodo del permiso de maternidad ella es la encargada principal de los cuidados, aún estando él disponible para cuidar.

Bueno al principio la verdad es que mientras ella estuvo de baja y bueno estaba en casa con nosotros la verdad es que muy bien porque ella es, muy niñera, le gustan muchos los niños. De hecho trabaja en un colegio, en profesora de maternal, y claro yo, al principio, no soy tan niñero como ella evidentemente eh, y al principio los bebés son muy delicados (...), hay que ir con más cuidado. Pero sí que es cierto que cuando lo pensaba, en el hecho de que cuando ella empezara a trabajar, se le acabara la baja de maternidad, pues claro yo tenía que quedarme el niño solo, y sí que me daba un poco de reparo de decir hostia que voy hacer con el niño, se me pone malo, tenía un poco de dudas al respecto, dudas sobre mí. Pero bueno, una vez me tocó hacerlo, no me tocó otra que hacerlo y bueno poco a poco vas aprendiendo y vas tirando y la verdad es que muy bien es una buena experiencia
(Segunda ola, Jordi, nº16)

El resto de parejas que durante estos primeros meses, en el periodo de los permisos parentales, tenían una división asimétrica de los cuidados, lo justifican con argumentos que tienen que ver con la disponibilidad de tiempo y con la naturalización de la maternidad.

La disposición de tiempo, en estas parejas, está relacionada con la distribución del tiempo de los permisos de maternidad y paternidad. Si ella es la que de más tiempo de permiso dispone será la que se implique más en los cuidados. Si ellos hubieran dispuesto de más tiempo, por ejemplo, a partir de un permiso de paternidad más largo, probablemente, su implicación en los cuidados, en esos primeros meses, sería mayor.

E- y de esos 15 días primeros que tuviste, ¿te gustaría que hubieran sido más días? Haber estado por aquí más días o ya tenías...

FERNANDO- sí, sí. Sí sobre todo por el tema que te he dicho antes de la cesárea. La Fátima no estaba del todo recuperada. Y por ejemplo tuvimos que tirar un poquito de familiares.

De mi madre o su madre que vinieran algún día a ayudarla un poquito, ¿por qué? porque no podía. Por el tema ese. Por lo demás, no. Bien, bien. (...) Sí. Hombre me hubiera encantado un mes o...

E- pero te hubiera gustado, por ejemplo, si te las dieran coger

FERNANDO- ¡por supuesto! Sí hombre, disfrutas mucho.

E- cuatro meses.

FERNANDO- te da tiempo de hacer las cosas bien y no sé bien. Claro. Oye es que en el este tema de un hijo son dos personas no es uno. Que sí que la madre tiene que estar. Eso por supuesto, tiene que dar el pecho y la recuperación y todo el rollo, pero el padre también disfruta de ella [de su hija].

(Segunda ola- Fernando, nº1)

El segundo motivo es el de la naturalización de la maternidad, la norma social que da por hecho que es la madre quién tiene que estar al cuidado, especialmente en los primeros meses. Fátima (nº1) explica y se queja de la norma social que otorga un papel protagonista a la madre y un papel secundario al padre.

FÁTIMA - (...) se da cómo más por hecho. No sé. También en todo lo que envuelve a maternidad y todo parece que se destaca más a la madre que al padre, se le hace siempre más caso a la madre. Qué bueno vale, sí, tiene la implicación biológica física pero bueno el padre también está ahí, no. Y a veces yo creo, que se pasan un poco.

E- por alto su papel

FÁTIMA- sí. Tengo esa, esa sensación.

E- es una sensación, o es algo concreto que puedas ver un ejemplo de esto aquí o... Lo vi muy claro por esto, o es algo más

FÁTIMA- no sé decirte ahora nada concreto, sí que en algún caso el médico incluso, se dirige más a ti como madre, y no a él. No sé decirte nada concreto de mira aquí... Pero no sé, en general, será la sociedad, no sé decirte, la familia, todo. Te preguntan a ti. A él también le preguntan pero a ti más. Y dices jolín, ya está, el orden establecido. La niña, la madre y el padre. Está claro. Es curioso. No sé, es una percepción mía, a lo mejor... no sé
(Segunda ola, Fátima, nº1)

Esta constatación y queja de Fátima no es el discurso que predomina entre la submuestra de parejas que han tenido un reparto tradicional, asimétrico, en el periodo de los permisos parentales. Sucede más bien todo lo contrario: algunas de las mujeres, por ejemplo, justifican su mayor implicación y dedicación por el vínculo «biológico» que tiene la madre con el bebé:

(...) Yo creo que, buf, jolín que complicado, pero es que yo creo que en esos primeros meses sí que, aunque el padre esté ahí y todo, la intuición natural la tiene la madre y las pistas las tiene la madre y el padre ejecuta lo que se le dice pero es la madre la que idea (...) Yo creo que nosotras lo tenemos de una manera que va unida a la maternidad y al útero y no sé, a mí me parece que ella tiene mucho más, le necesita el niño mucho más a ella que a él, pero con él también puede estar bien cubierto, no.

(Segunda ola, Karina, nº7)

En la misma línea, Olivia (nº15) señala las diferencias entre hombres y mujeres. Ellas tienen un vínculo más fuerte, que podríamos interpretar como el amor maternal que se atribuye a las mujeres, mientras que ellos son más desapegados.

(...) No conozco tantos padres dispuestos a renunciar a dieciséis semanas de trabajo (...). Porque yo creo que muchos se agobiarían. Y en cambio, a nosotras se nos hace muy corto. (...) Claro, yo lo siento así. Igual Odón te dice que a él también se le hizo corto. Pero yo, por lo que veo en los hombres... O sea, es lo que te decía, nosotras podemos estar tres horas agarradas... Estoy generalizando, eh, habrá mujeres que no... mirándolo. Y yo creo que hay muchos hombres que acabarán poniéndose la tele, aunque lo tengan en brazos. O sea, yo creo que la sensación es distinta. Entonces... no sé, ley, vínculo.

(Segunda ola, Olivia, nº15)

6.3.2. Roles «cambiados» durante los primeros meses: «Me asemejo más a las madres que a los padres»

A pesar que la legislación prescribe que las seis primeras semanas del permiso de maternidad son obligatorias y las diez restantes se pueden transferir, en España no

es habitual que la mujer transfiera total o parcialmente estas semanas. En nuestra muestra, como señalábamos en el apartado de permisos de maternidad y paternidad, en cuatro casos se ha producido una transferencia de una parte del permiso de maternidad al padre. En dos de estos casos, la transferencia ha sido de pocas semanas y la madre estaba presente durante los primeros meses. En los otros dos casos la transferencia fue de las diez semanas que permite la legislación. Tras las seis semanas de permiso obligatorio de maternidad, la madre se incorporó al trabajo mientras él se encargaba, en solitario, de los cuidados del bebé. Por tanto, estas dos parejas intercambian los roles respecto al modelo tradicional de reparto de cuidados, durante los primeros meses de vida del bebé.

En ambos casos la posición laboral de las mujeres ha sido lo que determinado la transferencia de las diez semanas del permiso de maternidad. Fermín y Feli (nº10) son una pareja que llevaban nueve años de convivencia antes del nacimiento de su hija. Los dos tienen un nivel educativo de formación profesional de primer grado, él en electricidad y ella en peluquería. Ambos trabajan, ella tiene una peluquería y es autónoma, él trabaja de operario en un almacén de una empresa de más de 700 trabajadores.

Ella se incorporó al trabajo tras las seis semanas obligatorias del permiso de maternidad. Durante el embarazo contrató a una chica para que la ayudase en el negocio pero no funcionó y acabó por despedirla. Según explica tuvo que anteponer su negocio a los cuidados de su hija:

Exactamente, era un elemento de preocupación, entonces como se me complicó pues no podía porque si no, tsch, hubiera tenido a esa chica, mmm, (...) le hubiera ampliado el contrato, para yo quedarme en casa con la niña. Pero claro no podía, yo es que me tenía que reincorporar al trabajo porque yo veía que si no mi negocio va a ir a pique. O sea, que no me podía permitir quedarme en casa con mi hija (...)

(Segunda ola, Feli, nº10)

Fermín (nº10) juntó a su permiso de paternidad de dos semanas, las diez que le cedió su pareja y las cuatro que le correspondían por vacaciones. Estuvo 16 semanas al cuidado de su hija una vez su pareja agotó las seis semanas obligatorias. La empresa y sus jefes no le pusieron ningún problema porque, según explica, es una empresa grande donde las relaciones laborales están muy reguladas. Incluso cree que el hecho de estar de permiso le favoreció laboralmente porque, en ese periodo, la empresa despidió a 40 trabajadores y prejubilaron a otros 40, él al estar de baja no se enteró de nada y se evitó malos rollos.

E- no te ha generado problemas el hecho de disfrutar de la baja por maternidad o cómo, o ves tú eso, ¿cómo se lo tomó la empresa?

FERMÍN- no, no, no, la empresa como es una empresa grande.

E- lo respetaron.

FERMÍN- lo respetan, me cogí mis vacaciones a continuación. Al principio me pusieron alguna pega porque me tenía que coger mis vacaciones dentro del período vacacional, cuando no tiene porqué. Entonces les dije que por qué, que si yo quería mantener después de mi baja maternal, a ver qué problemas había y al final me lo concedieron y no ha habido ningún problema.

E- no has percibido ningún tipo de represalia o, específica, ¿no?, ni

FERMÍN- no.(...) no, y además ha habido ochenta, ha habido cuarenta y cuatro despidos en mi fábrica, más cuarenta prejubilaciones, y yo no. Afortunadamente no me enteré porque estaba en casa, o sea, en la fábrica había unos jaleos que p'a qué, que si despidos, de la noche a la mañana sacaron una lista con cuarenta nombres, y yo me salvé pues de los malos rollos, de todas las habladurías que hay, de todo, estaba en mi casa, estaba muy tranquilo.

E- desconectaste por completo del trabajo.

FERMÍN- por completo, por completo, y sabía que no me iban a echar, no sé por qué tenía un presentimiento, no me echaron y ya te digo que me salvé de, de todo ese mal rollo que hubo esa temporada, y nada, pues volví y a seguir trabajando como un negro, que es como nos tienen.

(Segunda ola, Fermín, nº10)

En esta última cita se percibe cierto descontento con su situación laboral. Su trabajo poco cualificado, como operario de fábrica, agravado por la situación de regulación de empleo en su empresa, puede haber favorecido que encuentre en la casa y en la niña un espacio de desarrollo personal. Fermín tiene una visión instrumental del trabajo, que considera importante para pagar las hipotecas de la casa, la peluquería y los gastos que genera la niña, pero si pudiera dejaría el trabajo para estar una temporada con su hija.

Hombre, el trabajo es importante por el tema de que tenemos dos hipotecas y una niña pero, (resopla), si saldrías a la calle y podrías, pudieses encontrar otro trabajo pues no me importaría ahora mismo cogirme el dinero que me están ofreciendo, pegarme un temporada más con mi hija, y luego pues seguir buscando o empezar a buscar, pero visto como está todo, del montón de gente que hay que está buscando, muy capacitada y con muchos estudios, pues dices «¿adónde vas?», entonces.

(Segunda ola, Fermín, 10)

A pesar que Fermín ha estado estos meses cuidando mucho más que su mujer, en su discurso no aparecen elementos que nos hagan pensar que haya elaborado una argumentación sobre igualdad de género y el papel de los hombres en los cuidados. En su caso, las circunstancias, la situación laboral, el fuerte carácter y determinación de la pareja, han hecho que se haya implicado en los cuidados, aunque sus valores son más bien tradicionales. Por ejemplo, opina que es más importante ampliar el permiso de maternidad que el de paternidad porque el papel de la madre, aunque no haya sido su caso, es más notable. Llega a decir que «donde esté una madre que se quite todo lo demás». Sin embargo, es un hombre con unas prácticas igualitarias considerables, no solo porque durante el periodo de baja haya sido el cuidador principal, sino porque después, cuando se incorpora al trabajo, tras la baja, continúa compartiendo al cincuenta por ciento o más las tareas domésticas y los cuidados de su hija.

La experiencia de ser el cuidador principal, durante los primeros meses, le ha sido grata y quizás, nos aventuramos a decir, le haya transformado. Le duele que su mujer

se haya perdido estos primeros meses porque el tenerla desde pequeña es una «gozada» que no cambiaría por nada.

(...) yo creo que (...) una madre que se lo pierde, en el fondo se tiene que quedar vacía, de decir «joder, me he perdido...» (...) Pues se ha perdido muchos momentos y muchos ratos que afortunadamente los he disfrutado yo, pero también me hubiese gustado que los hubiese disfrutado ella. (...) una experiencia la verdad que dura pero bonita y el haberla tenido desde pequeña una gozada, poderla, verla crecer día a día y sus risas y sus cosas y eso pues la verdad que sí que eso no lo cambio por nada de nada.

(Segunda ola, Fermín, nº10)

Mikel y Maider (nº14) son la otra pareja de nuestra muestra en que durante los primeros meses él ha ejercido de cuidador principal al cederle ella las diez semanas transferibles de permiso de maternidad. En esta pareja es ella la que tiene una fuerte orientación al trabajo y poder de negociación que le proporcionan sus recursos simbólicos y materiales. Ella es licenciada universitaria, política de profesión, con un cargo público de responsabilidad. Además, entre la primera y la segunda entrevista han aumentado sus responsabilidades y su salario. Por tanto, es una mujer que tiene reconocimiento social y mayores ingresos que su pareja. Mikel tiene un nivel educativo de formación profesional y trabaja como técnico mecánico en un pequeño taller. Ella justifica la cesión de las diez semanas del permiso de maternidad por sus responsabilidades públicas y por la imposibilidad, en ese momento, de delegar el voto. Esta situación no le satisface, se siente afectada y se queja de que determinados espacios de decisión y poder están dominados por un tipo de hombres que no tienen en cuenta, o no les importa, la conciliación con la vida familiar.

MAIDER- no te permite participar en determinados espacios de decisión en los que yo creo que debería estar o sea que debería tomar parte de esa decisión como responsable que soy.

E- sí.

MAIDER- pero que como no estoy y cómo las decisiones no se toman dónde se deben de tomar y eso es una crítica que yo hago al sistema en el que yo me muevo, no.

E- sí, sí.

MAIDER- a mí me parece pues que la gente empieza a las ocho de la mañana y que termina a las doce de la noche pues yo tengo una familia lo siento mucho.

E- sí, sí.

MAIDER- es decir yo soy consciente de lo que hago pero procuro que las decisiones no sean así, pero si son así, pues, pues mira, yo prefiero estar en mi casa (...). Y cuando dicen venga, vamos a tomarnos unas cervezas y a lo mejor es en el momento de vamos a tomarnos a cervezas, en ese espacio en el que se decide hacer no sé qué cosa y dices hostia llevamos aquí todo el día y va y luego cuando os vais a tomar unas cervezas es cuando, y además da la casualidad que el noventa y cinco por ciento de las personas que se van a tomar esas cervezas son hombres.

(Segunda ola, Maider, nº14)

Pero por otro lado, ella no se ve como una madre «normal»: las seis primeras semanas que estuvo cuidado sola no se encontraba bien ni con la niña ni dando la lactancia materna. Ella lo achaca a la típica depresión postparto y también reconoce que no sabe si hubiera aguantado los cuatro meses de baja porque le gusta mucho su trabajo.

MAIDER- eh no, yo creo que no me identifico con la típica madre que se queda en casa cuidando de sus hijos. No sé si hubiera aguantado yo los cuatro meses en mi casa. (...) A mí me gusta lo que hago y me gusta mucho y me gustó volver y eso que sólo habían pasado seis semanas. (...) Claro cuando yo me comparo con otras personas, veo por ejemplo, como te comentaba la situación de mis amigas, ellas se han cogido excedencia, han retrasado todo lo que han podido incorporarse a trabajar. Yo eso no lo hubiera hecho, aunque hubiera tenido posibilidad de hacerlo no lo hubiera hecho, porque a mí me gusta mi trabajo y creo que es importante. Es importante para mí. Entonces bueno, pues ahí en el equilibrio de, es o trabajar o la hija. Pues mi trabajo pesa mucho.

(Segunda ola, Maider, nº14)

Por tanto, en este caso, como en el anterior, donde los hombres han sido cuidadores principales durante los primeros meses, en contra de la norma social, pesan mucho

las circunstancias laborales, personales y el poder de negociación de la mujer. Es decir, estos hombres no se convierten en cuidadores principales en estos primeros meses porque es su deseo y voluntad.

Sin embargo, el caso de Mikel (nº14) es un poco distinto al de Fermín (nº10), en el sentido de que Mikel tiene cierto discurso igualitario. Por ejemplo, cuando se refiere a los permisos de maternidad y paternidad, piensa que la madre debe tener los primeros meses por el tema de la lactancia, pero luego, el resto, debería ser para la pareja y que sea ella la que decida lo que más le convenga. Mikel contó con casi cuatro meses de permiso, juntando las semanas del permiso de paternidad, las diez de transferencia del de maternidad y algunas semanas de vacaciones que se había guardado. Él es consciente de que su situación es diferente a los otros padres de su entorno, porque no es habitual que los hombres cuiden solos:

En que yo no creo que otros padres pasen tantas horas solos con sus, con su, por lo menos de lo que me toca a mí, de mi entorno, pasan tantas horas solos, haciendo las cosas solos.
(Segunda ola, Mikel, nº14)

En ese sentido se ve más y se compara con el rol que ejercen las madres durante los primeros meses, tras el nacimiento.

(...) Yo por ejemplo veo, casi me veo más eh, me asemejo más a las madres yo creo que más que a los padres(...) Generalmente la que se sacrifica en dejar de trabajar, dejar de hacer, dejar de ir yo creo que son las madres, a los padres, pues al contrario. (...) Si hablamos sólo de estar con la chiquilla y cuidar de la chiquilla, sí, yo me asemejo más a las madres digamos que los padres.
(Segunda ola, Mikel, nº14)

Mikel valora muy positivamente esta experiencia de cuidador principal en solitario durante los primeros meses.

En la empresa ha tenido facilidades para estar 16 semanas de baja paternal y cuando se incorpora a trabajar, ajustar sus horarios a las necesidades familiares. Asimismo su visión del trabajo también es instrumental, sin aspiraciones de promocionarse laboralmente, lo que facilita su compromiso con la casa y los cuidados.

No he sido de los que piensa que el trabajo, no vivo para trabajar, trabajo porque tengo que vivir. Tengo trabajo, es un trabajo que me gusta, es un trabajo que hago a gusto. Estoy en un sitio en el que nunca he intentado marcharme porque estoy a gusto. Sé que no tengo las mejores [condiciones] económicas, ni tampoco las mejores condiciones laborales, bueno, las condiciones laborales. Digo en el sentido de que, pues al final tenía, estamos pocos, hay dos o tres ya muy expertos que a los que no voy a..., siempre están por encima de mí. Entonces podría haber estado en algún otro sitio con más responsabilidades, más, como estoy a gusto ahí, pues eso estamos pocos, las facilidades me las dan, están ellos muy pendientes de ti, de que estés bien.

(Segunda ola, Mikel, nº14)

Una característica que comparten las dos mujeres que han cedido diez semanas del permiso de maternidad es que viven este periodo, donde no ejercen de cuidadoras principales, con culpabilidad. Es interesante, porque en el caso de los hombres que se incorporan al trabajo tras la baja de paternidad, no se ha encontrado ningún discurso que haga referencia a esta angustia por no estar con sus hijos e hijas. Este puede ser un ejemplo de cómo la norma social se interioriza provocando sentimientos de culpabilidad en las mujeres que trabajan y no están presentes en los primeros meses, cuando se supone que deberían estar cuidando de sus hijos e hijas.

(...) Ha sido una cosa y sigue siendo que me angustia mucho, porque al final te sientes, (...) pero a mí la ausencia de tantas horas, es al final una, mmm, una sensación de como que le abandonas, o sea, que, y es una angustia, todo rato llamando por teléfono (...). Pues cuando estás trabajando al final, a veces, te evades un poco pero luego la retienes todo rato en la mente y te sientes mala, pues lo pasas muy mal.

(Segunda ola, Feli, nº10)

Eh, también te digo cuando, pasas muchas horas fuera de casa te sientes muy culpable (...) Como pierda un vuelo, pues me echo a llorar en el aeropuerto porque ese sentimiento de culpabilidad de no estás, y cuando vuelves de repente y hace algo nuevo y tú que te lo has perdido, no, pues te sientes, te sientes muy mal (...) y eso es lo que digo a mí me gusta mucho lo que hago, pero sí que veo que ese sentimiento de culpabilidad cuando ya llevas tres días fuera de casa es mortal.

(Segunda ola, Maider, nº14)

6.3.3. Parejas con un reparto igualitario: «afectivamente también necesitas estar un poco más cerca. Necesitamos adaptarnos»

En nuestra muestra, casi la mitad de los padres y madres comparten, de forma más o menos igualitaria, los cuidados durante los permisos parentales. Los padres comprometidos lo son porque se comprometen con los cuidados de sus hijos e hijas. Lo que es menos habitual es que este compromiso se inicie desde el principio, dado, como se ha visto, que la norma social y la legislación sobre permisos parentales prescribe y alienta que sean las mujeres las que ejerzan de cuidadoras principales durante los primeros meses tras el nacimiento del hijo o la hija.

En este apartado se analizan este grupo de parejas que desde el principio han tenido un reparto igualitario de los cuidados durante el periodo de permisos parentales. Este es un hecho importante porque la implicación del padre en los cuidados, desde el principio, puede crear un vínculo y una dinámica que fomente el compromiso posterior.

Una característica de todos los hombres englobados en este apartado es que han alargado el permiso de paternidad más allá de los 15 días estipulados. En algunos casos, el desempleo ha funcionado como un permiso de paternidad de larga duración. Es el caso, por ejemplo, de Ángel (nº18) que al estar desempleado, desde el principio ha estado cuidando de su hijo, primero compartiendo los cuidados con su pareja durante la baja maternal y después en solitario cuando ella se incorpora al trabajo. En el periodo en que los cuidados era compartidos él ha hecho de todo, menos dar el pecho.

Sí, yo creo que sí, creo que prácticamente con [nombre del bebé] todo, salvo darle el pecho que no podía, quitando el pecho todo, porque con el cordón yo también he bañado a [nombre del bebé], vamos, lo he cambiado de pequeñito, todo, todo, todo, todo.

(Segunda ola, Ángel, nº18)

Su pareja, Ana (nº18) corrobora que durante el desempleo buscaba empleo con calma porque priorizaban que él estuviera con el bebé:

Él ha estado buscando trabajo pero también se lo ha tomado con más calma porque estaba con [nombre del bebé].

(Segunda ola- Ana, nº18)

David (nº20) es otro hombre desempleado que ha compartido los cuidados en estos primeros meses. Además su pareja aprovechó el periodo de baja maternal para trabajar en su tesis doctoral. En esta cita describe cómo fue su participación en estos meses que estaban los tres en casa.

Los primeros meses, un día típico pues era todo el día con el niño, pues era, eh, pues por ejemplo Delia eh, aprovechaba ratos para trabajar, yo sacaba al niño, salíamos prácticamente con el niño para darle paseos porque eso le relajaba mucho. Era también una forma de que se durmiera, íbamos con una mochila y el niño pues enseguida se dormía en la mochila porque con el movimiento pues se relajaba no, y bueno, muchos paseos, eh, todas las comidas, comer, comía con mucha frecuencia y (...), todo muy centrado en el niño la verdad es que, o sea el último año ha sido niño, niño, niño.

(Segunda ola, David, nº20)

Aunque la presión de no tener trabajo era importante, David (nº20) piensa que estar esos meses con el niño fue todo un privilegio, que, en otras circunstancias, con un permiso de paternidad tan escaso, no hubiera podido permitirse.

Hombre el tiempo de permiso para el padre me parece escasísimo no, yo, sinceramente creo que he sido un privilegiado poder, haber estado con ellos (...) todo este tiempo, no, todos los primeros meses. Privilegio entre comillas, porque estaba sin trabajar que (...) tampoco es

bueno (...)

(Segunda ola, David, nº20)

En otros casos, estos padres han podido estar presentes e implicados, total o parcialmente, durante los primeros meses porque han llegado a acuerdos con sus parejas que les han cedido algunas semanas del permiso de maternidad, han juntado a su permiso las vacaciones o días que tenían a disposición o han llegado a acuerdos con las empresas.

Por tanto, estos hombres han alargado su permiso de paternidad o bien han aprovechado las circunstancias, el desempleo, para estar presentes y comprometerse en los cuidados, también, durante los primeros meses. Así, una de las claves para esta mayor implicación tras el nacimiento es disponer de tiempo y trabajar menos.

Sí, sí, pero es que cuando te das cuenta hace ¡pum!, que como yo he estado muy implicado con el niño, porque he estado trabajando menos (...)

(Segunda ola, Fran, nº4)

Muchos de estos hombres anteponen su nueva paternidad a una masculinidad tradicional más orientada al trabajo. Es el caso, por ejemplo, de Javier (nº11), profesor universitario, que consigue gracias a la flexibilidad y los acuerdos informales, estar dos meses cuidando, junto a su mujer, a su hija. Después de estos dos meses reduce su actividad para poder estar disponible por las tardes. En la siguiente cita expresa el dilema al que se enfrentan algunos padres que quieren comprometerse pero también tienen una profesión más o menos competitiva. En su caso, la opción ha sido la de priorizar el ser padre y cuidar de su hija al del trabajo remunerado.

Coincide también con cierta edad, ¿no? Ya tengo 45 años, se va retrasando la edad en que uno puede hacer cosas, estamos en una profesión que es competitiva, que tienes que producir, que alguno de los proyectos que te habías planteado para los 45 años deberías haber cumplido, pero no los has cumplido, aunque eso era independientemente de [nombre de la hija], y no los habías cumplido. Y ahora que aparece [nombre de la hija], ahí como... Es que aquí la

colega pues necesita todas las tardes y yo antes las tenía para leer o para no hacer nada, ¿no?. Entonces parece como si «bueno, ahora ya no puedo hacer estas cosas, estos grandes proyectos que tenía, ahora ya no los puedo hacer». Entonces hay una... Aparece como un caso que puede justificar, que puede dar para esto: yo me siento muy a gusto como padre, creo que lo estamos haciendo muy bien, siempre lo pensé que iba a salir bien y creo que está saliendo muy bien, entonces, también me planteo que probablemente soy mejor padre que antropólogo. Como padre sí creo que puedo ser la envidia de otros, así salen las cosas. (...) Es cierto que ese papel en buena parte les tocaba a las mujeres, ¿no? (...) Sería una persona creo que feliz dedicándome a cuidar la familia y llevando la casa con algunos trabajos extras, pero pudiendo tener tiempo para eso. Lo que es cansado, es tratar de, con el nivel de exigencia que nos pedimos, hacer las dos cosas, tratar de cumplir bien con las labores docentes y de investigación, y cumplir bien con ciertas exigencias de padre que no son... (...)

(Segunda ola, Javier, nº11)

Es interesante el discurso de Javier (nº11) y es un ejemplo de esta nueva paternidad que trata de aunar las responsabilidades laborales con las necesidades familiares. Este tipo discursos y actitudes son más habituales en las madres trabajadoras que en los padres trabajadores (Leahy; Doughney, 2006: 40; Abril et al., 2015: 16).

Federico (nº6) consiguió, juntando vacaciones y un permiso por matrimonio, alargar la baja casi durante dos meses. Él valora muy positivamente este periodo en el que pudieron estar los tres juntos. Justifica la necesidad de que el padre esté presente, en esos primeros momentos, ya que la conexión con la madre suele ser más fuerte y el bebé necesita establecer un contacto más cercano y afectivo con el padre y para eso es necesario estar presente.

Bien, yo creo que, sí, sí, yo creo que lo, lo volveríamos a hacer igual, sí, sí, porque sobre todo el primer momento, que es el más duro en el que te tienes que adaptar, que nos tenemos que conocer los tres un poco la nueva situación. Estamos las veinticuatro horas prácticamente juntos. (...) Ella, [nombre del bebé], (...) con su madre tiene más, al final de estar dentro y tal tiene una relación distinta. Conmigo es como, «bueno, he oído tu voz pero tampoco sé quién eres, no te conozco». Y afectivamente también necesitas estar un poco más cerca (...) necesitamos adaptarnos, (...) Para mí fue muy bonito los, esos cuarenta días que pudimos

estar juntos, (...) O sea que bien, bien, si hubiera sido más largo incluso mejor.

(Segunda ola, Federico, nº6)

Igual que Federico, el resto de padres que han conseguido alargar el permiso de paternidad y tener un reparto más o menos igualitario durante los primeros meses, también valoran la experiencia positivamente. Algunos son conscientes de que no es habitual que el padre se implique tanto y suelen estar más alejados.

(...) Depende también de la familia, yo conozco a gente que claro, que el padre, que el padre eh, está acostumbrado como hasta un poco más, más, más lejano (...) y bueno yo personalmente he intentado estar mh, completamente involucrado muy presente, no, vamos yo creo que sí que es positivo vamos, que cuánto más tiempo puedas estar.

(Segunda ola, David, nº20)

Carlos (nº3) critica que muchos padres se escudan en el vínculo de la madre con el hijo para escaquearse y no implicarse en los cuidados. Como dice, desde el inicio de la convivencia, él y su pareja empezaron a hacer todas las cosas juntos y él, además, necesitaba ser partícipe en estos primeros momentos cuando nació su hija.

(...) Otras parejas de la cuadrilla digamos que entre que la mujer, eh, tsch, decía que el vínculo con el hijo es diferente al del padre y que tiene que estar encima y el otro lo utilizaba eso para escaquearse, pues no, a mí, desde que conozco a Conchi siempre hemos intentado hacer todo juntos. Desde que nos vinimos a vivir y luego ya nos casamos y demás, todo juntos. (...) Aparte de que a mí me encantan los críos, o sea, yo necesito también ser partícipe de, entonces, claro, yo estaba encantado, hombre. Si que tuve momentos de apuro porque hubo un momento en que le vino un aire, le estaba cambiando yo justamente a [nombre del bebé], le vino un aire y se empezó a ahogar, y yo, claro, y tengo más fuerza que Conchi, digo «si le meto aquí una torta en la espalda, igual la, la revienta», y ya apurado le llame a Conchi, vino corriendo, la meneó un poco. Pero, pero muy bien, o sea, la verdad que, que me llenó bastante.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

Una característica de estas parejas es que las madres son bastante inclusivas y tienen en cuenta a los padres e incluso promueven su participación en los cuidados de los hijos e hijas. En los discursos de estas mujeres, por ejemplo, se hace referencia a la presencia de los padres. Por ejemplo, Ana (nº18), hablando de la corta duración de los permisos parentales, critica que esto rompe el vínculo de la madre con el hijo, pero también del padre con el hijo.

Cuando estaba embarazada, y ahora lo pienso y digo «madre mía, si con cuatro meses es chiquitísimo», digo «cómo se puede romper tan pronto ya no el vínculo de», de madre e hijo o de padre e hijo. (...)
(Segunda ola, Ana, nº18)

Laura (nº12), fomenta, desde el principio, que el padre fuera independiente en los cuidados:

(...) Yo desde el principio quise que él, porque yo había cuidado a mis sobrinos, entonces, no, nunca tuve miedo a la bañar a la bebé ni nada, entonces quise que desde el principio él fuera independiente para bañar al bebé, que no, que (...) si yo tenía que faltar por lo que fuera él pudiera bañarla.
(Segunda ola, Laura, nº12)

Conchi (nº3) valora la importancia de la presencia del padre durante estos primeros meses para que el bebé tenga una relación equilibrada con ambos progenitores. Niega que haya un vínculo más fuerte con la madre por temas biológicos, cree que es más por costumbre, rutinas y educación. A ellos les pasó que por rutina y comodidad ella era la encargada de acostar a la niña, hasta que se dieron cuenta de que estaban fomentando un mayor apego con la madre. Corrigieron el error estableciendo una estrategia donde se alternaban todas las tareas de cuidado para que su hija tuviera un vínculo similar con los dos.

(...) Pero yo creo, [nombre del bebé] o sea, tiene mucho vínculo con Carlos (...) Por ejemplo a [nombre del bebé] le da de comer Carlos y no te monta una pataleta, igual que si le doy yo.

(...) sí creo que igual los hijos de otras amigas que han estado ellas solas en casa, desde el principio, o sea, ya es «no, tú, no el papá, tú», o sea, «el papá no, eh, tú papá tonto», ¿no?, o sea que quieren las rutinas más de dormir, comer, bañar sólo con la madre y yo creo que eso es educacional, o sea, no, no creo que, que sea genético, porque hay muchas teorías que dicen que el vínculo, ¿no?, y que como lo has llevado dentro. O sea, yo creo que es porque por ejemplo nosotros, por, por comodidad, (...) sí que es verdad que lo, lo que es acostarle a [nombre del bebé] los seis primeros meses lo hacía yo, pero no por otra cosa que digo «yo prefiero acostarla que ponerme a fregar la cena», y entonces cuando [nombre del bebé] tenía seis meses o siete, mmm, o sea, tenía una comida que se alargó, (ríe), y, y eso, y le fue Carlos a meter en la cama y le montó una, pero llorando, llorando, acabó vomitando, llegué yo a las once y media de la noche, la otra estaba despierta (...), llegué yo la acosté y, y se calmó y dijimos «esto no puede ser», (ríe), y entonces, emmm, lo que hicimos, eh, desde entonces es un día uno y un día otro, o sea, el día que yo acuesto a [nombre del bebé], Carlos recoge la cena y al día siguiente lo con, lo, lo contrario, o sea, yo recojo la cena y Carlos acuesta a [nombre del bebé], entonces, hoy, a día de hoy no hay ningún problema.

(Segunda ola, Conchi, nº3)

El estudio de Fischer y Anderson (2012) donde compara padres cuidadores principales con padres que no lo son destaca, precisamente, que el aumento de la participación paterna en los cuidados está relacionado con la actitud de las mujeres y el tipo de maternidad que desarrollan. En las parejas donde las mujeres tienen una maternidad menos intensiva (Hays, 1996), los padres se implican más en los cuidados. Esto coincide con lo expuesto anteriormente sobre madres inclusivas que promueven la participación de los padres en los cuidados.

6.4. Lactancia y alimentación del bebé: «al principio no participaba, simplemente acompañaba»

La Organización Mundial de la Salud y UNICEF recomiendan la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses tras el nacimiento del bebé y la lactancia materna compartida con otros alimentos hasta los dos años de edad. La Asociación Española de Pediatría coincide con estas recomendaciones (Comité de lactancia

Materna de la AEP, 2012). Según datos de la Encuesta Nacional de Salud de 2006, en España, la lactancia materna exclusiva se da desde el inicio y hasta las seis semanas en el 61,9% de los casos, el 52,4% hasta las 12 semanas y el 24,2% hasta las 24 semanas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2006). A lo largo de los años las madres que utilizaban la lactancia materna exclusivamente han ido aumentando. Por ejemplo, en Catalunya, en el año 1989 las madres que daban lactancia hasta las 24 semanas solo representaban el 6,3% (Generalitat de Catalunya, 2005).

En las entrevistas de la primera ola, antes del nacimiento de los bebés, todas las parejas entrevistadas de la muestra tenían intención de amamantar a los bebés. La lactancia se percibía asociada al desempeño del rol ideal de madre tanto por parte de las mujeres como de los varones. Por eso, en cualquier caso, se entiende que es «algo natural», que «debe intentarse», y que «es lo mejor» para el bebé, aunque la pareja es consciente de que supone, frente a la opción del biberón, la dedicación exclusiva de la mujer a la actividad de alimentación durante un periodo más o menos prolongado, con las limitaciones que introduce y la sobrecarga de trabajo que le supone. En todos los casos de la muestra, estaba previsto que la lactancia se prolongase hasta la incorporación al trabajo de la mujer, más o menos entre los cuatro y los seis meses.

En la segunda ola de entrevistas, la mayoría de las madres, el 52%, han dado lactancia materna exclusiva hasta entre cuatro y los seis meses. El resto de parejas combinaron, desde el primer mes, la lactancia materna con biberones. Tres parejas dejaron de darle el pecho y solo dan biberones desde casi el principio.

Las madres que han dado lactancia materna en exclusiva hasta que se incorporan a trabajar y que no han tenido ningún problema (el niño o la niña se alimentaba bien, no tenía problemas el pecho, dolores, etc.) ven este periodo como una experiencia positiva:

(...) Yo sabía que era importante pero no sabía que era tan importante. Porque a veces dices, no sé, igual por todos los sitios, parece que ahora dar la leche es la hostia no, que te lo recomiendan y hace unos años era que no. Y yo, pues será algo, pues no sé, que está bien, para eso sirve, ¿no? para eso tenemos pechos (ríe) tenemos las mujeres, y es muy, muy a nivel sensitivo, de relación con el bebé. Todo. O sea, es algo como muy importante, ¿no?, le estás alimentando, y tú, sola, ya le puedes alimentar. Es... No necesitas nada más y va creciendo, va creciendo, va creciendo, además él, era muy grande y crecía muy bien y entonces no sé, muy bonito.

(Segunda ola, Verónica, nº17)

Sin embargo, en nuestra muestra, no abundan las narrativas que hablan de la experiencia de la lactancia como algo especial, como la que describe la Verónica (nº17) anteriormente. Se narran experiencias más neutras como la de Elena (nº9):

E- ¿tenías claro que querías darle el pecho?

ELENA- hombre, tenía claro que lo iba a intentar. Si no... si había alguna dificultad no tenía ningún problema en pasarme al biberón. No iba a ser de esas personas que están... que quieren por encima de todo y que sufren un montón porque no tienen o tienen o... No. O sea, yo lo iba a intentar, pero no me iba a obsesionar con ello. Si podía ser, bien, y si no, no. Y la verdad es que fue todo muy [inaudible], fue todo muy fácil y entonces...

E- ¿y fue todo como te lo habías imaginado, ese periodo de lactancia?

ELENA- pues sí. ¿Cómo lo había imaginado?... Hombre, pues lo que dicen al final es tanto, que es una sensación tan... Yo no le vi nada en especial. O sea sí que a mí me fue muy bien y (...) Pero que tampoco fue una cosa que me pareció... Vamos, sin más.

(Segunda ola, Elena, nº9)

O bien narrativas que destacan los problemas que han tenido con la lactancia materna. Algunas señalan la dependencia que genera como factor negativo:

y... y nada y lo que pasa es que eso, por un lado son sentimientos contradictorios continuamente porque es un placer amamantarlo, sabes, y además de hecho tu segregas tus endorfinas y te, te encanta, pero por otro lado es un vínculo muy, muy fuerte, y es una

responsabilidad, o una dependencia, dependencia muy, muy grande no, y bueno, se hace pesado a veces.

(Segunda ola, Delia, nº20)

Los problemas con el peso del bebé, dolores o problemas físicos hicieron que una parte importante de la muestra de madres optaran por retirar la lactancia materna por completo o complementarla con biberones.

LAURA- me dolió mucho, me, la verdad es que fue casi un alivio que se retirara la leche. Supongo que el factor psicológico también hizo que se retirara antes porque sí que me, me, me dolía mucho. No llegué a sentirme a gusto dándole el pecho nunca. O sea, recuerdo muy pocas veces que estuviera a gusto dándole el pecho, casi siempre me dolía

E- y eso, seguías dándoselo por algún motivo en especial o pensabas que era bueno para ella o

LAURA- pensaba que me pasaría. Que era algo normal porque fui al médico y el médico me dijo que era normal, que siguiera, que aunque me doliera que siguiera que eso era normal que al final dejaba de doler. Pero bueno, no me dejaba de doler y ella cogía fenomenal el biberón porque siempre ha sido buena comedora así que... Y era súper cómodo el biberón eso es verdad, que era muy cómodo.

(Segunda ola, Laura, nº12)

Los hombres de la muestra no participan de la decisión que suele tomar la madre de dar lactancia en exclusiva, mixta o exclusivamente biberón. La mayoría creen que es un tema que debe decidir la madre y en todo caso apoyar esa decisión. Conchi (nº3) salió del hospital, tras el parto, con la lactancia mixta porque la niña no agarraba bien el pecho y tenía hambre. Carlos (nº3), su pareja, señala que fue un tema que les preocupó, especialmente a ella, porque entre su círculo de amistades había parejas proclives a la lactancia materna y se sentían un poco presionados. En la siguiente cita de Carlos (nº3) explica cómo fue ese proceso y como él aconsejó a su pareja que dejara la lactancia materna por lo mal que lo estaba pasando.

CARLOS- sí, porque no, no, o sea, no cogía pecho (...) se pegaba igual tres horas en el pecho, tsch, y luego a la hora otra vez vuelta a empezar, no, no descansaba. Conchi estaba bastante nerviosa, yo ya le dije «es que te pillas bien, si no te pillas oyes biberón» (...)

E- ya, os preocupó este tema, estuvisteis un poco.

CARLOS- a mí especialmente no, a Conchi sí, a Conchi sí porque nosotros en la cuadrilla hay dos que son más proclives a la leche materna y demás y están bastante metidas y, tsch, y luego, pues, a ver, o sea, yo es lo que le decía a Conchi «sufrir, no, que te coge, perfecto», que es mejor la leche materna que el biberón, vale, sí, de acuerdo, ahí estamos de acuerdo pero, para, o sea, yo soy una persona que el fin no justifica los medios. Entonces ver a Conchi retorcerse de dolor, le aparecieron grietas en el pezón y demás, no, si te pillas bien y si no te pillas pues. En cambio otros de la cuadrilla estuvieron, eh, había una que por ejemplo el marido le decía «bueno, es que tú has dicho siempre que es mucho mejor la leche materna hasta el final y hasta el final», pero claro retorciéndose de dolor, con, no sé si tuvo también mastitis, o sea, te quiero decir, o sea, tsch, es que lo que dicen de, emmm, crear el vínculo materno con la, con el hijo, con la hija y demás es que, o sea, al final yo creo que la aborreces, o sea, y, yo le veía a Conchi por ejemplo disfrutar más con el biberón que con la teta (...)

E- ¿y hablasteis entonces entre los dos del cambio a la lactancia mixta o cómo surgió un poco la decisión?, cuéntame un poco.

CARLOS- no, yo cuando me dijo Conchi de, de empezar a darle pecho yo, a ver, yo le dije que me parecía bien siempre y cuando no fuera en contra de ella, y yo a los quince días de nacer [nombre del bebé] seguíamos igual y yo la dije «yo si fuera tú ya lo dejaría», porque al final, es que, o sea, sobre todo es el tema de, se une la preocupación de que no coge, la preocupación de que al final tú le metes un biberón y sabes lo que está tomando pero con la leche materna no sabes si la leche tiene grasa, si no tiene grasa, si es todo agua, tsch, (...) al mes ya se lo empezó a replantear más o menos y (..) al mes y medio ya, ya le quitó.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

En las parejas donde se ha dado lactancia materna exclusiva hasta que la madre se incorpora al trabajo, los padres, lógicamente, no han participado en la alimentación. Hay varios padres que han destacado, precisamente, este hecho. Mientras había lactancia materna en exclusiva su participación en los cuidados ha sido menor, ha consistido en acompañar:

Sí, sí, lo que pasa es que participas menos, porque claro cuando ella le da el pecho tú no puedes hacer nada. Bueno lo que es cambiar pañales y vestirla y bueno. Despertarte por la noche (ríe).

(Segunda ola, Abel, nº2)

Hombre yo al principio, al principio no participaba, simplemente acompañaba, eso sí, y, y luego ya cuando empezó a tomar biberones y demás ahí ya sí que empecé yo también un poco a, a participar evidentemente, ahí ya podía hacer, hacer algo y ahora mismo de hecho, pues bueno, seguimos dándole biberón y a las mañanas siempre le doy el biberón yo y generalmente a las noches también (...)

(Segunda ola, Sergio, nº13)

En las parejas en las que la lactancia ha sido mixta o solo se ha dado biberón, el papel y la implicación de los padres en la alimentación del bebé ha sido mayor.

*No, claro, yo le daba casi todos, yo le daba casi todos los biberones se los daba yo, no, (...)
Eso fue a los tres meses, a partir de los tres meses empezó a tomar algunos biberones y bueno y ya participaba un poco también en alimentar al niño no, porque ya el biberón sí se lo podía dar yo no, y bueno, y íbamos ahí alternando, no.*

(Segunda ola, David, nº20)

6.5. Adaptaciones laborales que permiten accesibilidad a los cuidados: crisis económica y cambios entre la primera y la segunda ola de entrevistas

Uno de los criterios, mencionados en el apartado metodológico, de clasificación de los padres comprometidos y selección de la muestra ha sido la realización de adaptaciones laborales que permiten accesibilidad a los cuidados. Es decir, para poder cuidar, los padres tienen que disponer de tiempo. Para analizar esta cuestión nos hemos basado en la clasificación que Kaufman (2013) lleva a cabo en su estudio sobre padres norteamericanos. Este autor señala que los padres que más se implican en los cuidados, a los que denomina *superdads*, son aquellos que anticipan la pater-

nidad y realizan cambios laborales importantes para poder estar accesibles y disponibles para los cuidados. Este autor diferencia a este tipo de padres de los que hacen ajustes laborales menores para conciliar su vida laboral y familiar (*new dads*) o los que tras la paternidad aumentan sus horas de trabajo y asumen nuevas responsabilidades para ascender profesionalmente o por necesidad económica. Por tanto, el empleo del padre es clave para favorecer la accesibilidad, que después el padre podrá usar o no, para comprometerse y ser corresponsable en la vida familiar.

En este apartado vamos a analizar la situación laboral de los padres de nuestra muestra y las adaptaciones laborales que han realizado tras el nacimiento, con objeto de estar accesibles y disponibles para los cuidados. En el apartado anterior se analizó el uso y duración de los permisos parentales. La forma en que estos padres han utilizado los permisos se puede considerar como adaptaciones laborales. La mayoría de los padres de la muestra habían alargado, según las circunstancias y con diferentes estrategias, el permiso de paternidad más allá de los quince días que estipula la legislación.

Por ello, es importante analizar las adaptaciones laborales que se han realizado una vez han finalizado los permisos parentales, aproximadamente, cinco o seis meses después del nacimiento del bebé. Al finalizar los permisos parentales los padres tienen que establecer acuerdos para repartirse y organizarse con los cuidados del hijo o hija. Estos acuerdos muchas veces significan que se tienen que realizar adaptaciones laborales en forma de reducciones de jornada, eliminar las horas extraordinarias, cambiar de turno o acogerse a diferentes medidas de flexibilidad a disposición en las empresas. A veces estas adaptaciones no son voluntarias sino circunstanciales, ya existían o son sobrevenidas, por ejemplo el desempleo o una reducción horaria por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

Empezaremos por analizar cómo la situación socioeconómica de España entre 2011 y 2013, el periodo que transcurre entre ambas entrevistas, ha afectado a los entrevistados a nivel laboral, para posteriormente analizar las adaptaciones laborales que han realizado tras los permisos parentales.

En 2008 España se ve afectada por una crisis económica, también denominada la Gran Recesión, que tiene una especial incidencia en los países del Sur de Europa. Una de las consecuencias de esta recesión sobre la economía española es el cierre de empresas con el consiguiente aumento del desempleo y los expedientes de regulación de empleo. Los primeros años la crisis afectó, especialmente, al sector de la construcción y empresas relacionadas con una alta tasa de empleo masculino.

Las parejas de nuestra muestra no han estado exentas de las consecuencias de la crisis. Solo seis de las parejas, el 29%, no había variado su situación laboral y económica en los dos años en que transcurren las entrevistas, 2011 y 2013. Entre estos está el caso de Fernando (nº1) cuya situación laboral ya había cambiado antes de la primera entrevista. Este hombre con un trabajo estable en un puesto de responsabilidad en el sector de la construcción perdió su empleo en los primeros años de la crisis. Tras unos años desempleado encuentra trabajo de celador en un hospital. Es el momento en el que se realiza la primera entrevista.

En cuatro de las parejas, 19%, hay una mejora de la situación laboral y económica. Carlos (nº3) y Jordi (nº16) estaban desempleados en la primera entrevista y en la segunda ya están trabajando, el primero en un trabajo a media jornada y el segundo solo hacía quince días que trabajaba cuando se le entrevista en la segunda ola. Sin embargo, la situación y condiciones laborales de estos dos hombres son peores que cuando empezó la crisis. Solo en dos casos hay una mejora sustancial. Maider, pareja de Mikel (nº14), consigue una promoción profesional y un aumento de sueldo y Karlos (nº7), después de años de desempleo y trabajos temporales de poca cualificación, consigue un trabajo acorde con su formación y categoría. En la siguiente cita describe como fue esa transición desde un trabajo de vigilante a un trabajo de delineante para el que se había formado

KARLOS- sí, es que mi trabajo era; si haces las doce horas trabajas si no, no trabajas. Ya está es lo que hay. (...) te digo que además no tenía vacaciones, no tenía, no podía ir al médico, no podía hacer nada, o sea si.

E- vale o sea flexibilidad ninguna.

KARLOS- ninguna, en absoluto. O sea ninguna, ninguna, ninguna cualquier cosa que tuviese que hacer tenía que pedirle a mis compañeros que me sustituyesen y otro día que después de hacerte doce horas, hacerte otras seis (...) era un trabajo de vigilante y era lo que había.

E- vale de acuerdo, vale, pues te iba a preguntar, pues me dijiste que estuviste trabajando unos cuatro meses, no, hasta que.

KARLOS- estuve el año pasado, o sea el anterior estuve cuatro meses y este año pasado he estado pues, seis meses... Desde junio hasta diciembre.

KARLOS- no, lo veía como una ventaja porque también ten en cuenta que lo que no ingresábamos (...) entonces es un poco, pero claro, también, llevar desde los dieciséis años trabajando y tirarte tanto tiempo parado o sea, mentalmente dices, no me he deprimido pero tengo muchos amigos que las están pasando canutas, sabes, quiero decir, que es que ya no sirvo para nada, y de decir, pero vamos a ver si es que es la situación, es que tú no tienes la culpa, o sea no te echan a ti (...) el trabajo no era nada gratificante o sea (...) efectivamente, entonces, pero bueno, también era una ayuda para casa, porque ves que el dinerito que has tenido guardadito ahí por si acaso pasa algo, ha servido pero que ves que se va agotando, y que vas tirando de ello, y que el niño también consume y que hay que meter más dinero en casa, entonces lo vi positivo porque vuelves a estar activo, pero negativo porque, no era grato el tiempo que utilizaba para eso lo estaba perdiendo para otra cosa que realmente me iba a satisfacer más.

E- (...) vale, y han cambiado mucho tus condiciones de trabajo ahora, vamos ¿con respecto a lo que has tenido antes?

KARLOS- radical, o sea, pero vamos radical.

E- por qué, sobre todo por el tema de los horarios o...

KARLOS- el tema de los horarios, el tema económico, trabajo en mi profesión o sea...

E- vale o sea que en ese sentido ¿para mejor?

KARLOS- ¡hombre!

E- vale de acuerdo

KARLOS- sí, sí, sí, (...) sí, bueno claro pero ten en cuenta que antes trabajaba de vigilante, y ahora trabajo en un estudio de arquitectura.

(Segunda ola, karlos, nº7)

El resto de la muestra, once casos, el 52%, sufre un empeoramiento de sus condiciones laborales y económicas en los dos años que transcurren entre las dos entrevistas. Cinco de los padres siguen o se quedan desempleados. Algunos llevan más de dos años desempleados y han agotado o están a punto de agotar la prestación por desempleo. En cuatro de las parejas, a él o ella les han reducido el horario y el salario porque la empresa donde trabajan ha abierto un expediente de regulación temporal de empleo. Dos parejas han visto mermados sus ingresos a causa de recortes salariales, eliminación de pagas extras, etc.

Por tanto, la mayoría de parejas de la muestra se ha visto afectada por la crisis económica, que ha tenido como consecuencia la precarización del empleo. Esta crisis ha significado en toda Europa, aunque con especial incidencia en el Sur, el aumento de las desigualdades y un proceso de flexibilización y precarización del mercado laboral (Puig-Barrachina et al., 2014: 158). Este proceso de des-estandarización de las condiciones laborales en los países occidentales no es nuevo ya que se inicia con el fin de la «edad de oro» de la producción industrial masiva, al final de 1975. Es el inicio del fin de las relaciones laborales estándar con un modelo de empleo fijo a tiempo completo, de cuarenta horas semanales, especialmente concebido para los hombres «proveedores» (Rubery y Grimshaw, 2003 citado en Puig-Barrachina et al., 2014: 144). En Alemania, por ejemplo, desde 1999 se han reducido el trabajo fijo mientras adquirían mayor protagonismo las formas de empleo precario, pasando del modelo «breadwinner» al modelo «bricolaje» caracterizado por las rupturas y la discontinuidad de las trayectorias laborales (Bosch y Jansen, 2010: 149). En España, la des-estandarización y precarización del empleo adquieren mayor relevancia con el inicio de la crisis económica en 2008, la reforma laboral del 2012 y las políticas neoliberales de austeridad y recortes.

Muchas de las parejas de la muestra se enfrentan a una situación familiar nueva, con el nacimiento del hijo o hija, en un contexto laboral y económico caracterizado, en términos generales, por la incertidumbre sobre la continuidad del empleo, el poco control sobre el contenido y organización del trabajo, una protección legal y social escasa y un salario bajo (Rodgers, 1989). La flexibilidad del mercado laboral y las reformas que la promueven se han hecho en beneficio de los empresarios al vincular el empleo, el salario a los cambios en la producción y tener mayor adaptabilidad y disponibilidad de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de esto hay otra lectura de la flexibilidad. Para el trabajador y su familia los ciclos laborales menos estandarizados pueden suponer más capacidad para gestionar las carreras profesionales de los dos miembros de la pareja con las obligaciones familiares (Esping-Andersen, 1996:80).

Es decir, el lado positivo, es que algunos padres de la nuestra, los afectados por el desempleo o expedientes de regulación, manifiestan que esta situación les ha permitido organizarse, cuidar y estar con su hijo o hija, a pesar de las dificultades económicas y la inseguridad.

Carlos (nº3), por ejemplo, que estuvo desempleado durante más de un año y luego empleado a tiempo parcial, señala que esta situación le ha permitido estar con su hija y disfrutar de ella.

(...) Ha sido duro, (...) porque al final hemos tenido que pedir ayuda, en este caso a mi madre para que nos dejara dinero. Porque con la hipoteca y demás, ósea, es que es imposible y luego aparte no salía trabajo por ningún lao. Entonces pues sí que [se] pasa muy mala racha, de preocupación (...) Conchi pidiendo adelanto de nómina, etcétera. Pero a mí me gusta sacar siempre el lado positivo de las cosas. Este primer año no se lo quita a [nombre del bebé] nadie y a mí tampoco. Yo sé que si tenemos otro, ese otro no va a tener esto que ha tenido [nombre del bebé]. Yo he disfrutado mogollón. Para mí ha sido muy positivo, muy bueno.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

Es la misma situación de Ángel (nº18), que tenía un puesto de mando intermedio en obras públicas hasta que se quedó desempleado. Con el trabajo que tenía antes de quedarse desempleado, los horarios le hubieran hecho imposible ver a su hijo:

Si yo no me llevo a haber quedado para mi colaboración con el niño no hubiese sido posible. Me hubiese ido con el niño durmiendo y lo hubiese visto durmiendo [al regresar], esa sería mi colaboración. (...)
(Segunda ola, Ángel, nº18)

En este caso, también, la situación de desempleo, a pesar de la inseguridad y reducción en los ingresos, para esta pareja ha tenido algunas ventajas ya que se han podido organizar y Ángel (nº18) ha podido estar más tiempo con su hijo. En la siguiente cita, describe cómo para la pareja y para su hijo su situación de desempleo fue ventajosa ya que los seis primeros meses pudieron estar los tres juntos y después él con el niño. En su discurso también se infieren las dificultades que tienen las parejas en España para compaginar la vida laboral, familiar y los cuidados de un bebé.

(...) Más de un vez se lo digo a Ana, «que no hay por mal que por bien no venga». Seguramente cuando pasen varios años nos acordaremos de la situación que teníamos porque dices tú «qué putada, sin trabajar, no sé qué, que me he quedado parado, que esto, que lo otro». Pero al final nos ha venido en un buen momento, creo, porque al final cuando pasen varios años nos vamos a acordar y vamos a decir «qué bien nos vino», ¿sabes?, para temas organizativos (...)
Porque es que la tranquilidad con la que se va Ana, la tranquilidad que tengo yo. Es que con un trabajo es totalmente imposible y sobre todo en el primer año, los dos primeros años de vida de [nombre del bebé], que es bastante importante, vamos.(...) Luego cuando me encuentro ya en esa situación estamos embarazados y decimos «hostia, pues de puta madre, tenemos tiempo libre para dedicarle al niño». Luego Ana también ha tenido tiempo para dedicarle al niño. Hemos estado los tres juntos cerca pues seis o siete meses, ¿sabes?, y luego he continuado yo con el niño. El niño no se ha visto afectado por un cambio brusco de estar los tres las veinticuatro horas y de buenas a primeras estar en la guardería, ¿sabes?. Digamos que todos esos pasitos pues yo creo que con el tiempo lo miraremos y diremos seguramente «mira, fue un situación complicada en la que las cosas no nos fueron muy bien pero qué bien nos vino», ¿sabes?.
(Segunda ola, Ángel, nº18)

6.5.1. Adaptaciones laborales voluntarias, circunstanciales y facilitadas por las empresas

Uno de los principales obstáculos u oportunidades para que los hombres se comprometan en la paternidad se encuentra en las organizaciones y el mundo laboral (Johansson, 2008; Puchert, Gärtner y Höyng, 2005). Una fuerte orientación al trabajo o dificultades para conciliar la vida laboral y familiar pueden frenar la implicación de los hombres en los cuidados. En nuestra muestra de *padres comprometidos*, sin embargo, no sólo ya se anticipaban cambios, sino que efectivamente con la llegada del bebé estos padres han realizado adaptaciones laborales para atender a sus hijos e hijas. Se han encontrado tres tipos de adaptaciones: las voluntarias, las circunstanciales y las que facilitan las empresas.

Adaptaciones laborales voluntarias

La mayoría de padres de la muestra han realizado adaptaciones laborales y cambios voluntariamente ya sea porque se han acogido a la legislación existente o a los convenios colectivos que tienen por objeto la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, esta muestra de hombres es interesante porque en España son, generalmente, las mujeres las que anticipan y realizan adaptaciones laborales, como reducción de jornada, para cuidar a los hijos (Abril, et al., 2015: 16; Lapuerta; Baizán, González, 2011). En nuestra muestra se han encontrado diferentes tipos de adaptaciones laborales voluntarias. Odón (nº15), gestiona proyectos de investigación en una universidad pública y aprovechó una de las medidas a disposición en su universidad que permite a los trabajadores y trabajadoras una reducción de un tercio de la jornada sin reducción de salario, durante el primer año del bebé. Sin embargo esta reducción de jornada durante un año no supuso una reducción de la carga de trabajo. Al trabajar por proyectos, el trabajo era el mismo pero con menos tiempo para realizarlos. Recuerda que en momentos puntuales lo pasó mal. Pero por otro lado, está satisfecho y no cambiaría la oportunidad que tuvo de reducir la jornada y poder estar con su hijo.

ODÓN- sí, sí, sí, hombre, el, sí que se nota que cuando, claro, al final tienes un, que hacer un trabajo, y además, bueno, el trabajo de gestión es muy, tsch, muy individual, es decir, que al final yo hago un trabajo que, bueno, que hasta cierto punto no lo puede hacer mucha más gente, o sea, porque llevo unos proyectos concretos (...) yo soy el técnico que los lleva, sí que luego hay administrativos que me ayudan no se qué, pero llevo el trabajo, quiere decir que cuando o tienes la reducción, tienes menos horas de trabajo pero el trabajo tiene que seguir saliendo igual, entonces, sí que es cierto que hubo periodos punteros de estos de, que tienes que justificar proyectos que, uf, que lo, que lo pasé también un poco, un poco mal.,

E- porque ibas a tope en el trabajo.

ODÓN- tsch, porque al final tienes un tercio menos de tiempo que está muy bien, cuando vienes a casa, pero cuando estás allí en periodos concretos, o sea que eso no quiere decir que lo, vamos, y no lo cambio por nada del mundo, (...)

(Segunda ola, Odón, nº15)

Por otro lado, esta reducción de jornada no supuso ningún problema ni conflicto con sus compañeros y compañeras, ya que es una medida a la que suelen acogerse los trabajadores y trabajadoras de su organización:

No, no, no, hombre, siempre hay alguno que hace la típica broma «qué bien, no sé qué», pero bueno, en general, tsch, hay muchas mujeres trabajando que lo entienden y, y chicos, y chicos que también se han, que se han cogido, que les parece fenomenal.

(Segunda ola, Odón, nº15)

Fran (nº4) estuvo 10 semanas de permiso de paternidad gracias a un acuerdo con la empresa. Al finalizarlo pidió una reducción de jornada por paternidad. Su jefe no se la concedió excusándose en el Expediente Regular de Empleo Temporal que habían puesto en marcha. Le aplicaron el ERTE y paso a trabajar 17 horas semanales. Describe esta situación como extraña: «medio trabajando, medio parado». El primer mes además le pusieron a trabajar por la tarde. El niño iba a la guardería por la mañana y por la tarde tenían que poner un canguro. En su caso la empresa no le puso ninguna facilidad para conciliar su vida laboral con la familiar:

Claro, que me redujeran la jornada de trabajo por paternidad y demás. Pero no lo conseguí, porque claro, mi jefe ya tenía pensada esa historia del ERTE y ahí se escudaron. Y yo con lo del ERTE, me han dejado trabajando de 40 horas a 17 horas, es una reducción del 65%, con los sueldos que también encima son pocos. Entonces estoy como una embolia, un «marichalazo» laboral, medio trabajando medio parado. Entonces estoy 17 horas a la semana y encima (...) en un principio me pusieron por la tarde, por la tarde. Con lo cual, el niño en la guardería, que ya entró pronto, entró en setiembre de ese año pero no coincidía, lo poco que ganaba me lo gastaba en canguros. Porque ella trabaja mañana y tarde, pero por la tarde ella tiene más trabajo. El niño por la mañana a la guardería, yo por la mañana sin hacer nada, bueno sin hacer nada... haciendo cosas en casa pero no... y ahora por las tardes trabajaba y por las tardes tenía que estar un canguro con el niño, así fue el primer mes y mi jefe no se bajaba del burro. Pero ya me pusieron por la mañana, con lo cual...

(Segunda ola, Fran, nº4)

Las dificultades y obstáculos que se encontró César (nº19) en su empresa fueron aún más graves. Trabajaba de administrativo en una empresa de cincuenta trabajadores. Tras el nacimiento de su hijo tuvo el permiso de paternidad, que también alargó gracias a la transferencia de cuatro semanas que le cedió su pareja y a juntar días que le debían de vacaciones. Al reincorporarse al trabajo solicitó una reducción de jornada. Él justificaba esta decisión, tal como explica, porque tras el permiso de paternidad no concebía que tuviera que dejar a su mujer toda la carga de los cuidados, volver a trabajar de nueve a seis, en un trabajo que tampoco lo motivaba excesivamente, sin tiempo para estar con su hijo.

Bueno, tenía un trabajo (...) si tuviese algo (...) que me gustase a lo mejor, con un buen sueldo pero nada. Entonces yo no entendía el hecho de que se acabase mi permiso de paternidad y volver a trabajar del horario que tenía, de nueve a seis, no, no, simplemente no, no (...) pensaba bueno, después llegas a las seis estás destrozado, te quedas con el niño un rato. Eso quiere decir que, o buscas a alguien que [se quede] con él, no tenemos familia cercana, por lo tanto habría que pagar alguien para que lo hiciese. Caro [su pareja] no tendría o, o en su defecto Caro no tendría tiempo para hacer absolutamente nada, no.

(Segunda ola, César, nº19)

Sus jefes no aceptaron su propuesta de reducción de jornada y se molestaron cuando él les indicó que tenía derecho por ley. Tampoco aceptaron otra propuesta que hizo de trabajar las mismas horas, pero en jornada continua, por las mañanas, para tener las tardes libres. Los jefes no aceptaron y lo despidieron. Fue un despido improcedente, los denunció, fueron a juicio y tuvieron que indemnizarlo.

Estos son algunos de los obstáculos a los que se enfrentan algunos hombres que quieren, incluso legalmente, acogerse a las medidas para conciliar la vida laboral y familiar. En el caso de César (nº19), sus jefes eran hombres jóvenes, uno incluso había tenido un hijo hacía poco tiempo. Él achaca esta falta de sensibilidad a la mentalidad empresarial que no contempla que el trabajador tenga otras facetas en la vida, más que la de trabajador. César tuvo que optar entre el trabajo y los cuidados de su hijo. Él optó por los cuidados, aunque piensa que no se debería plantear esta disyuntiva ya que las dos actividades son compatibles si hay sensibilidad para ello.

CESAR- sí, sí claro lo he perdido no, lo perdí, perdí mi trabajo a causa de... Bueno, de tener un hijo no, porque ellos me hubiesen seguido dando trabajo si yo hubiese aceptado sus condiciones, lo que pasa

E- claro tener un hijo y querer estar con tu hijo

CESAR- claro, exactamente, tener un hijo y darle lo que se supone que, o lo que quieres darle pues no era compatible con el trabajo, vamos no era compatible con mi jefe (ríe) no con el trabajo, porque se puede.

(Segunda ola, César, nº19)

Mauro y Mara (nº 8) se plantearon una reducción de jornada tras el periodo de permisos parentales. Él estuvo casi un mes de permiso al cederle ella una semana del suyo. Fue Mauro quién solicitó en su empresa una reducción de jornada de dos horas al día. Para él, que trabaja de administrativo en una empresa de más de 500 trabajadores, era más fácil solicitar la reducción que para Mara, periodista cuyos horarios no eran regulares. En este caso, Mauro (nº8) no tuvo ningún problema en su empresa, todo han sido facilidades.

MAURO- para nada, al contrario, han sido todo facilidades, para nada, para nada, para nada, yo en ese sentido estoy contento y orgulloso de mi empresa, mucho, y luego pues, hombre, es menos pasta pero de alguna forma también es, es, es más tiempo con la niña lo cual es una pasada. O sea que, que, que muy bien, se compensa y a nivel psicológico y a nivel de estrés laboral, hostia, parece una tontería pero esa hora, dos horas menos en el trabajo, no porque estés dos horas menos en el trabajo, sino porque pasas más tiempo haciendo otras cosas, y tienes más tiempo para hacer otras cosas que es tu ocio, la niña o lo que tú quieras hacer y esas. No es lo mismo estar con tu hija a las cinco de la tarde que llegar a casa a las siete, siete y media. Entonces esas dos horas y media, dos horas, dos horas y media, (resopla), a nivel personal, particular, hostia, ya, ya no sé, mmm, dedicarle casi todo el día al trabajo, o sea, ahora ya tienes tu momento de trabajo y tienes un, un momento muy importante para ti y tu familia, lo cual es fascinante, vamos.

E- tú lo vives en positivo.

MAURO- sí, sí, sí, (...) muy contento, sí, sí.

E- la posición la misma, lo único la reducción de ingresos, claro, lógicamente.

MAURO- reduces jornadas, reduces ingresos, pero, pero tienes otras muchas ventajas, no económicas pero, bueno, las sentimentales de estar con tu hija, de pasar tiempo con ella y lo que te estoy diciendo, o sea, tienes más tiempo para ti mismo, no es, casi todo el día estar en el trabajo, o sea, te cunde mucho más el tiempo para todo, para todo, para todo, (ríe) incluso hasta para labores domésticas, ir a la compra, la familia.

(Segunda ola, Mauro, nº8)

Mauro (nº8) se siente satisfecho y, aunque ha tenido una reducción de salario, le ha compensado ya que ha podido estar con su hija y a nivel psicológico reducir el estrés laboral que hubiera comportado compaginar una jornada completa con los cuidados. Esta idea, poco explorada en la literatura, es interesante ya que plantea que los hombres que se implican en los cuidados y trabajan también padecen algún tipo de estrés para conciliar la vida laboral y familiar. Cada vez hay más padres, especialmente en parejas de doble ingreso, que experimentan y relatan conflictos para conciliar la vida laboral y familiar (Kaufman, 2013: 64). El tema de la gestión de la conciliación de

la vida laboral y familiar se había abordado desde la perspectiva de las mujeres. Es un conflicto que, habitualmente, tienen las mujeres -como documentaba Hochschild (1989) al introducir el concepto de segundo turno o doble jornada. La novedad es que ahora, también, son los padres quienes, al participar más en la esfera reproductiva y los cuidados, se encuentran con la dificultad de ser trabajador y padre implicado.

Otro tipo de adaptaciones laborales voluntarias que se han encontrado en los padres de la muestra, son el cambio de turno para combinarse con la pareja los cuidados del bebé. En este caso, Mauro (nº8), antes de que naciera su hija, ya había previsto un cambio de turno que solicitó y le concedieron.

Yo, yo me cogí las vacaciones yendo a trabajar en el turno de tarde, me cogí mis vacaciones y yo le dije más o menos a la empresa aproximadamente cuando quería incorporarme en el turno de mañana. Eso se lo tuve que decir allá por el mes de enero, (...) Dio la casualidad de que me lo pudieron conceder por las circunstancias internas de la empresa, ese día o abrieron la mano y dijeron «bueno, pues, venga, ya», pero yo cuando me incorporé del permiso de paternidad ya me incorporé en el turno de mañana.

(Segunda ola, Mauro, nº8)

También hay padres que voluntariamente han reducido su aportación al trabajo al no alargar las jornadas laborales más allá del horario establecido. Óscar (nº5), al tener un trabajo vocacional, donde se mezclaba el activismo político y el trabajo, acostumbraba a alargar las jornadas laborales. Esa costumbre la abandonó una vez nació su hija:

No han cambiado quiere decir que no han cambiado las condiciones mínimas que se me exigen en mi trabajo, lo que sí ha cambiado es lo que apporto por encima de las condiciones mínimas de mi trabajo, ¿no? Yo creo que antes trabajaba más horas, o sea, estaba más horas o alargaba más la jornada, (...)

(Segunda ola, Óscar, nº5)

Federico (nº6) no alarga la jornada, se marcha de las reuniones -aunque no hayan acabado- cuando es la hora de recoger a su hija en la guardería y ha dejado de traer trabajo a casa, como hacía anteriormente.

(...) A veces yo tengo muchas reuniones a última hora y tal, y a veces me marchó porque no me puedo quedar y antes no tenía presión [de no] tener que estar pendiente que me dan las tres y media y me tengo que ir a recoger a la peque. (...) También he decidido que no hago nada en casa, o sea, quiero decir que mi trabajo hasta las tres (...), en casa es para mi mujer y mi hija, que antes pues sí que traía cosas, hacía cosas.

(Segunda ola, Federico, nº6)

Luis (nº12) trabaja de informático y es otro de los padres de la muestra que han dejado de alargar la jornada para atender las necesidades familiares. Este hombre aporta un tema interesante en su narrativa cuando hace referencia a la cultura del presentismo en las empresas y los valores empresariales que destacan positivamente a los trabajadores que pasan muchas horas en la empresa. Tal como explica, en su empresa, los padres que se implican en los cuidados lo tienen más difícil para promocionarse.

LUIS- hombre hay otros compañeros que ya tienen los hijos mayores y se tiran allí horas y horas, pero bueno, no tienen cosas mejor que hacer, supongo que cuando haya promociones se promocionarán antes que yo pero bueno, ese es otro tema que no vamos a entrar

E- ah sí, sí vamos a entrar, vamos a entrar

LUIS- ¿sí?

E- te iba a preguntar, crees que el hecho de ser padre supondrá algún inconveniente a la hora de promocionar

LUIS- hombre de ser padre, no, de estar menos horas allí sí, porque allí el estar físicamente cuenta. No sé en otros trabajos, pero en este sí. (...)

E- ¿cuenta para el jefe? (...)

LUIS- claro

(Segunda ola, Luis, nº12)

Otro ejemplo de hasta qué punto estos hombres pueden anteponer las necesidades familiares y los cuidados al trabajo, lo representa Karlos (nº7). Este hombre, deli-
neante de profesión, estuvo más de tres años desempleado con periodos donde tra-
bajaba haciendo sustituciones en una empresa de vigilancia. Después de unos años
de mucha inestabilidad y precariedad consigue un trabajo vinculado a su profesión
en un estudio de arquitectura, pero pone como condición cierta flexibilidad para
atender las necesidades de su hijo.

*De hecho una de las condiciones que yo puse es yo tendría, podría llevar a mi niño al colegio,
a la guardería y a lo mejor lo tendría que recoger.*

(Segunda ola, Karlos, nº7)

Consiguió la flexibilidad que demandaba e incluso le propusieron la posibilidad de
hacer teletrabajo si algún día necesita estar en casa. A diferencia de otros casos que
se han visto, donde las políticas empresariales están aún regidas por una cultura
masculina hegemónica y tradicional, en éste, los jefes son sensibles a las necesidades
que también tienen los hombres de conciliar la vida laboral y familiar.

*Y la contestación fue, es que estamos en el siglo XXI y no todo el trabajo se tiene que hacer
en la oficina. Lo mismo te lo llevas a tu casa y lo puedes hacer en tu casa. (...) Yo estoy alu-
cinando y además hablando con los nuevos compañeros es así, o sea no es que te prometan y
luego te digan que no, si no que esto es así, (...) Es bastante flexible, porque además les oigo
hablar y todos tienen niños y no tienen problemas, y además los propios jefes son los que si
tienes que ir a recoger al niño vete, que sale y te dice vete, vete, que tienes que ir.*

(Segunda ola, Karlos, nº7)

El mismo apoyo de sus jefes tuvo Sergio (nº13), ingeniero de profesión, que pidió
renunciar a un viaje de trabajo porque consideraba que con un niño tan pequeño en
casa no era lo apropiado.

*(...) El crío ya sería un poco más mayorcito, igual tendría seis meses o así, pero a pesar de
todo era lo suficientemente pequeño como para, como para decir cuidado eh. Y entonces yo
les dije que oye mira yo creo que ahora, yo ahora no iría, no iría, yo le planteé a mi superior,*

le dije me pasa esto, bueno ya sabes lo que me pasa, quiero decir que tengo un crío pequeño y yo considero que ahora mismo este viaje no, no, no me viene bien, no me viene bien porque. Y dijo pues nada no te preocupes fue otro compañero y ya está, ningún problema.
(Segunda ola, Sergio, nº13)

Adaptaciones laborales circunstanciales

Por adaptaciones laborales circunstanciales entendemos las situaciones, en relación al empleo, que ya existían (turnos de trabajo complementarios en la pareja, jornada continua, etc.) o que son sobrevenidas (desempleo, regulaciones temporales de empleo) y que han permitido a los *padres comprometidos* de la muestra conciliar la vida laboral con la familia o dedicarse exclusivamente a los cuidados.

Son varias las parejas de la muestra que antes del nacimiento del bebé tenían unos turnos de trabajo que eran complementarios. Uno trabajaba de mañana y el otro de tarde. En algunos casos, en la primera entrevista, este hecho era problemático porque la pareja tenía pocas horas para hacer cosas juntos. Con el nacimiento del hijo o hija estos turnos laborales son útiles y compatibles para que ambos puedan cuidar. Abel y Andrea (nº2) son una pareja que tiene turnos de trabajo compatibles con los cuidados de su hija. Abel piensa que para ellos es una suerte tener estos horarios. En el caso de no tener esta situación tiene claro que hubiera intentado negociar con la empresa para cambiarlo.

(...) Nosotros lo tenemos tan bien, (...) yo estoy toda la mañana [con la niña] y ella está toda la tarde, (...) Si trabajara de ocho a siete, por ejemplo, sí que diría joder que mi jefe me dejara hacer [jornada continua] ¿no? pero como ya lo hago, no, yo creo que mi horario es bueno ya.

(Segunda ola, Abel, nº2)

Federico (nº 6) también se siente afortunado porque antes de nacer su hija le pasaron al turno de mañana. Se siente un privilegiado porque en su trabajo (es enfermero en un hospital), no es habitual que las personas de su perfil trabajen de mañana.

Él valora este horario porque le permite estar con su hija. En el turno de tarde no hubiera tenido casi oportunidad de verla y estar con ella. En esa situación, con un trabajo de tarde, él sentiría que está abandonando a su hija ya que la dejaría por la mañana en la guardería y la vería dormida por la noche.

Claro, yo tuve suerte porque antes de, de ser padre, me pasaron a la mañana y te facilita mucho. Pero en esta profesión es complicado coger una plaza de mañana y es que, vamos, soy un privilegiado, o sea, entiendo que soy un privilegiado, porque la gente de mi edad trabaja siempre por la tarde. Entonces eso sí es una dificultad (...) Hay compañeros que trabajan por la tarde y están bastante fastidiosos, tener una nena de la edad de [nombre del bebé] y tener que trabajar de dos a nueve de la noche implica que pues no, no tienes prácticamente vida con ella (...) Yo entiendo que el abandono que tú sientes es mucho mayor porque es que la dejas a lo mejor por la mañana en la guardería y cuando vuelves está dormida.

(Segunda ola, Federico, nº6)

Eneko (nº 9) trabaja de operario en una fábrica y su horario continuo le va muy bien porque por las tardes puede estar por su hijo. En este caso la crisis económica ha afectado a Feli, su pareja, haciendo que trabaje más. Ella también tenía jornada continua por las mañanas y alguna tarde a la semana. Ahora tiene que ir más a menudo por las tardes con lo que los cuidados, por la tarde, corren casi exclusivamente a cargo de Eneko.

En nuestra muestra, a raíz de la crisis económica, las adaptaciones laborales circunstanciales sobrevenidas adquieren una relevancia importante. El desempleo o los expedientes de regulación de empleo han afectado en algún momento, en el período entre las dos entrevistas, a diez de los padres de la muestra, el 48%. Estas circunstancias en sí mismas no garantizan una mayor implicación en los cuidados, ya que la implicación puede depender de múltiples factores que determinan una paternidad comprometida frente a una ocasional o de padre ayudante (Abril, Jurado, Monferrer, 2015). De hecho, en la muestra de la investigación *Transparent* había padres que también estaban desempleados pero cuya implicación en los cuidados era menor que los de nuestra muestra de *padres comprometidos*.

Por tanto, en nuestra muestra, las circunstancias sobrevenidas han facilitado la implicación en los cuidados a hombres que ya anticipaban un deseo de comprometerse. Entre estos se encuentra el caso que comentábamos de César (nº19), que al solicitar una reducción de jornada por paternidad fue despedido. El desempleo le sirvió para un cambio de vida y prioridades. Su pareja cerró la tienda que tenían y se trasladaron a vivir al campo a iniciar un proyecto de turismo rural. Esto les ha permitido tener un reparto igualitario de los cuidados durante el primer año de vida de su hijo.

El resto de padres de la muestra, que están o han estado desempleados o con expedientes de regulación de empleo, han asumido los cuidados cuando parejas se han incorporado al trabajo tras la baja de maternidad.

(...) Yo prioricé estar con mi [hijo] y vimos que los números más o menos salían (...) y al final nos hemos organizado que un poco que yo soy el comodín, el que... el ingreso real que hay en casa es el de ella por lo tanto hay una cosa (...) es lo de ella y a partir de ahí yo voy haciendo lo que puedo.

(Segunda ola, Víctor, nº17)

La mayoría viven positivamente este periodo y valoran el hecho de poder estar y cuidar a sus hijos e hijas, a pesar de la inseguridad sobre el futuro laboral y la economía. Ángel incluso recomienda a otros padres que estén un tiempo cuidando en exclusiva como él estuvo ya que cambia la perspectiva de la vida e incluso puede cambiar las prioridades. Este es un ejemplo claro de cómo un tiempo prolongado cuidando en exclusiva puede afianzar el compromiso e implicación de los padres.

No, no lo cambiaría. Y mira con dificultades económicas pero no lo cambiaría. De hecho creo que todos los padres deberían estar ellos un tiempo con... (...) no sé si despierta otro tipo de sentimientos pero sí que ves otras cosas. Estás mucho más con él, ves como actúa, ves como te viene, te mira, y creo que eso también es por la cantidad de horas que paso con él (silencio). Es eso.

(Segunda ola, Víctor, nº17)

Por otro lado, en el caso de parejas con arreglos tradicionales en lo doméstico y planes de especialización por género de los cuidados, el desempleo prolongado de los hombres puede crear situaciones que abren la oportunidad a experiencias de paternidad más corresponsables. De esta forma el desempleo del hombre tiende a facilitar su participación en los cuidados (Abril, Jurado, Monferrer, 2015:). Jordi (nº16) no tenía pensado quedarse a cuidar en solitario a su hijo, daba por sentado que sería su mujer, que además es profesora auxiliar de educación infantil, la encargada principal de los cuidados; pero el desempleo le llevo a tener que asumir este rol. Se sentía muy inseguro al principio, pero después se siente muy satisfecho con la experiencia:

JORDI- bien, la verdad es que bien, ya te digo, me sentía, al principio tenía ciertas dudas cuando, antes de que ella empezara a trabajar sí que te digo que hostia y qué voy hacer yo con el niño si yo no tengo ni idea, pero bueno, ya una vez, la verdad que al final me sentí orgulloso de mí mismo, por decir, hostia tenía tantas dudas de mí que nos sabía si saldría bien, y al final resulta que no soy tan tonto como pensaba

E- (ríe)

JORDI- y, la verdad es que bien, la verdad es que estaba contento conmigo mismo porque pues bueno no se me daba mal del todo, y bueno, también era lo que me tocaba hacer evidentemente, no estaba trabajando ni nada y bueno por lo menos echar una mano en casa todo lo que podía pero bien, contento, la verdad es que no se me daba mal, no es por hacerme el chulo ni nada, pero la verdad es que de todas las dudas que tenía al principio pues la verdad es que se resolvieron bastante bien(...) pero hombre me imagino que si estuviera yo trabajando hubiera sido muy distinto evidentemente.

(Segunda ola, Jordi, nº16)

Adaptaciones laborales facilitadas por las empresas: políticas de flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar

A pesar que anteriormente se han descrito algunas situaciones donde las empresas, en las que trabajan o trabajaban los padres entrevistados, no ofrecían medidas u obstaculizaban las demandas para conciliar la vida laboral y familiar, en las narrativas,

la mayoría de entrevistados relatan experiencias positivas y facilidades para flexibilizar y conciliar la vida laboral y familiar. Por tanto, una característica a destacar es que la flexibilidad en las empresas y las políticas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar ayudan a los hombres que quieren implicarse y comprometerse en los cuidados.

La mayoría relata facilidades en la flexibilidad en los horarios, de entrada o salida, o para ausentarse en caso de necesidad.

No hay ningún problema, oye que me tengo que llevar el crío al pediatra, vale, oye lo que estés, media hora, una hora, no pasa nada (...) en mi empresa, la verdad es que en ese sentido son todo facilidades, eh, que pudiese haber más, pues seguramente pero desde luego yo no tengo queja.

(Segunda ola, Sergio, nº13)

Eneko (nº 9) justifica las posibilidades que tiene para flexibilizar porque se trata de una empresa pequeña.

¿Flexibilidad de horario? Sí. Bueno, sí. Trabajo de mañana siempre, o sea que (...) Pero si surge algo o hay algún problema, me salgo o lo que sea... yo sé que si tengo algún problema o algo tampoco no me van a decir nada (...) Es que es una empresa pequeña (...).

(Segunda ola, Eneko, nº9)

La Universidad donde Odón (nº15) trabaja de gestor de proyectos dispone de un banco de horas que los trabajadores pueden utilizar:

(...) Lo que nos han transmitido es que para periodos cortos sí que puedes usar la flexibilidad. (...) Para estar un par de horas, sí que puedes, mmm, o sea, flexibilidad, porque además tienes una bolsa de horas, la puedes. (...)

(Segunda ola, Odón, nº15)

El teletrabajo sigue siendo poco habitual. Solo hemos encontrado un caso en que se permita, en momentos puntuales, trabajar desde casa.

(...) también hay días que hemos estado, o sea eso también nos lo permiten, oye que me quedo tele trabajando en casa que está la peque un poco mala, tal, o sea yo este año creo que he hecho eso dos o tres veces, (...)
(Segunda ola, Luis, nº12)

La conectividad que permiten las tecnologías de la información y la comunicación puede ser un arma de doble filo. En la siguiente cita, Luis (nº12) explica cómo a veces se va para casa porque tiene ganas de ver a su hija y después de estar con ella, cuando la acuestan se pone a trabajar. Él considera que esta posibilidad de teletrabajar es buena para la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, la contrapartida es que puede recibir correos a la una de la mañana. La frontera entre espacio y tiempo de trabajo y vida familiar se diluye en algunas ocupaciones ofreciendo oportunidades y obstáculos para la conciliación de la vida familiar y laboral (Abril, 2013).

(...) Muchas veces lo que hago es venirme para acá, estar con la peque por verla, la bañamos, la acostamos, y luego después de cenar nos ponemos los dos, hay veces que estamos los dos sentados en la mesa cada uno con un ordenador haciendo cosas del trabajo o sea que, eso sí que es conciliación, eso sí está bien, y sí te lo permiten, y sí lo valoran. O sea que mi jefe me manda correos a la una de la mañana o sea que vamos así, como estamos, o sea, como estamos conectados estamos como si estuviéramos en el [trabajo] con el ordenador o sea que no hay problema.
(Segunda ola, Luis, nº12)

La mayoría de casos donde se permite cierta flexibilidad, especialmente en relación a los horarios, de entrada o salida, o a la posibilidad de ausentarse ante una necesidad personal, se dan en ocupaciones de cuello blanco, profesiones liberales o en trabajos de oficina. Suelen ser acuerdos informales que se basan en la confianza entre el empleador y empleado. Por ejemplo, Carlos (nº3), explica en la siguiente cita la diferencia que había cuando trabajaba en una fábrica y ahora que trabaja en las oficinas de una ONG. En su actual trabajo la flexibilidad es posible no porque esté recogida en ningún convenio sino porque se basa en el trato interpersonal.

(...) Hay trabajos y hay trabajos, en el que estoy actualmente no te ponen pegas pero no porque venga regido en el convenio, sino porque digamos los jefes flexibilizan. Pero en una fábrica por ejemplo, o sea, yo abí, yo he trabajado doce años en fábrica, [ahora] llevo (...), cuatro meses trabajando en una ONG, una oficina y tal y te puedo decir que lo que es el trato interpersonal es totalmente, radicalmente opuesto. O sea, (...) en la ONG es una relación mucho más de tú a tú, mucho más personal, mucho más familiar. En cambio en la fábrica eres un número, o sea, es el número que tienes en tu tarjeta y punto pelota. Entonces, claro, a las oficinas [de la fábrica] les da igual si tienes un hijo, tienes dos, está tu mujer embarazada (...)

(Segunda ola, Carlos, nº3)

Para acabar este apartado, destacar que los padres entrevistados señalan que serían necesarias, en general, más medidas que permitan la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar. Algunos se quejan de la cultura del presentismo, de «calentar la silla» y demandan un trabajo por objetivos, enfocado más a los resultados y con menos horas de trabajo:

Hay (...) mucha tendencia a calentar la silla todavía en este país, a, mucha gente que alarga las horas porque se creen que, que bueno, que así parecen que trabajan más y hay poca consciencia de la productividad real. O sea, de lo que un empleado produce con respecto a la, a las horas que trabaja y creo que se puede hacer en menos tiempo. O sea, se puede, se puede, racionalizar horarios y enfocarse más en el resultado, en la productividad no en la cantidad de horas que estás sentado.

(Segunda ola, David, nº20)

Otros demandan la racionalización de los horarios y ajustarse a los parámetros europeos: menos tiempo para comer a mediodía o jornada continua o salir antes del trabajo por la tarde.

Ah, en las empresas podrían hacer horarios continuos. No es necesario comer en 3 horas, (...) tres cuartos de hora para comer, una hora máximo y fuera, la gente a las 5 en casa, a las 6 en casa.

(Segunda ola, Víctor, nº17)

Y, también, facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación:

(...) pues un poco la flexibilidad de horarios, eh, el teletrabajo, es que ahora mismo te conectas al ordenador a la televisión y puedes tener una videoconferencia, puedes hablar con tus compañeros y hay muchos trabajos que no se pueden realizar pero los trabajos que nosotros realizamos que son de oficina los puedes hacer aquí, en Cuenca o en cualquier otro sitio. O sea, es que te da lo mismo.

(Segunda ola, Karlos, nº7)

Este tipo de adaptaciones laborales ha permitido que estos hombres estuvieran accesibles a los cuidados. La mayoría, además, no están orientados al trabajo, sino que más bien éste tiene una función instrumental, mientras que muchas de sus parejas sí están orientadas al empleo. Por tanto en función de estos parámetros el reparto de los cuidados ha sido más o menos igualitario, o ellos han tenido un mayor peso y han ejercido de cuidadores principales. Además como hemos podido comprobar, la mayoría están convencidos y satisfechos de su rol de cuidadores. Es por esto que la mayoría no vive la «disponibilidad temporal» como una frustración, sino como una «ventaja».

7. Prácticas y experiencias sobre la paternidad transcurridos los seis primeros meses

Este capítulo está centrado en las prácticas y experiencias sobre la paternidad una vez han finalizado los permisos parentales. En este periodo, que suele acontecer unos seis meses después del nacimiento del bebé, la mayoría de madres y padres, los dos o uno de ellos, se incorpora al trabajo y se produce un reajuste de horarios, situaciones y compromisos.

7.1. Estrategias y situaciones en relación a la distribución de los cuidados y la construcción de una identidad como padre comprometido

Las adaptaciones laborales por sí solas no aseguran una implicación de los padres en los cuidados. Ya decíamos que puede haber padres con mucha disponibilidad de tiempo, por ejemplo porque están desempleados, pero que no se implican en los cuidados ni tienen interés en la crianza. Es por esto que en nuestra muestra, otro de los criterios para definirlos como padres comprometidos, además de las adaptaciones laborales, es que se implican directamente en los cuidados y no solo a través de apoyo indirecto, económica y emocionalmente (Lamb; Tamis-Lemonda, 2004:11). Definimos la implicación paternal a partir de las tres dimensiones definidas por Pleck y Masciadrelli (2004). Primero, la accesibilidad, definida como la disponibilidad potencial para la interacción con el niño por estar presente. Segundo, el compromiso paterno entendido como la cantidad de tiempo invertida en los cuidados y otras actividades compartidas con el niño, como el ocio o el juego. Tercero, la responsabilidad, expresada como desempeño de control y supervisión de los cuidados del niño y gestión de los recursos organizativos necesarios a tal fin (buscar cuidadora, concertar citas con el médico, decidir qué ha de comer el niño o cuándo necesita ropa nueva, etc.). Así las circunstancias laborales y el empleo del padre tiene que favorecer la accesibilidad, que después el padre podrá usar o no para comprometerse y ser responsable.

La llegada del primer hijo o hija implica cambios importantes en la familia. Los padres deben realizar ajustes en sus vidas, sus tiempos, para atender las necesidades del nuevo miembro de la familia. Tras el período de baja por los permisos parentales, las parejas reorganizan sus horarios. A veces las circunstancias son las que determinan quién, cómo y cuándo se hará cargo principalmente de los cuidados. En otras ocasiones se produce una negociación explícita o implícita que acuerda la distribución del trabajo reproductivo. Los protagonistas, en estas negociaciones y acuerdos, suelen ser la madre y el padre pero, a veces, también se incluyen otros personajes, como abuelos u otros familiares o se recurre a servicios de pago, principalmente escuelas infantiles. Los acuerdos sobre la distribución de los cuidados no siempre son fijos. Desde que finaliza el periodo de los permisos parentales hasta los aproximadamente dos años del hijo o la hija, cuando se realizan las entrevistas de la segunda ola, se han producido diversas situaciones. A veces los acuerdos se han mantenido desde el principio y otras veces han ido variando a medida que se producían cambios en la situación laboral de los implicados. Por tanto, la implicación parental, especialmente la dimensión que hace referencia a la accesibilidad, es dinámica, se concreta y delimita a medida que se producen cambios y ajustes en la situación laboral. Pero, estos ajustes también pueden tener que ver con la disposición personal y emocional, las relaciones de pareja o las relaciones con otros familiares.

En este capítulo vamos a analizar una serie de casos y circunstancias, que emergen de los datos que se han analizado, que explican diferentes estrategias y situaciones en relación a la distribución de los cuidados y la construcción de la identidad de *padre comprometido* transcurridos los seis meses tras el nacimiento del bebé.

7.1.1. Las circunstancias sobrevenidas favorecen la implicación del varón en los cuidados: «No conocía esa faceta mía de ser tan niño»

Como se decía, una de las características de la muestra de *padres comprometidos* es que han realizado adaptaciones laborales y, por tanto, su situación y condición laboral les hace ser, más o menos, accesibles para poder implicarse en los cuidados. En este

apartado vamos a analizar el caso de Jordi y Jeni (nº16), una pareja donde el acuerdo sobre la distribución de los cuidados está determinada por la situación de desempleo del varón. Esta situación ha facilitado la implicación de Jordi en los cuidados.

Aunque cuando se realiza la entrevista de la segunda ola Jordi está trabajando de mozo de almacén desde hace quince días, ha estado desempleado más de dos años. En el periodo entre que nace su hijo y la segunda entrevista pasa por fases diferentes en relación a los cuidados. Los primeros meses, básicamente, hace de apoyo a su mujer que es la cuidadora principal mientras ella está la baja por maternidad. En estos primeros meses, él justificaba esta distribución de los cuidados con un discurso tradicional donde señalaba que ella estaba más preparada para cuidar, era más «niñera» que él. También lo justificaba con la profesión de la madre, auxiliar de una escuela infantil, que le otorgaba unas competencias y experiencia en los cuidados que él decía no tener. Veía a su bebé muy pequeño, delicado y sentía miedo por no saber cómo cuidarlo. En este primer periodo, donde tiene un papel secundario, está caracterizado por sus miedos e inseguridades ante los cuidados. Le preocupaba por ejemplo el momento en que ella se tenía que incorporar al trabajo y quedarse solo con el niño:

(...) Pero sí que es cierto que cuando, cuando lo pensaba en el hecho de que cuando ella empezara a trabajar se le acabará la baja de maternidad, pues claro yo tenía que quedarme el niño él solo y sí que me daba un poco de reparo de decir hostia que voy hacer con el niño, se me pone malo. Tenía poco, de, de dudas al respecto, dudas sobre mí (...)

(Segunda ola, Jordi, nº16)

Cuando ella se incorpora al trabajo él es el encargado principal de los cuidados y su inseguridad se convierte en orgullo y satisfacción al sentirse capacitado para cuidar en solitario:

Pero bueno, una vez me tocó hacerlo, no me tocó otra que hacerlo y bueno poco a poco vas aprendiendo y vas tirando y la verdad es que muy bien es una buena experiencia.(...)
Al final me sentí orgulloso de mí mismo, por decir, hostia tenía tantas dudas de mí que no

*sabía si saldría bien, y al final resulta que no soy tan tonto como pensaba
(Segunda ola, Jordi, nº16)*

En este periodo, cuando estaba solo por las mañanas con su hijo, su tarea principal consistía en cuidar de él, las tareas domésticas y buscar trabajo.

Pues bueno, ella se iba a trabajar, el niño nació en junio, con lo cual ella empezó a trabajar que era principios de enero eh y bueno pues me levantaba con el niño, cuando se despertaba el niño me levantaba yo. Normalmente se despertaba a las siete y media o las ocho, normalmente, eso sí que lo tenía bastante clavado, y bueno pues, levantarme, vestirlo, cambiarle el pañal, eh, darle la papilla para desayunar, si se hacía la caca pues lo cambiabas. Salir a pasear porque ya te digo le gusta la calle, es callejero, y bueno pues montarlo en el carrito, darle una vuelta, pasearlo, hacer compras, todo lo que podías (...), iba andando porque el coche se lo llevaba ella para trabajar con lo cual yo no tenía coche, y bueno, pues iba allí a comprar pues lo que fuera, pues con el carrito, tirando del niño, con las bolsas, cargado como una mula pero, pero bien. Luego volvía a casa, le hacía la papilla eh. Luego ella venía de trabajar al mediodía le daba el pecho y se quedaba dormido, se hacía la siesta entonces aprovechaba yo para hacerme la comida o meterme en infojobs y buscar trabajos. Luego pues se despertaba, lo cogía, lo volvías a cambiar lo volvías a darle la papilla para merendar o también salías a pasear, o a veces me esperaba, porque ella acaba a las cinco de trabajar, pues muchas veces me esperaba a que ella viniera de trabajar y pasear todos juntos, y bueno, salir a pasear, que al niño ya te digo que le encanta la calle y bueno. Ya luego a las siete o así, pues salíamos para casa siempre, y ya pues empezar a bañarlo, prepararlo la cena y bueno, este era el pan de cada día.

(Segunda ola, Jordi, nº16)

No solo lo cuida en solitario por las mañanas, sino que por las tardes, cuando su mujer vuelve del trabajo, sigue implicado y compartiendo los cuidados. Por tanto en su proceso de la duda a la seguridad en los cuidados le ha llevado a afianzar su posición de *padre comprometido* y seguir implicado en situaciones en las que, en principio, ya no era necesario.

E- o sea, de, de la mañana hasta las cinco de la tarde más o menos casi exclusivamente, menos en este periodo del mediodía te encargabas tú.

JORDI- sí.

E- y cuando llegabais a partir de las siete, después del paseo, quién se encargaba de...

JORDI- los dos, ya te digo que no, a ver algún día sí que, o se iba ella por allí con alguna amiga o me iba yo con algún amigo pero, (...) pero normalmente estábamos los dos.

(Segunda ola, Jordi, nº16)

El niño empieza la escuela infantil cuando tiene un año y tres meses. No lo llevan antes por cuestiones económicas y porque quieren que sean más mayor, que camine, que sea un poco más fuerte y tenga más defensas. Desde que empieza a ir a la escuela infantil, en horario de 9 a 12 de la mañana, Jordi dispone de más tiempo que dedica principalmente a buscar trabajo.

Cuando él encuentra trabajo, justo quince días antes de la entrevista de la segunda ola, los horarios de la familia tienen que reorganizarse de nuevo. Él ya no está tan disponible y acuden a una hermana de ella que está sin trabajar y que cuidará al bebé desde las doce que sale de la guardería hasta las cinco de la tarde que regresa la madre de trabajar. En esta nueva etapa él sigue asumiendo algunas tareas de cuidado. Por la mañana, como tiene horario flexible en la empresa, él es el encargado de levantar al niño, darle el desayuno y dejarlo en la escuela infantil a las nueve de la mañana. También es él el responsable y encargado de preparar la mochila con la ropa para la escuela infantil.

E- ¿la mochila y todo esto quién se la prepara?

JORDI- yo, normalmente yo.

E- tú le preparas la mochila.

JORDI- alguna vez ella el día antes, o la noche antes, le mete ella la ropa de recambio y todo el rollo, pero bueno, normalmente lo hago yo.

(Segunda ola, Jordi, nº16)

Cuando llega de trabajar, depende si llega pronto o no, ya que a veces la jornada laboral se alarga, participa también en los cuidados:

JORDI- bueno, también depende de la hora que llegue si llego muy tarde, la verdad es que hago muy poquito porque entre que llegas y te duchas ya es la hora de cenar e irte a dormir porque vengo reventado, pero (...) cuando llego prontito pues vamos a pasear y aprovechar para estar el máximo tiempo juntos los tres.

E- me refiero a las actividades, los baños, la cena.

JORDI- ah! Sí, si estoy aquí, lo, nos lo compaginamos, así, si llego pronto y o sea, ayer por ejemplo nos bañamos los tres juntos y luego pues uno le hace la cena, un día soy yo otro día es ella.

(Segunda ola, Jordi, nº16)

En el fin de semana los cuidados son compartidos. Aprovechan para pasar el máximo tiempo posible los tres juntos, alternándose los cuidados y atenciones del niño. Lo interesante de esta pareja es que en un principio no tenían previsto que la distribución de los cuidados fuera de la forma que ha sido. Cuando ella se queda embarazada ambos trabajaban y la idea que ella tiene es pedir una excedencia de un año para cuidar a su hija tras la baja de maternidad. En este sentido esta pareja tenía los roles de género y unos planes de crianza tradicionales y determinados de antemano. Ambos consideraban que ella era más «niñera» y estaba más capacitada para los cuidados. Esto ha hecho también que en los temas de cuidado ella fuera la que llevara las riendas. En la siguiente cita describe cómo eran esos primeros momentos con su hijo, donde ella era la cuidadora principal y él ayudaba:

JENI- sí, la verdad es que me ayudaba mucho, a ver yo siempre he llevado más las riendas porque también trabajo en la guardería y estoy más acostumbrada a tener niños y tal, pero él por ejemplo al bañarlo no lo podía bañar solo tenía que bañarlo conmigo porque le daba un poco de miedo, ahora ya sí es un fenómeno, pero al principio tan chiquitito pues le daba un poco de miedo, y lo hacíamos todo juntos, yo cambiaba pañales y lo bañábamos y todo

E- o sea tú le enseñaste un poco.

JENI- sí, un poco.

E- (ríe) ¿pero él tenía iniciativa?

JENI- sí, sí, sí, le daba un poco de miedo al principio hasta cogerlo.

(Segunda ola, Jeni, nº16)

Al perder él su empleo cambian sus planes iniciales y, cuando ella finaliza el periodo de baja por maternidad, él se convierte en cuidador principal durante más de un año hasta que vuelve a encontrar empleo. En este periodo incluso ella amplía, con dos horas extras, su horario laboral para aumentar los ingresos de la familia.

A pesar de que el reparto de los cuidados no era lo que tenían pensado, ella está contenta con cómo se han organizado y valora mucho el periodo en que él se encargó de los cuidados, aunque reconoce que le hubiera gustado que tuviera más iniciativa. En este sentido, Jeni reconoce que, en determinados momentos, ella es la que no le ha dejado el espacio para que él pudiera tomar la iniciativa. Por tanto, este podría ser un ejemplo de maternidad intensiva (Hays, 1996; Johnston y Swanson, 2006) donde las madres limitan o controlan la participación de los padres en los cuidados para así mostrar que ellas son lo que se espera de una madre.

Estoy satisfecha sí, sí, a ver, me hubiera gustado quizás que en algunos aspectos el Jordi tirara un poco más porque yo siempre soy la que tira del carro, pero bueno, también, eh, no sé, tiro porque soy así y entonces hay muchas veces que también no lo dejo, o sea que mucho en ese aspecto la culpa es mía que él no tire más.

(Segunda ola, Jeni, nº16)

Como veremos, esta actitud respecto a asumir la responsabilidad de los cuidados está, más o menos, presente en algunas de las madres de esta muestra. Hay espacios de los cuidados que muchas mujeres se sienten más capacitadas o preparadas para asumir que ellos e imponen a sus parejas. Uno de estos espacios tiene que ver con la ropa del bebé. En la siguiente cita se observa, precisamente, las discusiones que

tienen para que el niño vaya conjuntado y lo importante que es para Jeni que el niño vaya con la ropa adecuada a la escuela infantil.

Es más yo si puedo le preparo los conjuntos porque el Jordi lo de conjuntar, yo a veces lo veo que lo lleva a la guardería y pienso para él no es importante y para mí es súper importante y él no le da importancia y lo veo en la foto y digo como lo has puesto esto con esto por favor. Y entonces le dejo la ropa preparada muchas veces, que él siempre hace alguna variación. Hemos tenido peleas, de pelea, de decir pero si da igual, y digo pues si te da igual, respétame a mí que para mí es importante, ya está no. Si a ti te da igual si dijeras oye no pues yo también quiero decidir lo que se va poner el niño, oye pues mira hacemos un consenso y decidimos los dos. Pero dice no si a mí me da igual pues si te da igual, de verdad y yo le tengo que mirar hasta la ropa de recambio que lleva porque si lleva un pantalón de cuadros y lleva una chaqueta, una camiseta de rayas de recambio pues no me cuesta nada y ponerle una lisa, pues él no, en eso no.
(Segunda ola, Jeni, nº16)

A parte de estos detalles y cierto conflicto en los «estilos» o las diferentes formas de cuidar, un aspecto a destacar en la historia de esta pareja es que ella reconoce que la experiencia que ha tenido él como cuidador principal le ha cambiado. Destaca que ahora es más familiar que antes, más cercano, hogareño y que colabora más que antes, incluso, también desde que está trabajando.

No sé, ha cambiado radicalmente, ha cambiado. Es más cariñoso, es más casero, hogareño, más familiar, más cercano, más eso lo ha cambiado mucho (...) el Jordi antes no colaboraba tanto como ahora.
(Segunda ola, Jeni, nº16)

Por tanto, este caso es ejemplo de cómo las circunstancias sobrevenidas, el desempleo, ha trastocado los planes de cuidado tradicionales iniciales y ha propiciado la implicación del varón, incluso una vez finalizadas las circunstancias que favorecían dicha implicación. Jordi se siente satisfecho y ha descubierto una nueva faceta, la de cuidador:

Me siento orgulloso de mi mismo, (...) Me encanta, (...), no conocía esa faceta mía de, de ser tan niño.
(Segunda ola, Jordi, nº16)

7.1.2. Los malestares de los varones que cuidan: «Yo no soy niñera, prefiero trabajar»

No siempre, aunque las circunstancias sean favorables, se construyen identidades masculinas igualitarias. El perfil y las circunstancias de Gabriel (nº21) son similares a las del caso anterior, pero no sus respuestas.

Gabriel es un hombre francés de clase obrera, con formación básica, que empezó a trabajar en obras hasta especializarse como soldador de estructuras metálicas. En Francia conoció a Gema, española, licenciada en Filosofía, profesora de francés y decidieron venir a vivir a España. Gabriel encontró trabajo de peón en una empresa de construcción hasta que llegó la crisis económica que también coincidió con el embarazo de Gema. Él desempleado y ella con un trabajo de profesora de francés interina que cambiaba continuamente de centro escolar y de localidad. Gabriel no encuentra trabajo en España y decide marcharse unos meses a Francia, allí encuentra trabajo en la obra y desde ese momento hasta que se le hace la segunda entrevista ha viajado a Francia una vez al año para trabajar dos o tres meses y ganar dinero. Mientras está en España no trabaja ni busca trabajo y se conforma con el dinero que gana con los dos o tres meses que trabaja cada año en Francia. Estos meses que trabaja en Francia son los de verano, con lo que Gema se puede organizar porque no tiene clases. Un mes lo pasa toda la familia en Francia y el resto se queda ella con el niño en casa de su madre que es viuda y vive sola.

Mientras ella tiene la baja de maternidad, que se alarga hasta los cinco meses aproximadamente, es ella la que se ocupa principalmente de los cuidados del niño y él, que está desempleado, de las tareas domésticas. Tras la baja de maternidad, Gema se incorpora a su trabajo de profesora «liberada y «feliz» porque a ella le apetece trabajar. Entonces es cuando Gabriel asume los cuidados del pequeño la mayor parte del día.

Claro, yo me levanto, le hago un biberón o ella, pero ahora me levanto más, hago el biberón, le doy de comer el biberón, un buen biberón y después se duerme, se duerme una hora y después a las siete y media empieza a chillar (...) Ella, se levanta porque tiene que levan-

tarse a las siete y media, yo me levanto también, y ya está y lo dejo en el parque se queda una hora ahí, más o menos, tres cuartos de hora jugando con sus libros, le gustan los libros y después, eh, yo miro los informativos en Internet, tomo un café. (...) Ella se ha ido ya a las ocho (...) después a las nueve y media ya empieza hacer el tonto otra vez, tiene sueño, lo acuesto, ya después tengo tiempo de tender la ropa, de lavar, de, de limpiar, de hacer la cama, de organizar, hacer la comida, preparar todo, y después (...) las once y media u once se despierta (...) le cambio el pañal, le cambio todas las cosas, lo visto, le doy de comer, up, lo pongo en el carrito, le pongo un dibujito si quiere (...), le dejo andar un poquito yo preparo mi mochila, mientras tanto está preparado con la llave de la casa, con todo, el dinero, un billete de cincuenta para hacer la compra, por si, para que no falte el dinero, up, me lo llevo a pasear, yo hago el recorrido, yo hago toda mi compra, el pan, la verdura, todo lo que necesito, lo llevo al parque, up, media hora allí, up, lo llevo, andar en la playa, volvemos a casa, suelto la compra y, y lo cambio otra vez, porque siempre ha meado o cagado, bajo otra vez, up, (...) lo prefiero allí suelto en la calle, up, lo mareo, mareo la perdiz y up lo subo, y es la hora casi de comer, come a la una y media le hago su puré.

E- sí

GABRIEL- lo pongo en el parque o lo dejo andar, le hago su puré, up, come, come y esperando a la Gema que lo quiera acostar porque después de decir lo acuesto yo no puedo hacer siesta, yo estoy muerto, esperando a Gema lo dejo así, lo ocupo hasta las tres, viene su madre, up, le, le da besito, up, lo cambiamos antes de acostarlo, y lo acostamos, y nosotros comemos. (Segunda ola, Gabriel, nº21)

Gabriel se ocupa de los cuidados hasta que llega Gema, por la tarde. Ella toma el relevo en los cuidados, después de la siesta lo saca a pasear, lo lleva al parque y juega con él hasta la hora del baño. En el baño vuelve a participar Gabriel, él es encargado de bañarlo porque dice tener más fuerza para cogerlo y porque le gusta jugar con el niño en ese momento. Después vuelve a ser ella quién lo viste, le da la cena y lo acuesta.

A excepción del baño, cuando llega la madre de trabajar, Gabriel delega en ella los cuidados. Además Gema dice que a pesar de que él pasa todas las mañanas con el niño, ella está más pendiente, es responsable. Cuando ella llega a casa él se relaja porque sabe que ella se va a ocupar de los cuidados.

Hombre, mh, yo creo que, yo estoy más encima del niño que, a nivel de cuidados, pero también lo estoy porque, y Gabriel lo permite cuando yo estoy porque sabe que yo lo hago, porque también sé, a ciencia cierta que él cuando está solo lo hace igual que yo, vale, lo que pasa que cuando yo estoy se relaja porque sabe que yo lo voy hacer.

(Segunda ola, Gema, nº21)

Ella que reconoce no tener «un instinto maternal muy pronunciado», y efectivamente en su narrativa no aparecen elementos que muestren una maternidad intensiva (Hays, 1996; Johnston y Swanson, 2006) lo cual podría fomentar una mayor implicación en él. Sin embargo, él se «escaquea» cuando ella está presente.

Gabriel no está contento con su situación: querría estar trabajando y no cuidando a su hijo. No se ve como una «niñera» y señala que le cansa más estar pendiente del niño que trabajar montando estructuras mecánicas. Esto hace que cuando puede se escapa de la responsabilidad de los cuidados: cuando está en Francia, por las tardes y los fines de semana cuando ella está presente.

GABRIEL- yo necesito desconectar, yo estoy a, estoy cansado de niño eh (...) Tampoco no soy niñera eh, (...) Me cansa más que soldar y montar una estructura de la torre Eiffel (ríe)

E- el niño ¿no?

GABRIEL- cansa más, yo prefiero trabajar.

(Segunda ola, Gabriel, nº21)

Gabriel es un caso de padre comprometido por circunstancias y que no lleva del todo bien esta situación. Lo que indica este caso es que se puede ser un padre comprometido, implicado en los cuidados, incluso siendo responsable en el rato en que se cuida en solitario, pero viviendo esta situación con malestar porque aunque se acepte no se considera adecuada ya que se preferiría estar trabajando. En el imaginario de este hombre, sería mejor padre dedicándose al trabajo y no a los cuidados.

Hay que decir que aunque este tipo de perfil se da en la muestra que manejamos, no es predominante. La mayoría de nuestra muestra de padres se siente bien en su papel de cuidador o de cuidador y trabajador.

7.1.3. Padres que cuidan en solitario durante un tiempo al día: «pues me ha tocado a mí y ya está, no pasa nada»

Una característica importante de los padres comprometidos de nuestra muestra es que la mayoría, a raíz precisamente de las adaptaciones laborales, cuidan en solitario, durante un tiempo al día, a sus hijos e hijas. Solo dos padres cuidan en presencia también de la madre. Este hecho es importante ya que cuidar en solitario afianza el vínculo con los hijos e hijas y hace que estos padres se responsabilicen mientras están cuidando sin presencia de la madre (Lamb et al., 1985). «Obliga», como dice Abel (nº2), a realizar las tareas, «porque a veces cuando estamos los dos te acomodas un poquito y haces menos».

Se han encontrado diferentes arreglos entre las parejas para asumir los cuidados, en relación a sus necesidades y disponibilidades. Uno de estos arreglos es el que tienen Víctor y Verónica (nº17). Esta es una pareja de clase media baja a la que la crisis económica también afectó a sus planes iniciales. Él era un trabajador de la construcción cualificado y ella, licenciada en humanidades, es personal laboral de una administración pública. La crisis en el sector de la construcción lo llevó a él al desempleo y los recortes en la administración pública afectaron al salario de ella. En los primeros meses, mientras ella estuvo de baja, él apenas participó en los cuidados ya que tenía un trabajo informal que le ocupaba muchas horas al día. Estaba reformando la casa que se habían comprado unos años antes. Tras el periodo de baja maternal, teniendo en cuenta la situación de Víctor, acordaron repartirse los cuidados. Él se encargaba de cuidar por la mañana, mientras que por las tardes iniciaba un curso de dos años que le ayudaría a mejorar sus competencias laborales; ella cuidaría por la tarde después de finalizar su jornada laboral. En este caso él renunció a buscar trabajo, dada la situación de crisis que había en el país, porque quería retomar los

estudios y, también, por cuidar y estar con su hijo. Además, decidieron no llevar al niño a la guardería, por temas económicos y porque pensaban que los primeros meses era mejor que un niño tan pequeño estuviera al cuidado de los progenitores. El acuerdo que establecieron consistió en que Víctor cuidaba al niño por las mañanas hasta que llegaba su pareja sobre las tres y media de la tarde; entonces, él se marchaba a estudiar. Cuando el niño tenía aproximadamente un año y tres meses lo apuntaron unas horas, de 9 a 12h, a la escuela infantil. A Verónica le hubiera gustado reducirse un tercio de la jornada para poder estar con el niño un rato por las mañanas o compartir con el padre los cuidados, pero la economía no lo permitió. El problema que tienen con esta distribución de los cuidados es que prácticamente no se ven.

Bueno que pudiese haber hecho una reducción de un tercio de la jornada durante un tiempo, para poder dejarlo por la mañana, o poder compartir la mañana un ratito con él, desayuno y tal, bueno con él y con mi pareja, porque es que no nos vemos prácticamente, o sea, es un desastre.

(Segunda ola, Verónica, nº17)

Al principio, cuando ella se separó del bebé para ir a trabajar, sintió lo que ella denomina «instinto maternal» que la hacía desconfiar de su pareja. Llamaba por teléfono, a cada momento, a Víctor. Hasta que dejó de hacerlo para que no pensara que desconfiaba de él. Ella fue ganando confianza en él a medida que iba delegando los cuidados y valoraba sus habilidades de cuidador. Las tres características que destaca del padre son la protección, que cuida muy bien y la autoridad. Dos de estas tienen que ver con «estilos» de cuidar masculinos. Varios estudios, por ejemplo, han destacado que a pesar de que los padres ejerzan de cuidadores principales siguen manteniendo estilos propios conectados con la manera masculina de cuidar más centrada en la protección, la autoridad y la independencia o con actividades y aficiones masculinas como el deporte (Fischer y Anderson, 2012). O bien combinan viejos y nuevos valores. A los anteriores se añadirían la paciencia y la empatía emocional más vinculados al mundo femenino (Rochlen et al 2008b). Por la descripción que hace de la forma de cuidar de su pareja, Verónica destaca en su discurso esta combinación de estilos que desarrollan estos *padres comprometidos*.

(...) Siempre tienes la cosa esta de, de, del instinto maternal que te hace que desconfíes hasta, hasta de ti mismo, ¿no? de tu sombra. (...) Acordamos en que me llamaría una vez, y yo, a veces le llamaba otra vez. Pero no porque es que, no, porque si no pensaría que no confío (ríe), no. (...) sí muy protector [habla del padre]. Sí, le cuida muy bien, (...) si casi que es más estricto que yo en las cosas, yo soy más «bueno», no pasa nada, ¿sabes? Él ve más los peligros y está muy pendiente de él (...)

(Segunda ola, Verónica, nº17)

Aunque sigue pensando que ella cuando cuida está más pendiente, y se otorga poder gestionar varias actividades al mismo tiempo.

Quizás, yo, a criticar, pues el tema, el típico tema de las cosas de la casa, ¿no? que tú estás cuidando de él y estás pensando que luego el comer, que luego a tal, y él pues eso, es lo que bueno, a él le costaba un poco más.

(Segunda ola, Verónica, nº17)

Es un proceso bastante generalizado que los hombres de la muestra que se tienen que enfrentar a los cuidados en solitario tengan, al principio, cierta inseguridad y miedos. Esto se da especialmente en hombres que no han tenido experiencias previas en los cuidados, con hermanos pequeños o sobrinos, o bien que han tenido un papel muy secundario en los primeros meses, mientras la madre estaba con el permiso de maternidad. En el caso de Víctor, además, esta inseguridad se junta con cierta incomodidad y preocupación por no estar trabajando, aunque suple su inactividad laboral con la formación que realiza por las tardes, que es una apuesta por mejorar su empleabilidad.

El problema está en que estos hombres que cuidan y se responsabilizan de sus hijos intensivamente, les cuesta aceptar que esto ha sido posible en detrimento de su rol de hombre trabajador y padre proveedor. La mayoría de hombres desempleados o con reducción de jornada por regulaciones temporales de empleo, aunque valoran mucho

el poder estar y cuidar de sus hijos e hijas, no se sienten del todo bien porque están sin trabajar y sin ganar dinero. A Víctor le pasó lo mismo, según explica, al principio se sentía inseguro por estar con su hijo paseando por la playa, un día entre semana por la mañana, y no trabajando que era lo que él cree que correspondería. Pero, con los días, va apartando esta idea, se acomoda a su situación, valora la oportunidad e incluso justifica su estado con los cambios sociales que equiparan el rol de hombres y mujeres en la familia y trabajo. El rol del padre centrado en proveer y la madre en cuidar ha cambiado. Elabora un discurso igualitario que justifica su rol de cuidador principal:

Al principio mal, al principio lo llevaba bastante mal. De hecho hay alguna llamada a los amigos diciendo mira oye que es que estoy en el paseo de la playa con el niño durmiendo y me siento fatal porque es martes. Y bueno, me decían cuando no lo tengas te sentirás mal porque ningún martes vas a poder estar con tu hijo en la playa, y dije pues sabes que, tienes razón mira, voy a disfrutar de esto y ya está. Sí se supone que como que tienes un rol ¿no? El padre de familia, que se supone que eres tú, mira no es así. Estamos en una época en que las personas ya no se cuentan así, las unidades familiares no se cuentan así. No lo puedes contar así porque con un ingreso ya no haces, (...)por lo tanto si me ha tocado a mí estar con mi hijo pues me ha tocado a mí. Y ya está, no pasa nada.
(Segunda ola, Víctor, nº17)

A pesar de estos miedos e inseguridades iniciales, acaba, como la mayoría de hombres de la muestra que tienen sentimientos parecidos, disfrutando mucho del tiempo que pasa cuidando a su hijo:

Bueno para mí, al igual era levantarme al biberón a las 6 de la mañana o a las 7, vestirnos, subir a la planta de arriba, yo me arreglaba y jugar un rato, lo acostaba un rato, no se quería dormir al igual, si no se quería dormir entonces ya nos vestíamos definitivo y nos íbamos a la calle, a dar un paseo a hacer la compra lo que tuviéramos que hacer y ahí sí que se dormía, paseando al lado del mar se duerme. (...) Después volvíamos, le daba de comer, el bibe que tuviera, luego dormía y si no se podía dormir al igual me dormía yo con él y bueno, la verdad, viviendo todas esas sensaciones. Genial para mí poder dormir con mi hijo abrazado y haciendo la siesta pues, las cosas más bonitas que me pueden pasar.
(Segunda ola, Víctor, nº17)

Víctor asume que en el periodo que está cuidado se responsabiliza completamente del niño. Para él un buen padre es alguien que asume los cuidados de su hijo o hija como mínimo al cincuenta por ciento. No solo es la accesibilidad y la participación sino también, como señala, es responsabilizarse de los cuidados. Al cuidar en solitario se sabe lo que hay que hacer y se hace lo mejor que se puede.

(...) Yo tengo unas responsabilidades, tanto en la casa como... los cuidados no es que a ver, los cuidados tú no tienes... tú estás solo y tienes al niño, o sea por lo tanto los cuidados ya sabes lo que hay que hacer, hay que estar por él, hay que darle lo mejor, (...)

(Segunda ola, Víctor, nº17)

Este caso es interesante porque muestra cómo las identidades que construyen la paternidad y la maternidad son fluidas y se adaptan a las circunstancias. Cuidar en solitario, para Víctor, ha significado aceptar, también socialmente, un nuevo rol de padre que consiste en que los hombres también pueden ser cariñosos, cuidar y responsabilizarse de sus hijos. Aceptar, aunque sea temporalmente, que los cuidados están por encima, o al mismo nivel que el trabajo y el rol de proveedor. Verónica también ha ido variando su concepción desde una ideología determinada por un «instinto maternal», por tanto muy próxima a los que algunos autores han denominado la maternidad intensiva (Hays, 1996; Johnston y Swanson, 2006), a aceptar el nuevo rol de su pareja y valorar sus capacidades para cuidar.

Está por ver qué puede ocurrir con Víctor cuando encuentre un empleo y desaparezcan o se minimicen las circunstancias que lo ha llevado a asumir el rol de cuidador principal. En este caso y en otros parecidos de nuestra muestra, parece claro que las circunstancias laborales determinarán, en mayor o menor medida, la implicación en los cuidados. Pero si nos ajustamos a los datos de que disponemos, es decir, al reparto de cuidados, por la noche cuando llega de estudiar y durante el fin de semana, vemos que sigue implicándose.

No, ha, ha ido saliendo un poco, ¿cómo fue? Tú mañanas y yo tardes, pues lo que entra dentro de las mañanas te encargas tú y lo, los baños yo porque yo estoy a esa hora y si un día

él viene antes pues intentamos que lo bañe él, para que pueda bañarlo algún día.

(Segunda ola, Verónica, nº17)

(...) Fin de semana mitad y mitad (...) Sí, sí, fin de semana va el que el que toque, incluso al igual me lo dice más ella, porque ella va más cansada, ¿podrías...?

(Segunda ola, Víctor, nº17)

Es decir, que la experiencia de cuidar en solitario, durante un periodo determinado, puede fomentar que los padres se impliquen más en los cuidados, cuando ya no es preceptivo que lo hagan. Esta conclusión está en la línea del estudio de Chelsey (2011) que señala que los padres que ejercen de cuidadores principales acaban valorando ese rol y reducen las diferencias de género en la crianza de los hijos cuando se incorporan de nuevo al trabajo.

7.1.4. Diálogo y negociación en la construcción del reparto igualitario: «no es que esté contento porque lo hacemos, es que antes ya lo hacíamos»

Hay varios hombres de la muestra que tenían o han elaborado un discurso igualitario en torno al reparto de los cuidados. Este es el caso de Fernando (nº1) que señala que tienen un reparto igualitario porque antes de nacer su hija ya se repartían al cincuenta por ciento el trabajo doméstico porque ambos trabajaban. En este caso el discurso y las prácticas igualitarias se han ido construyendo en la pareja.

FERNANDO- (...) lo que es importante es, es en principio la Fátima y yo que lo llevamos muy bien el tema de las faenas de cuidar, de todo, lo llevamos, creo, que lo llevamos bastante bien. Y eso es bastante importante porque creo que si encima hoy en día hay gente que o padres que se implican poco, creo, que los conozco también, por eso lo digo, pues hombre tiene que ser jodido el tema de trabajar una mujer, hacer las tareas...

E- ¿tú crees que lo tenéis mejor repartido?

FERNANDO- yo creo que sí. Yo creo que sí. Yo, es que no voy a decir que ayudo, sino que hago las cosas porque las tengo que hacer y ya está, ¿no? Y ella pues también. Pero sí que es

bastante importante eso, lo llevamos muy bien ese tema.

E- tenéis amigos que quizás ves que lo hacen distinto y...

FERNANDO- bueno, en mi ámbito de amistades no lo veo tanto, no. Si no lo hacen es porque no pueden porque se van de casa a las ocho de la mañana y llegan a las nueve de la noche, pero, pero hombre sí que ves casos en el vecindario y todo el rollo, que todo lo hace la madre. Sí. Y eso creo que lo llevamos bastante bien.

E- y estás contento, ¿no?

FERNANDO- Sí! Sí. No es que esté contento porque lo hacemos es que antes ya lo hacíamos. Antes, sin tener la niña, cada uno tenía sus, nos repartíamos muy bien las faenas de casa y ya está no. Porque siempre hemos trabajado los dos. Por eso.

(Segunda ola, Fernando, nº1)

Fernando y Fátima (nº1) son una pareja de origen obrero que han tenido una movilidad ascendente, especialmente ella. Fátima es licenciada universitaria y funcionaria, profesora de secundaria. Fernando trabajó en la construcción, tenía un cargo de responsabilidad, hasta que con la crisis perdió el empleo. Tras un tiempo desempleado encontró trabajo de celador en un hospital, su trabajo actual. Le gusta su trabajo pero se queja del salario, en el otro trabajo ganaba mucho más. Fernando ha visto devaluada su posición laboral que ha desincentivado su orientación al trabajo y su poder de negociación en la pareja. Por el contrario Fátima es una mujer orientada a su carrera profesional que ha ido mejorando su posición a lo largo de los años hasta superar unas oposiciones y conseguir plaza de funcionaria. Ella siempre ha tenido claro que, al trabajar los dos, la responsabilidad de los cuidados debía recaer también en ambos. Además ella tiene una actitud inclusiva respecto a los cuidados. Piensa que al cuidar los dos por igual la niña «absorberá» de ambos. Fátima tiene un discurso igualitario que se concreta en el hecho que ella quiere para su hija un padre comprometido en los cuidados.

Esta pareja tienen horarios laborales que se complementan para cuidar. Cuando Fátima se reincorpora al trabajo, tras los cinco meses de baja de maternidad, el reparto

de los cuidados se desarrolla según habían planificado. Fernando se ocupa principalmente de cuidar por las mañanas y ella por las tardes. Sin embargo, al cambiarle a él del turno de noche al de tarde, durante uno o dos días a la semana tienen que dejar a la niña con los abuelos. Es algo que no tenían previsto. No querían utilizar el recurso de los abuelos pero, al ser pocas horas a la semana, piensan que estas horas con los abuelos son más de disfrute que de obligación.

Fernando se encarga de despertar y vestir a la niña por las mañanas, darle el desayuno, salir un rato de paseo y preparar la comida de mediodía. Una vez superados sus miedos e inseguridades iniciales por quedarse solo con la niña, se siente cómodo y satisfecho en el papel de cuidador. Por un lado ha sido más fácil de lo que se imaginaba, aunque reconoce el trabajo que acarrea cuidar de su hija.

FERNANDO- mucho trabajo, mucho. (...) Y claro tienes que sentarla y ponerle algo de dibujos porque si no es imposible hacer nada solo. Estaría todo el rato detrás. Es una niña muy nerviosa, pero bueno, por lo demás no.

E- eso es lo que te ha sorprendido más quizás, que es

*FERNANDO- sí que hostia, que hay mañanas que vas todo loco perdido y no te has sentado, y te das cuenta cuando llegas al trabajo que no me he sentado ni un momento a lo largo de la mañana, es que no he podido. Eso sí que me he... Sí me ha sorprendido un poco. De decir hostia joder, ¡vaya curro, no veas tu!
(Segunda ola, Fernando, nº1)*

Cuando Fátima llega por la tarde, después de comer, hace una siesta corta con la niña, salen a pasear y después vienen los baños y cenas hasta que Fernando llega sobre las nueve de la noche. Para Fátima, estos horarios les van estupendos para cuidar, ya que les permiten un reparto equilibrado. Además de reforzar la participación y responsabilidad de la figura paterna en la crianza y romper con el papel secundario que suele otorgarle la sociedad:

FÁTIMA- sí, de hecho ella, si, observándola a veces se dirige tanto al papa como a la mama

para pedir lo que sea, para pedir agua, para pedir no sé... y no tiene una... me parece, él dice que padece mamitis, a mi me da la sensación que ella no tiene una preferencia de mira como siempre estoy con mi mamá, mi mamá es la que me atiende. No. Ella está acostumbrada a que su padre le dé comer que se lo dé yo o él. Normalmente la baño yo, pero si la baña él, tampoco lo veo raro. O sea que sí, yo creo que 50%.

E- y ¿satisfechos? ¿Estás satisfecha con este reparto?

FÁTIMA- sí, sí. Creo que es sano que sea así. Y que también se implique y que tiene que ser así hoy en día con el tipo de vida que llevamos, tiene que ser así. Yo además ya trabajo al 100% o sea que...

(Segunda ola, Fátima, nº1)

Como en otras parejas de la muestra, aparte de la disponibilidad de tiempo, un elemento clave en el reparto igualitario en los cuidados, es el poder de negociación de la mujer, sus recursos relativos, y una visión igualitaria, inclusiva, no acaparadora de los cuidados y del rol del padre. Al ser mujeres más orientadas al trabajo, entienden, permiten y fomentan que el padre pueda y deba implicarse por igual en los cuidados. Uno de los argumentos que tienen para justificarlo, como es el caso de Fátima, es que si los dos trabajan los dos deben cuidar.

Por ejemplo, en las entrevistas de la primera ola, Fernando y Fátima (nº1) discutían sobre los planes de cuidado cuando naciera la niña. Él quería buscar un segundo empleo, ya que tenía muchas horas libres a la semana en esa época. Para él, en la primera entrevista, ser un buen padre tenía que ver con tener recursos económicos suficientes para darle lo mejor a su hija. Le preocupaba el no disponer de suficientes recursos al bajar sus ingresos y prever un aumento de los gastos con la llegada de la niña. Fátima, sin embargo, pensaba que no se trataba de darle grandes cosas sino de estar presente. Por tanto lo que estaba en cuestión en la pareja era un modelo de paternidad más proveedor o uno que contemplaba los cuidados. Como hemos visto, la pareja acabó por compartir los cuidados. En esto, Fátima ha tenido un papel importante a la hora de fomentar en él un tipo de paternidad más cuidadora. Esta negociación se inicia antes del nacimiento, con la convivencia, cuando establecen un

reparto equilibrado de las tareas domésticas, como se destacaba en la cita que hemos reproducido al principio de este apartado. Para esta pareja tener estos acuerdos previos ha facilitado, también, la implicación del padre y el reparto igualitario de los cuidados.

7.1.5. Las convicciones igualitarias y feministas que equilibran el tiempo de trabajo y cuidados: «la hija no es sólo mía, entonces, ¿por qué no hablas en plural?»

Aunque no es lo habitual, en otros casos, el reparto equilibrado de los cuidados se sustenta, además, en convicciones feministas y un alto nivel de sensibilización en temas de igualdad. Es el caso de Óscar y Olga (nº5). Ambos tienen una trayectoria de militancia política y social en organizaciones donde se ha reflexionado sobre la desigualdad de género. Además, ambos trabajan en organizaciones con sensibilidad por los temas de igualdad. Concretamente Olga ha realizado la mayor parte de su vida laboral en una organización feminista, donde ha sido la responsable y coordinadora. Esto ha hecho en ella estar muy alerta para no reproducir los roles tradicionales de género:

OLGA- al ser feminista y posicionarme ante mi nuevo papel de madre también como feminista, y de repente me veo a mí misma y digo: «¡Jopé! Sí, pero qué difícil es en algunos momentos ser feminista», ¿no? Porque tenemos los valores y los prejuicios y... tan, tan metidos que ha habido un momento en que casi he pensado que eran genéticos, ¿no? Que es algo que siempre he dicho que no, que es cultural, y es verdad, sigo pensando que es cultural, pero lo tenemos tan, tan, tan metido que llega el momento en que parece que es genético, que hay algo diferenciado genéticamente.

E- ¿te refieres a la posición de la madre en relación con el padre?

OLGA - sí, sí. O a nivel social, ¿no? Sí, y sí ha habido momentos en que me he mosqueado incluso con mi madre, que de repente me dice: «Es que tienes que llevarla o tienes que hacerle o...».

E- ¿que te dice a ti?

OLGA- claro. Y digo: «¡Oye!». O sea, la hija no es sólo mía, entonces, ¿por qué no hablas en plural? O tenéis o tenemos, (...) Y reaccionó, y me dice: «¡Ah, vale, vale y tal!». Pero es un aprendizaje, o sea, y muchas veces tienes que estar muy consciente para mantenerte en esa

posición. (...)

(Segunda ola, Olga, nº5)

El reparto de los cuidados, en esta pareja, ha pasado diferentes fases, unas más equilibradas y otras más asimétricas, dependiendo de las circunstancias laborales de la pareja. Los primeros meses, él fue el cuidador principal al cederle ella diez semanas del permiso de maternidad. Es de los pocos casos de la muestra donde, en estos primeros meses, el padre tiene un papel importante en los cuidados. Óscar negoció con su empresa para distribuir esas semanas en más tiempo al reducir su jornada laboral. Durante el primer año, los dos trabajaron a media jornada en horarios complementarios que les permitían repartirse los cuidados de forma equilibrada. Óscar se muestra satisfecho de este periodo ya que consiguieron ser corresponsables, salvo por el tema de las noches y la lactancia materna.

(...), sí, estoy satisfecho, bueno, creo que sí que llegamos a un nivel bastante importante de corresponsabilidad (...) pero claro, era asimétrico en relación a la lactancia, ¿no? (...) especialmente a las noches, porque claro, durante el día sí que llegamos a... (...) pues si la criatura tenía que tomar durante la noche, evidentemente era más difícil.

(Segunda ola, Óscar, nº5)

Después del primer año, Óscar ya ha finalizado su reducción de jornada, Olga sigue trabajando a media jornada y la niña empieza la escuela infantil por las mañanas. En este periodo el reparto es más asimétrico ya que ella está más tiempo con la niña, aunque intentan que él también esté presente en los cuidados. Él se encarga de levantarla, darle el desayuno, vestirla y llevarla a la escuela infantil. En el tema de la ropa ella no se mete. Quizás no le gusta siempre como la viste, pero no es de esas madres que dejan la ropa preparada, ella no le impone como tiene que ir vestida. No siente que haya cosas que específicamente tenga que hacerlas ella. Olga recoge, sobre las dos de la tarde, a la niña de la escuela infantil y se encarga de los cuidados hasta que llega el padre del trabajo sobre las siete. A partir de esa hora se encarga más él, suele bañarla, le pone el pijama y la acuesta.

Él, además, como ya anticipaba en la primera entrevista, ha reducido su aportación

al trabajo. Si antes alargaba sus jornadas hasta tarde, ahora se limita a hacer las horas que le corresponden y flexibiliza al máximo su jornada. Eso le permite entrar más tarde por las mañanas o ausentarse del trabajo por motivos familiares.

Ambos tienen claro que, si bien en este periodo ella tiene más presencia y responsabilidad en los cuidados, es una situación que puede y quieren que sea reversible. El acuerdo del reparto de los cuidados que tienen actualmente es más asimétrico, debido a las circunstancias laborales, no por voluntad de ninguno de los dos.

(...) Mañana tiene revisión e iré yo, pero iré yo pues porque (...) mañana justamente trabajo por la tarde (...) Pero la anterior la llevó él porque yo tenía una reunión importante ese día (...) y él lo tenía mucho mejor y dejó una hora de trabajo para poder ir al pediatra con su hija. Entonces, a ese nivel no diría que es cuestión de porcentaje, porque es según como andemos, pues igual ha tocado que yo sea más o... Pero no porque esa labor la tenga yo, sino porque los días han coincidido así, y eso sí que lo quiero remarcar. Las tardes sí que son más mías que de él, normalmente, porque estoy más tardes con ella que él, (...) pero es porque yo estoy en media jornada y el compañero está en jornada completa.

(Segunda ola, Olga, nº5)

(...) sí que veo necesario y positivo tener otra fase donde o trabaje menos, o no trabaje, o media jornada, o sólo las mañanas y que pueda tener también otra participación en el cuidado de la hija y también otro tipo de vida, otro tipo de experiencias vitales, sí. De hecho, cuando nos planteamos, en su momento, antes de nacer, que una persona iba a seguir a jornada completa y la otra persona a media jornada, pues pensábamos que esos roles podían ser intercambiables a lo largo de los años, ¿no? Pues que al principio empezaría ella con media jornada y yo con jornada completa, porque yo tenía un trabajo a jornada completa y ella había conseguido un trabajo a media jornada, en primer lugar por eso, entonces, eso está ahí, esa posibilidad, pero la verdad es que de momento estamos en esta dinámica, en el día a día, no tenemos planificado un cambio (...)

(Segunda ola, Óscar, nº5)

Por tanto, en el caso de esta pareja, son las convicciones igualitarias de una madre feminista y un padre responsable las que equilibran el tiempo de trabajo y el tiempo

de cuidados. También muestran una idea que ha ido apareciendo en varias de las parejas de la muestra: los acuerdos que establecen las parejas cambian a medida que se modifican las circunstancias. En este caso, tras la voluntad y la ideología para fomentar un reparto equilibrado se impone un reparto corresponsable o asimétrico, dependiendo de la disponibilidad laboral. Acuerdos y repartos de los cuidados que, por otro lado, pueden ser reversibles.

7.1.6. Estrategias de reparto equilibrado de los cuidados: «normalmente un día la acuesta cada uno, porque también cogen vicios»

Carlos y Conchi (nº3) son una pareja con un patrón laboral similar al que hemos visto en otras parejas de la muestra. Ella tiene más proyección y mejores condiciones laborales que él. Ella, diplomada universitaria, es funcionaria en una administración pública y responsable de un programa de formación de dicha administración. En los aproximadamente dos años transcurridos entre las dos entrevistas cambió de puesto de trabajo en la misma administración, aumentando su responsabilidad y mejorando el ambiente laboral, que define como más creativo. Él combinaba sus estudios de empresariales con el trabajo de operario en una fábrica del sector del metal, donde consiguió llegar a ser coordinador de línea y después jefe de almacén, con diez personas a su cargo. En 2008 la empresa cerró y se quedó desempleado. Durante un tiempo, mientras estaba desempleado, aprovechó para acabar una asignatura que le quedaba de la carrera. Después consiguió algunos trabajos temporales. En el momento de la primera entrevista estaba desempleado, buscando activamente empleo, aunque quería buscar un trabajo que le permitiera disfrutar de su hija.

Ella, sea por la responsabilidad que tiene o porque trabaja en lo que ha estudiado y le gusta, está más orientada al trabajo que él. Está acostumbrada a alargar las jornadas laborales e incluso traer trabajo a casa. Con el embarazo cambiaron algo sus prioridades y aunque el trabajo es muy importante para ella ahora antepone al bebé.

Es una pareja de largo recorrido, se conocen hace más de quince años y, en el momento de la primera entrevista, llevaban seis años de convivencia. Desde el principio

han tenido un reparto equilibrado de las tareas de casa.

Él, además, se define como una persona ordenada y se considera un poco «raro» porque se implica en casa mucho más que sus amigos y porque le encantan los niños.

CARLOS- no, en principio, a ver, o sea yo siempre me he considerado un bicho raro dentro de los hombres.

E- ¿por qué, a ver? (ríe).

CARLOS- eh, porque sí, porque yo por ejemplo, yo desde siempre en la EGB siempre me he llevado mejor con las mujeres que con los hombres, siempre, y luego aparte, eh, o sea, no entendían, o sea inquietudes no entendían, yo por ejemplo ya te digo, o sea, con los críos es que a mí sí, de siempre me han gustado. Es que claro, para un tío (...) que veas a un bebé por la calle «ay, qué bueno, no sé qué», es cómo oye tío que tienes que estar tirando piedras ahí a, contra los pájaros y, (...) pues no, entonces pues, por eso te digo que te, yo, o sea, yo siempre he considerado que mi lado femenino lo tengo muy desarrollado. (...) Siempre he sido un poco el raro (...)

(Primera ola, Carlos, nº3)

Tras el nacimiento de su hija, los seis primeros meses ella está de baja por maternidad, él está desempleado y los dos se hacen cargo de los cuidados. Además por problemas con la lactancia materna, al mes y medio pasan al biberón con lo que la implicación del padre es mayor que en otras parejas, al participar también en la alimentación casi desde el principio. Cuando ella se incorpora al trabajo él sigue desempleado y se dedica a cuidar a su hija. En este periodo de seis meses, él se encarga de los cuidados por la mañana y cuando llega su mujer por la tarde se encargan los dos de los cuidados. Cuando la niña tiene aproximadamente un año y medio, él encuentra trabajo de administrativo en una ONG. Es un trabajo temporal de media jornada, por las mañanas, lo que le permite seguir ejerciendo de cuidador principal.

Por tanto, es Carlos quién más tiempo está con la niña. La levanta, le da el desayuno, la lleva y la recoge de la escuela infantil y está con ella hasta que llega Conchi. De esta forma, desde el principio, por sus circunstancias laborales pero también por el deseo de estar presente e implicado en los cuidados, este hombre ha tenido un papel

destacado en todo lo relacionado con su hija.

Como ya hemos señalado, este hombre ya mostraba una masculinidad no hegemónica implicada en el trabajo reproductivo y en establecer unas relaciones de pareja igualitarias. No solo son su actitud y sus prácticas, sino que también ha desarrollado un discurso que critica la idea, presente en el imaginario social, de que las madres establecen un vínculo más fuerte con el bebé. Él piensa que el vínculo se crea con las horas que estás dedicado a los cuidados del bebé y no tanto por la cuestión biológica y natural. Es decir, los hombres tienen tanta capacidad de cuidar y de establecer «vínculos» como las mujeres. Esta idea que destaca Carlos, en la siguiente cita, coincide con las conclusiones de Risman (1998), en su estudio sobre padres solteros, donde muestra que los hombres pueden desarrollar las mismas capacidades para cuidar a sus hijos que las mujeres, si estos cuidan solos.

Sí, sí, pero yo creo que también, tsch, a ver, dicen que el vínculo materno ya se crea solamente con el, con el parto, dicen. Yo soy partidario, yo creo que el vínculo lo creas tú con las horas que metes, o sea, no, tsch, porque seas la madre o seas el padre no va a nacer ese vínculo, (...) Por ejemplo con, los amigos (...), los padres. no tienen ese vínculo pero porque no tienen tiempo, o sea, no están con (...) sus hijos, entonces, claro, por supuesto que están con la madre, la mayor del tiempo están con la madre con lo cual tienen ese vínculo. (...) En nuestro caso, al revés, (...) claro, yo trabajo solamente cinco horas al día, (...) al final paso más horas con ella (...)
(Segunda ola, Carlos, nº3)

En este caso, por tanto, el hecho de estar más implicado en los cuidados no solo se explica por disponer de más tiempo, por las circunstancias laborales. Interviene también la idea de una construcción de la identidad masculina y la paternidad conectada con los cuidados. El deseo de ser un tipo de hombre diferente a otros hombres de su entorno que se «escaquean» de los cuidados. Él se distancia de estos modelos de masculinidad hegemónicos y pone en práctica una identidad que está presente y se responsabiliza de los cuidados en la misma medida que lo hace su pareja. Con Conchi, desde el principio, lo han hecho todo juntos.

[...] Otras parejas [...] digamos que entre que la mujer decía que el vínculo con el hijo es diferente al del padre y que tiene que estar encima y el otro lo utilizaba eso para escaquearse, pues no. Desde que conozco a Conchi siempre hemos intentado hacer todo juntos, desde que nos vinimos a vivir y luego ya nos casamos y demás, todo juntos, aparte de que a mí me encantan los críos, o sea, yo necesito también ser partícipe, entonces, claro, yo estaba encantado, [...] a ver, o sea, es que yo [...] no he sido el típico hombre, el típico tío, yo por ejemplo [...] estábamos [...] seis comiendo con otras dos parejas de amigos que tienen (...) críos, (...) y estaban los críos en la siesta y de repente empezaron a llorar y de repente salieron las madres corriendo y a los otros dos les veías así abrazaos con un cigarro y una cerveza en la mano, o sea, en plan machotes. Yo hubiera salido corriendo, yo creo que hubiéramos salido corriendo los dos. Entonces, claro, yo no me veo en esa faceta de, no sé cómo decirte, es una sensación que no. Yo estoy con mi hija porque quiero y quiero inmiscuirme y quiero estar con ella y quiero jugar con ella y no el típico padre de.... Entonces, pues en ese sentido yo me siento totalmente diferente.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

Esta pareja, además, son conscientes de la necesidad de que ambos se responsabilicen y ensayan estrategias para no caer en estereotipos tradicionales en el reparto de los cuidados. Por ejemplo, para que la niña no coja «vicios» se turnan en las actividades que realizan con ella. No hay uno que esté especializado en algún tipo de cuidados, sino que ambos hacen de todo. Decidieron esta estrategia un día después que la niña estuvo llorando muchas horas porque estaba acostumbrada a que la madre fuera la que la acostara.

(...) Nos vamos un poco complementando ahí, ¿no?, yo cocino, pues Conchi le da la cena, luego por ejemplo lo que sí, un día, normalmente un día la acuesta cada uno, porque también cogen vicios. Sí, porque esto un día Conchi tenía cena de trabajo y se alargó (...) A ver, también es un poco normal, yo la acuesto a la siesta, pues tú la acuestas a la noche, también, pues eso, para crear también ese vínculo al final, ¿no?, y para que disfrute de ella y demás. Y justamente pues esa noche la acosté yo, y la acosté pues a las diez, llegó a las once y media y a las doce y media todavía no se había dormido, y se había cogido la perra porque no estaba su madre y a partir de ahí pues ya decidimos que un día cada uno, tsch, más que nada para, para que no creara ese hábito de que si algún día.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

7.1.7. Compensación de los cuidados: «Yo soy más como una madre y ella tiene necesidad de estar con el bebé»

Como se ha ido viendo, una de las características de nuestra muestra es que aunque la mayoría de parejas tiene un reparto de los cuidados bastante equilibrado, hay bastantes hombres que son o han sido cuidadores principales. En los discursos de estos hombres -y también en el de sus parejas- esta situación, en cierto sentido, es anómala. No por el hecho de que ellos cuiden más, sino porque piensan que ellas no cuidan tanto como les gustaría. En estas situaciones, una de las estrategias que ponen en práctica estas parejas es ceder el espacio para que ellas puedan estar en exclusiva con el bebé cuando llegan del trabajo.

(...) Yo le doy más paso a las tardes a Conchi para que esté con [nombre del bebé] pero precisamente porque a las mañanas estoy yo y también entiendo que esa necesidad tiene ella de estar con, con [nombre del bebé].

(Segunda ola, Carlos, nº3)

En otros casos, cuando la mujer llega a la casa compensa su ausencia estando más presente y pendiente de todo lo relacionado con el niño. Esta compensación, tal como señala Ángel (nº18), tienen un componente de género ya que se basa en la idea de una mayor necesidad por parte de la mujer de cumplir con lo que socialmente se entiende como buena madre, mientras que para los hombres si cumplen con las obligaciones laborales ya son considerados buenos padres. Por esto Ángel señala que si él tuviera los horarios laborales de ella participaría menos ya que él no tendría el «chip» que tiene ella de «cumplir» con los cuidados y dedicarse más al niño para compensar su ausencia:

Mmm, yo creo que [nombre de la pareja] lo compensa mucho, lo compensa mucho, si fuera en sentido contrario creo que no sería igual y yo tuviera sus horarios no sería igual, yo participaría menos pero como el rol es el contrario, es ella la que está trabajando, viene ella con el chip, mmm, de que quiere dedicarse con el niño, quiere saber perfectamente las tareas que queda pendiente de la casa, lo compensa mucho.

(Segunda ola, Ángel, nº18)

Un caso paradigmático de esta situación es la que representan Mikel y Maider (nº14). En estos dos años entre las dos entrevistas las condiciones laborales de Maider han mejorado en cuanto a la responsabilidad y volumen de trabajo. Sus jornadas laborales incluyen ahora viajes donde tiene que estar una o dos noches a la semana fuera de su localidad. La contrapartida ha sido un aumento sustancial de los ingresos. Sin embargo, Mikel sigue trabajando en la misma pequeña empresa. Él ejerció de cuidador principal desde las seis semanas de la vida de la niña, cuando ella se incorporó al trabajo. Tras el periodo de baja por paternidad pidió jornada continua y es él quién recoge a la niña de la escuela infantil y la cuida por las tardes. Él, con menos aspiraciones profesionales, ha amoldado sus circunstancias a las de ella. Su implicación en los cuidados es muy alta. Se siente diferente a otros padres, fundamentalmente en que él se ha ocupado de la niña y que eso implica en muchas ocasiones «estar solo con la niña», llevarla al pediatra, etc. No ve a su alrededor a padres que estén con su hija a solas y responsabilizándose, dice ser más «como una madre». Ella está muy volcada en su trabajo y se compara con sus compañeros varones, quienes no tienen ni la presión externa e interna, ni las dificultades y obstáculos que ella tiene. También se ve distinta a las mujeres de su alrededor que han subordinado su carrera profesional a la maternidad y se han cogido excedencias.

Cuando Maider está con su hija quiere compensar y estar el máximo de tiempo con ella. Incluso ella señala que, probablemente a causa de su ausencia de varios días a la semana, es más flexible con la niña, blanda y le consiente cosas. Él valora y está satisfecho de la relación que tiene con su hija y por eso entiende la necesidad y deseo que tiene Maider de estar a solas y volcada con la niña cuando está en casa.

MIKEL- (...) el reparto [habla de los cuidados], yo soy más? Sí, pero porque ¿yo haga más o menos que ella? No, porque a mí me toca hacer más porque estoy.

(...)

E- ¿y la bañáis indistintamente?

MIKEL- cuando estamos los dos yo creo que le toca más veces a Maider . Igual yo estoy con ellos en el baño pero la que hace la acción es ella, pero también porque ella quiere, porque al final ella pasa menos horas con ella y a la hora de cenar lo mismo, igual yo estoy allá sentado con ellos, pero la que, la que da de cenar es Maider. (...)

(...) porque ella reclama también, ella está con la hija y la hija está con la madre y yo me encargaba un poco de hacer las cenas(...) hombre ha tocado, ha tocado y luego pues Maider siempre que, que hay algo que quiere hacer [con la niña] y está ella, no es que me anime es que casi me empuja a, a irme

E- a que te vayas

MIKEL- o sea si ella está, si ella está y se puede quedar yo creo que entre lo que a ella le apetece también disfrutar (...) que no es lo mismo disfrutar uno a disfrutar dos, estar uno con la chiquilla o estar dos es distinto. Y luego el hecho de que ve que (...) siempre me ha gustado mucho sobre todo hacer deporte y que es algo que ahora no me permite, (...) no es animar es casi empujar a irme.

(Segunda ola, Mikel, nº14)

7.2. Cuidados, redes de ayuda y recursos de apoyo remunerados

A diferencia de otras parejas, donde la participación y responsabilidad de los padres en los cuidados es menor, los *padres comprometidos* no hacen uso intensivo de las redes familiares, especialmente de las abuelas, para cubrir los cuidados de sus hijos e hijas (Abril, Jurado y Monferrer, 2015).

La mayoría de las parejas de nuestra muestra hace un uso ocasional o muy ocasional de los abuelos. En los primeros días y semanas de vida del bebé es cuando, especialmente las abuelas, están más presentes. Después solo se encargan de los cuidados esporádicamente. En la mayoría de los casos es porque la madre y el padre tienen la disponibilidad para hacerse cargo ellos de los cuidados o bien porque hacen uso de las escuelas infantiles. Se hace uso de los abuelos u otros familiares para ayudas puntuales y concretas. La mayoría lo justifica con argumentos como que no quieren abusar o que sus hijos son suyos y no de sus padres.

Hombre, por fortuna nosotros los abuelos los tenemos a todos aquí, con lo cual en un momento dado, pues te pueden echar un cable y viene bien, pero nosotros por principio la opción abuelos era la última porque el hijo es nuestro no es de nuestros padres eh, entonces que un día determinado te eche un, o sea, los abuelos te echen un cable, porque por ejemplo hoy trabajamos y no podemos, y no tenemos donde dejar al crío perfecto. Oye que un fin de semana te apetece irte a pasar el día por ahí y tal perfecto. Pero eso de que tus padres o mis suegros se tengan que hacer cargo del crío todas las semanas o tres días a la semana durante todo el año, eso dijimos no. No, no, además de mutuo acuerdo, porque es que es de sentido común es que el hijo es tuyo, el hijo no es de tus padres, entonces es que te ayuden sí por supuesto, pero una cosa es ayudar y otra cosa es que se tengan que hacer cargo ellos de tu hijo. (...)
(Segunda ola, Sergio, nº13)

Hay bastante coincidencia en la idea de «no abusar», «no cargarles de trabajo», o «el hijo es nuestro no de nuestros padres».

No, lo normal. Hombre, alguna vez lo hemos dejado, pero tampoco abusamos ni hemos querido abusar de las abuelas, pero...
(Segunda ola, Eneko, nº9)

La ayuda externa -ocasional y puntual- es casi siempre proporcionada por redes familiares, en especial los abuelos. Pero, también se da el caso de que los abuelos no están cerca y entonces se hace uso ocasional de redes de vecinos u otros padres que son amigos. Este es el caso de César y Caro (nº19), que al poco de nacer su hijo y dado que ambos perdieron su empleo, se trasladaron a un pueblo con la intención de iniciar un nuevo proyecto de vida. Allí no tenían cerca ninguno de los abuelos y la localidad tampoco contaba con escuela infantil. Un grupo de padres de la localidad se habían organizado, informalmente, para cubrir las necesidades de cuidado de las familias del pueblo.

Solo hemos encontrado cuatro casos, en la muestra de *padres comprometidos*, en que se hace un uso regular, de unas horas al día, de los abuelos. En la mayoría de estos

casos es porque con los horarios de los padres y los de la escuela infantil no tienen suficiente para cubrir todas las necesidades de cuidado del hijo o hija. En otras situaciones se trata de una ayuda temporal. Por ejemplo, Odón y Olivia (nº15) recurren unos meses a esta ayuda de los abuelos hasta que la niña es más grande para poder ir a la escuela infantil.

Pues hombre, yo creo que posiblemente porque si no los abuelos nos hubieran dejado de hablar. [Ríe]. Sí. Sí hombre, la verdad es que era una opción bastante cómoda, hay que reconocerlo desde todos los puntos de vista, o sea desde el punto de vista económico, desde el punto de vista... Y luego también pues que te da como un poco de no sé qué dejar a un crío tan pequeño... dejarlo con alguien que igual no conoces o con... ¿No? (...) Nos encajó bastante bien, era por un período de tiempo concreto, porque teníamos muy claro que en cuanto pudiera ir a la guardería, iba a ir a la guardería, y bueno, así lo decidimos. Ellos se ofrecieron, por supuesto, se ofrecieron muy voluntarios, y vamos, si les hubiéramos planteado otra opción igual nos hubieran dejado de hablar.

(Segunda ola, Odón, nº15)

Por tanto, podemos concluir que la mayoría de las parejas de la muestra tienen un arreglo de crianza corresponsable que facilita el compromiso de los padres y no hay demasiadas injerencias de los abuelos que pueden alejar a los padres de los cuidados. Esto coincide con los resultados del estudio de Meil y Rogero-García (2014) que señala que las parejas de doble ingreso no suelen contar con la ayuda de abuelos y que la implicación de los hombres en los cuidados está relacionada con una menor implicación de los abuelos.

En el mismo estudio, estos autores también sugieren que cuando existen recursos de apoyo remunerados, por ejemplo escuelas infantiles, la implicación de los abuelos también es menor (Meil y Rogero-García, 2014:63).

En este sentido, la mayoría de parejas de la muestra han utilizado la escuela infantil como recurso complementario a los cuidados de la pareja. Solo cinco de las parejas no habían llevado aún al hijo o hija a la escuela infantil en el momento de la segunda

entrevista. Son casos donde los padres tienen disponibilidad para cuidar entre ellos o con ayuda de algún familiar. Otros motivos que también se mencionan es la falta de escuelas infantiles en su localidad, que son demasiado caras o quieren esperar a que el hijo o hija sea más grande.

FERNANDO- sí yo por la mañana y ella por la tarde. La queríamos llevar a la guardería. Sinceramente pues como podemos, nos esperamos. Sí que la idea es llevarla el último año antes del cole pero ya está.

E- vale

FERNANDO- porque también, económicamente pues oye. (...)

(Segunda ola, Fernando, nº1)

En seis casos, el hijo o la hija empezó a asistir a la escuela infantil al finalizar el periodo de bajas parentales, aproximadamente sobre los cinco o seis meses. Para muchas parejas esta edad no es la adecuada ya que piensan que son demasiado pequeños, pero no tenían otra opción o bien no querían abusar de los abuelos:

Empezó a primeros de noviembre, sí, ella nació el nueve de junio o sea que más o menos casi cinco meses, muy pequeñita, muy pequeñita (...) Daba pena... pero bueno la trataban muy bien allí en la guardería que la llevábamos, la llevábamos en el carrito ahí muy abrigada pero bueno te daba pena dejarla, sí.

(Segunda ola, Luis, nº12)

Te planteas joder, un crío tan pequeño a la guardería, (...) pero qué vas hacer si no, es que no hay muchas opciones, bueno hay tres opciones, o se queda uno de los dos con el crío o viene alguien a casa o lo llevas a una guardería. (...) nosotros optamos por la opción de la guardería y bueno a día de hoy estamos súper contentos porque (...) desde un principio se adaptó muy bien (...)

(Segunda ola, Sergio, nº13)

El resto de parejas han optado por esperar a que el hijo o hija tuviera como mínimo un año para ir a la escuela infantil. El argumento principal de estas parejas no es

tanto la necesidad, sino la oportunidad que hay en esos espacios para que los niños se socialicen y aprendan. Incluso este argumento prevalece sobre la disponibilidad que tienen los padres para quedarse a cuidar. Es el caso, por ejemplo, de David (nº20) que al estar desempleado podría hacerse cargo de su hijo pero, sin embargo, consideran que la escuela infantil es un buen sitio para que el niño interactúe con niños de su edad y adquiera aprendizajes:

Bueno, muy positivos para todos, para el niño y para nosotros no, porque, bueno, la mañanas que está allí (...) se ha adaptado muy bien, y puede interactuar con otros niños que eso es bueno, que para el niño. Es un cambio, está acostumbrado a estar con nosotros y ahora ha abierto un poco su, su campo de, de interacción y bueno, se le nota que está más, hace más cosas, está más espabilado (...)

(Segunda ola, David, nº20)

El tiempo que estos niños y niñas están en la escuela infantil depende de la disponibilidad de los padres. Si las circunstancias laborales de los progenitores lo permiten los hijos e hijas están entre 3 y 4 horas, por las mañanas. Este es el tiempo que consideran adecuado para que empiece a socializarse e interactuar con otros niños y niñas. Aunque también hay otros casos en que están seis horas en la escuela infantil.

Entre las quejas que emergen de los discursos destacan la dificultad en encontrar plaza en la escuela infantil pública y el precio mensual que suele oscilar entre los 300 y los 500 euros, dependiendo de las horas y la titularidad del centro.

Solo hay un caso en todo la muestra en que además se pague a una persona externa por cuidar durante unas horas al día.

7.3. Especialización por género en los cuidados

Hay espacios en los cuidados donde se mantiene una alta especialización por género. Incluso en esta muestra de *padres comprometidos*, en que la mayoría cuida o ha cuidado en solitario, se encuentran espacios donde o se autoexcluyen o son excluidos.

Esto se debe a varias razones: o bien no consideran que tienen las competencias adecuadas y delegan en sus mujeres, o bien ellas se consideran más capacitadas. Esta especialización de género en algunos de los cuidados tiene que ver también con una de las dimensiones que construyen la paternidad comprometida: la responsabilidad, es decir, ser el encargado de gestionar y controlar los cuidados. Si los hombres cuidan solos, ellos se responsabilizan de la mayoría de los cuidados, pero, en algunos casos, no de todos. Uno de estos cuidados que tiene una alta especialización de género es el tema de la ropa.

Como dice Carlos (nº3), desde el principio ella se ha volcado en el tema de la ropa y él se ha desentendido.

CARLOS- ah, lo de, por ejemplo lo de marcarle la ropa Conchi, (...) Desde el principio también Conchi se ha encargado de, de pues la ropa de [nombre del bebé], (...) [de la] ropa de [nombre del bebé] me he desentendido totalmente, (...) Ella desde el primer momento se ha volcado (...)

E- ¿y por las mañanas entonces que me comentabas que la vestías tú, la despertabas y así?.

CARLOS- sí, lo que pasa que Conchi deja la ropa preparada desde la noche anterior, deja ya la ropa preparada, yo sí sé donde está toda la ropa, los bodis, eh, tal, cual, pero sí que, que Conchi se encarga más de eso, pero por iniciativa propia desde el principio.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

Las mujeres también son las encargadas principales de los temas vinculados a la ropa, como la preparación de la mochila de la escuela infantil. Esto puede ser debido, como se ha visto anteriormente, a que al estar menos tiempo con los hijos e hijas «necesitan» controlar algunos espacios de los cuidados, donde además tradicionalmente las mujeres tienen más presencia. Pero en los discursos, el argumento principal que se esgrime es, como ya señalábamos al principio del apartado, la mayor capacitación de ellas y la ineptitud de ellos para combinar adecuadamente la ropa, organizarla, etc.

En este sentido, esto es una sorpresa ya que no esperábamos encontrar en los hombres de la muestra estereotipos de género que los vinculan más a un tipo de masculinidad tradicional que a otros modelos, rupturistas, de masculinidad.

La mochila la prepara Fabiola por las noches, (...) Sí, es porque yo soy muy malo con los colores, (ríe), entonces no me deja normalmente elegir, porque además soy daltónico, entonces a veces pongo colores raros, entonces me dice «no me le pongas ese bodi con eso, no sé qué», (...) Ella la que lo tiene más controlado, «en este cajón están los no sé qué». (...)

(Segunda ola, Fernando, nº1)

Porque es que cada vez que le meto una ropa no es esa la ropa que le tengo que meter, y ponle el pijama, le pongo el pijama y luego le tengo que volver a cambiar porque no quería ponerle ese pijama quería ponerle este otro. O sea yo con la ropa lo llevo fatal, fatal.

(Segunda ola, Karlos, nº7)

Entonces, entonces como yo soy muy despistado y muy olvidadizo, mejor que lo que haga ella, la verdad, para qué te voy a engañar, eso siempre se ha encargando ella.

(Segunda ola, Mauro, nº8)

Si yo le tengo que acompañar le acompaño, pero intento ir lo menos posible, (...) yo le doy manga ancha y le digo «esto ocúpate tú», porque no me gusta [comprar] ropa para mí, como para comprar ropa para mi hija», (...)

(Segunda ola, Fermín, nº10)

Sí, porque... Bueno, no es por nada, pero lo de la ropa y demás yo soy mucho... Soy muy poco... [Ríe]. Creo que tengo muy poco gusto para este tema de la ropa, entonces yo eso sí que se lo dejo totalmente a [ella].

(Segunda ola, Odón, nº15)

Pero no todos los hombres de la muestra se excluyen o son excluidos de las tareas de cuidado relacionadas con la ropa y la estética. Las parejas más concienciadas en temas de igualdad, que tienen un bagaje feminista, como Óscar y Olga (nº5), se encargan del tema de la ropa indistintamente, uno u otro, sin mencionar que estén más o menos capacitados o predispuestos a ello.

Otra excepción es la que ilustran Abel y Andrea (nº2). Abel cuida solo por las mañanas y se responsabiliza y gestiona los cuidados en ese periodo y es además de los pocos hombres de la muestra que asume las parcelas de los cuidados que suelen mantener las mujeres. Él explica con naturalidad cómo al ser él quien levanta a su hija por las mañanas es quien la viste. Es algo que tuvo que aprender. Al principio, recibió algunas críticas sobre la manera en que vestía a la niña. Pero como él dice, tuvo que aprender y aprendió, incluso a hacerle las coletas.

ABEL- (...) todos los días, la ropa que lleva se la pongo yo porque soy el que la viste por la mañana

E- no tienes quejas de nadie porque a veces algunas mujeres «qué le has puesto! Esto no combina»

ABEL- bueno sí alguna vez «pero como le pones el pantalón rojo con «pero no, no, la visto bien. Al principio sí que la combinaba, pero no, aparte yo para eso, no, yo... Vaya que no, que no es que vaya por ahí estrafalario, yo he aprendido ahora hacerle coletas, hace un par de meses.

E- ah ¿sí?

ABEL- eso sí es verdad que a veces la llevaba con unos pelos pero es que no,

E- la peinas entonces también?

ABEL- claro, le hago sus coletas, pero tampoco no creo que sea una cosa necesaria, no me importa que la niña vaya un poquito despeinada por la calle (...) Al principio, yo hace dos meses que le hago sus coletas, al principio le echaba colonia, le pasaba el peine, a veces la niña iba con los pelos así, pero es que mira, la niña va limpia, va bien vestida, (...) Lo que pasa que hacerle la coleta es una locura, no te deja, se escapa, no quiere, la pones aquí, y te tira, es una pelea. Hay días que no se la hago, digo mira sabes qué, que... Tampoco hace falta, coño, hacerle la coleta.

(Segunda ola, Abel, nº2)

7.4. Cuidados, (in) Satisfacciones y conflictos

Una de las características de estos padres comprometidos es que la mayoría está contento, satisfecho e incluso orgulloso de estar o haber estado al cuidado de sus hijos e hijas. Solo en un caso, el de Gabriel (nº21) hemos encontrado queja o insatisfacción por estar de cuidador principal cuando hubiera preferido estar trabajando. Es cierto, como ya habíamos señalado, que al principio algunos de estos hombres manifestaban miedos e inseguridad, especialmente los que no habían planificado esta situación. Algunos de los desempleados o con ERTE manifestaron cierta preocupación por su situación laboral. Pero todos los hombres, incluso estos un poco más reticentes manifiestan un alto grado de satisfacción por su situación de cuidador. Esto coincide con estudios similares que destacan el alto grado de satisfacción de estos padres cuidadores principales y sus familias (Rochlen et al., 2008b; Zimmerman, 2000).

ABEL- hombre sí, hombre yo creo que es un lujo poder estar toda la mañana entera con la niña (...)

(Segunda ola, Abel, nº2)

FEDERICO- sí, sí, la verdad que yo me considero feliz, no sólo satisfecho sino feliz, sí, sí. (...)
sí, sí, hombre, te encuentras cansado llegas, pero bueno, llegas y la ves con esa sonrisa cuando entras y te coge «papi, papi», (ríe), se me cae la baba y se te pasa el cansancio y todo, sí.

(Segunda ola, Federico, nº6)

Algunos no se imaginaban que cuidar, especialmente cuando han cuidado solos, implicase tanto trabajo. Especialmente cuando los niños empiezan a ser más grandes e interactúan con su entorno.

A pesar de las satisfacciones y alegrías que traen los hijos e hijas, es un cambio importante en la vida. Suponen una serie de ajustes a nivel laboral, personal, de ocio, económico, de relaciones, etc.

La queja principal de estos *padres comprometidos* es la falta de tiempo personal. Muchos de ellos, antes del nacimiento del bebé, realizaban actividades de ocio, como deporte, salir con los amigos o simplemente descansar ante el televisor. La llegada del bebé ha supuesto un reajuste de los horarios y la mayoría ha tenido que sacrificar su tiempo personal.

Hombre me gustaría tener un poco más tiempo libre para poder yo irme pero bueno, tengo que hacer malabarismos para poderme ir por ejemplo una hora para hacer algo de deporte, hay veces que tengo que hacer malabarismos.

(Segunda ola, Mikel, nº14)

Fernando y Fátima (nº1), eran una pareja que tenían espacios personales propios. Él hacía algo de deporte y ella yoga. Él piensa que es importante encontrar momentos para que cada uno pueda seguir con sus actividades personales. Fátima, después de varios meses sin ir a las clases ha conseguido ir una tarde a la semana, mientras él se queda con la niña. Fernando, sin embargo, aunque le gustaría, no ha conseguido jugar al tenis, su afición. Piensa que ya llegará el momento, pero que ahora si tiene una tarde libre le apetece estar con su hija.

FERNANDO- eh, eh, por ejemplo la facilidad que tenía antes de, no sé de irme a jugar a tenis o hacer deporte, pues eso no. No, ahora no. (...) Porque eso sí sería una cosa que me gustaría mantener y hacerlo con ella, ¿no? Un día sí, un día no. Que cada uno tuviera sus cosas. Porque van bien, pero bueno. Eso de momento no puede ser.

E- de momento te cuesta encontrar ese rato

FERNANDO- sí, cuesta mucho porque también tienes una tarde de fiesta, hostia pues me voy con ella [habla de su hija] a hacer algo. Claro no voy a dedicarme... Ya intentamos a hacer de vez en cuando cosas cada uno por nuestro lado porque va bien, pero menos. Eso sí, es lo único que echo de menos un poquito.

(Segunda ola, Fernando, nº1)

También es verdad que las prioridades de estos padres han cambiado y muchos ya no necesitan hacer las cosas que hacían antes. Ahora incluyen en sus planes a sus hijos e hijas.

Es que no, es que ya no lo necesito, ya no es como antes que, que es que necesito salir, necesito ver a los amigos, necesito ir a escalar o necesito es que (...) Al contrario, si salgo, lo primero que pienso es ah pues me llevo al enano, me le llevo por ahí, sabes para que lo vean también. (Segunda ola, Karlos, nº7)

Este dato contradice en cierto modo el estudio de Zimmerman (2000) en que compara diferentes tipos de familias americanas, de madres cuidadoras principales y padres cuidadores principales, destacando que las mujeres padecían más estrés y se sentían más juzgadas si anteponian sus necesidades a las de los otros mientras que los hombres solían encontrar momentos propios de relajación y no se sentían culpables por ello.

Otro de los espacios conflictivos, a priori, son las relaciones de pareja. De dos se ha pasado a tres y esto a veces comporta reajustes e incluso problemáticas. Los problemas que más se mencionan están relacionados con el espacio propio de pareja; tener tiempo, por ejemplo, para salir solos a cenar, al cine o con amigos. En algunos casos, sobre todo a partir de que los hijos e hijas son un poquito más mayores, se intenta tener esos espacios, gracias a la ayuda de abuelos u otras personas que se hacen cargo de los hijos e hijas.

Otro de los espacios que se ha resentido es el de las relaciones íntimas, especialmente en aquellas parejas que hacen colecho, que duermen con el niño o niña.

E- ¿y hay tiempo para estar en pareja?.

MAURO- menos, porque ahora somos cuatro en la cama, con la niña y con su muñeco, (ríe), pero sí, hombre, también hay tiempo, menos, menos, también se nota, sí, claro. (Segunda ola, Mauro, nº8)

Solo en un caso se deduce que estos cambios, añadidos, quizás, a una no muy buena relación de partida, están provocando conflictos importantes. Fran (nº4), se queja del «síndrome del nido» de su pareja; según explica todo tiene que estar perfecto

para ella. Esta pareja, de hecho, empieza a convivir tras el nacimiento del bebé, antes cada uno mantenía su casa precisamente porque no se entendían en el tema de las tareas domésticas. Con la convivencia y la llegada del bebé los problemas de relación de la pareja se han agravado.

FRAN- ya... yo te estoy explicando cómo yo lo veo, entonces esa es la historia. Pero la pareja... la pareja que te diga que el niño no afecta en la pareja... yo no conozco a ninguna pareja...

E- afecta siempre, claro.

FRAN- afecta en el sexo, afecta... cuando te digo lo de los besos, yo me he pegado... ¿un beso por lo menos? ¿Un besito? Hace un año que nació el niño... Además que te miran como diciendo... ¿mira lo que me has hecho? Tú te quedas... vale, prefiero eso pero... contigo ¿eh? Nada, pero no estamos hablando de sexo ¿eh? Te lo juro, es todo un achaque, toda una historia... y malas caras, ¡tú al final también acabas con la mala cara! Es que hay días que dices, «Hoy la mala cara me toca a mí, cojones». Pero claro que afecta, por supuesto. (...) Estoy cansado de decirlo, pero no... Todos mis amigos me dicen: «No te preocupes, por lo menos hasta los tres años no se le quita el chip», yo estoy ya resignado, la verdad es que estoy ya resignado. Pero que lo llevo mejor así, en el sentido de que desenchufó... (...)

(Segunda ola, Fran, nº4)

Aunque la mayoría de padres señalan estar satisfechos, a pesar de los ajustes y pequeños conflictos que tienen que sortear con la llegada del bebé. Incluso, en algún caso, se menciona que estos cambios en la vida han mejorado la relación de pareja, en el sentido de más comprensión y apoyo. Este tipo de discurso se da tanto en las mujeres como en algunos hombres de la muestra:

E- ¿ha cambiado algo tu relación de pareja al tener al bebé? ¿Hay algo que es diferente?

KARLOS- (silencio) yo creo que ha mejorado, buf, extensiblemente, yo creo que ha mejorado mucho, mucho, mucho, mucho, o sea hay más comprensión, hay más apoyo el uno con el otro, sabes porque antes a lo mejor eh estaba pensando más en, es que tú has hecho y yo no hecho (...)

(Segunda ola, Karlos, nº7)

Por tanto, a pesar de algunos ajustes y cambios en la vida de estas parejas, la tónica general es de satisfacción. Quizás el hecho de haber conseguido un equilibrio en el reparto de los cuidados es lo que ha hecho más llevadero el ajuste de los tiempos y actividades de estos padres y madres.

7.5. El reparto de las tareas domésticas

En general, las tareas domésticas, el trabajo no remunerado, es motivo de desigualdad y conflictos entre las parejas. Las mujeres, por norma, aún trabajando fuera de casa, hacen un segundo turno y se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas (Hoschschild, 1989). En nuestra muestra, sin embargo, las parejas son bastante equitativas en el reparto de las tareas domésticas. Tanto antes del nacimiento del bebé como después se asignan un reparto de las tareas que oscila entre el 60 y el 40%, para uno o para otro, como vimos en la tabla 2. Este reparto depende también de las circunstancias laborales. Los hombres desempleados o con reducción de horarios, de la muestra, dedican más tiempo a las tareas domésticas que ellas. Aunque no siempre la percepción que tienen ellos sobre el tiempo que invierten en las tareas domésticas coincide con la de ellas. Jordi (nº16), por ejemplo, cree que el desajuste en la percepción del reparto de tareas se debe al grado de tolerancia que tiene uno u otro respecto a la limpieza. Él se relaja más ante las tareas mientras que ella está más pendiente.

JORDI- Evidentemente cuando yo estaba sin trabajar me tocaba más hacerlo a mí porque evidentemente ya que no trabajaba por lo menos ayudar en casa, pero, pero siempre entre los dos, ella te dirá que no que solamente ella porque también ya te lo dirá luego, pero, entre los dos

E- ¿y por qué crees que ella dirá que solo ella?

JORDI- porque ella tiene otro punto de vista de las cosas diferente, pero igual, en muchas cosas tiene razón, no entraré a discutir eso pero no sé, yo soy bastante más tranquilo no sé, no sé cómo decirlo, no sé, veo que está el suelo un poco sucio y no pasa nada, puedo mirar para otro lado, y, y, no pasa nada, luego otro día barres o friegas. Ella no, ella ve algo sucio y hostia esto ya, bueno.

(Segunda ola, Jordi, nº16)

Desde un punto de vista de género, el espacio privado, la casa, ha sido el espacio tradicional de las mujeres. Por tanto, es probable que éstas sientan más presión social y se sienten cuestionadas si no tienen la casa limpia y en orden.

Por otro lado, algunos de los hombres de la muestra son conscientes de que se «escaquean», no tanto en el cómputo total de tareas sino en algunas de las actividades «menos agradables».

Mmm, yo me escaqueo todo lo que puedo. (...) El motivo de discusión son los baños. (...) «¿cuándo vas a limpiar el baño?», digo, «pues no sé, lo más tarde que pueda o nunca», ese, el motivo de discusión es ese, y me aprovecho, pero bueno, hago otras cosas, en fin, lo del baño no. (...) sí, sí, sí, yo no recuerdo cuando ha sido la última vez que he limpiado un baño. (...) En el resto te diría cincuenta-cincuenta, si no fuera por los baños antes te hubiera dicho cincuenta-cincuenta, pero el baño ahí se decanta hacia ella porque yo, pues en fin, me escaqueo (...)

(Segunda ola, Mauro, nº8)

Otros, siendo conscientes de que hacen menos, dicen que intentan mejorar:

A veces ella se queja de que yo hago menos (...) que no preparo la cena luego, o que no recojo la ropa de la lavadora, o que no la pongo, pero bueno, yo sí hay veces que soy consciente pero intento aplicármelo y intento mejorar.

(Segunda ola, Luis, nº12)

En nuestra muestra, sin embargo, estos casos son más bien excepciones. Lo habitual es encontrar hombres que se implican en las tareas domésticas igual o más que ellas. Hay varios hombres que incluso se describen como más meticulosos y ordenados con la limpieza que ellas.

Igual, igual. Yo creo que lo es limpieza yo soy, soy más que ella (...) Yo soy más cabezón para la limpieza y porque ella a lo mejor ella dice, mira yo te lo dejo barrido y fregado, pero claro coño que no es barrido y fregado, que tú te levantas y la cocina. (...) Sí, soy muy maniático con la cocina, la campana, siempre la tengo, con las rasquetas siempre voy dando a todo.

(Segunda ola, Abel, nº2)

Pues por ejemplo en lo del fregoteo, en tratar de tener las cosas recogidas, eh, sí yo tengo un poco más, ya tengo un poco más esa tendencia a dejar cosas en su sitio y mi mujer igual pues en un momento dado puede prescindir de ese orden y yo igual me pongo más nervioso.
(Segunda ola, Sergio, nº13)

(...) Yo tiendo a ser más ordenado, a mí me gusta más el orden y Delia es un poquito más desordenada entonces eh, pues no tenemos el mismo estándar no, de orden, ella tolera mucho más el desorden que yo, entonces bueno, ahí chocamos un poco y, los dos intentamos que más o menos esté limpia la casa.
(Segunda ola, David, nº20)

No, más exigente en el sentido de que... Exactamente, yo puedo estar queriendo hacer una serie de cosas y estar más pendiente, tener más claro qué cosas vamos a comer a lo largo de toda la semana que Julia, que no le preocupa tanto qué es lo que vamos a estar comiendo a lo largo de la semana.
(Segunda ola, Javier, nº11)

Con la llegada del bebé las tareas domésticas aumentan considerablemente, especialmente en lo que se refiere a la limpieza de la ropa y el orden en general de la casa. En estos casos hay varias estrategias que ponen en práctica las parejas.

Una de ellas es ser más tolerante con el desorden y la suciedad. Algunas parejas tienen que priorizar y anteponen, por ejemplo, los cuidados a la limpieza. Si no se puede hacer no se hace o se hará más tarde.

No somos, ni ella ni yo creo que seamos unos obsesionados de la limpieza de estos. Tenemos el piso bien y punto. Y ya está. Y si no te ha dado tiempo a limpiar las ventanas pues ya las limpiarás cuando puedas. No, es decir no, eso no lo llevamos mal.
(Segunda ola, Fernando, nº1)

Otra estrategia, para evitar el conflicto, es ceder. En algunos casos se hace de manera implícita, sin expresarlo.

(...) [A] ella le gusta que sea todo limpio entonces no tengo más remedio, no me... Que no has hecho nada hoy, que mira que sucio eres, y para no tener peleas yo prefiero limpiar.
(Segunda ola, Gabriel, nº21)

En otras hay una negociación que lleva a una reflexión y cambio en las actitudes y las prácticas.

FEDERICO- (...) yo creo que es más de «venga que hay que hacer no se qué, que hay que lavar las cortinas», que ella tenga que tomar más la iniciativa del proponer y yo sea más perezoso «es que estoy harto de trabajar no me voy a poner a hacer el fin de semana también más cosas», yo creo.

E- ¿y cómo lo resolvéis entonces eso?.

FEDERICO- no, pues al final debatimos y acabo reflexionando y digo «si es que tienes razón, hay que hacerlo y lo hacemos», (ríe).

(Segunda ola, Federico, nº6)

Finalmente, algunas parejas, las que tienen más recursos económicos y menos tiempo, suelen resolver los conflictos contratando a una persona externa para que realice parte de las tareas domésticas. En nuestra muestra son cuatro las parejas que han recurrido a la ayuda doméstica pagada.

KARLOS- discutíamos muchísimo, (...) pero luego ya te digo que cuando vino la chica pues es que nos cambió la vida.

E- no digo ¿cuánto tiempo está entre semana, un día por semana?

KARLOS- un día por semana

E- vale

KARLOS- solamente viene a limpiar, a barrer, fregar y..., porque recoger, recogemos nosotros.

(Segunda ola, Karlos, nº7)

El aumento de las tareas está relacionado con la llegada del bebé y muchas de las nuevas tareas tienen que ver con él o ella. En este sentido hemos detectado cierta especialización por género en aquellas tareas que tienen que ver con la ropa del bebé. Igual que pasaba con la ropa en los cuidados, también hay más madres que padres que se ocupan de poner las lavadoras con la ropa del bebé, recogerla y plancharla.

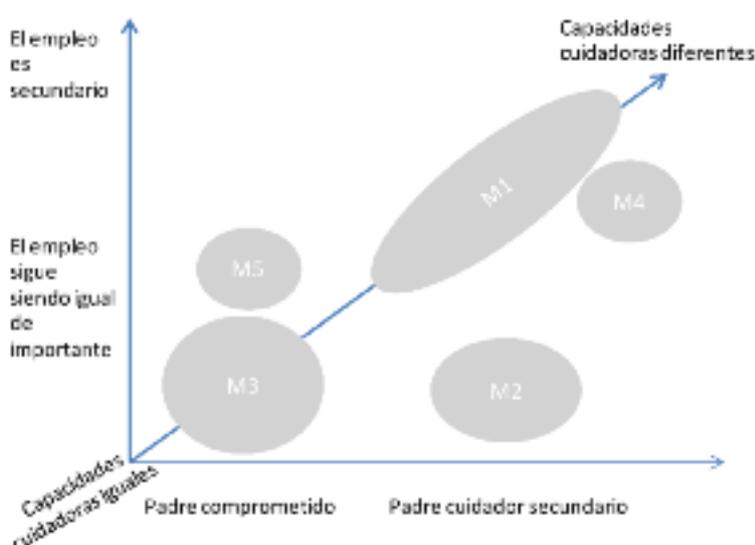
Pues no lo sé, quizá cincuenta y cinco Fabiola, cuarenta y cinco yo, en torno, en esa horquilla, quizás ahora con la niña tenga un poco más, yo creo que antes estábamos cincuenta-cincuenta y ahora quizá tenga un poco más Fabiola por eso, porque se encarga de planificar la ropa, de ver «que se le ha quedado pequeño el pijama», porque yo para eso sí que soy más despistado.(...) [Con] la lavadora también, ahora tiene más volumen pues también aumenta su carga de trabajo y la plancha también, al ser uno más tiene que planchar más, entonces quizás cincuenta y cinco-cuarenta y cinco, por ahí, un poquito más ella que yo, pero vamos, yo creo que compartimos.

(Segunda ola, Federico, nº6)

7.6. Padres comprometidos y madres corresponsables

En apartados anteriores se destacaba que las madres inclusivas, no acaparadoras ni con una maternidad intensiva podían facilitar el fomento de los cuidados de los hombres. Para analizar el tipo de maternidad de las madres de la muestra partimos de la tipología elaborada por Botía, Domínguez y Jurado (2015) a partir de las dimensiones de orientación al empleo, implicación del padre y percepción sobre las capacidades de cuidar. Aplicando estos criterios proponen cinco tipologías de madres: (ver cuadro 1).

Cuadro 1: Tipología de maternidad



Fuente: Botía, Domínguez y Jurado (2015)

Las madres cuidadoras convencidas (M1) son aquellas madres para las que el empleo ha pasado a un segundo plano, su prioridad ahora es cuidar a su hijo o hija. En esta tipología el padre es el cuidador secundario y, básicamente, está orientado al trabajo. Es el modelo tradicional de padre proveedor y madre cuidadora. El segundo tipo de madres que identifican son las cuidadoras conciliadoras (M2), donde el padre sigue siendo cuidador secundario. El empleo para estas mujeres sigue siendo igual de importante, pero también lo es el cuidado de sus hijos y han conseguido conciliar la vida laboral y familiar. En el tercer tipo, las madres cuidadoras corresponsables (M3), se incluyen las mujeres que tienen al lado un padre comprometido con disponibilidad para cuidar, al que perciben igual de capaz de cuidar que ellas. Estas mujeres están orientadas al trabajo, es importante para ellas, aunque también lo es ser una buena cuidadora.

Por otro lado, estas autoras señalan que no todas las madres encajan fácilmente en estas categorías ya que existen ambivalencias. Nosotros añadiríamos, también, que no siempre estas categorías son fijas. Es decir, una madre puede variar su posición si cambian algunas de las circunstancias, especialmente las que se refieren al empleo y la disponibilidad del padre. Por eso incluyen en su tipología a las cuidadoras principales ambivalentes (M4) y las cuidadoras corresponsables ambivalentes (M5). Estas últimas, por ejemplo, tienen trabajos muy exigentes y se sienten culpables por no poder cuidar o por no poder cumplir con su trabajo. En estos casos, los padres están muy implicados en los cuidados y ellas suelen acaparar los cuidados durante el poco tiempo que están con sus hijos e hijas.

Aplicando esta tipología a las madres de nuestra muestra, teniendo en cuenta las dimensiones de orientación al empleo, implicación del padre y percepción sobre las capacidades de cuidar, hemos encontrado que la mayoría son madres corresponsables.

Hay algunas, aunque pocas, excepciones. Está el caso de una madre que de entrada se podría clasificar como corresponsable pero que las circunstancias la convierten

en cuidadora principal. Se trata de la pareja compuesta por Caro y César (nº19). Cuando nace el bebé ella es autónoma, tiene, con otra socia, una pequeña tienda. Sin embargo, con la crisis, el negocio no va bien y unos meses después del nacimiento lo cierran. Él está de baja dos meses tras el nacimiento, al juntar a su permiso de paternidad, un mes que le cede ella y días de vacaciones. Cuando regresa a la empresa solicita reducción de jornada por paternidad y la empresa lo despide. Al quedarse los dos desempleados aprovechan para cumplir uno de sus sueños, cambiar la ciudad por el campo e intentar poner en marcha un proyecto de turismo rural. Durante el primer año los cuidados son compartidos, pero tras un periodo con algunos problemas, cambios de casa, de pueblo y sin poner en marcha su proyecto, él se pone a trabajar ayudando en una obra mientras ella se encarga, principalmente, de cuidar, aunque también colabora en la economía haciendo pasteles artesanos que vende en tiendas y ferias. Ninguno de los dos se siente cómodo con esa situación. A ella le gustaría trabajar más porque necesita «estar con más gente», pero el niño determina todas las decisiones. Esta pareja no tiene a los abuelos cerca y no quieren llevar al niño a la escuela infantil hasta que tenga como mínimo tres años.

En este caso, han sido las circunstancias laborales y económicas las que han hecho que esta pareja haya tenido el último año una distribución de los cuidados más desigual y ella sea la cuidadora principal. Sin embargo, a pesar de esto, él no ha dejado de implicarse en los cuidados. Por la mañana es quién le da el desayuno y por las tardes, cuando llega del trabajo, o se ocupan los dos o se ocupa él. Ella define a César como un «padre excelente», valora sus capacidades para cuidar y sabe que a él le gustaría un reparto más equilibrado de los cuidados. Es por esto que algunas tardes se retira para que él esté solo con el niño y ella también pueda tener tiempo propio.

(...) Cuando César regresa del trabajo procura ocupar, [es] un padre excelente no, un compañero también y él pues aunque trabaja pero sabes, por la tarde intenta como coger el relevo no, de venga, ahora he llegado yo y yo sigo un poco y tu relájate no, porque ahora es cien por cien de atención para el niño entonces es verdad que cuando ya llega César pues yo puedo buf soplar un poquito.

(Segunda ola, Caro, nº19)

En cierto sentido a Olivia y Odón (nº15) les ha pasado algo similar. Son una pareja en la que ambos trabajaban y ambos compartían cuidados y tareas domésticas, gracias a la flexibilidad que tenían en sus trabajos que les permitía organizarse de esta manera. Sin embargo, al quedarse embarazada de nuevo de su segundo hijo se ha dedicado más a los cuidados en los últimos meses. Ha pasado de estar muy orientada al trabajo, con responsabilidad y disponibilidad para viajar, a priorizar la familia. Le gustaría dejar de trabajar para cuidar a los niños hasta que vayan a la escuela. Él sigue teniendo una visión instrumental del trabajo: «es necesario para vivir pero la vida está más allá del trabajo». A pesar de que ella está más volcada en los cuidados él sigue implicándose, menos en este último periodo, pero sigue haciéndolo. Por ejemplo, se levanta por la noche a consolar al niño, lo baña y se encarga de recoger sus cosas.

También tenemos en la muestra dos madres que son corresponsables ambivalentes. Son mujeres muy volcadas en su empleo, con mucha responsabilidad o exigencia y poco tiempo para los cuidados. A su lado tienen a hombres que son cuidadores principales. Los casos de Feli y Fermín (nº10) y Maider y Mikel (nº14) ya se han comentado en apartados anteriores, especialmente cuando se hace referencia a los padres que ceden espacio a las madres para que cuiden solas porque ellas se sienten culpables por no poder estar con sus hijas todo lo que quisieran.

Estos cuatro casos que se han mencionado son excepciones en la muestra donde la mayoría de madres, el 81%, son cuidadoras corresponsables, es decir, no se ven como la cuidadora principal y comparten los cuidados con padres comprometidos. Estas madres piensan que los padres son igual de capaces para los cuidados y facilitan y promueven su implicación. Es decir, en general, ellas no son madres acaparadoras, más bien facilitan que sus parejas se puedan implicar en los cuidados.

7.7. El significado de ser un «buen» padre

Los padres comprometidos de la muestra desarrollan un tipo de paternidad vinculada a los cuidados. Solo se ha encontrado un caso de padre comprometido, cuidador principal durante unas horas al día, que prefería estar trabajando que dedicado a los cuidados de sus hijos. Para el resto, con algunos matices, la situación de cuidador principal o de compaginar trabajo y cuidados es una circunstancia que les ha reportado mucha satisfacción.

Hemos encontrado dos tipos de actitudes y visiones sobre el significado de ser un buen padre y la relación entre la figura del padre proveedor y el padre cuidador. La primera la representan un grupo de padres que anteponen los cuidados de su hijo o hija al trabajo. La mayoría de estos hombres tienen un trabajo remunerado pero para ellos el trabajo cumple una función instrumental y por tanto su vida no está centrada en el empleo. En algunos casos estos hombres tienen una pareja que sí está orientada al empleo, que realiza un trabajo vocacional o tiene mejor posición laboral y salario más alto. Es el caso, por ejemplo, de Mauro (nº8), administrativo, quién ha reducido su jornada laboral en dos horas al día para cuidar de su hija. Su mujer, periodista, no tiene horarios regulares por lo que consideraron que era más adecuado que fuera él quién solicitara la reducción de jornada. Para este hombre la prioridad, en estos momentos, es cuidar de su hija y su familia.

O sea, tu prioridad cambia, es la pareja, la familia, el trabajo, el trabajo sigue estando en tercer lugar o en cuarto lugar y por delante de todo ello se pone [nombre del bebé] sí, sí, está claro, o sea, todo lo que haces, lo haces pensando en [nombre del bebé] pero, tsch, «venga, lo dejamos para otro momento que por ahí está [nombre del bebé]», (...)

(Segunda ola, Mauro, nº8)

Mauro señala que, a pesar de que la reducción de jornada implica una reducción de ingresos, está contento porque esta situación le reporta otras satisfacciones. Puede estar con su hija, pero también dispone de más tiempo para sí mismo.

Reduces jornadas, reduces ingresos, pero, pero tienes otras muchas ventajas, no económicas pero, bueno, las sentimentales de estar con tu hija, de pasar tiempo con ella y lo que te estoy diciendo, o sea, retienes más tiempo para ti mismo, no es, casi todo el día estar en el trabajo, o sea, te cunde mucho más el tiempo para todo, para todo, para todo, (ríe) incluso hasta para labores domésticas, ir a la compra, la familia.(...) Te cambian un poco las prioridades y el trabajo, está muy bien porque vives de él y demás pero obviamente, lo primero ahora es lo primero y es [nombre del bebé], (ríe), luego su madre, luego ya el resto de las cosas, o sea, el trabajo estaría en tercer lugar, sí, sí.

(Segunda ola, Mauro, nº8)

En muchos casos la relación con el trabajo remunerado ha cambiado. Al priorizar ahora los cuidados también se resiente la productividad o los nuevos proyectos que querían ponerse en práctica:

Sí... hombre me ha ralentizado muchísimo todo, todo ha ido mucho más, más lento, y de hecho todavía mi productividad no es la que sería si no tuviera a un niño, entonces afecta considerablemente a la productividad de, en el trabajo, en los proyectos que tenga.

(Segunda ola, David, nº20)

Algunos hombres que han tenido problemas con el trabajo porque se les ha aplicado un expediente de regulación temporal de empleo o directamente han sido despedidos viven y explican que esta situación ha supuesto una ventaja. En primer lugar porque el trabajo que tenían o las condiciones no eran del todo satisfactorias y, en segundo lugar, porque lo que se quería era estar cuidando de los hijos. Por ejemplo Fran (nº4) consiguió, gracias a un acuerdo con la empresa, estar dos meses y medio de permiso de paternidad. Al regresar al trabajo echaba de menos estar con su hijo, se sentía extraño. Al poco tiempo le aplicaron un expediente de regulación temporal de empleo y de las cuarenta horas semanales pasó a trabajar la mitad. Para él esta situación, a pesar del perjuicio económico, fue una oportunidad para poder estar con su hijo en esos primeros años y cuidar del niño.

Entonces, después de todo, después de la porquería esta del ERTE, de disponer de menos dinero, menos trabajo, al fin y al cabo estoy criando a mi hijo. (...) Estoy ahí medio parado y no sé qué, pero por lo menos estoy criando a mi hijo. Y no estoy... Si estuviera trabajando completamente toda la jornada, cosa que tampoco quería yo.

(Segunda ola, Fran, nº4)

En la misma línea se expresa Ángel (nº18) quién trabajaba de técnico en obras públicas, con personal a su cargo y cierta responsabilidad. Al quedarse desempleado cambia su perspectiva sobre el trabajo. El suyo era un trabajo que implicaba muchas horas y cierta renuncia de la vida familiar. El lo define como un trabajo con «muy poca calidad de vida». Él, durante un tiempo, estuvo volcado en la profesión con el objetivo de conseguir cierto estatus. Sin embargo, la situación económica, la crisis y el desempleo le han hecho cambiar su perspectiva y relativizar la importancia del trabajo remunerado que define como «un medio para conseguir el dinero que te hace falta para vivir». Se podría decir que las circunstancias laborales han ayudado a cambiar las prioridades de este hombre y a valorar los cuidados al tener la oportunidad de tener tiempo para dedicarse a su hijo.

El segundo grupo de actitudes respecto al significado de ser padre en relación a los cuidados y el empleo se ha encontrado, principalmente, en hombres que están desempleados o con problemas económicos derivados de una situación precaria o expediente de regulación de empleo. A estos hombres les preocupa su situación laboral y económica y asocian ser un buen padre con poder proveer económicamente a la familia, aunque también valoran y se sienten satisfechos con la oportunidad que tienen de poder dedicarse a los cuidados. Víctor (nº17) está desempleado desde hace más de dos años, le preocupa la falta de ingresos y, a pesar de que se siente muy satisfecho de este periodo en que ha estado cuidando de su hijo, tiene ganas de volver a trabajar. Está disgustado y no se siente cómodo con la situación. Señala que ha estado haciendo un «paréntesis» y que ya tiene ganas de volver a incorporarse al trabajo remunerado. Se deduce de su discurso que para él el rol de padre debe contemplar las dos facetas, la de los cuidados y también la de proveedor.

(...) Me gustaría que las cosas estuvieran de otra manera. O sea (silencio), (...), las cosas no acaban de funcionar, estás en paro. Cuando hay falta de ingresos y estás tocando aborros, hay unas preocupaciones y no tiene que estar... tú sabes que la responsabilidad es tuya, también es tu parte la que no está entrando. Yo estoy para nada cómodo. No, bastante disgustado pero bueno es que también estamos como estamos. (...). A ver yo tampoco quiero esto más ¿eh? Ya muy bien, muy bonito, he estado con él [el niño], he disfrutado muchísimo pero bueno ya necesito también como persona tener una regularidad y entrar... estoy totalmente apartado de lo que es el ritmo de trabajo de empresas y todo y no, soy muy joven. Yo tengo que entrar otra vez en el canal y bueno, he estado haciendo un paréntesis.

(Segunda ola, Víctor, nº17)

Para Carlos (nº3) el trabajo remunerado y la dedicación en los cuidados deben estar en equilibrio. Para él es como una mesa que si le falta una de sus patas se desequilibra. Este hombre ha estado desempleado y actualmente trabaja en un trabajo de media jornada que le ha convertido en cuidador principal de su hija. Es un hombre muy volcado en los cuidados, con un discurso igualitario sobre el reparto de cuidados y tareas domésticas. Sin embargo, también considera importante el rol de proveedor y señala que no tiene un trabajo de media jornada para cuidar a su hija, sino porque no ha tenido mejores oportunidades laborales.

Hombre, es un complemento, o sea, no, yo no priorizo ni una ni otra, yo, para mí creo que es un equilibrio todo, es un equilibrio en mis relaciones familiares o personales, es un equilibrio en la relación laboral, o sea, yo le veo como una, como una mesa, si le falta una pata pues ya el equilibrio ya no está, entonces claro, ahora mismo, sí que es un, estoy en un momento bueno porque estoy trabajando, a pesar de las espada de Damocles que tenemos encima y luego aparte, pues eso, con [nombre del bebé] y con Conchi bien, o sea, al final estoy muy contento, sí que me faltaba ese puesto de, de trabajo, lo que pasa que, claro, al final, o sea, no, no trabajaba porque no estuviera [nombre del bebé], no trabajaba porque no había trabajo, porque no salían oportunidades.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

Otros hombres de la muestra a pesar de no tener problemas laborales se muestran intranquilos por la situación de crisis económica y por los gastos que supone la lle-

gada del bebé a la familia. Por ejemplo, a Abel (nº2) le preocupa quedarse desempleado por los gastos que va a tener que afrontar a medida que la niña se haga grande. En estos momentos el trabajo remunerado es muy importante para él.

La verdad creo que el trabajo es muy importante para poder estar con la familia, ahora sí que tienes mucho más miedo de poder quedarte parado porque dices hostia imagínate y ahora es cuando empiezan a venir los gastos de verdad, seguro, guardería... Cuando son pequeños los gastos son cereales que vale el paquete dos euros y pico y pañales, ahora empezará que guardería, colegio, libros, hombre el trabajo es importantísimo, claro.

(Segunda ola, Abel, nº2)

Fernando (nº1) se plantea no tener otro hijo precisamente por miedo a no poder darle todo lo que necesita. En su caso lo que valora es darle una buena educación que vale dinero.

(...) Me lo planteo mucho, el tener otro. Pero no por nada más, porque me da miedo no poder darle lo que él, no lo que que exija eh? No, por supuesto, puede pedir un coche con batería que no se lo voy a comprar, pero hablo de darle una educación muy buena y todo, y como esto desgraciadamente vale dinero, pues sí que me preocupa. Pero el resto no.

(Segunda ola, Fernando, nº1)

Esto tiene que ver con la responsabilidad que sienten ahora algunos de estos hombres. Como explica Federico (nº6) ser proveedor de la familia, progresar en el trabajo, es ahora más importante que antes.

No, no, al revés, o sea, quiero, casi incluso me siento con más responsabilidad en el trabajo de, de, de, mmm, porque tengo más pero detrás, antes decías «oye, si te echan, quiero decir, bueno, pues ya me buscaré la vida». (...) Pero ahora como tienes una responsabilidad que te hace tomarte las cosas con más, no más responsabilidad, porque siempre me he considera o responsable en el trabajo, pero con más seriedad todavía, decir «oye, y si puedo progresar y si puedo aumentar mis ingresos pues mucho mejor porque voy a poder influir en, en el futuro de mi hija».

(Segunda ola, Federico, nº6)

También hay hombres que se sienten realizados en el trabajo y aunque se sienten satisfechos del periodo en que han estado cuidando y ponen en primer lugar a sus hijos, también valoran poder volver al trabajo.

Hombre sigue siendo muy importante porque yo en el trabajo me siento realizado, yo en el trabajo me siento, me siento muy a gusto, veo que algo, algo, algo útil y, y, bueno, me, me gusta lo que hago, eh, estoy, estoy a gusto, estoy contento y mi trabajo sigue siendo importante, no, no, hombre evidentemente mi hijo lo es más, no se me ha planteado la tesitura entre tener que decidir uno y otro evidentemente.

(Segunda ola, Sergio, nº13)

Estos datos son un ejemplo de cómo los hombres construyen la masculinidad y la paternidad a partir de una mezcla heterogénea de identidades. Los *padres comprometidos* ponen en práctica la crianza y los cuidados e integran algunos aspectos de la figura del proveedor principal. O bien amplían la noción de hombre proveedor, limitado al apoyo financiero de la familia, a otros aspectos como la crianza y los cuidados. Por tanto desarrollan un tipo de paternidad (y masculinidad) dinámica y fluida que, a veces, puede contener contradicciones y tensiones. En todo caso, estos padres, están reconfigurando la masculinidad y la paternidad al reconocer el valor de los cuidados y, algunos de ellos, las dificultades que tienen para conciliar familia y trabajo.

Varios estudios, al analizar el rol de los hombres que son cuidadores principales, destacan la multiplicidad de masculinidades que desarrollan al combinar formas hegemónicas de masculinidad con otras alternativas (Merla, 2008), mezclar identidades (Yarhood, 2011), y afirman que al quedarse en casa cuidando, reconfiguran las ideas hegemónicas de la masculinidad (Doucet, 2004), o ponen en práctica una «masculinidad evolucionada» que contiene ideas de la masculinidad tradicional, las nuevas masculinidades y la implicación paternal (Solomon, 2014a).

En todo caso, lo que demuestran estos hombres analizados, es que para ellos, ser un «buen padre» tiene que ver con la implicación en los cuidados y no sólo con ser el proveedor económico de la familia. De esta forma las nuevas paternidades lo son porque integran los cuidados, en sus dimensiones de accesibilidad, compromiso y responsabilidad, en el rol de ser padre.

7.7.1. Los estilos de los *padres comprometidos*

La experiencia de ser padres de los hombres de nuestra muestra es relativamente reciente. Todos son padres por primera vez desde hace, como máximo, dos años. En este periodo no es fácil valorar qué estilo de paternidad ejercen ya que, por la edad de los niños y niñas, la mayor parte de las actividades realizadas tienen que ver con las necesidades básicas: alimentación, higiene, etc. Por tanto, es pronto para analizar en profundidad si realmente estos padres ponen en práctica estilos parentales nuevos o reproducen viejos valores. Sin embargo, a la espera de comprobar si se consolidan o no, se pueden apuntar algunas predisposiciones en relación a los estilos parentales de estos hombres.

En el análisis de los discursos y de las prácticas de crianza de los *padres comprometidos* se ha constatado la vinculación emocional de estos hombres con sus hijos e hijas. Algunos describían un proceso que iba desde el miedo e inseguridad inicial hasta sentirse orgullosos de haber podido cuidar a sus hijos e hijas o destacar que dormir junto a su hijo y abrazarlo ha sido una de las sensaciones más placenteras que se ha tenido. Algunas parejas, también, señalaban que en este proceso sus parejas se han vuelto más «cercanas», más familiares.

Como se ha visto anteriormente, muchos padres mostraban preocupación ante la situación económica y laboral, recalando que, tras el nacimiento del hijo o hija, se les había despertado un sentimiento de responsabilidad que antes no tenían. Esta responsabilidad se concreta en la visión del bebé como un ser indefenso que necesita ser protegido.

(...) En la relación de pareja con Julia, antes dices: «Bueno, si esto se va al traste, pues se va al traste», aquí la colega es mayor de edad y muy capacitada, pues sobrevivirá a la experiencia, espero, y yo estoy seguro que sobreviviré a la experiencia. A [nombre de la hija] no le puedo pedir que sobreviva a la experiencia (...)
(Segunda ola, Javier, nº11)

La responsabilidad también tiene que ver con la forma de educar a los hijos e hijas. Algunos de los padres intentan hacerlo bien y en la educación se preocupan de que no cojan malos hábitos.

(...) Me siento muy bien, muy feliz con la peque. Y es, hombre te sientes un poco más, la responsabilidad que tienes, intentar hacerlo bien, intentar que no coja malos hábitos, por ejemplo, lo que nos dicen, claro estás leyendo que un, o sea que no hay que acostumbrarle a darle todo cuando lo pide, claro, hay veces que es complicado.
(Segunda ola, Luis, nº12)

En otros casos esta responsabilidad consiste en no reproducir las formas con las que educan otros padres de su entorno. Por ejemplo, Jordi (nº16) se percibe diferente a sus amigos, que también son padres, en la manera que tienen de educar a los hijos e hijas.

(...) Tengo amigos por ejemplo sí que tienen hijos, pues su manera de educar al niño pues yo no la veo bien (...) bueno, es un poco, maneras distintas de entender las cosas no, no sé, yo por ejemplo, también mi hijo es más pequeño, mis amigos tienen hijos un poco más grandes, y bueno, no sé, el tema de no, sé enseñarle palabrotas yo nunca lo haría y ellos sí, bueno no sé, pero también porque son caracteres distintos, maneras de ser distintas y bueno.
(Segunda ola, Jordi, nº16)

Federico (nº6), al principio, tenía miedo de si se comportaría igual que otros padres que había visto en su entorno. No le gustaba cómo trataban y educaban a sus hijos. Precisamente este referente negativo es lo que le motiva a comportarse y actuar de otra forma.

FEDERICO- (...) no sé si te lo conté en la otra entrevista que a mí me daba miedo ver a algunos amigos que eran padres ellos, y, eso me, me preocupaba un poco y la verdad que hasta ahora me veo un poco diferente y eso me da un poco de tranquilidad, (ríe)

E- porque no sé si lo recuerdo bien que te daba miedo.

FEDERICO- el comportarme como ellos, o sea, porque había visto comportamiento que, que no me gustaban, o sea que yo como persona no entendía como podrían tratar así a sus hijos.

E- un ejemplo.

FEDERICO- pues, llevarlos guarros, a lo mejor ducharles una vez a, a mucho tiempo, tú ves al niño con falta de cariño, o sea, llegaban y, a ti te veían muy poco unos abrazos y a mí me daba, o no cambiarles el pañal durante bastante, entonces yo decía «jóé, yo me voy a convertir en», tsch, porque con esas personas tenía como muchas cosas en, o sea, tenía cosas en común y dices «jóé, al cabo del tiempo, han caído en la desidia y son, por, por pereza no le cambian el pañal, a su, yo me voy a convertir en lo mismo», entonces creo que hasta ahora he sido capaz de no convertirme en eso y, y lo tengo aquí presente, (ríe), que yo creo que me hace comportarme diferente también.

(Segunda ola, Federico, nº6)

Igual que Jordi y Federico, muchos de los padres de la muestra se perciben diferentes a otros padres de su entorno. Primero, porque su rol de cuidadores principales no es habitual entre los hombres.

(...) Yo creo que el peso de ese primer año, yo creo que pocos padres lo hacen, a no ser que estén en situación de desempleo u otras situaciones, (...)

(Segunda ola, Óscar, nº5)

(...) Yo no creo que otros padres pasen tantas horas solos con sus, con su, por lo menos de lo que me toca a mí, de mi entorno, pasan tantas horas solos, haciendo las cosas solos.

(Segunda ola, Mikel, nº14)

Segundo, porque creen que se han desenvuelto bien en su rol de cuidadores; como decíamos, muchos se sienten satisfechos y orgullosos. Por tanto, ponen en valor sus habilidades para cuidar y dudan que otros hombres, en su situación, hubieran hecho lo mismo. En este sentido, Carlos (nº3) se compara con otros padres de su círculo de amigos que se implican poco con sus hijos e hijas, delegan y se escaquean de los cuidados. Él se siente diferente al «típico padre» porque quiere «inmiscuirse» en la vida de su hija.

(...) Yo estoy con mi hija porque quiero y quiero inmiscuirme en su vida y quiero estar con ella y quiero jugar con ella y, tsch, no el típico padre (...) En ese sentido yo me siento totalmente diferente, aparte de lo que te digo, aparte de que, eh, yo creo que me he desenvuelto bastante bien cuando he tenido que estar a su lado con [nombre del bebé] porque Conchi estaba trabajando, pero es que otros en las mismas circunstancias no sé yo.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

Finalmente, en tercer lugar, porque se consideran menos estrictos que otros padres. En este sentido, la autoridad ha sido un valor asociado a un tipo de paternidad más tradicional. El padre representaba la figura autoritaria mientras las madres eran condescendientes y tolerantes. Como hemos señalado, los niños son aún demasiado pequeños para observar si se producen o no este tipo de modelos. Sin embargo, algunos hombres sí muestran cierta preocupación por establecer límites, pero no quieren ser demasiado autoritarios. Uno de estos hombres es Carlos (nº3), que se ha apuntado con su pareja a una escuela de padres para tener herramientas con las que educar adecuadamente a su hija. Este es un buen ejemplo de una paternidad activa y comprometida:

(...) Lo que pasa que también es difícil, eh, porque muchas veces no sabes donde está el, el límite de, de si has pasado de autoritario o no, porque hay veces que le dices a [nombre del bebé] que no haga una cosa o lo que sea y se queda así un poco medio llorando o con pucheros y tal, y luego de repente te viene y te da un beso en la pierna como diciendo «oye, tsch, perdona y tal», pero bien, lo que pasa que es complicado, es complicado el educar porque cada uno viene de un familia que le han educado de una manera y confluir ahí. Por eso también nos hemos apuntado un poco a la escuela de padres y madres, ¿no?, también un poco para que te den herramientas de cómo desenvolverte en los diferentes casos (...) Cuando le veo ahora a [nombre del bebé] digo «buf», o sea, que es complicado educar, ¿no?, y sobre todo educar bien, porque

no sabes cuando estás ahí haciéndolo bien, no, si podrás igual, eh, no forzar tanto.

(Segunda ola, Carlos, nº3)

En algún caso se acaba ejerciendo de «poli malo» aunque de antemano no se tenía esa intención ni carácter. Mikel (nº4) es quién ejerce la autoridad y pone los límites en la educación de su hija. Él pensaba que por carácter y forma de ser ese papel lo iba a ejercer su mujer que es más estricta. Él se considera más flexible, blando y de «jugar con los chiquillos». En esta pareja, tal como explica en la cita que reproducimos, al estar ella más volcada con el trabajo, con menos tiempo para estar con la niña, le ha hecho adoptar un rol más blando, más permisivo. Él ha tenido que adoptar el rol más autoritario.

(...) Ella parecía que iba a ser un poco más la, la que, la tajante, la mala y yo, al final yo soy de jugar más con los chiquillos y demás pero ha tocado un poco a la inversa, yo igual soy más, más tajante a la hora de cortar no hagas esto, no hagas lo otro, ahora no, no sé qué, (...) yo no sé si es también eh, el hecho de estar, de estar menos con ella yo creo que le hace también que le cuesta decir a veces que no, o si hay que meterla en la cama a una hora, que tampoco hemos sido tajantes a la hora de, hay que meterla y ya está. Y claro, ella llegó, ha venido igual hace media hora y le apetece estar más

E- más rato y entonces

MIKEL- más rato

E- es más flexible

MIKEL- sí, sí pero también un poco en eso sí que nos hemos sorprendido parecía que yo iba a ser digamos el poli bueno y un poco ha sido al revés.

(Segunda ola, Mikel, nº14)

La paternidad ha significado, también, un cambio en las preocupaciones y temas de interés e incluso grupos de referencia de algunos hombres. Como explica Odón (nº15), en el trabajo ahora su grupo de referencia son los otros padres con los que comparte temas de conversación y dudas sobre el cuidado de su hijo.

(...) Luego también sí que hablando con los compañeros, sí que te cambian los temas de conversación [ríen]. Sí que en este aspecto pues empiezas a contar a los padres y madres con más experiencia que yo, que son casi todos, ¡ja, ja, ja!, «Oye, pues no sé, le das... Se le ha escocido el culete o no sé qué, y luego... ¡Ay! Le he gritado, le he gritado y luego ¡ay, casi me echo a llorar porque le he gritado!» [Ríen]. Y claro, todos se ríen. Y nosotros decimos «¿y qué?». Bueno, pues... Yo creo que [nombre del hijo] está bastante integrado en el trabajo. (Segunda ola, Odón, nº15)

Otro aspecto relevante, en relación a los estilos parentales que ponen en práctica los hombres de la muestra, tiene que ver con la independencia, con dejar espacio para que los hijos e hijas se desarrollen más autónomamente, en contraposición a un estilo educativo más absorbente y protector. Por ejemplo Carlos (nº3) se define como una persona independiente y ese estilo es el que ha trasladado a la relación con su hija. En contraste su pareja está más encima de la niña.

(...) Yo soy una persona más independiente, me gusta que me dejen mi espacio, y yo a [nombre del bebé] intento darle también espacio, por ejemplo Conchi es más, no más absorbente pero sí es más de estar con ella, de jugar, de tal, de cual, (...)
(Segunda ola, Carlos, nº3)

Para Karlos (nº7) dejar espacio y libertad es una forma que ayuda a que los niños y niñas aprendan. También, en su caso, su mujer tiene un estilo más protector.

(...) Si hace alguna trastada pues es que tiene que hacer trastadas, tienen que probar hacer cosas, o sea, KARINA me echa la bronca porque que es que le dejar hacer cosas que no tiene que hacer, digo, bueno estoy aquí y si veo que hay peligro le paro pero mientras no haya peligro que investigue, o sea, tampoco le veo mayor problema. (Segunda ola, Karlos, nº7)

Esto último puede indicar que estos *padres comprometidos* pueden rechazar algunos valores y estilos de crianza que, como la autoridad, ya no consideran útiles o adecuados. Sin embargo, pueden adoptar otros comportamientos, también típicos de la masculinidad tradicional, como la independencia, al considerarlos valiosos para

la crianza. En este sentido, se puede señalar que los estilos educativos que desarrollan estos padres parecen indicar que existe una mezcla de estilos que puede ir desde el apoyo emocional hasta el establecimiento de límites o la independencia y autonomía como valor educativo. Otros autores también han destacado que en las paternidades contemporáneas se da una mezcla que combina actitudes y valores más tradicionales con otros que no lo son (Rochlen et al., 2008b).

7.7.2. ¿La soledad del cuidador comprometido?

La literatura sobre los padres cuidadores principales ha destacado que estos hombres establecían menos redes con la comunidad, participaban menos en actividades fuera de casa o no se acostumbraban a asociar o relacionar con otros hombres en su misma situación (Zimmerman, 2000). Este autor señala que los padres que analizó se describían como solitarios y explicaba que quizás actuaban de esta manera como reacción al rechazo o desaprobación social de su rol. Otros autores también han destacado que en algunos casos se producían situaciones de conflicto y rechazo de estos hombres en algunos espacios dominados por las madres, como parques o servicios de salud (Grbich, 1997; Rochlen et al., 2008a; Zimmerman, 2000).

En nuestra muestra hemos encontrado algunas situaciones parecidas a las que describen los autores mencionados. Por ejemplo, varios padres explican que algunas personas se sorprenden cuando los ven solos con el hijo o la hija.

(...) Me acuerdo que me bajé yo, me bajaba al pueblo solo con ella y coincidí con otro del pueblo también, un amigo que su hija había nacido un día después a la, a la nuestra y ay vienes solo, eh? Y yo y porque no voy a venir solo.

(Segunda ola, Mikel, nº14)

Algunos hombres habían comentado, en la primera ola de las entrevistas, que cuando acudieron a las clases de preparación al parto alguna matrona se extrañó y hubo cierta hostilidad. Fran (nº4), por ejemplo, achaca esto a una mentalidad machista, típica de otros tiempos, donde los padres no participaban en los cuidados.

Y después una cosa que ya mi padre me lo contó, dice: «Quiyo, esto lo tienes que... pero bueno, ni todas las mujeres son iguales, ni...». Pero sí es verdad que, además yo, amiguetes míos que iban a ser padres al poco tiempo, me dicen: Tú tranquilo, acostúmbrate que una enfermera te diga – «quita», porque también tienes que entender que esa enfermera se ha criado en un lugar donde los tíos no querían participar, ni los padres. (...) Yo tengo recuerdos también de cuando cuentan de estar borracha la familia esperando el parto, eso era muy típico de antes. Entonces, la enfermera diciendo: «¿Tú qué coño vas a coger a tu niño?, ¡se te va a caer borracho!». Entonces, este amigo mío... en el sentido de te digan: «¡Anda, quita!», eso duele un taco... coño, que es mi niño. (...)

(Segunda ola, Fran, nº16)

Otros hombres han relatado también la extrañeza del pediatra cuando han acudido solos a las visitas.

el médico sí que soy el único que, eso sí que es verdad. Siempre coincido con madres o con abuelas en el médico. (...) Pedimos la hora del pediatra por la mañana, porque como yo toda la mañana tengo fiesta, yo siempre voy al médico con ella, siempre. Las vacunas, las visitas, la revisión, todas yo. (...) Igual sí que te pregunta (...) «¿el papa que no trabaja?» no sí, trabajo por la tarde «ah», a lo mejor sí que lo ven raro (...) Pero aparte la pediatra del centro de salud este es muy, que seguramente lo piense, eh, qué raro.

(Segunda ola, Abel, nº2)

Esta situación de extrañeza también se produce en los parques donde, según se desprende de la narración que reproducimos de Abel (nº2), estos hombres se relacionan poco con las madres.

ABEL- (...) Yo me ponía en la entrada del parque con el carrito, a ella la ponía de espaldas al sol con su sombrerito y yo me ponía al sol.

E- y las otras madres y abuelas con las que te encuentras hablas con ellas o...

ABEL- bueno, no, yo estoy con la niña y vas jugando con la niña y, no, no te preguntan, juegan los niños entre sí a lo mejor y no... Igual piensan, y yo pienso, más que nada lo que yo creo que pensarán es «uy el chaval estará parao como tienen todo el tiempo del mundo

*pues traerá», es lo que pensarán seguramente, no.
(Segunda ola, Abel, nº2)*

Precisamente algunos de los hombres destacan que con el tema de la crisis económica y el desempleo se ven más hombres al cuidado de sus hijos. Por esto, Jordi (nº16) comenta que no se ha visto solo.

*No, la verdad es que nunca me he visto como único hombre, porque en la crisis esta que hay, hay mucha gente sin trabajo y vas al parque y había muchos hombres con el niño (...)
He visto hombres, tanto en el parque como en la, en el médico en la consulta (...)
(Segunda ola, Jordi, nº16)*

¿Qué han aprendido estos padres?

*No, no lo cambiaría. Y mira con dificultades económicas pero no lo cambiaría. De hecho creo que todos los padres deberían estar ellos un tiempo con... porque sí porque te... no sé si despierta otro tipo de sentimientos pero sí que ves otras cosas. Estás mucho más con él, ves como actúa, ves como te viene, te mira, y creo que eso también es por la cantidad de horas que paso con él (silencio). Es eso.
(Segunda ola, Víctor, nº17)*

Un aspecto que ya se ha destacado en otros apartados de esta investigación es la gran satisfacción que manifiestan estos padres. A pesar de las dificultades que han podido tener, la situación económica, en algunos casos, o el estrés, en otros, la mayoría están dichosos de poder cuidar de sus hijos e hijas. Hasta tal punto ha sido satisfactorio que algunos, como el caso de la cita que hemos reproducido arriba, recomiendan que todos los padres tengan que cuidar solos un tiempo a sus hijos e hijas. Muchos, además, señalan que la experiencia les ha cambiado y dicen que ahora son más sensibles, están más atentos a los detalles e incluso han desarrollado un nuevo sentido que ayuda a entender las necesidades del niño:

(...) Para mí ha sido una experiencia muy enriquecedora esto de ser padre, o sea, y he madurado desde que conocí la noticia hasta este año, creo que soy una persona distinta totalmente, o sea, soy yo pero más asentado, o sea, me considero que tengo más poso, más reflexivo, o sea, me encuentro mejor conmigo mismo y, y bien en el, sí que es verdad que el trabajo todo este entorno de incertidumbre te genera las dudas de «habrá sido el momento, no habrá sido», pero bueno.

(Segunda ola, Federico, nº6)

8. Conclusiones

En nuestra opinión, la conclusión principal de esta tesis es que el compromiso paternal en los cuidados tiene implicaciones en las relaciones de género -favoreciendo relaciones más igualitarias- y en el desarrollo de una masculinidad alternativa. Los *padres comprometidos* que se han analizado muestran que los padres pueden cuidar igual que las madres y cuando lo hacen ponen en práctica un tipo de masculinidad alternativa, que aunque puede tener algunos elementos de la masculinidad hegemónica tradicional, integra nuevos valores y prácticas que la hacen adecuada para el rol de padre comprometido con los cuidados. Este tipo de paternidad tiene importantes consecuencias en la igualdad de género entre hombres y mujeres porque, como hemos visto a lo largo de esta investigación, se asocia al reparto equitativo del trabajo reproductivo y tiene consecuencias sobre el bienestar y calidad de vida de los hijos e hijas y de los propios hombres, al integrar otras facetas en su vida y pasar de la figura del padre, más o menos ausente a la del padre presente. A nivel estructural, además, estos padres simbolizan una grieta, un resquicio, en el sistema patriarcal que domina y determina las vidas de hombres y mujeres en nuestras sociedades.

El objetivo de esta tesis doctoral era analizar los modelos alternativos de paternidad (y sus resonancias en la masculinidad) en la transición al primer hijo. Para ello nuestro interés se ha centrado en aquellos hombres que tienen una alta implicación en los cuidados. Los hombres que se han analizado se han conceptualizado como *padres comprometidos* a partir de una tipología que clasifica a los padres según la implicación en los cuidados y las adaptaciones laborales que realizan, voluntarias o circunstanciales, para ser accesibles a los cuidados (Abril, Jurado y Monferrer, 2015). Esta tipología basada en estas dos dimensiones abarca un grupo heterogéneo de situaciones. Por ejemplo, dentro de nuestros *padres comprometidos* hay un caso que se ha visto abocado a cuidar por las circunstancias laborales propias y de la pareja, pero que su deseo sería trabajar y no cuidar. Otros no pensaban dedicarse a cuidar, partían de una cierta visión tradicional de los roles de género; sin embargo, al con-

vertirse en cuidadores han modificado no sólo las prácticas sino también algunas de sus visiones sobre el papel de los hombres en los cuidados. Finalmente, la mayoría de los hombres de nuestra muestra ya partía de una ideología y prácticas igualitarias que han hecho que anticipasen, o se adaptasen y pusieran en práctica una paternidad implicada en los cuidados. Esta diversidad de situaciones más que ser problemática para el análisis lo ha enriquecido.

La muestra de *padres comprometidos* que se ha analizado es heterogénea desde el punto de vista del nivel de estudios, ocupación y nivel de ingresos. Es cierto que predominan los hombres de clase media, con estudios universitarios y profesionales cualificados. Sin embargo, una de las aportaciones de esta tesis es que la implicación paternal no está vinculada a las clases medias y se da en hombres con ocupaciones manuales, de clase trabajadora.

En esta investigación considerábamos como *padres comprometidos* a aquellos hombres que ante su próxima paternidad llevan a cabo adaptaciones laborales, voluntarias o circunstanciales, para estar accesibles a los cuidados y que tienen un alto grado de compromiso y responsabilidad en los cuidados de sus hijos e hijas. Ahora podemos añadir que nuestra muestra de *padres comprometidos* se caracteriza porque el perfil socioeconómico, nivel educativo e ingresos, de sus parejas es igual o superior al de ellos. En relación a los ingresos, por ejemplo, el 76% de las mujeres de la muestra ganaba igual o más que los hombres. Además muchas de estas mujeres tienen mejor situación laboral, estabilidad, oportunidades de promoción profesional y están más orientadas al trabajo. La crisis económica les ha afectado más a ellos: el 29% de hombres estaban o han estado desempleados en algún momento en el periodo entre las dos entrevistas y solo un 9% de las mujeres. Asimismo algunos de los hombres que estaban ocupados en la primera entrevista han visto mermadas sus condiciones laborales en estos dos años, en algunos casos por recortes en el salario y en otros a causa de expedientes de regulación temporal de empleo. En general, además, son hombres para los que el trabajo tiene una función instrumental, sin demasiadas aspiraciones de promocionarse laboralmente, lo que facilita su compromiso con la casa y los cuidados.

Sin duda, el compromiso parental está relacionado con la posición de cada miembro de la pareja en el mercado laboral y los recursos relativos. Los padres comprometidos lo son porque tienen mujeres que trabajan, en algunos casos ellas son las proveedoras financieras principales de la familia, en otros tienen una situación de igualdad en relación a los ingresos. Por tanto, estamos ante parejas donde la mujer tiene una gran capacidad para negociar la distribución del trabajo doméstico y los cuidados.

También hemos encontrado que otro elemento que facilita el compromiso de estos hombres es, junto a su menor orientación al empleo, la disponibilidad de tiempo para cuidar. A causa de su situación laboral, ya sea por el desempleo, la ampliación del permiso de paternidad, la reducción de las horas de trabajo o por las facilidades para flexibilizar el horario en la empresa, la mayoría de los hombres de la muestra tienen mayor disponibilidad de tiempo que sus mujeres para cuidar. En otros casos, los turnos de trabajo complementarios en la pareja facilitan que ambos pueden implicarse, más o menos, por igual. Así, estos hombres están igual o más disponibles para cuidar que sus parejas. Todos cuidan o han cuidado en un porcentaje igual o superior al de las mujeres. Además, la mayoría ha cuidado de sus hijos e hijas en solitario, sin presencia de la madre u otros familiares, como mínimo dos horas al día.

Por tanto, los recursos relativos de las parejas y la disponibilidad de tiempo, a causa de la situación laboral, ha facilitado la implicación de los padres en los cuidados. Pero esto en sí mismo tampoco explica por qué estos padres se comprometen en los cuidados ya que puede haber hombres con estas circunstancias que se impliquen poco. En nuestra investigación hemos encontrado tres factores, que junto a los anteriores, ayudan a explicar cómo se construye una masculinidad más centrada en los cuidados.

El primero de estos factores tiene que ver con la socialización en la familia de origen. Aunque hay mucha diversidad en los modelos y roles de género en las familias de origen de los hombres de la muestra, sí hemos encontrado algunas características comunes. Todos rechazan el modelo y distribución tradicional de roles en la familia.

Algunos provienen de familias donde la madre ha sido ama de casa y el padre trabajaba fuera. En otros casos, el padre y la madre trabajaban fuera de casa pero el reparto de las tareas era asimétrico, la mujer solía tener un trabajo remunerado complementario, de menor importancia, y asumía la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados. En la mayoría de los casos este modelo tradicional implicaba la «ausencia» del padre. Los hombres de la muestra que han vivido esta experiencia en su familia de origen no quieren reproducirla en su familia actual. Son hombres que tienen valores igualitarios, a favor de un reparto equitativo de las tareas y que reivindican la «presencia» del padre. Tampoco es sorprendente que rechacen el modelo de masculinidad que representaban sus padres ya que la misma concepción dinámica e histórica de la masculinidad la hace evolucionar y adaptarse a nuevas realidades. Por ejemplo, el ideal de familia y los valores sociales de las parejas jóvenes en las que ambos trabajan en España, es un modelo igualitario, donde ambos tienen un trabajo remunerado y ambos se reparten por igual las tareas domésticas y los cuidados.

Otros modelos familiares donde se han socializado los hombres de la muestra han sido, más o menos, igualitarios. Se destaca la influencia que han tenido los padres como referentes positivos, presentes e implicados en los cuidados. Para estos hombres este tipo de paternidad es un modelo a seguir.

También se han encontrado casos de hombres que desde pequeños han tenido que ser responsables, más o menos autónomos, y hacerse cargo de las tareas domésticas e incluso de los cuidados de hermanos, hermanas u otros familiares por divorcio de los padres o ausencia de ambos progenitores por motivos laborales. Esta situación vivida en la familia de origen ha posibilitado que estos hombres tengan un aprendizaje previo que ha sido útil para predisponerlos, en su familia actual, a un reparto igualitario de las tareas domésticas y al compromiso paternal.

Aunque la socialización en la familia de origen no es un factor determinante en la predisposición a los cuidados, en nuestro caso, sí que ha ayudado para que estos

hombres valoren positivamente el rol de padre cuidador y les sea más fácil adaptarse a él. La familia de origen funciona como un espejo en el que se miran, ya sea por el rechazo y por no querer reproducir el modelo de su familia de origen, o bien al querer repetir el modelo que han tenido de familia igualitaria con referentes paternos positivos, o por haber sido autónomos desde pequeños en las tareas domésticas y los cuidados.

En otros casos, algunos de los hombres de la muestra no estaban «acostumbrados» a realizar el trabajo doméstico porque solía asumirlo la madre o porque nunca habían vivido solos o compartido vivienda antes de la pareja actual. En estos casos, se produce lo que hemos denominado procesos de resocialización en igualdad a través de la convivencia con la pareja. Aquellas parejas que han convivido más años antes de la llegada del bebé han podido negociar y conseguir un reparto de las tareas domésticas igualitario que las predispone a un reparto equitativo en los cuidados.

Por tanto, la socialización previa o la resocialización con la pareja a través de los años de convivencia, junto al poder de negociación de las mujeres, a partir de los recursos relativos, y la disponibilidad de tiempo han hecho que la implicación de los hombres de la muestra en las tareas domésticas, ya antes del nacimiento del bebé, sea elevada. Es decir, estamos ante parejas que ya tienen un reparto igualitario del trabajo reproductivo no remunerado o, incluso, donde los varones hacen más. Este reparto se sustenta, en la mayoría de los casos, en valores, convicciones ideológicas sobre la igualdad o en relaciones recíprocas de cuidados que se han conferido el uno al otro. Es decir, muchas de las parejas, antes del nacimiento de sus hijos e hijas, tenían prácticas de «economía del cuidado» (Fox, 2009), que predispone a un reparto equitativo de los cuidados, corresponsabilidad y compromiso de los varones. De esta forma, el segundo factor que promueve una mayor predisposición de los padres a los cuidados -la resocialización con la pareja- está relacionado con los acuerdos y situaciones que favorecen un reparto igualitario de las tareas domésticas y la economía del cuidado previos al nacimiento del bebé.

El tercer factor tiene que ver con la anticipación y preparación de los padres para el futuro rol de cuidador. En mayor o menor medida todos los padres son conscientes de los cambios que supondrá la llegada del hijo o hija en su vida laboral, ocio y relaciones. Se preparan con ilusión y su ideal es pasar el mayor tiempo posible con el bebé para establecer un vínculo afectivo. Tienen el deseo de implicarse el máximo posible en los cuidados y en la educación. No quieren un rol secundario al de la madre, quieren ser protagonistas en la vida de sus hijos e hijas. Muchos se preparan para ello participando activamente durante el embarazo: acuden a las clases de preparación al parto, leen sobre el tema, se interesan en cómo educan otras parejas o colaboran en la preparación de la habitación, ropa, utensilios, etc. Esta anticipación y preparación previa al nacimiento favorece la implicación posterior de los padres en los cuidados.

Por tanto, los *padres comprometidos* tienen discursos y prácticas igualitarias en el reparto de las tareas domésticas y anticipan y se preparan para la paternidad. Por consiguiente, en los hombres analizados hay una relación entre valores y prácticas igualitarias y la implicación posterior en los cuidados de los hijos e hijas, tal y como ya destacaron Pleck y Masciadrelli (2004). Así, las actitudes y prácticas igualitarias previas son importantes para comprender la implicación de los hombres en los cuidados de los hijos e hijas.

¿Qué ocurre tras el nacimiento? Tras el nacimiento del hijo o la hija se producen dos momentos en los que la implicación de los padres suele ser diferente. El primero va desde el nacimiento hasta, aproximadamente, los seis meses de vida del bebé y coincide con el periodo en que la pareja dispone de los permisos parentales. Es un periodo en el que los hombres suelen estar directamente menos implicados en los cuidados porque la madre, y a veces otros familiares, están presentes. Sin embargo, entre los *padres comprometidos* hay muchos hombres que han conseguido alargar el permiso de paternidad más allá de las dos semanas que marca la legislación española, o han aprovechado la circunstancia de estar desempleados para estar presentes y comprometerse en los cuidados, también, durante los primeros meses, aunque lo

habitual es que en este periodo el padre tenga un papel secundario, de apoyo. En el caso de los hombres que han conseguido implicarse y estar más presentes la clave ha sido la disponibilidad de tiempo. Al estar «descargados» del trabajo remunerado han podido compartir con sus parejas, desde el principio, los cuidados del bebé.

También hemos encontrado que el papel de la madre en estos primeros meses es importante para favorecer u obstaculizar la implicación de los padres. Las mujeres que ponen en práctica una «maternidad intensiva» (Hays, 1996) alejan a los hombres de los cuidados. En nuestro caso, la mayoría de madres no han sido acaparadoras de los cuidados. Ellas justificaban la necesidad de que el padre esté presente durante los primeros meses, ya que la conexión con la madre suele ser más fuerte y el bebé necesita también establecer un contacto cercano con el padre. Sin embargo, en este periodo, en la mayoría de los casos, la cuidadora principal del bebé ha sido la madre. Esto se justifica en base a la «conexión» biológica de la madre con el bebé y a la lactancia materna. En las parejas donde la lactancia ha sido mixta o solo se ha dado biberón, la implicación del padre ha sido mayor ya que también ha participado en la alimentación. También, en dos casos donde la madre tenía una fuerte orientación al empleo y responsabilidades laborales, se ha cedido al padre las diez semanas de permiso de maternidad que son transferibles y ha sido el padre el cuidador principal en este periodo.

El segundo momento se inicia tras finalizar el periodo de los permisos parentales. En nuestro caso, la mayoría de mujeres se incorpora al trabajo, algunos hombres también, pero como se ha indicado al inicio de estas conclusiones, dada la situación laboral, la disponibilidad del padre y los acuerdos con la pareja, la mayoría de hombres se convierte en este periodo en el cuidador principal de sus hijos e hijas. Son los que más tiempo pasan con ellos y ellas y se responsabilizan en solitario de los cuidados hasta que llega la madre.

En la categoría de *padres comprometidos* hemos encontrado dos tipos de perfiles. Por un lado, los que son *padres comprometidos* por «vocación» y los que adoptan este rol

por «necesidad». Los primeros han tenido una actitud más proactiva y han buscado la forma de poder estar accesibles para los cuidados mediante diferentes acuerdos con sus empresas y con las parejas. En general la respuesta de las empresas ha sido favorable a las demandas de estos hombres, especialmente en empresas con regulación y medidas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, también hay casos en los que ha habido obstáculos a las demandas de estos hombres que han acabado, en los casos más graves, en despidos improcedentes. En todo caso, parece claro que el papel de las empresas es decisivo a la hora de facilitar u obstaculizar la implicación de los hombres en los cuidados.

En el caso de los *padres comprometidos* por «necesidad», pertenecen a esta categoría porque en sus planes iniciales no tenían previsto una implicación tan grande como la que han tenido. El principal motivo que les ha llevado a cuidar ha sido, en la mayoría de los casos, el desempleo y los expedientes de regulación temporal de empleo, aunque también hay casos en los que el trabajo más absorbente e importante de la pareja ha hecho que sean ellos los que reduzcan su jornada laboral para poder atender al bebé. La mayoría de estos padres ya tenían cierta predisposición a ser padres implicados, por su socialización, relaciones de igualdad en la pareja y deseos de ser un padre «presente». Podría cuestionarse su inclusión en la categoría «padre comprometido» pero muchos de estos hombres han vivido esta «disponibilidad temporal» para cuidar como una oportunidad y ventaja para poder estar con sus hijos e hijas y sus actitudes hacia el cuidado han cambiado a raíz de la experiencia, lo que justifica su inclusión en la categoría. Incluso, en algunas de las parejas que pensaban tener acuerdos más tradicionales en el reparto de los cuidados, la situación sobrevenida del desempleo del varón ha supuesto una oportunidad para que éstos se comprometan y responsabilicen más de lo previsto en los cuidados.

En todos los casos la experiencia de cuidar se ha vivido de manera satisfactoria. Algunos de los padres, ante el reto de tenerse que quedar al cuidado del bebé tras la incorporación de la madre al trabajo, se mostraban inseguros y temerosos. Tras superar estos miedos iniciales, se sienten orgullosos de haber podido cubrir las nece-

sidades de su hijo o hija. De hecho, nuestros datos muestran, igual que ya hizo Risman (1998), que los hombres están perfectamente capacitados para cuidar a sus hijos e hijas, si estos cuidan solos.

Aparte de los factores mencionados que posibilitan el compromiso de los padres, hay dos elementos añadidos que también facilitan dicha implicación. El primer elemento tiene que ver con que la mayoría de las parejas de estos hombres no se ven como las cuidadoras principales. Creen que sus parejas están igual de capacitados para cuidar y facilitan y promueven su implicación en los cuidados. En otros casos ellas han ido ganando confianza en ellos a medida que iban delegando los cuidados y valoraban sus habilidades como cuidadores. Este perfil de maternidad que no acarrea sino que comparte los cuidados es importante para el estímulo e implicación de los padres. Estas mujeres, en general, están satisfechas con esta situación aunque sea él quién tenga mayor peso en los cuidados. Sin embargo, mujeres con mucha responsabilidad laboral que incluso han tenido que transferir sus semanas de permiso de maternidad, dicen sentirse culpables por no estar disponibles para los cuidados y no se perciben a sí mismas como «buenas madres». Son mujeres con muy poco tiempo para estar con sus hijos e hijas y cuando lo están suelen compensar y volcarse en los cuidados.

El segundo elemento tiene que ver con las redes familiares. Los *padres comprometidos* no hacen un uso intensivo de las redes familiares, especialmente de abuelas y abuelos. Cuando se tiene cerca a los abuelos y abuelas el uso suele ser ocasional, ya que con la disponibilidad de la pareja y, en algunos casos, la escuela infantil, ya cubren todos los cuidados que necesita el bebé. También declaran no querer abusar de los abuelos, abuelas y otros familiares. Por tanto, la mayoría de las parejas de la muestra tienen un arreglo de crianza que facilita el compromiso de los varones sin demasiadas injerencias de los abuelos y abuelas que pudieran alejar a los padres de los cuidados.

A pesar de que estamos ante padres muy implicados en los cuidados y madres corresponsables, sí se ha detectado, en bastantes casos, la persistencia de cierta espe-

cialización de género en algunos de los cuidados. Algunas madres señalan que no hay cuidados que específicamente tengan que hacer ellas, pero para otras sí hay espacios de cuidado en los que se sienten más capacitadas o preparadas que ellos. Los padres también se suelen autoexcluir, o son excluidos, de estos espacios. El argumento principal que se esgrime es la falta de competencia o que ellas lo hacen mejor. La especialización de género se da principalmente en todo lo relacionado con la ropa del bebé, ya sea comprarla, cuidarla o prepararla. En algunas parejas hay discusiones porque la madre considera que él no viste adecuadamente, conjuntado y con estilo, al niño o la niña. Parece ser que para ellas es más importante la estética que para algunos de los padres. En algunos casos, al no ser ella la cuidadora principal parece que «necesiten» controlar estos espacios de cuidado donde las mujeres, tradicionalmente, han tenido más presencia. A pesar de que estos estereotipos de género están bastante generalizados en las parejas de la muestra, también se ha encontrado algún hombre que ha roto con ellos y se responsabiliza de la ropa y otros cuidados relacionados e incluso menciona «orgulloso» que ha aprendido a hacer peinados a su hija.

En todo caso, lo que muestra este hecho es que incluso en los modelos de género que son rupturistas, como la paternidad comprometida, conviven pautas tradicionales y nuevos valores. Podemos hablar, por tanto, de cierta hibridación de las identidades especialmente cuando están en procesos de transformación hacia otros modelos de paternidad y masculinidad. En este sentido uno de los aspectos más interesantes que ha emergido en el análisis es precisamente esta combinación de nuevos y viejos valores en los hombres de la muestra. Por ejemplo, muchos hombres destacan cómo han puesto en práctica la paciencia y la empatía, valores tradicionalmente más cercanos al mundo femenino, en el proceso que les ha llevado a convertirse en cuidadores principales. Precisamente adoptar ese rol de cuidador principal también les ha hecho diferenciarse de otros padres. En este sentido el cuidado es para ellos un modo de «distinción» porque se sienten diferentes al «típico» padre, ya que ellos sí quieren inmiscuirse en la vida de sus hijos e hijas y responsabilizarse de sus cuidados. También dicen distinguirse en la forma que tienen de educar a sus

hijos, en relación a otros padres de su entorno. Por ejemplo, se consideran menos estrictos y rechazan la figura del padre autoritario vinculada a la masculinidad tradicional. Pero, al mismo tiempo, como hemos visto, muchos se autoexcluyen de actividades de cuidado para las que consideran que las mujeres están más capacitadas, como es la estética y la ropa, o bien ponen en práctica estilos parentales masculinos como la independencia y el aprendizaje a través de la autonomía y la búsqueda del propio espacio de los niños y niñas, en contraposición a un estilo de crianza más protector desarrollado por las madres. Es en este sentido que se puede afirmar que estos *padres comprometidos* ponen en práctica un estilo de crianza que combina valores tradicionales con otros que no lo son. Son ejemplos de cómo los hombres negocian la masculinidad a través, en este caso, del «campo» de la paternidad.

Otro de los elementos que destacamos es cómo los hombres de la muestra integran y (re)construyen la figura del padre en relación a la tensión que experimentan entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidador. Para un grupo de estos hombres, los cuidados de su hijo o hija están por encima del trabajo remunerado. El empleo cumple una función instrumental porque saben que hay otras facetas en la vida donde desarrollarse como persona. Una de ellas es la paternidad y los cuidados del hijo o hija. Estos hombres, la mayoría con parejas más orientadas al empleo, han ejercido de cuidador principal o cuidador corresponsable de forma voluntaria. Su prioridad, en este momento de la vida, ha sido centrarse en los cuidados y lo han hecho, ya sea adaptando su jornada laboral o aprovechando las circunstancias laborales en las que se encontraban para hacerlo. Hay otro grupo de hombres que piensan que un «buen padre» es aquél que cuida pero también aquél que provee económicamente a la familia. En este grupo hay hombres con empleos vocacionales a quienes les gusta su trabajo y se sienten realizados, pero también están orientados a la familia y a los cuidados de sus hijos e hijas. También hay hombres que se encuentran desempleados y creen que no están cumpliendo del todo con el rol de padre porque no contribuyen suficientemente a la economía familiar, o les preocupa la inestabilidad del momento, la crisis económica y lo que supondría la pérdida del empleo y los ingresos para la familia. A pesar de no cumplir del todo con las expectativas de lo que ellos consi-

deran un «buen padre» se sienten satisfechos con la oportunidad que han tenido de estar cuidando de sus hijos.

Por tanto, ya sea primando los cuidados sobre el trabajo remunerado, intentando buscar un equilibrio entre ambos o, incluso, estando más orientados al trabajo pero comprometidos con los cuidados, estos hombres son un ejemplo del dinamismo y la fluidez de la masculinidad y la construcción de las paternidades contemporáneas. La figura del *padre comprometido* pone en juego una multiplicidad de masculinidades, que incluso pueden contener contradicciones y tensiones, al combinar aspectos de la masculinidad hegemónica, que excluye el cuidado, con otros vinculados con la implicación paternal del cuidador principal.

Estos hombres son un ejemplo de cómo los cambios en diversos niveles -personales, ideológicos, culturales e institucionales- pueden ser transformadores de la identidad masculina tradicional y favorecer una mayor democratización de las relaciones de género. Pero, también son ejemplo de cómo el dinamismo y la flexibilidad de las masculinidades permite adaptarse y reconfigurarse según las nuevas coyunturas sociales e históricas y convertir la apropiación de nuevas prácticas en una estrategia de reproducción de la desigualdad. De esta forma, los hombres adquieren algunos roles de cuidador y los integran en la masculinidad hegemónica para parecer más «aceptables». Esto se da, sobre todo, en hombres con buena posición laboral, orientados al empleo, que se comprometen con algunos de los cuidados pero no se responsabilizan igual que sus parejas ni priorizan los cuidados sobre su tiempo laboral. En todo caso estas estrategias en juego muestran tanto una multiplicidad de masculinidades hegemónicas como de masculinidades alternativas que se articulan a partir de la interacción entre individuos, prácticas, relaciones sociales y estructura social.

Desde la perspectiva de esta tesis resulta interesante que las *paternidades comprometidas* se construyen tanto por reacción como por agencia. Las circunstancias laborales o el hecho de que las mujeres abandonen el trabajo reproductivo y tengan mayor capacidad negociadora «fuerza» a los hombres a asumir el rol de cuidador. Pero también los hombres que no desean responder al patrón tradicional de masculinidad están «forzando» con su actitud y prácticas otras formas de paternidad y masculinidad más vinculadas a la igualdad y los cuidados.

La aportación de esta tesis doctoral es novedosa en España ya que no existían hasta ahora estudios que analicen cualitativamente un perfil de hombres que, al convertirse en padres, revierten lo que tradicionalmente se espera del rol de padre. Se ha mostrado cómo los *padres comprometidos* representan un tipo de paternidad emergente, más equitativa, que tiene el potencial de cambiar los estereotipos, los roles, las relaciones de género y desatascar la «revolución estancada» (Hochschild, 1989). La experiencia de cuidar, especialmente para los padres que han cuidado sin presencia de la madre, es transformadora, incluso para los padres que lo hacían por circunstancias laborales y defendían ciertos valores tradicionales. Estos padres siguen implicándose aún cuando ya no es preceptivo hacerlo, es decir, acaban valorando el rol de cuidador y reduciendo las diferencias de género cuando se incorporan de nuevo al trabajo. Sin embargo, estos hombres siguen siendo «pioneros solitarios» (Abril y Romero, 2005) porque su nuevo rol social, de hombres cuidadores, es todavía visto con extrañeza e incluso con recelo. No obstante, en los últimos años han empezado a ser más visibles, a raíz de la crisis económica que ha cedido el rol de cuidador principal a muchos hombres desempleados y también de la mano de hombres y mujeres, concienciados, que reivindican una paternidad comprometida.

Porque, como decía Dylan, los tiempos están cambiando y la respuesta está flotando en el viento, tan obvia y tan intangible al mismo tiempo.

Limitaciones de la investigación

El principal problema de esta investigación ha sido que, a pesar de que se intentó, tal y como se explica en el capítulo metodológico, que la muestra fuera lo más diversa posible, por ejemplo en relación al nivel de estudios, de ocupación y de ingresos, esta diversidad no alcanzó a otras categorías como, por ejemplo, la población no autóctona e o de diferente origen étnico. Todos los padres de nuestra muestra son blancos de nacionalidad española a excepción de uno de los hombres que es de nacionalidad francesa. Nos hubiera gustado contar con una muestra más diversa.

Por otro lado, aunque la muestra incluye, principalmente, hombres de clase media y clase trabajadora, la categoría clase no se ha considerado como discriminatoria por no ser el número de hombres entrevistados suficientemente significativo. Indicábamos en este apartado de conclusiones que el grupo de hombres analizados era heterogéneo en relación a la diversidad de situaciones por las que habían llegado a convertirse en *padres comprometidos*. Este hecho que podía ser problemático lo hemos planteado como una ventaja que ha enriquecido el análisis al contemplar diferentes tipologías de *padres comprometidos*. Sin embargo, creemos que también nos ha limitado al no poder contar con un número suficientemente significativo de *padres comprometidos* «voluntarios» y de los que lo son por «necesidad». No obstante, el potencial transformador de las prácticas de cuidado ha quedado evidenciado en ambos casos.

Finalmente, uno de los puntos fuertes de esta investigación es su carácter longitudinal. El hecho de poder entrevistar a los padres antes del nacimiento y a los dos años del nacimiento de su hijo e hija nos ha permitido ver cómo se han concretado los planes y expectativas en prácticas y negociaciones concretas, así como la evolución de los hombres en este tránsito de convertirse en padre. Se ha cubierto desde los primeros meses, cuando se está de baja por paternidad hasta cuando, aproximadamente, los hijos e hijas empiezan a ir a la escuela infantil. Pensamos, sin embargo, que falta un tercer momento, que quizás pueda abordarse en un futuro, y es cuando la familia está más o menos estabilizada y organizada tras los cambios que ha su-

puesto la llegada del bebé. Este tercer momento podría ser dentro de tres o cuatro años, cuando los niños y niñas están en la escuela obligatoria, con horarios más regulares. Podrán entonces tratarse en profundidad los estilos educativos y modelos de ejercer la paternidad y maternidad que hemos apuntado en esta tesis.

Futuras líneas de investigación

Dado que el tema de los *padres comprometidos*, cuidadores principales, hombres que cuidan solos y los SAHF (*Stay at Home Fathers*) no está suficientemente explorado en España es un tema que tiene bastante recorrido. Hacen falta más investigaciones que puedan compararse con los resultados de investigaciones similares en otros países.

En España, además, la coyuntura económica de crisis entre 2008 y 2015 ha propiciado que muchos padres se quedaran desempleados o reducido su horario por un expediente de regulación temporal de empleo. Esta circunstancia ha hecho que muchos hombres que no pensaban comprometerse tanto en los cuidados se convirtieran en cuidadores principales. Con nuestros datos sostenemos la hipótesis de que al finalizar la situación que les ha hecho convertirse en padres comprometidos siguen implicados en los cuidados aunque ya no sea tan «necesario», es decir, que se ha producido un cambio de actitud hacia los cuidados, con la consiguiente transformación de sus roles. Es una sospecha sustentada en las actividades en las que se implican cuando llega la madre del trabajo y está ella también como cuidadora. Esta hipótesis tendría que comprobarse dentro de unos años con estos hombres u otros que hayan pasado por una situación similar. Sería interesante comprobar en qué medida el rol de cuidador se mantiene una vez estos hombres se incorporan a la vida laboral.

Las futuras líneas de investigación tendrían que intentar corregir las limitaciones que se han apuntado anteriormente. En este sentido, sería interesante abordar la investigación con un número significativo de padres comprometidos de clase social trabajadora y de diferente origen. Esto nos permitiría comparar los resultados con

los padres comprometidos de clase media y autóctonos. Pensamos que puede haber diferencias tanto en las situaciones que llevan a convertirse en *padre comprometido* como en las vivencias, experiencias y respuestas del entorno.

Finalmente, en un futuro nos gustaría abordar el estudio de los estilos educativos y parentales en relación con la masculinidad, pero con *padres comprometidos* con hijos e hijas de mayor edad, donde se pueda observar con mayor nitidez la hibridación de estilos de masculinidad hegemónica, contra-hegemónica y alternativos.

Utilidad de la investigación

Los datos de esta investigación se pueden transferir y servir para proyectar políticas públicas que tengan por objeto la igualdad de género y el fomento de masculinidades cuidadoras.

Se ha constatado que hay necesidad y demanda de ampliar los permisos parentales, especialmente el de paternidad. Para conseguir una mayor igualdad, tanto en la esfera productiva como en la reproductiva, es necesario avanzar en la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad. Los hombres, aunque no tengan una predisposición previa a la igualdad, cuando disponen de tiempo para cuidar se implican y cuidan igual que lo hacen las madres. Un avance revolucionario que tendría implicaciones en la igualdad de género sería facilitar que los hombres pudieran acceder a los cuidados de manera más fácil, por ejemplo con un permiso de paternidad pagado, intransferible y de la misma duración que el de maternidad. Esto permitiría, además de la implicación de los hombres, que las parejas tuvieran menos dificultades para gestionar los cuidados.

También en las empresas se puede ayudar a facilitar que estos hombres puedan acceder a los cuidados, no poniendo obstáculos al ejercicio de sus derechos laborales en relación a la paternidad y fomentando la implicación de los hombres en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y la flexibilidad de las empresas.

Otro aspecto a tener en cuenta por las políticas públicas es la necesidad de ser inclusivos con los hombres que son padres, que muchas veces se sienten desplazados en servicios de salud, escuelas infantiles, etc. Es necesario, por tanto, diseñar campañas o formar al personal de estos servicios para que tengan en cuenta también a los padres.

Finalmente, la mayor utilidad de esta investigación es a largo plazo. En la medida que se apoye este tipo de paternidad emergente desde las instituciones, las políticas públicas, las empresas y las organizaciones, más se estará avanzando en conseguir una sociedad justa e igualitaria, donde la distribución de los roles y el poder entre hombres y mujeres sea más equitativa y, donde, los niños y niñas puedan beneficiarse, también, de un padre presente con el que establecer un vínculo afectivo y emocional importante para su desarrollo personal.

9. Bibliografía

- Abril, Paco; Jurado-Guerrero, Teresa; Monferrer, Jordi. (2015). Paternidades en construcción. En González, María J.; Jurado-Guerrero, Teresa (Ed.), *Padres y madres corresponsables. Una utopía real* (pp.100-144). Madrid: Libros de la Catarata.
- Abril, Paco; Botía, Carmen; Jurado-Guerrero, Teresa. (2015). «Es que los niños son de la madre». Narrativas de cinco parejas en su viaje hacia la maternidad y la paternidad. En González, María J.; Jurado-Guerrero, Teresa (Ed.), *Padres y madres corresponsables. Una utopía real* (pp.219-271) Madrid: Libros de la Catarata.
- Abril, Paco; Amigot, Patricia; Botía-Morillas, Carmen; Domínguez, Marta; González, María J.; Jurado-Guerrero, Teresa; Lapuerta, Irene; Martín-García, Teresa; Monferrer, Jordi; Seiz, Marta. (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 3-22.
- Abril, Paco. (2013). Cambio tecnológico, trabajo y vida cotidiana. *Panorama Social*, 18, 49-72.
- Abril, Paco. (2013). Els homes i la igualtat de gènere: treball, la família i cura. En Freixanet, Maria (Coord.), *Homes i Gènere. Polítiques públiques locals i la transformació de les masculinitats* (pp.55-82) . Barcelona: ICPS.
- Abril, Paco; Amigot, Patricia; Botía-Morillas, Carmen; Domínguez, Marta; González, María J.; Jurado-Guerrero, Teresa; Lapuerta, Irene; Martín-García, Teresa; Monferrer, Jordi; Seiz, Marta. (2012). Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos ingresos en España. *Demosoc Working Paper*, nº 2012-49.
- Abril, Paco ; Romero, Alfons. (2010). Influence of ICT on Masculinities and Time Management. *DAMCIS 2010 Proceedings*, Paper 11. Consultado el 29 de setiembre de 2015, <http://aisel.aisnet.org/amcis2010/11>
- Abril, Paco; Romero, Alfons; Borràs, Vicent. (2009). *Los hombres y sus tiempos: ¿Estrategias de resistencia, negociación o reafirmación de género?*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

- Abril, Paco. y Romero, Alfons. (2008). Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación. *Sociología del Trabajo*, nº 64, 41-64.
- Abril, Paco y Romero, Alfons. (2005). Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad. *Sociología del trabajo*, nº 55, 3-26.
- Abril, Paco; Gartner, Marc; Halrynio, Sigtona; Holter, Øystein G.; Hoyng, Stephan; Puchert, Ralf; Riesenfeld, Vera; Scambor, Christian; Scambor, Elli; Schwerma, Klaus. (2004). *Work Changes Gender-Towards a new organisation of men's lives-Emerging forms of work and opportunities for gender equality. Final report of the research group Work Changes Gender*. Brussels: European Commission.
- Acker, Joan. (1994). Reviewed Works: In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations by Cynthia Cockburn; The Promise and the Price: The Struggle for Equal Opportunity in Women's Employment by Clare Burton. *Signs*. Vol. 19, nº2, 504-506.
- Acker, Joan (1992). Gendering organizational theory. En Mills, Albert J.; Tancred, Peta (Eds.) *Gendering Organizational Analysis* (pp.248-260). Newbury Park, CA: Sage.
- Adams, Michele; Coltrane, Scott. (2005). Boys and Men In Families. The Domestic Production of Gender, Power, and Privilege. En Kimmel, Michael S.; Hearn, Jeff; Connell, R.W. (Eds.) *Handbook of Studies on Men & Masculinities* (pp. 230-249). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ajenjo, Marc; García, Joan. (2011). El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso. *Papers*. Vol. 96, nº 3, 985-1006.
- Alberdi, Inés; Escario, Patricia. (2007). *Los hombres jóvenes y la paternidad*. Madrid: Fundación BBVA.
- Albert López-Ibor, Rocío; Escot Mangas, Lorenzo; Poza Lara, Carlos. (2008). El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España. *Documentos de trabajo en análisis económico*. Vol. 7, nº 13, 1-25.

- Aldous, Joan; Mulligan, Gail M. (2002). Fathers' Childcare and Children's Behaviour Problems: A Longitudinal Study. *Journal of Family Issues*. Vol. 23, nº5, 624-647.
- Aldous, Joan; Mulligan, Gail. M.; Bjarnason, Thoroddur. (1998). Fathering over Time: What Makes the Difference?. *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 90, nº4, 809-820.
- Allen, Sarah; Daly, Kerry. (2007). The effects of father involvement: An Updated Research Summary of the Evidence. *Centre for Families, Work & Well-Being, University of Guelph*. Consultado el 29 de setiembre de 2015, http://www.fira.ca/cms/documents/29/Effects_of_Father_Involvement.pdf
- Amigot Leache, Patricia; Botía-Morillas, Carmen; Domínguez-Folgueras, Marta; Jurado-Guerrero, Teresa. (2015, en prensa) The house belongs to both': undoing the gendered division of housework. *Community, Work & Family*.
- Badinter, Elizabeth. (1993). *XY, la identidad masculina*. Madrid: Alianza Editorial.
- Baizán, Pau; Domínguez, Marta; González, María J. (2014). Couple Bargaining or Socio-Economic Status? *European Societies*, 16 (1), 3-27.
- Barclay, Lesley; Lupton, Deborah. (1999). The experience of new fatherhood: a socio-cultural analysis. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 29, nº5, 1013-1020.
- Beck, Ulrich. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Benería, Lourdes .(1977). *Mujer, economía y patriarcado durante el periodo franquista*. Barcelona: Editorial Anagrama
- Benería, Lourdes (1981). Reproduccion, produccion y division sexual del trabajo. *Mientras Tanto*. Nº 6, 47-84.
- Benería, Lourdes; Stimpson, Catharine R. (1987). *Women, households, and the economy*. New Brunswick N.J: Rutgers University Press
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas. (1966). *The Social Construction of Reality. A treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books.

- Bergman, Kim; Rubio, Ritchie J.; Green, Robert-Jay; Padron, Elena. (2010). Gay men who become fathers via surrogacy: The transition to parenthood. *Journal of GLBT Family Studies*. Vol. 6, nº2, 111-141.
- Bernard, Jessie. (1981). The good-provider role: it's rise and fall. *American Psychologist*. Vol. 36, nº 1, 1-12.
- Besen, Yasemin. (2007). Masculinities at work. *Equal Opportunities International*. Vol. 26, nº3, 256-260.
- Bem, Sandra. (1974). The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 42, nº2, 155-162.
- Bianchi, Suzanne M.; Robinson, John. P.; Milkie, Melissa A. (2006). *Changing rhythms of American family life*. New York: Russell Sage.
- Bianchi, Suzanne. M.; Milkie, Melissa A.; Sayer, Liana C.; Robinson, John. P. (2000). Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labour. *Social Force*. Vol. 79, nº1, 191-228.
- Bielenski, Harald (Ed). (1994). *New Forms of Work and Activity: Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries*. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Blood, Robert; Wolfe, Donald. (1960). *Husbands and Wives*. Nueva York: Free Press.
- Blossfeld, Hans-Peter; Buchholz, Sandra; Bukodi, Erzsébet; Ebralidze, Ellen; Kurz, Karin; Relikowski, Llona; Schmelzer, Paul. (2005). Flexibility processes and social inequalities at labor market entry and in the early career. *FlexCareer Working Paper* no1. Faculty of Social and Economic Science, Otto-Friedrich-University Bamberg.
- Blossfeld, Hans-Peter; Mills, Melinda; Bernandi, Fabrizio (Eds). (2006) *Globalization, Uncertainty and Men's Careers. An International Comparison*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bonino, Luis. (2003a). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers Feministes*. Nº6, 7-36.

- Bonino, Luis. (2003b). Las nuevas paternidades. *Cuaderno de Trabajo Social*, nº16, 171-182.
- Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; Alemany, Carme (1994). *Las mujeres y el trabajo*. Madrid: Fuhem-Icaria.
- Borràs Català, Vicent; Moreno Colom, Sara; Castelló Santamaria, Laia; Grau Casajust, Anna. (2012). Male Hegemony in Decline? Reflections on the Spanish Case. *Men and Masculinities*. 15(4), 406-423.
- Borraz, Marta (31 de julio de 2015). Si Susana Díaz fuera un hombre, ¿habría un debate público sobre su baja? *Eldiario.es*. Consultado el 1 de agosto de 2015, http://www.eldiario.es/sociedad/Debate-conciliacion-Susana-Diaz_0_414708733.html
- Bosch, Gerhard; Jansen, Andreas. (2010). From the breadwinner model to 'bricolage': Germany in search of a new life course model. En Anxo, Dominique; Bosch, Gerhard; Rubery, Jill (Eds.) *The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective* (pp.128-154). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Bourdieu, Pierre. (1980). *Le sens pratique*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- Bourdieu, Pierre. (2000). *La dominación masculina*. Madrid: Anagrama
- Bourdieu, Pierre. (2005). La dominación masculina revisitada. *Archipiélago, Cuadernos de crítica de la cultura. Crisis de la heterosexualidad y reinención de la condición humana*, 67, 9-22.
- Botía, Carmen; Domínguez, Marta; Jurado-Guerrero, Teresa. (2015). Reparto de las tareas domésticas antes y después del primer hijo. En González, María J.; Jurado-Guerrero, Teresa (Eds.) *Padres y madres corresponsables. Una utopía real* (pp. 181-218). Madrid: Los libros de la Catarata.
- Botía, Carmen (2011) Paternidades en transición en España. Dinámicas y tensiones en las relaciones de género de jóvenes padres que viven en pareja y acaban de tener su primer bebé. *CIME2011*. Consultado el 9 de agosto de 2015, http://www.cime2011.org/home/panel1/cime2011_P1_CarmenBotia.pdf

- Brandes, Holger. (2002). *Der mannliche Habitus*. Band 2: Männerforschung und Männerpolitik. Opladen: Leske & Budrich.
- Brandth, Berit. (2012). Emotional dimensions of fathering and work-life boundaries. En McDonald, Paula E.; Jeanes, Emma (Eds.) *Men, wage work and family* (pp.114-128). London: Routledge.
- Brandth, Berit; Kvande, Elin. (1998). Masculinity and childcare: the reconstruction of fathering. *The Sociological Review*. Vol.46, nº2, 293-313.
- Brandth, Berit; Elin, Kvande. (2001a). Flexible Work and Flexible Fathers. *Work, Employment & Society*. Vol. 15, nº 2, 251-267.
- Brandth, Berit; Elin Kvande. (2001b). Reflexible fathers: Negotiating Parental Leave and Working Life. *Gender, Work and Organizations*. Vol. 9, nº2, 186-2003.
- Brayfield, April. (1995). Juggling jobs and kids: The impact of employment schedules on fathers' caring for children. *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 57, nº 2, 321-332.
- Bruner, Jerome. (1991). The narrative construction of reality. *Critical Inquiry*. Vol. 18, nº1, 1-21.
- Bulanda, Ronald E. (2004). Paternal Involvement with Children: The Influence of Gender Ideologies. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 66, nº1, 40-45.
- Burchell, Brendan. (1994). The effects of labour market position, job insecurity and labour markets. En Gallie, Duncan; Marsh, Catherine; Vogler, Carolyn (Eds). *Social change and the experience of unemployment* (pp.188-212). Oxford: Oxford University Press.
- Burgees, Adrienne. (2011). Fathers' roles in perinatal mental health: causes, interactions and effects. *National Childbirth Trust: New Digest*, 53, 24 – 28.
- Burin, Mabel. (2000). Construcción de la subjetividad masculina. En M. Burin, y I. Meler (Eds.). *Varones: Género y subjetividad masculina* (pp. 123- 148). Argentina: Paidós.

- Burton, Clare. (1991). *The promise and the Price: The Struggle for Equal Opportunity in Women's Employment*. North Sydney, Australia: Allen & Unwin.
- Butler, Judith (1990) *Gender Trouble. Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Butler, Judith. (2004) *Undoing Gender*. New York: Routledge.
- Callister, Paul. (1995). Fathers as Primary Caregivers. «Non-traditional» roles in two parent families with young children. *Working paper First presented at the 1994 NZARE conference*.
- Cantera, Leonor. (1999). *Te pego porque te quiero: La violencia en la pareja*. Barcelona: Universidad Autónoma.
- Caporale, Bizzini (Coord.) (2004). *Discursos teóricos en torno a la(s) maternidad(es). Una vision integradora*. Madrid: Entinerna.
- Carabí, Àngels; Armengol, Josep M. (2008). *La masculinidad a debate*. Barcelona: Icaria.
- Carabí, Àngels. (2000) Feminismo y masculinidad. En Marta Segarra; Marta y Carabí, Àngels (Eds). *Feminismo y crítica literaria*. (pp.171-181) Barcelona: Icaria.
- Carrasco, Cristina. (1991). *El trabajo domestico. Un analisis economico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa; Tejero, Elisabet; Romero, Alfonso. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*, nº 55, 95-114.
- Carrigan, Tim; Connell, Bob; Lee, John. (1985). Toward a new sociology of Masculinity. *Theory and Society*. Vol 14. nº 5, pp. 551-604.
- Carnoy, Martín. (2000). *Sustaining Flexibility: Work, Family and Community in the Information Age*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Castells, Manuel. (2000a). *La era de la información. Vol 1 La sociedad en red*. Madrid: Alianza Editorial.

- Castells, Manuel. (2000b). Materials for an exploratory theory of the network society. *British Journal of Sociology*. Vol.1, nº1, 5-24.
- Castells, Manuel. (2004). Work and employment in the new economy: flexible work and the transformation of the labour process. *Seminario de investigación, sesión 5*. Barcelona: UOC.
- Castillo, Juan J. (2000). La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. En De la garza Toledo, Enrique (Coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp.39-64). México D.F: El Colegio de México.
- Castro, Teresa; Seiz, Marta. (2014). *La transformación de las familias en España desde una perspectiva socio-demográfica*. Madrid: Fundación Foessa.
- Chesley, Noelle. (2011). Stay-at-home fathers and breadwinning mothers: Gender, couple dynamics, and social change. *Gender & Society*, 25, 642-664.
- Chin, Rachel; Hall, Pauline; Daiches, Anna. (2011). Fathers' experiences of their transition to fatherhood: a metasynthesis. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*. Vol. 29, nº1, 4-18.
- Cockburn, Cyntia. (1983). *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. London: Pluto Press.
- Coles, Tony. (2009). Negotiating the Field of Masculinity. The production and Reproduction of Multiple Dominant Masculinities. *Men and Masculinities*. Vol 12, nº1, 30-44.
- Collins, Patricia H. (1986). Learning From the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought. *Social Problems*. Vol. 33, nº 6, S14-S32.
- Collinson, David, L.; Hearn, Jeff. (1994). Naming Men as Men: Implications for Work, Organizations and Management. *Gender, Work and Organization*. Vol. 1, nº1, 2-22.
- Collinson, David L.; Hearn, Jeff. (1996). *Men as Managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*. London: Sage Publications.

- Collinson, David L.; Hearn, Jeff. (2005). Men and Masculinities in Work, Organizations, and Management En Kimmel, Michael S.; Hearn, Jeff; Connell, R.W. (Eds.) *Handbook of Studies on Men & Masculinities* (pp.289-310). Thousand Oaks, California: Sage Publication, Inc.
- Coltrane, S. (1998). *Gender and Families*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Comité de Lactancia Materna de la AEP (2012) Recomendaciones sobre lactancia materna. *AEP*. Consultado el 10 de agosto de 2015, <http://www.aeped.es/sites/default/files/201202-recomendaciones-lactancia-materna.pdf>
- Connell, R.W. (1987). *Gender and Power: Society, The person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (2000). *The men and the boys*. Berkeley: University of California Press.
- Connell, R. W. (2003). Developing a theory of gender as practice: Notes on Yancey Martin's feminist lecture. *Gender & Society*. Vol. 17, nº 3, 370-372.
- Connell, R.W.; Messerschmidt, James, W. (2005). Hegemonic masculinity. Rethinking the Concept. *Gender & Society*. Vol. 19, nº6, 829-859.
- Connell, R. W. (2011a). *Confronting equality. Gender, Knowledge and Global Change*. Sydney: Allen & Unwin.
- Connell, R.W. (2011b). The Social Organization of Masculinity En Whitehead, Stephen, M.; Barret, Frank J. (Eds) *The Masculinities Reader* (pp.30-50). Cambridge: Polity Press.
- Corbin, Juliet; Strauss, Anselm. (1990). Grounded Theory Research: Procedures, canons and Evaluative Criteria. *Qualitative Sociology*. Vol. 13, nº1, 3-21.
- Cory, Giselle; Stirling, Alfie. (2015). *Who's breadwinning in Europe*. London: Intitute for Public Policy Research.

- Crenshaw, Kimberlé W. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Colour. *Stanford Law Review*. Vol. 43, nº. 6, 1241-1299.
- Crompton, Rosemary. (Ed) (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- De la Garza, Enrique. (1999). ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?. En Castillo, Juan José (Ed.) *El trabajo del futuro* (pp.13-40). Madrid: Complutense.
- Delgado, Sergio. (28/11/2013). Amos de casa. *El País*. Consultado el 30 de setiembre de 2015, http://elpais.com/elpais/2013/11/21/eps/1385033007_347715.html
- Dema-Moreno, Sandra (2005) Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso. *Papers*, 77, 135-155.
- Dema-Moreno, Sandra. (2006): *Una pareja, dos salarios: el dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso*. Madrid: CIS, Siglo XXI.
- De Martino Bermúdez, Mónica. (2013). Connell y el concepto de masculinidades hegemónicas: notas críticas desde la obra de Pierre Bourdieu. *Revista Estudios Feministas, Florianópolis*. 21 (1), 283-300.
- Demetriou, Demetrakis. Z. (2001). Connell's concept of hegemonic masculinity: A critique. *Theory and Society*. 30, 337-361.
- Denzin, Norman K.; Lincoln, Yvonna S. (Eds.) (2000) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Deutsch, Francine M. (2001). Equally Shared Parenting. *Current Directions in Psychological Science*. Vol. 10, N°1, 25-28.
- Deutsch, Francine. M. (2007). Undoing Gender. *Gender & Society*. Vol. 21, nº 1, 106-127.
- Díaz, Capitolina; Dema, Sandra; Finkel, Lucila. (2015). Desigualdades de género en la distribución de los recursos económicos en las parejas. *Papers*. Vol. 100, nº1, 53-73.

- Domínguez-Folgueres, Marta. (2015). Parenthood and domestic division of labour in Spain, 2002-2010. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº149, 45-64.
- Doucet, Andrea. (2004). It's Almost like I Have a Job, but I Don't Get Paid: Fathers at Home Reconfiguring Work, Care and Masculinity. *Fathering*. Vol.2, nº3, 277-303.
- Doucet, Andrea. (2006). *Do men mother?* Toronto, Ontario, Canada: University of Toronto Press.
- Doucet, Andrea; Merla, Laura. (2007). Stay-at-home fathering: A strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families. *Community, Work, and Family*. Vol. 10, nº4, 455-473.
- Draper, Janet (2002). Fatherhood as transition: The contemporary relevance of transition theory. En Horrocks, Christina; Milnes, Kate; Roberts, Brian; Robinson, David (Eds.) *Narrative, memory and life transitions. Narrative and memory research group* (pp. 85-94). Huddersfield, UK: University of Huddersfield Press.
- Draper, Janet. (2003). Men's passage to fatherhood: an analysis of the contemporary relevance of transition theory. *Nursing Inquiry*. Vol. 10, nº1, 66-78.
- Durán, María Ángeles. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.
- Durán, María Ángeles. (1997). La investigación sobre uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas. *Revista Internacional de Sociología*. Nº 18, 163-190.
- Erola, Petteri; Huttunen, Jouko. (2011). Metanarrative of the «New Father» and Narrative of Young Finnish First-Time Fathers. *Fathering*. Vol.9, nº3, 211-231.
- Erola, Petteri; Mykkänen, Johanna. (2015). Paternal Masculinities in Early Fatherhood: Dominant and Counter Narratives by Finnish First-Time Fathers. *Journal of Family Issues*. Vol. 36, nº12, 1674-1701.

- EFE (4 de agosto de 2015). El Gobierno sigue retrasando el permiso de paternidad de un mes hasta el 2017. *Eldiario.es*. Consultado el 5 de agosto de 2015, http://www.eldiario.es/economia/Gobierno-sigue-retrasando-permiso-paternidad_0_416458828.html
- Elliott, Karla. (2015). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men and Masculinities*, 1-20.
- Enguix, B. (2010). *Gèneres i contemporaneïtats*, Barcelona: UOC (PID 00168141)
- Enguix, B. (2012). Cultivando cuerpos, modelando masculinidades. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, CSIC, vol. LXVII, núm. 1, pp. 147-180.
- Enguix, B. (2014). Male Bodies and the Black Male Gaze: Is there a Cultural Interpretation of Masculinities? en J. Martí (ed.) *African Realities: Body, Culture and Social Tensions*, Cambridge: Cambridge Scholars Publishing, pp. 111-146.
- Enguix, Begonya. (2015). Cuerpos Desbordados. La Construcción Corporal de la Masculinidad. *Argos*. Vol., 30, nº. 59, 61-86.
- Enguix, Begonya; Núñez, Francesc. (2015). Género, Sexualidad y Posfeminismo en 50 Sombras de Grey. *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*. Nº 1, 50-73.
- Escot, Lorenzo; Fernández, José Andrés (Coord). (2012). *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor responsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Fernández de Quero, Julián. (2000). *Hombres sin temor al cambio*. Salamanca: Amaru.
- Fischer, Jessica; Anderson, Veanne. (2012). Gender Role Attitudes and Characteristics of Stay-at-Home and Employed Fathers. *Psychology of Men & Masculinity*. Vol. 13, nº1, 16-31.
- Fitzsimons, Annette. (2002). *Gender as a Verb: Gender Segregation at Work*. Surrey, UK: Ashgate Publishing Limited.
- Fox, Bonnie. (2009). *When Couples Become parents. The creation of Gender in the Transition to Parenthood*. Toronto: University of Toronto Press.

- Francis, Becky. (2008). Engendering debate: how to formulate a political account of the divide between genetic bodies and discursive gender?. *Journal of Gender Studies*, 17 (3), 211-223.
- Frank, Blye. (1990). *Everyday Masculinities*. Tesis doctoral, Halifax, Nova Scotia: Dalhousie University.
- Fuller, Norma. (2000). Work and Masculinity Among Peruvian Urban Men. *European Journal of Development Research*. 12, 93-114.
- Gallino, Luciano. (1988). Neo-Industria e lavoro allo stato fluido. En Ceri, Paolo (com.) *Impresa e lavoro in trasformazione* (pp.125-139).Bolonia: Il Mulino.
- García-Crespo, Dolores; Pagán-Rodríguez, Ricardo. (2005). *The Division of Child-care between Working Parents in Spain*. Málaga: Universidad de Málaga.
- García-Román, Joan. (2013). El tiempo con la familia en las parejas de doble ingreso. Un análisis a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. *Estadística Española*. Vol 55, N°182, pp. 259-282.
- Generalitat de Catalunya (2005). Material de promoció de la lactancia maternal. *Generalitat de Catalunya, Departament de salut*. Consultado el 5 de agosto de 2015, <http://www.grupslactancia.org/es/federacion-catalunya/datos-de-2005>
- Gershuny, Jonathan; Bittman, Michael; Brice, John. (2005). Exit, Voice, and Suffering: Do Couples Adapt to Changing Employment Patterns? *Journal of marriage and family*, (67), 656-665.
- Gerson, Kathleen. (1993). *No man's land: Men's changing commitments to family and work*. New York: Basic Books.
- Gerson, Kathleen. (1997). The Social Construction of Fatherhood. Arendell, Terry (Ed.) *Contemporary Parenting. Challenges and Issues* (pp.119-153). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Giddens, Antony. (1979). *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradictions in Social Analysis*. London: Macmillan.

- Giddens, Antony. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Gil Calvo, Enrique. (2006). *Máscaras masculinas: héroes, patriarcas y monstruos*. Barcelona: Anagrama.
- Gilmore, David. (1994). *Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad*. Barcelona: Paidós.
- Gíslason, Ingólfur V. (2007). *Parental leave in Iceland. Bringing the fathers in. Developments in the Wake of New legislation in 2000*. Reikiavik: Centre for Gender Equality. Ministry of Social Affairs.
- Glaser, Barney; Strauss, Anselm. (1967). *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*. New York: Aldine & Atherton.
- Gramsci, Antonio. (1971). *Selections from Prison Notebooks*. London: Lawrence & Wishart.
- González, María J; Jurado-Guerrero, Teresa. (2009a). ¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta del Empleo del Tiempo. *Panorama Social*, 2º semestre, 65-81.
- González, María J; Jurado-Guerrero, Teresa; Naldini, Manuela. (2009b). What Made Him Change? An Individual and National Analysis of Men's Participation in Housework in 26 Countries'. *DemoSoc Working Paper*, 30
- Gonzalez, María J.; Domínguez, Marta; Luppi Francesca. (2013). Expectatives dels homes davant la paternitat a Espanya. En Esping-Andersen, Gosta (Coord.) *El deficit de natalitat a Europa. La singularitat del cas espanyol* (pp.149-174). Col·leció Estudis Socials, Núm. 36. Barcelona: Obra Social La Caixa.
- González, María J. (2015). Padres primerizos en tiempos de crisis. En González, María José; Jurado-Guerrero, Teresa (Eds.). *Padres y madres corresponsables. Una utopía real* (pp.31-55). Madrid: Los libros de la Catarata.
- Grbich, Carol F. (1997). Male primary caregivers in Australia: The process of becoming and being. *Acta Sociologica*. Vol. 40, nº 4, 335-355.

- Greenstein, Theodore N. (1996). Husbands' Participation in Domestic Labour: Interactive Effects of Wives' and Husbands Gender Ideologies. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 58, nº3, 585-595.
- Guash, Óscar. (2006). *Héroes, Científicos, Heterosexuales y Gays*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Gupta, Sanij. (2006). The Consequences of Maternal Employment During Men's Childhood for their Adult Housework Performance. *Gender & Society*. Vol. 20, nº1, 60-86.
- Gutiérrez-Domènech, Maria. (2007). El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres. *Documentos de Economía «La Caixa»*, 6, 1-19.
- Hass, Linda (1992) *Equal parenthood and Social Policy. A Study of Parental leave in Sweden*. Albany, NY: State University of New York.
- Haas, Linda; Rostgaard, Tine. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave *Community, Work & Family*. Vol. 14, Nº 2, 177-195.
- Haig, David. (2004). The Inexorable Rise of Gender and The Decline of Sex: Social Change in Academic Titles, 1945-2001. *Archives of Sexual Behaviour*, Vol. 33, nº2, 87-96.
- Hartley, Ruth. (1959). Sex-Role Pressures and the Socialization of the Male Child. *Psychological Report*. 5, 457-468.
- Hays, Sharon. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Haywood, Chris; Mac an Ghail, Máirtín. (2003). *Men and Masculinities. Theory, research and social practice*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.
- Hear, Jeff. (1987). *The gender of oppression: Men, masculinity and the critique of Marxism*. New York: St. Martin's.

- Hearn, Jeff. (1992). *Men in the public eye. The construction and deconstruction of public men and public patriarchies*. London: Routledge.
- Hearn, Jeff. (2007). Masculinity/masculinities. En Flood, Michael; Gardiner, Judith K.; Pease, Bob; Pringle, Keith (Eds.) *International Encyclopedia of men and masculinities*. London: Routledge.
- Hearn, Jeff. (2008). Deconstructing the hegemony of men and masculinities - presentation of a research theme. En Hearn, Jeff. (Ed.), *GEXcel Work in Progress Report. Proceedings from GEXcel Theme 2: Deconstructing the Hegemony of Men and Masculinities*, vol. 5. Linköping: Linköping University Press.
- Hearn, Jeff. (2012). A multi-faceted power analysis of men's violence to known women: From hegemonic masculinity to the hegemony of men. *The Sociological Review*. Vol. 60(4), 589-610.
- Hiller, Dana V. (1984). Power dependence and division of family work. *Sex Roles*. Vol. 10, nº11/12, 1003-1019.
- Hochschild, Arlie. (1989). *The second shift: Working parents and the Revolution at Home*. New York, Viking.
- Holland, Janet; Thomson, Rachel; Henderson, Sheila. (2006). Qualitative Longitudinal Research: A Discussion Paper. *Families & Social Capital ESRC Research Group*. London South bank University, Paper nº 21.
- Holter, Øystein G. (2003). *Can men do it? Men and Gender Equality-The Nordic Experience*. Copenhagen: Temanord Equality.
- Holter, Øystein G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and masculinities*, 9, 425-456.
- Holter, Øystein G. (2013). Masculinities, Gender Equality and Violence. *Masculinities and Social Change*. Vol. 2, nº 1, 51-81.
- Howard, Judith; Risman, Barbara; Romero, Mary; Sprangue, Joey. (1996). *The Gender lens Series*. Newbury Park, California: Sage Publications y Pine Forge Press.

- Hsin, Amy. (2009). Parents' Time with Children: Does Time Matter for Children's Cognitive Achievement? *Social Indicators Research*. Vol.93, nº1, 123-126.
- Hyman, Richard. (2015). Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol.134, nº1, 5-14.
- Ingham, Mary. (1984). *The Male Myth Exposed*. London: Century Publishing.
- Instituto Nacional de Estadística (2010). Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Madrid: INE.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2011). Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Avance de Resultados Madrid: INE. Consultado 8 de octubre, 2015, <http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>
- Izquierdo, Maria Jesus. (1998). *El malestar de la desigualdad*. Madrid: Cátedra
- Jackson, Carolyn. 2002. «Laddishness» as a self-worth protection strategy. *Gender and Education*. Vol. 14, nº1, 37-51.
- Jefferson, Tony. (2002). Subordinating hegemonic masculinity. En *Theoretical Criminology*. Vol, 6 (1), 63-88.
- Johansson, Thomas. (2008). Caring Fathers. The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions. *Men and Masculinities*. Vol 11, 1, 42-62.
- Johnston, Deirdre D.; Swanson, Debra H. (2006). Constructing the 'good mother': The experience of mothering ideologies by work status. *Sex Roles*. Vol. 54 (7-8), 509-519.
- Jurado-Guerrero, Teresa. (2015 en prensa). La división del trabajo doméstico. En Torres, C. (Ed.). *La situación social española en 2015 (pp.33-39)*. Madrid: CIS.
- Kanter, Rosabeth M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kaufman, Gayle. (2013). *Superdads. How Fathers balance Work and Family in the 21st Century*. New York: New York University Press.

- Kaufman, Michael (Ed.). (1987). *Beyond Patriarchy. Essays by Men on Pleasure, Power, and Change*. Toronto: Oxford University Press.
- Kelan, Elisabeth. (2008). Gender, risk and employment insecurity: The masculine breadwinner subtext. *Human Relations*. Vol. 6, nº 9, pp. 1171-1202.
- Kimmel, Michael S. (Ed.) (1987). *Changing men. New Directions in Research on Men and Masculinity*. Mewbury park, California: Sage Publications, Inc.
- Kimmel, Michael (2004). *The Gendered Society*. New York, NY: Oxford University Press.
- Kimmel, Michael S.; Hearn, Jeff; Connell, R.W (Eds.). (2004). *Handbook of studies on Men and Masculinities*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Kimmel, Michael S.; Aronson, Amy. (2004). *Men & Masculinities. A social, cultural and historical encyclopaedia*. Santa Bárbara, California: ABC-CLIO, Inc.
- Komarovsky, Mirra. (1940). *The Unemployed Man and His Family: The Effect of Unemployment Upon The Status of The Man in Fifty-Nine Families*. New York: Dryden Press.
- Kramer, Karen, Z.; Kelly, Erin L.; McCulloch, Jan B. (2015). Stay-at-Home Fathers: Definition and Characteristics based on 34 Years of CPS Data. *Journal of family Issues*. Vol. 36, Nº12, 1651-1673.
- Lamb, Michael E.; Pleck, Joseph H.; Charnov, Eric L.; Levine, James A. (1985). Paternal behaviour in humans. *American Zoologist*. 25, 883-894.
- Lamb, Michael E.; Tamis-Lemonda, Catherine S. (2004) The role of the Father: An Introduction. En Michael E. Lamb (Ed.) *The role of the father in child development* (pp. 1-31). New York: Wiley.
- Lamb, Michael E. (2010). How Do Fathers Influence Children's Development? Let Me Count the Ways. En Lamb, Michael E. (Ed.) *The role of the Father in Child Development* (pp.1-26). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Lamb, Michael E. (Ed.) (2010) *The role of the Father in Child Development*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

- Langvasbraten, Trude; Mari Teigen. (2006). *Fostering Caring Masculinities. Focus—The European Dimension*. Oslo, Norway: Institute for Social Research.
- Lapuerta, Irene; Baizán, Pau; González, María José. (2011). Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain. *Population Research and Policy Review*. 30(2), 185-210.
- LaRossa, Ralph. (1988). Fatherhood and social change. *Family Relations*. Vol. 37, N°4, 451-457.
- LaRossa, Ralph. (1997). *The modernization of fatherhood: A social and political history*. Chicago: University of Chicago Press.
- Latshaw, Beth A. (2011) Is Fatherhood a Full-Time Job? Mixed Methods Insights Into Measuring Stay-at-Home Fatherhood. *Fathering*, Vol.9, n°2, 125-149.
- Leahy, Mary; Doughney, James. (2006). Women, Work and Preference Formation: A Critique of Catherine Hakim's Preference Theory. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*. Vol 1, n°1, 37-48.
- Levtov, Ruti (Ed.). (2015). *State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.
- Lewis, Jane. (2001). The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. *Social Politics*. 8 (2), 152-169.
- Liebow, Elliot. (1967). *Tally's Corner A study of negro street corner*. Boston: Little Brown and Company.
- Lomas, Carlos (Comp.).(2004) *Los chicos también lloran: Identidades masculinas, igualdad entre los sexos y coeducación*. Barcelona: Paidós.
- Lutwin, David; Siperstein, Gary. (1985). Househusband fathers. En Hanson, Shirley M.H.; Bozett, Frederick W. (Eds.) *Dimensions of fatherhood* (pp. 269-287). London: Sage Publications.

- Mañas, Carmen (2004). Identidad y construcción de la maternidad. Una Mirada desde la psicología evolutiva. En Caporale. Bizzini (Coord.) *Discursos teóricos en torno a la(s) maternidad(es). Una vision integradora* (pp. 103-132). Madrid: Entinerna.
- Marí-Klose, Pau; Gómez-Granell, Carme; Brullet, Cristina; Escapa, Sandra. (2008). *Temps de les famílies: anàlisi sociològica dels usos dels temps dins de les llars catalanes a partir de les dades del Panel de Famílies i Infància*. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament d'Acció Social i Ciutadania.
- Marks, Loren; Palkovitz, Rob. (2004). American fatherhood types: The good, the bad, and the uninterested. *Fathering*. 2, 113-129.
- Marks, Stephen R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*. Vol. 42, nº6, 921-936.
- Marques, Jose-Vicent. (1986). *¿Qué hace el poder en tu cama?*. Barcelona: Icaria.
- Marsiglio, William. (1991). Paternal Engagement Activities with Minor Children. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 53(4), 973-986.
- Marsiglio, William; Amato, Pau, Day, Randal D.; Lamb, Michael E. (2000). Scholarship on Fatherhood in the 1990s and beyond. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 62, nº4, 1173-1191.
- Marsiglio, William; Pleck, Joseph. H. (2005). Fatherhood and Masculinities. En Kimmel, Michael S.; Hearn, Jeff; Connell, R.W (Eds.) *Handbook of Studies on Men & Masculinities* (pp.249-270). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Martín Criado, Enrique. (2009). Habitus En Román Reyes (Dir): *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Terminología Científico-Social*, Tomo 2, Madrid-México: Ed. Plaza y Valdés.
- Mascia-Lee, Frances E.; Black, Nancy J. (2000). *Gender and Anthropology*. Prospect Heights, Illinois: Waveland Press, Inc.
- Mateos, Araceli; Penadés, Alberto. (2013). España: crisis y recortes. *Revista de Ciencia Política*. Vol. 33, nº1, 161-183

- McNay, Lois (2000). *Gender and agency: Reconfiguring the subject in feminist and social theory*. Cambridge, UK: Polity.
- Mead, Margared (1935) *Sexo y Temperamento en tres sociedades primitivas*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Meil, Gerardo. (1997a). La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 80, 69-94.
- Meil, Gerardo. (1997b). La participación masculina en el cuidado de los hijos en la nueva familia urbana española. *Papers*. Nº 55, 77-99.
- Meil, Gerardo. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. *Revista Latina de Sociología*. Vol. 1, 61-97.
- Meil, Gerardo; Rogero-García, Jesús. (2014). Abuelas, abuelos y padres varones en el cuidado de la infancia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol.32, nº1, 49-67.
- Merla, Laura. (2008). Determinants, costs, and meanings of Belgian stay-at-home fathers: An international comparison. *Fathering*. Vol.6, Nº2, 113-132.
- MESS. (2014). Estadísticas permiso de paternidad 2012-2013. *Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid*.
- Meuser, Michael. (1998). *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. Opladen: Leske + Budrich.
- Meuser, Michael. (2009). Research on Masculinities in German-Speaking Countries: Developments, Discussions and Research Themes. *Culture, Society & Masculinity*. Vol1, 1, 33-58.
- Messner, Michael, A. (1992). *Power and Play: Sport and the Problem of Masculinity*. Boston: Beacon.
- Messner, Michael, A. (2000). *Politics of Masculinities: Men in movements*. Lanham, MD: Altamira Press.

- Miller, Tina. (2011). Falling back into Gender? Men's Narratives and Practices around First-time Fatherhood. *Sociology*. Vol. 45, nº 6, 1094-1109.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2006). Encuesta Nacional de Salud de España. *MSSI*. Consultado el 10 de agosto de 2015, <http://www.mssi.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaNac2006/EstilosVidaPorcentaje.pdf>
- Money, John. (1955). Hermaphroditism, gender and precocity in hyperadrenocorticism: Psychologic findings. *Bulletin of the Johns Hopkins Hospital*. Vol. 96, nº6, 253-264.
- Moreno, Sara. (2009) Uso del tiempo, desigualdades sociales y ciclo de vida. *Política y Sociedad*. Nº46 (3), 191-202
- Moreno, Sara. (2010). Dones i usos del temps. *Col·leccions CIP, Articles Feministes*. Nº 5, 1-7.
- Morgan, David H.J. (1992) *Discovering Men*. London: Routledge.
- Morgan, David H. J. (2001). Family, Gender and Masculinities. En Whitehead, Stephen M.; Barret, Frank J. (Eds.) *The Masculinities Reader* (pp.223-232). Cambridge: Polity Press.
- Mottier, Véronique. (2002). Masculine domination. Gender and power in Bourdieu's writings. *Feminist Theory*. Vol. 3, nº3, 345-359.
- Muckenberger, Ulrich. (1996). Towards a New Definition of the Employment Relationship. *International Labour Review*. Vol. 135, nº6, 683-695.
- Nussbaum, Jesse. (1985). *Fathers as primary caretakers of infants*. Doctoral thesis: University of California.
- Oakley, Ann. (1972). *Sex, gender and society*. New York: Harper and Row.
- Offe, Claus. (1985). *Disorganised Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Palkovitz, Rob. (2002). *Involved fathering and men's adult development. Provisional balances*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Pfau-Effinger, Birgit. (2005). Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy*. Vol. 34, N°1,3-20.
- Pease, Bob; Pringle, Keith (Eds.). (2001). *A Man's Word? Changing Men's Practices in a Globalized World*. London: Zed Books.
- Pérotin-Dumon; Anne. (2001). *El género en historia*. Online volume, ISBN 956-288-943-2, Santiago de Chile. Consultado 8 de octubre 2015, <https://electivo-genero.files.wordpress.com/2011/11/pc3a9rotin-dumon-a-el-gc3a9nero-en-historia-cap-3.pdf>
- Pini, Barbara; McFonald, Paula. (2008). Men, masculinities and flexible work in local government. *Gender in Management: An International Journal*. Vol. 23, n°8, 598-612.
- Pleck, Joseph; Sawyer Jack (Eds.). (1974). *Men and Masculinity*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Pleck, Joseph H. (1981). *The Myth of Masculinity*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Pleck, Joseph. H. (1987). American Fathering in Historical Perspective. En Kimmel, Michael S. (Ed.), *Changing men: New directions in research on men and masculinity* (pp. 83- 97). Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Pleck, Elisabeth, y Pleck, Joseph H. (1997). Fatherhood ideals in the United States: Historical dimension. En Lamb, Michael E. (Ed.) *The role of the father in child development* (pp. 33-48). New York: Wiley.
- Pleck, Joseph. H. (1997). Paternal involvement: Levels, sources and consequences. En Lamb. Michael, E. (Ed.) *The role of father in child development* (pp.66-103). New York: Wiley.
- Pleck, Joseph; Masciadrelli, Brian. (2004). Paternal Involvement by U.S. Residential Fathers: Levels, Sources and Consequences. En Lamb, Michael E. (Ed.) *The role of the father in child development* (pp. 222-271). New York: Wiley.

- Poveda, Rosa M. (2006). Los lunes al sol o Los lunes en casa. Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 24, nº 2, 85-110.
- Premberg, Åsa; Hellström, Anna-Lena; Berg, Marie. (2008). Experiences of the first year as father. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. Vol. 22, nº1, 56-63.
- Puchert, Ralf; Gärtner, Marc; Höyng, Stephan (Eds.). (2005). *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Opladen: Barbara Budrich Publishers.
- Puig-Barrachina, Vanessa; Vanroelen, Christophe; Vives, Alejandra; Martinez, Jose Miguel; Muntaner, Carles; Levecque, Katia; Benach, Joan; Louckx, Fred. (2014). Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: The social distribution in Europe. *Work*. Nº49, 143-161.
- Radin, Norma. (1986). The influence of fathers on their sons and daughters. *Social Work in Education*. Nº 8, 77-91.
- Radin, Norma. (1988). Primary Care-Giving Fathers and Role-Sharing Fathers. En Lamb, Michael, E. (Ed.) *Non-traditional Families: Parenting and Child Development* (pp. 127-143). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Radin, Norma; Harold-Goldsmith, Rena. (1989). The involvement of selected unemployed and employed men with their children. *Child Development*. Vol. 60, nº2, 454-459.
- Ramos, Xavier. (2005a). Introduction: work changes (and) gender. *International Journal of Manpower*. Vol. 26, nº 3, 212-216.
- Ramos, Xavier. (2005b). Domestic work time and gender differentials in Great Britain 1992-1998. What do «new» men look like? *International Journal of Manpower*, Vol. 26, nº3. 265-295.
- Recio, Albert. (2009). La evolución del mundo del trabajo en la crisis. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. Nº 108. 89-97.

- Rehel, Erin M. (2014). When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, gender and Parenting. *Gender & Society*. Vol. 28, nº1, 110-132.
- Ridgeway, Cecilia L.; Correll Shelley J. (2004). Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues*. Vol. 60, nº4, 683-700.
- Risman, Barbara J. (1987). Intimate relationships from a microstructural perspective: Men who mother. *Gender and Society*. Vol. 1, nº1, 6-32.
- Risman, Barbara J. (1998). *Gender vertigo: American families in transition*. New Haven and London: Yale University Press.
- Risman, Barbara J. (2004). Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism. *Gender and Society*. Vol. 18, nº4, 429-450.
- Risman, Barbara J. (2009). From doing to undoing: Gender as we know it. *Gender and Society*. Vol. 23, nº1, 81-84.
- Robertson, John M.; Verschelden, Cia. (1993). Voluntary male homemakers and female providers: Reported experiences and perceived social reactions. *The Journal of Men's Studies*. Vol. 1, nº4, 383-402.
- Rochlen, Aaron. B.; McKelley, Ryan; Suizzo, Marie-Anne; Scaringi, Vanessa. (2008a). Predictors of relationship satisfaction, psychological well being, and life satisfaction among stay-at-home fathers. *Psychology of Men & Masculinity*. Vol. 9, nº1, 17-28.
- Rochlen, Aaron. B.; McKelley, Ryan; Suizzo, Marie-Anne; Scaringi, Vanessa. (2008b). «I'm Just Providing for My Family»: A Qualitative Study of Stay-at-Home Fathers. *Psychology of Men & Masculinity*. Vol. 9, nº4, 193-206.
- Rochlen, Aaron. B.; McKelley, Ryan; Whittaker, Tiffany A. (2010). Stay-at-home fathers' reasons for entering the role and stigma experiences: A preliminary report. *Psychology of Men & Masculinity*. Vol.11, nº 4, 279-285.
- Rodgers, Gerry. (1989). Precarious work in Western Europe. En Rodgers Gerry, Rodgers Janine (Eds.) *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp.1-16). Geneva: International Institute for Labour Studies.

- Romero, Alfons; Abril, Paco. (2011). Masculinidades y usos del tiempo: hegemonía, negociación y resistencia. *Prisma Social*, nº 7, 34-62.
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian. (2003). *The Organization of Employment*. London: Palgrave Macmillan.
- Russell, Graham. (1987). Problems in role-reversed families. En Lewis, Charlie; O'Brien, Margaret (Eds.) *Reassessing fatherhood. New observations on fathers and the modern family* (pp. 161- 179). London: Sage Publications.
- Russell, Graham. (1989). Work/family patterns and couple relationships in shared caregiving families. *Social Behaviour*. Vol. 4, nº4, 265-283.
- Russell, Hellen. (1999). Friends in low places: Gender, unemployment and sociability. *Work, Employment & Society*. Vol. 13, nº2, 205-224.
- Sarvan, David. (1998). *Taking It Like A Man: White Masculinity, Masochism, and Contemporary American Culture*. Princeton: Princeton University Press.
- Scambor, Christian; Schwerma, Klaus; Abril, Paco (2005) Towards a New Positioning of Men. En Puchert, Ralf; Gärtner, Marc; Höyng, Stephan (Eds.) *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms* (pp. 117-174). Opladen: Barbara Budrich Publishers.
- Scambor, Elli; Bergmann, Nadja; Wojnicka, Katarzyna; Belghiti_Mahu, Sophia; Hearn, Jeff; Holter, Oystein G.; Gärtner, Marc; Hrzenjak, Majda; Scambor, Christian; White, Alan. (2014). Men and Gender Equality: European Insights. *Men and Masculinities*. Vol. 17, nº5, 552-77.
- Schongut, Nicolas. (2012). La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*. Vol. 2, nº 2, 27-65.
- Schrock, Douglas; Schwalbe, Michael. (2009). Men, Masculinity and Manhood Acts. *The Annual Review of Sociology*. Vol.35, 277-95.
- Segal, Lynne. (1990). *Slow Motion. Changing masculinities, changing men*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.

- Seidler, Victor. (1994). *Unreasonable men. Masculinity and social theory*. London: Routledge.
- Shilling, Chris. (1993). *The body and social theory*. London: Sage.
- Shilling, Chris. (1991). Educating the body: Physical capital and the production of social inequalities. En *Sociology*. Vol. 25, n°4, pp.653-72.
- Sieber, Sam D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*. Vol. 39, n°4, 556-578.
- Simpson, Mark. (2013). *Metrosexy: A 21st Century Self-Love Story*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Smith, Glendon D.; Winchester, Hilary P. (1998). Negotiating boundaries: alternative masculinities at the work-home boundary. *Australian Geographer*, Vol. 29, n° 3, pp. 327-339.
- Solomon, Catherine R. (2014a) «After Months of it, You Just Want to Puch Someone in the Face»: Stay-at-Home fathers and Masculine Identities. *Michigan Family Review*, Vol. 18, n°1, 23-38.
- Solomon, Catherine R. (2014b). «I Feel Like a Rock Star’: Fatherhood for Stay-at-Home Fathers.» *Fathering*. Vol. 12, n°1, 52-70.
- Stevenson, Emily. (2015). Understanding discursive barriers to involved fatherhood: the case of Australian stay-at-home fathers. *Journal of Family Studies*. Vol. 21, n°1, 22-37.
- St John, Winsome; Cameron, Catherine C.; McVeigh, Carol. (2005). Meeting the challenge of new fatherhood during the early weeks. *Journal of Obstetric, Gynaecologic and Neonatal Nursing*. Vol. 34, n°2, 180-189.
- Stoller, Robert. (1968). *Sex and gender*. London: Hogarth Press.
- Strauss, Anselm; Corbin, Juliet. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage Publications, London.
- Taylor, Bridget; de Vocht, Hilde. (2011). Interviewing Separately or as Couples? Considerations of Authenticity of Method. *Qualitative Heath Research*. Vol. 21, n°11, 1576-1587.

- Tena-Sánchez, Jordi; Güell-Sans, Ariadna. (2011). ¿Qué es una norma social?. Una discusión de tres aproximaciones analíticas. *Revista Internacional de Sociología*. Vol. 66, nº3, 561-583.
- Thrasher, Frederic. (1927). *The Gang: A Study of 1313 Gangs in Chicago*. Chicago: University of Chicago Press.
- Tiger, Lionel. (1969). *Men in groups*. London: Nelson.
- Tobío, Constanza ; Agulló, M. Silveria; Gómez, M. Victoria; Martín, M.Teresa. (2010). El cuidado de las personas: un reto para el siglo XXI. Barcelona: Fundació La Caixa.
- Tolson, Andrew. (1977). *The limits of Masculinity*. London: Tavistock Publications.
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar; Parella, Sonia; Recio, Carolina.(2007). Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses. Barcelona: Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.
- Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Moreno, Sandra; Recio, Carolina. (2008). Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. Un Balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea. *Sociología del Trabajo*. Nº 63, 3-25.
- Torns, Teresa. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. Nº 15, 53-73
- Touraine, Alain. (1973). *La sociedad post-industrial*. Barcelona: Ariel.
- Townsend, Nicholas (2002). *Package Deal: Marriage, Work and Fatherhood in Men's Lives*. Philadelphia, PA.: Temple University Press.
- Trappe, Heike; Pollmann-Schult, Matthias; Schmitt, Christian. (2015). The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. *European Sociological Review*. Vol. 31, nº2, pp. 230-242.

- Valiente, Celia. (2005). The Changing Roles of Men in Families in Spain. En Threlfall, Monica; Cousins, Christine; Valiente, Celia (Eds.). *Gendering Spanish Democracy*. (pp. 187-203). London and New York: Routledge.
- Wang, Rong; Bianchi, Suzanne M. (2009). ATUS Fathers' Involvement in Child-care. *Social Indicators Research*. Vol. 93, nº1, 141-145.
- Walby, Sylvia. (1997). *Gendered Transformations*. London: Routledge.
- Weis, Lois (2006) Masculinity, Whiteness, and the New Economy. An Exploration of Privilege and Loss. . *Men and Masculinities*. Vol. 8, nº3, 262-272.
- West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, Vol.1, nº2, 125-151.
- White, William F. (1943). *Street Corner Society: The Social Structure of an Italian Slum*. Chicago: University Chicago Press.
- Whitehead, Stephen M. (2002). *Men and masculinities: Key themes and new directions*. Cambridge, UK: Polity.
- Williams, Robert; Hewison, Alistair; Wildman, Stuart; Roskell, Carolyn. (2013). Changing fatherhood: An exploratory qualitative study with African and African Caribbean men in England. *Children & Society*. Vol. 27, nº2, 92-103.
- Wilson, Katherine R.; Prior, Margot. (2011). Father involvement and child well-being. *Journal of Paediatrics and Child Health*. Vol. 47, nº7, 405-417.
- Yarwood, Gemma A. (2011). The pick and mix of fathering identities. *Fathering*. Vol.9 nº2, 150-168.
- Yeung, Jean W.; Sandberg, John F.; Davis-Kean, Pamela E.; Hofferth, Sandra L. (2001). Children's Time with Fathers in Intact Families. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 63, nº1, 136-154.
- Zimmerman, Toni S. 2000. Marital Equality and Satisfaction in Stay-At-Home Mother and Stay-At-Home Father Families. *Contemporary Family Therapy*. Vol. 22, nº3, 337-354.

ANEXOS

Anexo 1

Guión de entrevistas de la primera ola (antes del nacimiento del bebé)

ENTREVISTA INDIVIDUAL

Contexto Personal

1. Para empezar, me puedes contar, por favor, ¿qué formación tienes?
2. ¿Cuál fue tu primer trabajo y los siguientes hasta que llegaste a tu puesto de trabajo actual?
3. ¿Cuál es tu empleo actual (último empleo) y cómo es en cuanto a horarios, intensidad y demás? [Satisfacción con el empleo: contenido y ambiente, ubicación y horas/horario, flexibilidad]
4. ¿Si pudieras cambiar algo en tu trabajo, qué cambiarías? [obstáculos para ese cambio]
5. ¿Cómo te gustaría que fuera tu evolución laboral de aquí a los próximos años?
 - a. ¿Crees que será posible?
6. ¿En cuanto al trabajo de tu pareja, te gustaría que cambiaran sus horarios u otra cosa?
7. ¿Cuál sería tu ideal de dedicación al trabajo en los próximos años cuando seáis padres, tuya y de tu pareja?

8. Me podrías describir una semana de trabajo típica *antes del embarazo*, el tiempo que dedicas a cada cosa: al desplazamiento, al trabajo y (cuánto tiempo libre te queda) qué actividades de ocio realizabas.
 - a. ¿Cómo *era* un fin de semana típico?... ¿Qué tipo de actividades *solías* hacer?
 - b. ¿El tiempo que dedicas a cada cosa ha cambiado con el embarazo (de tu pareja)?
 - c. ¿A las tareas del hogar, comprar, cocinar, limpiar... le dedicabas y dedicas poco, bastante o mucho tiempo comparado con el resto de las dedicaciones?

Maternidad /paternidad y referentes

Bien, ahora me gustaría que habláramos del embarazo y del niño. En primer lugar, ¿cómo estás llevando el embarazo...?

1. ¿Siempre has tenido claro que querías tener hijos? [¿a partir de cuándo y por qué en ese momento?][¿antes tuviste otras parejas?]
2. ¿Cómo te estás preparando para la llegada del niño?
[Si no lo menciona se puede sugerir: cursos de preparación al parto, compras de ropa y objetos, lectura de libros sobre paternidad, el momento del parto, etc.]
3. Ahora que dentro de poco vas a ser padre/madre ¿cómo te imaginas la vida con el bebé? ¿Hay cosas que te imaginas agradables y fáciles y otras más difíciles?
4. ¿Si piensas en otras personas que conoces bien y que han tenido ya su primer hijo, eso te ayuda de alguna manera, por ejemplo para saber lo que te gustaría hacer igual o lo que intentarías evitar?

5. ¿Y lo que tú has vivido en casa de tus padres es un modelo que te gustaría seguir? [indagar clase social y división de tareas de padres aquí o en cualquier momento de la entrevista]
6. ¿Si tú pudieras decidir con total libertad cómo compaginar tu trabajo con los cuidados del bebé, cuál sería tu ideal de dedicación al niño?
 - a. ¿Y la dedicación de tu pareja cómo te gustaría que fuese?

ENTREVISTA EN PAREJA

La vida en pareja: Historia y procesos domésticos

Ahora me gustaría que habláramos sobre vosotros como pareja y la evolución a lo largo de vuestra convivencia.

1. Me podríais contar desde cuándo sois pareja y cuándo y cómo empezasteis a convivir. [¿Cuántos cambios de vivienda y de quién la vivienda?]
2. ¿Cómo ha cambiado vuestro tiempo libre desde que sois pareja?
3. Una vez iniciáis la convivencia ¿habláis sobre cómo organizar el trabajo doméstico?
 - a. ¿Con qué resultado?
 - b. ¿Sino lo habláis, recordáis cómo surge el reparto de tareas?
[Cubrir todo: comprar, cocinar, colada, plancha, ordenar y limpiar]
4. ¿Cómo han ido cambiando esas rutinas a lo largo de vuestra convivencia?
5. ¿Y en algún momento habéis tenido ayuda doméstica u os habéis planteado tenerla? [Indagar sobre los detalles: horas; costes, quién paga esos costes...]
6. ¿En la actualidad quién de vosotros suele tomar la iniciativa de hacer las diferentes tareas de la casa o de dar instrucciones a la persona contratada?
[Quién decide qué comprar, qué cocinar, cuándo poner una lavadora, cuándo planchar, cuándo recoger y limpiar]
7. [Entrevistador: Hacer un resumen de cómo se reparten las rutinas domésticas en la actualidad] Por favor, para concretar un poco más: ¿qué proporción del total del trabajo doméstico que hacéis vosotros (excluyendo lo que hace la persona contratada) hace cada uno de vosotros?

8. ¿Por qué os habéis organizado así? [Indagar sobre justificación y legitimación]

9. ¿En algún momento habéis tenido algún desacuerdo por las rutinas domésticas?
[Indagar sobre posibles recursos que legitiman el planteamiento del conflicto, por ejemplo ¿cómo fue que planteaste el desacuerdo en aquel momento?]

10. ¿Cómo habéis resuelto el desacuerdo o cómo vivís con él? [Indagar sobre qué tipo de desacuerdos persisten]
 - a. ¿Ahora estáis más o menos satisfechos con la organización que tenéis?

11. ¿Creéis que vuestra organización con respecto al empleo y la casa es similar a la de vuestros amigos o tenéis amigos que se organizan de otra manera? [¿Por qué?]

Planes para después del parto [Atención: intentar que hablen los dos!]

1. Antes ya hemos hablado un poco de cómo te ves con el bebé en general, ahora me gustaría que concretáramos algo más. ¿Habéis pensado en lactancia materna o en biberón?
2. En cuanto a los cuidados, habéis pensado en ¿quién va a cambiar los pañales, quién va a bañar al bebé, etc.?
3. Habéis pensado y hablado sobre cómo compaginar vuestros empleos y los cuidados del niño. ¿Qué planes tenéis para el permiso de maternidad y de paternidad?
[Si desempleo o paso a inactividad: ¿derecho a permiso de maternidad?, ¿derecho a subsidio de paro? (¿cuánto tiempo?) ¿planes de volver a buscar empleo? ¿para cuándo?]
4. En vuestros empleos tendríais la posibilidad a coger una excedencia, pedir reducción de jornada o teletrabajo? [que hablen lo dos sobre las tres alternativas]
¿Quién de los dos y por qué?
5. Después de los permisos, ¿habéis pensado en llevar el niño a una guardería, que lo cuide alguien de la familia o pagar a alguien para ello? [Si piensan usar guardería, ¿han mirado por la zona? ¿A partir de qué edad?]
6. ¿Cómo os imagináis que vais a organizar el tema de la compra, la comida y la limpieza cuando esté el bebé?
7. ¿También habéis pensado y hablado sobre qué pasará con vuestras actuales actividades de tiempo libre?

Final

1. ¿Tenéis vosotros alguna pregunta o algo más que os gustaría comentar?
2. Por último, vamos a rellenar rápidamente el cuestionario con los datos básicos sobre vuestros empleos.
3. Bueno, muchísimas gracias por habernos dedicado vuestro tiempo.

Cuestionario individual (para cada miembro de la pareja)

Sexo: mujer hombre

Tipo de convivencia

Pareja de hecho: registrada no registrada

Matrimonio: civil por la iglesia

Tiempo de convivencia (antes de casarse y todo incluido):

Semana de embarazo:

Nivel educativo:

- Fue a la escuela 5 años o más pero sin completar EGB o ESO

- Graduado Escolar o en ESO

- BUP, Bachiller LOGSE, COU

- FPI, FP de grado medio o equivalente

- FPII, FP de grado superior o equivalente

- Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica o equivalente;
(3 cursos aprobados de una Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería)

- Arquitectura, Ingeniería, Licenciatura o Master

- Doctorado

Titulación/especialización en caso de FP o carrera:

.....

Situación de actividad actual:

Si desempleo, búsqueda activa o aplazamiento:

Ocupación actual o última (técnico, auxiliar, directivo...):

Tipo de trabajo actual o último:

Por cuenta ajena Tipo de empresa: Pública

Por cuenta propia Privada

Número de trabajadores de la empresa (aproximado):

Jornada laboral I:

- A tiempo completo - A tiempo parcial

Jornada laboral II:

- Continua - Partida

Horas de trabajo a la semana (total con horas extra):

Tipo de contrato (en caso de cuenta ajena):

- Informal - Temporal - Indefinido - Funcionario

Ingresos netos mensuales:

- Menos de 500 € - De 500 a 999 € - De 1.000 a 1.249 € - De 1.250 a 1.499 € - De 1.500 a 1.999 € - De 2.000 a 2.499 € - De 2.500 a 2.999 € - De 3.000 a 3.999 € - 4.000 € y más

¿En relación a los ingresos de tu pareja, los tuyos son mayores o menores (poco, bastante, mucho)? Mayores Similares Menores

Qué tipo de declaración de renta realizan: Conjunta Individual Otra

Tipo de vivienda (en propiedad, alquiler, cedida):

¿A nombre de quién? él ella ambos

otros:

Gastos de hipoteca o alquiler mensuales (total entre ambos):

Observaciones después de la entrevista

(personas, lugar, ambiente, sentimientos, etc.):

- Tipo de vivienda (nueva, antigua, grande, pequeña, con/sin ascensor, tipo de barrio)

- Tipo de decoración (tradicional, moderna, funcional) y orden (muy ordenado, cosas sin recoger) observados

- Lugar de la entrevista (cocina, salón, etc.)

- Quién recibe y quién despide (uno de los dos, ambos)

- Quién decide orden de entrevistas y organización de espacios

- Qué hace el cónyuge no entrevistado mientras espera su turno

- Diálogos entre cónyuges fuera de micrófono y observación de comunicación no verbal

- Otras observaciones

(A recortar después de la entrevista y a separar de los datos anteriores)

Nombre y apellidos, nº ID:

Entrevistador:

Dirección:

Teléfono e Email:

Fecha y hora de la entrevista:

Anexo 2

Guión de entrevistas de la segunda ola (después del nacimiento del bebé)

Te voy a preguntar desde el parto hasta la actualidad. Para empezar te voy a pedir que hagas un esfuerzo para recordar los primeros meses con tu hijo/a (más adelante hablaremos sobre la actualidad). Si vamos al inicio de todo:

1. PRIMEROS MESES (Período fuera del mercado laboral)

- 1.0. ¿Qué edad tiene tú hijo/a ahora mismo? [para romper el hielo]
- 1.1. ¿Qué recuerdas del día en que nació tú hijo/a? [para retrotraer al inicio]
- 1.2. ¿Podrías contarme cómo te organizaste para atender al niño/a durante los primeros meses, pudiste disfrutar del permiso de maternidad/paternidad? [¿cuánto tiempo, por qué no?]
 - 1.2.1. ¿Ya estabas de permiso por maternidad/enfermedad cuando nació? [¿cuánto tiempo?]
- 1.3. ¿Tuviste alguna excedencia/vacaciones/subsidio de desempleo para alargar el tiempo de cuidado del niño/a? [*a los desempleados se les pregunta más detalles en 2*]
- 1.4. Respecto a la organización del cuidado del niño/a entre vosotros ¿tuvisteis claro desde el principio quién de vosotros disfrutaría de los permisos o excedencias? [¿Por qué así? ¿Cómo lo decidieron?]
- 1.5. ¿Qué tal la experiencia de los primeros meses con el bebé, qué cosas buenas y qué cosas malas recuerdas?

1.6. ¿Cómo os habéis organizado con la alimentación del niño en los primeros meses? [¿lactancia materna en exclusiva, sólo biberón, ambos?]

SI LACTANCIA MATERNA: ¿cómo has llevado el tema de la lactancia? [¿siempre a demanda del niño o sólo hasta un determinado momento? ¿cómo valora la experiencia y en qué momento y por qué decide terminar la lactancia? ¿Algunas dificultades con la lactancia?]

AL PADRE: SI LACTANCIA MATERNA è ¿cómo has participado tú en la alimentación del bebé? [¿a partir de qué momento más?]

SI BIBERÓN:

¿Cómo os habéis organizado para darle el biberón?

1.7. ¿Podrías describirme un día típico durante tu permiso maternidad/paternidad/ vacaciones/subsidio de desempleo (desde la mañana hasta por la noche: niño, tareas domésticas, ocio)? [¿Tenías algún tiempo para ti? ¿En algún momento tu pareja u otra persona se quedaba con el bebé?]

Si no ha tenido ningún periodo de permiso/vacaciones/desempleo è Pedirle que describa un día típico cuando el bebé tenía entre 1 y 4 meses

1.8. Y respecto a tu pareja, ¿Podrías describirme un día típico durante su tiempo de permiso maternal/paternal o durante los primeros meses del bebé (niño, tareas domésticas, ocio, hora de salida y llegada al trabajo y a casa)?

1.9. Ahora en retrospectiva ¿Estás satisfecha con el reparto de los cuidados entre vosotros? [¿te parece que hay cosas que podrían haberse organizado de otra manera? ¿por qué? ¿en qué sentido?]

1.10. Ahora que te ha tocado atender a un niño/a pequeño/a ¿Qué te parecen los permisos que hay en España?

1.11. ¿Cómo te gustaría que hubiesen sido? [ESPERAR REFLEXIÓN DEL ENTREVISTADO/A] y después preguntar:

¿Qué te parecería la idea de que el padre pudiese disfrutar de un permiso para estar con el niño durante el mismo tiempo que la madre?

Ahora, te voy a pedir que hagas memoria para acordarte de tu vuelta al trabajo o del momento en el que decides volver a trabajar:

2. VUELTA AL TRABAJO (vida laboral)

PARA DESEMPLEADAS

2.0.1. ¿Buscaste empleo tras el nacimiento del hijo/a, a partir de qué momento?

2.0.2. ¿Cómo ha influido la criatura en tu búsqueda de empleo?

2.0.3. ¿Cuánto tiempo has tenido algún subsidio y cuánto tiempo has estado sin ingresos? [Ⓟ] ir a apartado 3.

2.1. ¿Qué edad tenía el bebé cuando te reincorporaste al trabajo?

2.2. ¿Qué tal fue la reincorporación al empleo? ¿Cómo te sentiste, aliviada/o de volver o más bien con pocas ganas de reincorporarte?

2.3. ¿Han cambiado tus condiciones de trabajo o las de tu pareja tras la maternidad/paternidad? [cambios en cuanto a horarios, tipo de jornada, flexibilidad, puesto/categoría; ingresos; responsabilidades]

SI HAN SOLICITADO CAMBIOS [Ⓟ]

¿Cómo habéis decidido quién se ajustaría a las necesidades del cuidado del niño/a?

2.4. ¿Qué tal el ambiente laboral a tu vuelta (relación con jefe/a, compañeros/as, etc.)?

SI HA SOLICITADO EXCEDENCIAS [®]¿cómo lo perciben los compañeros/as?

2.5 ¿Cómo valoras tu situación laboral actual respecto antes de tener el niño/a y si te comparas con otros compañeros/as sin hijos? [¿sus ingresos, tareas o ambiente laboral o perspectivas futuras se han resentido/cambiado?]

Ahora te voy a pedir de nuevo que hagas memoria del momento en que AMBOS o UNO DE VOSOTROS empezasteis de nuevo a trabajar (el momento inicial, es decir si ella sólo se incorpora parcialmente, se refiere a ese momento. También si uno empieza a trabajar y el otro a buscar empleo).

3. CONCILIACIÓN EMPLEO Y FAMILIA (si uno no trabaja y no busca empleo, preguntar por cuidados externos, si los hay, y sino seguir con sección 4)

3.1. ¿Cómo organizasteis el cuidado del bebé cuando los dos empezasteis a trabajar de nuevo o para poder buscar empleo? [uso de diferentes recursos; guardería; abuelos; cuidadores a domicilio...]

[GUARDERÍA [®] pública/privada, bienestar del niño, coste, ayudas públicas, horario, distancia, edad de ingreso, quién lleva y trae...]

[ABUELOS [®] cuántas horas está con los abuelos, cuentan con ellos por falta de alternativas o por preferencia, ventajas, desventajas]

[CUIDADORA REMUNERADA [®] bienestar del niño, coste, horario, satisfacción.]

- 3.2. ¿Qué sentimientos tuviste cuando dejaste el bebé al cuidado de otras personas (guardería, abuelos, cuidadora)?
- 3.3. ¿Cuándo el bebé se ha puesto enfermo, cómo os habéis organizado? [quién y por qué suele quedarse con el niño y cómo llegan a esa solución; quién lleva el niño/a al médico cuando cae enfermo o le toca la revisión médica]
- 3.4. ¿Sientes que has tenido facilidades para compaginar el trabajo y el cuidado del niño/a por parte de tu empresa?
EN EL CASO DE AUTÓNOMOS/AS ¿Sientes que al ser autónomo has tenido ciertas facilidades para compaginar el trabajo y el cuidado del niño/a?
- 3.5. Si pudieses cambiar algo de tu trabajo para atender mejor al niño/a: ¿Qué harías?
- 3.6. Y con respecto al trabajo de tu pareja: ¿Qué te gustaría que cambiase para poder atender mejor al niño/a?

4. TIEMPO CON EL BEBÉ Y SATISFACCION - ACTUALIDAD

Las siguientes preguntas que te voy a hacer se refieren ya al momento actual. Podrías contarme cómo te organizas ahora en el día a día para atender al bebé:

- 4.1. ¿Cómo es un día típico durante la semana? [horarios de salida y llegada al trabajo y casa, actividades de cuidados y ocio; quién se encarga de acostarle, darle la comida, el baño, con los juegos, de atenderle si se despierta por la noche, comprar ropa al bebé] *Las tareas domésticas se van a preguntar en apartado 5, pero si las cuenta, se le deja.*
[SI GUARDERÍA [®] ¿Quién prepara normalmente la mochila del niño/a?
¿Quién marca la ropa? ¿Quién está al corriente de los días de fiesta? ¿Quién

- está al corriente de la agenda escolar/ días que toca ropa deportiva?
[SI ABUELOS/AMIGOS[®] ¿Con qué frecuencia? ¿Con qué tareas concretas?]
[SI OTROS CUIDADORES[®] ¿Quién está pendiente de que el bebé tenga allí toda la ropa/medicinas/comida que necesita?)
- 4.2. ¿Y un día típico durante el fin de semana? [actividades de cuidados y ocio]
[De qué cuidados se ocupa ella/él]
- 4.4. Los cuidados del bebé necesitan bastante organización y cada pareja lo hace de una manera ¿En vuestro caso estáis casi siempre de acuerdo en cómo organizaros...? [¿Rutinas establecidas? ¿Hablan o no? ¿Temas de desacuerdo? ¿Resulta fácil o difícil llegar a un acuerdo?]
- 4.5 ¿Estás satisfecha/o con cómo os habéis organizado y repartido el cuidado del/la niño/a? [¿te parece que hay cosas que podrían haberse organizado de otra manera? ¿por qué? ¿en qué sentido?]
- 4.6. Y tu pareja, ¿crees que está satisfecho/a?
- 4.7. ¿Crees que algunos de vuestros amigos o familiares pueden servir como modelo respecto cómo organizarse? ¿en qué sentido son un buen/mal modelo para vosotros?
- 4.8. La vida con un bebé causa alegrías y satisfacciones, pero también puede causar ansiedad, preocupación y stress. ¿Cómo vives actualmente tu nueva vida como madre/padre? [indagar en DOS ejemplos, tanto de satisfacción como de preocupación ¿Por qué la insatisfacción/preocupación?]
- 4.9. Y tu pareja, ¿cómo le ves en su nuevo papel como madre/padre? [¿Es lo que te esperabas de ella/él o te ha sorprendido?]

Acabamos de hablar sobre quién se ocupa de las tareas prácticas relacionadas con el cuidado del bebé. Aquí nos gustaría hablar un poco más sobre las tareas domésticas.

5. ORGANIZACIÓN DOMÉSTICA

5.1. ¿En la actualidad quien se ocupa generalmente de las diferentes tareas?

- Limpieza del baño
- Cocinar
- Recoger cocina, regar los platos (lavavajillas)
- Comprar comida
- Poner la lavadora, tender, planchar...

5.2. ¿Alguno de los dos suele tomar la iniciativa o sentirse más responsable para algunas tareas que para otras?

5.3. Para resumir ¿Qué proporción del total de trabajo doméstico hace cada uno de vosotros? [atención: SIN ayuda externa]

5.4. ¿Estás satisfecha/o en la manera como os habéis organizado las tareas domésticas? [¿te parece que hay cosas que podrían haberse organizado de otra manera? ¿por qué? ¿en qué sentido?]

5.5. ¿Y en la actualidad, ha cambiado el reparto de tareas entre vosotros comparado con antes de tener al bebé? [¿Qué ha cambiado? ¿Por qué?]

5.6. ¿Habláis sobre cambiar cosas?

[Si habla con su pareja para cambiar cosas ¿Cuándo habláis de cómo cambiar el reparto de las tareas domésticas, tiene alguna consecuencia? [¿Positiva o negativa?]

[Si no habla con su pareja para cambiar ¿Por qué no lo habla con su pareja?]

5.7. ¿Habéis pensado en algún momento que os vendría bien tener ayuda para las tareas domésticas?

[SI AYUDA: ¿Cómo surgió la decisión? ¿De qué se ocupa? Horas/semana; cómo se valora, aquí se puede enlazar con gestión de gastos comunes]

5.8. En relación a los gastos comunes ¿Cómo los gestionáis? [si no dicen nada, preguntar por gastos de cosas para la casa y para el bebé, preguntar si mantienen un cuenta común y cualquiera usa ese dinero, si se turnan en pagar gastos comunes, si uno se encarga de ciertos gastos, si uno hace cuentas a final de mes, etc. ¿Quién DECIDE?]

Hemos hablado mucho de tu trabajo, del tiempo que pasas con el bebé y de las tareas del hogar. Ahora nos gustaría hablar un poco más sobre ti y tu tiempo libre.

6. TIEMPO PARA UNO MISMO Y TIEMPO CON LA PAREJA

6.1. ¿Cómo ha cambiado el tiempo que te dedicas a ti misma/o en comparación a antes del niño/a? Por ejemplo, si tú quieres encontrar un rato para cualquier cosa cómo lo haces? [¿le da o no importancia a tener tiempo propio? si le da importancia, ¿habla sobre eso con su pareja?]

6.2. ¿El bebé te deja tiempo para estar en pareja: hablar, estar juntos, salir juntos...? [¿Echas algo en falta?] [¿Le da importancia a eso o más bien es una cosa que no es prioridad ahora?]

6.3. ¿Hay cosas que te gustaría que cambiaran en la relación con tu pareja ahora que tenéis al niño/a?

Por último, algunas preguntas sobre cómo ves tu futuro.

7. PARA TERMINAR - PLANES DE FUTURO

- 7.1. ¿Te gustaría tener más hijos?
- 7.2. ¿Habéis hablado sobre ese tema? ¿Los dos veis el futuro de la misma manera con respecto al número de hijos?
- 7.3. ¿Crees que la experiencia del primer hijo te ha hecho cambiar tus ideales respecto al número de hijos? [por qué? ¿implicación padre, facilidades para conciliar, etc.?]
- 7.4. ¿Qué crees que es importante para lanzarse al segundo hijo? [Indagar sobre implicación padre, facilidades para conciliar, etc.]
- 7.5. ¿Hay alguna cuestión que te parezca importante y sobre la que no hayamos hablado?
- 7.6. ¿Te parecería bien participar en una tercera entrevista si pudiésemos dar continuidad al proyecto en el futuro, por ejemplo, de aquí a un par de años aproximadamente?

COMENTARIO POST-ENTREVISTA N°

DÍA Y HORA DE REALIZACIÓN:

ENTREVISTADOR Y LUGAR DE REALIZACIÓN:

DURACIÓN DE LA ENTREVISTA:

CAMBIOS DESTABLES RESPECTO LA PRIMERA ENTREVISTA:

1. TONO GENERAL DE LA ENTREVISTA (actitudes de los entrevistados, cordialidad, recibimiento, grado de empatía...):
2. RESISTENCIAS / COLABORACIÓN OBSERVADA EN GENERAL Y EN RELACIÓN CON DETERMINADOS TEMAS:
3. MANIFESTACIONES DE INTERÉS/ ABURRIMIENTO:
4. ¿QUÉ TEMAS SE HAN QUEDADO FUERA? ¿EN QUÉ NO SE HA PODIDO PROFUNDIZAR, O EN QUÉ CUESTIONES NO SE HAN OBTENIDO RESPUESTAS PRECISAS?
5. PRODUCTIVIDAD DE LA ENTREVISTA (de forma esquemática, las principales cuestiones abordadas con mayor profundidad/amplitud en la entrevista; qué información recogida es importante, muy importante o de referencia para ilustrar alguna/s de nuestras hipótesis con respecto a los cambios derivados de la reciente maternidad/paternidad)

(Comprobar cambios sobre el cuestionario de la primera ola)

Cuestionario individual Segunda ola (para cada miembro de la pareja)

Sexo: mujer hombre

Código entrevista:

Tipo de convivencia:

Pareja de hecho registrada no registrada

Matrimonio civil por la iglesia

Lugar y fecha de nacimiento del niño/a:

Nivel educativo:

- Fue a la escuela 5 años o más pero sin completar EGB o ESO

- Graduado Escolar o en ESO

- BUP, Bachiller LOGSE, COU

- FPI, FP de grado medio o equivalente

- FPII, FP de grado superior o equivalente

- Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica o equivalente;

(3 cursos aprobados de una Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería)

- Arquitectura, Ingeniería, Licenciatura o Master

- Doctorado

Titulación/especialización en caso de FP o carrera:

Situación de actividad actual:

Si desempleo, búsqueda activa o aplazamiento:

Ocupación actual o última (técnico, auxiliar, directivo...):

Tipo de trabajo actual o último:

Por cuenta ajena Tipo de empresa: pública

Por cuenta propia privada

Número de trabajadores de la empresa (aproximado):

Jornada laboral I:

- a tiempo completo

- a tiempo parcial

Jornada laboral II:

- continua

- partida

Horas de trabajo a la semana (total con horas extra):

Tipo de contrato (en caso de cuenta ajena):

Informal

Temporal

Indefinido

Funcionario

Ingresos netos mensuales:

- Menos de 500 €

- De 500 a 999 €

- De 1.000 a 1.249 €

- De 1.250 a 1.499 €

- De 1.500 a 1.999 €

- De 2.000 a 2.499 €

- De 2.500 a 2.999 €

- De 3.000 a 3.999 €

- 4.000 € y más

¿En relación a los ingresos de tu pareja, los tuyos son mayores o menores (poco, bastante, mucho)? Mayores Similares Menores

Qué tipo de declaración de renta realizan:

Conjunta

Individual

Otra

¿Régimen de gananciales o de separación de bienes?.....

Tipo de vivienda (en propiedad, alquiler, cedida):

¿A nombre de quién? él ella ambos otros:

Gastos de hipoteca o alquiler mensuales (total entre ambos):

Cuestionario individual Segunda ola (desempleados/as)

Código entrevista y sexo:

Tipo de convivencia:

| | | | | |
|-----------------|------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| Pareja de hecho | registrada | <input type="checkbox"/> | no registrada | <input type="checkbox"/> |
| Matrimonio | civil | <input type="checkbox"/> | por la iglesia | <input type="checkbox"/> |

Lugar y fecha de nacimiento del niño/a:

Tras el nacimiento del niño, ¿has recibido una prestación por desempleo?:

SI NO

Cuantía de la prestación por desempleo:

- Menos de 500 €
- De 500 a 999 €
- De 1.000 a 1.249 €
- De 1.250 a 1.499 €
- De 1.500 a 1.999 €
- De 2.000 a 2.499 €
- De 2.500 € y más

¿Durante cuanto tiempo (en meses) has recibido la prestación por desempleo?.....

¿Continúas percibiendo la prestación por desempleo en la actualidad?

SI NO

¿Has recibido algún subsidio por desempleo con responsabilidades familiares?:

SI NO

¿Durante cuánto tiempo (en meses) has recibido el subsidio?

¿Continúas percibiendo el subsidio en la actualidad?

SI NO

Qué tipo de declaración de renta: Conjunta Individual Otra

Tipo de vivienda (en propiedad, alquiler, cedida):

¿A nombre de quién? Él Ella Ambos Otros:

Gastos de hipoteca o alquiler mensuales (total entre ambos):

Anexo 3: Códigos y características socioeconómicas de los entrevistados

| Código/Nombre | Nivel de estudios alcanzado | Situación laboral (2 ola) | Ocupación actual o última | Ingresos euros (2 ola) |
|---------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| 1 Fernando | Graduado | Ocupado | Celador | 1000-1250 |
| Fátima | Licenciatura | Ocupada | Profesora secundaria | 1500-1999 |
| 2 Abel | Graduado | Ocupado | Operario mantenimiento | 1000-1249 |
| Andrea | FP1 | Ocupada | Aux. Administrativa | 500-999 |
| Carlos | Diplomatura | O. Tiempo Parcial | Administrativo | 500-999 |
| 3 Conchi | Diplomatura | Ocupada | Trabajo Social | 1500-1999 |
| Fran | Diplomatura | Ocupado ERTE | Vendedor | 500-999 |
| 4 Flora | Diplomatura | Ocupada | Profesora Secundaria | 1000-1259 |
| Oscar | Licenciatura | Ocupado | Coordinador ONG | 1000-1249 |
| 5 Olga | FP1 | O. Tiempo Parcial | Técnica ONG | 500-999 |
| Federico | Diplomatura | Ocupado | Enfermero | 1500-1999 |
| 6 Fabiola | Licenciatura | Ocupada | Técnica Orientación Lab. | 1500-1999 |
| Karlos | FP2 | Desempleo + Ocupado | Delineante | 1500-1999 |
| 7 Karina | Licenciatura | Ocupada | Jefa Equipo Técnico | 1500-1999 |
| Mauro | Licenciatura | Ocupado Red. Jornada | Administrativo | 1500-1999 |
| 8 Mara | Licenciatura | Ocupada | Periodista | 1250-1499 |
| Eneko | FP2 | Ocupado | Operario | 1250-1499 |
| 9 Elena | Licenciatura | Ocupada | Aux. Dirección | 1250-1499 |
| Fermín | FP1 | Ocupado | Operario Almacén | 1250-1499 |
| 10 Feli | FP1 | Ocupada Autónoma | Peluquera | 2500-2999 |
| Javier | Doctorado | Ocupado | Profesor Universitario | 1500-1999 |
| 11 Julia | Doctorado | Ocupada | Investigadora | 2000-2499 |
| Luis | Diplomatura | Ocupado | Téc. Informático | 2000-2499 |
| 12 Laura | Diplomatura | Ocupada | Mando Intermedio | 2000-2499 |
| Sergio | Ingeniería | Ocupado | Téc. Ingeniería | 1500-1999 |
| 13 Sara | Diplomatura | Ocupada | Administrativa | 1250-1499 |
| Mikel | FP1 | Ocupado | Mecánico | 1250-1499 |
| 14 Maider | Licenciatura | Ocupada | Cargo responsabilidad | 2500-2999 |
| Odón | Doctorado | Ocupado Red. Jornada | Téc. Gestión Proyectos | 1500-1999 |
| 15 Olivia | Ingeniería | Ocupada Red. Jornada | Téc. Ingeniería | 1250-1499 |
| Jordi | Bachillerato | Desempleo + Ocupado | Mozo Almacén | 500-999 |
| 16 Jeni | FP1 | Ocupada | Aux. Edu. Infantil | 1000-1249 |
| Víctor | FP2 | Desempleo | Téc. Electricista | 500-999 |
| 17 Verónica | Licenciatura | Ocupada | Secretaria Dirección | 1500-1999 |
| Angel | Diplomatura | Desempleo | Téc. Obras | 1000-1249 |
| 18 Ana | Licenciatura | Ocupada ERTE | Publicidad y R.P. | 1250-1499 |
| César | Licenciatura | Desempleo + Ocupado | Administrativo | 1000-1249 |
| 19 Caro | Diplomatura | Desempleo + Ocupada | Autónoma Tienda Ropa | 1000-1249 |
| David | Licenciatura | Desempleo | Directivo Banca | < 500 |
| 20 Delia | Licenciatura | Ocupada | Profesora Universidad | 1250-1499 |
| Gabriel | FP1 | Desempleo + Ocupado | Comercial | < 500 |
| 21 Gema | Licenciatura | Ocupada | Profesora Secundaria | 1500-1999 |

