
EN LAS ALEGRÍAS Y EN LAS PENAS

Hombres islandeses
de permiso por paternidad



EN LAS ALEGRÍAS Y EN LAS PENAS

Hombres islandeses
de permiso por paternidad

Primera publicación en Islandia en 1998, por la Comisión para la Igualdad de Género del Ayuntamiento de Reikiavik.

Copyright © 1998 Comisión para la Igualdad de Género del Ayuntamiento de Reikiavik y la autora.
Todos los derechos reservados.

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission of the copyright holder.

ISBN 9979-60-398-4

Translator (into English) Anna H. Yates.

Design Þórhildur Advertising Agency.

Printed by Svansprent.

Para información adicional, dirigirse a:

The Equal Opportunities Officer,

City of Reikiavik,

City Hall,

IS-101 Reikiavik,

Iceland.

Tel. +354 563 2000.

Fax +354 563 2014.

<http://www.reykjavik.is>

e-mail hildur@rvk.is

Versión española traducida del inglés por Fuencisla Sánchez Martín.

Revisada por Mariano Nieto Navarro y Pilar Seoane Vázquez.

Copyright © (de la versión española) Junio 2012 PPIINA (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción)

www.igualeseintransferibles.org

EN LAS ALEGRÍAS Y EN LAS PENAS

Hombres islandeses
de permiso por paternidad

Comisión para la igualdad de género
del Ayuntamiento de Reikiavik.

Þorgerði Einarsdóttur



ÍNDICE

- 7 INTRODUCCIÓN A LA EDICIÓN ESPAÑOLA.**
IGUALDAD EN PLENA CRISIS: EL CASO DE ISLANDIA.
 Cómo Islandia se convierte en el país más corresponsable 7
 Lo que podemos aprender del proceso islandés 10
 Aplicación al caso español: la experiencia de la PPIINA 13
 Oportunidad y contenido de la publicación 15
- 19 PRÓLOGO**
 La directora del proyecto 21
 La autora del proyecto 21
- 22 INTRODUCCIÓN**
- 25 CAPÍTULO I - OBJETIVOS Y MÉTODOS**
 Entrevistas 26
 Diarios 26
- 30 CAPÍTULO II - CONCEPTOS Y MARCO TEÓRICO**
 Modernización e individualización 28
 Negociaciones y negociar el estatus 29
 ¿Qué se negocia? 30
 Diferentes “economías” 31
 La posición central de la mujer 33
 Los hombres como padres y miembros de la familia 34
 División de responsabilidades - la dinámica interna de la vida familiar 37
 Tres tipos de división de responsabilidades 38
- 41 CAPÍTULO III - LOS PADRES EN EL PERMISO DE PATERNIDAD**
 Las expectativas de los hombres 41
 División de responsabilidades - ¿quién hace qué? 42
 Cocinar 43
 Hacer la colada 45
 Limpiar 46
 Imágenes de paternidad y masculinidad 49
 Modelos de paternidad 50
 Afecto y límites 52
 Intimidad específica según el género 52
 Permiso de paternidad 54
 La vida color de rosa. Todos juntos 55
 ¿Ayudantes o copartícipes? 56

	Lactancia materna	57
	“Más rutinario”: solo al cargo	59
	La prole en primer término	60
	Alimentación: la “lactancia” del padre	61
	Encontrándose a uno mismo – en la alegría y en la tristeza	62
	Puntos de fricción	64
	¿Niñero o amo de casa?	65
	Trabajo remunerado	68
	El trabajo en mente	69
	¿Un permiso más largo?	70
	“...Tengo que salir”	71
74	CAPÍTULO IV - A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA MADRE: LA RELACIÓN DE PAREJA	
	La posición central de la madre	75
	Posición central compartida	78
	Mujeres durante el permiso parental del hombre	82
	La relación con la prole	82
	Conociendo el hogar	82
	Listas de comprobación e inconsistencias	84
	Un estímulo al movimiento feminista	85
	Las posibilidades de los hombres de cara al futuro	86
89	CAPÍTULO V - ALIENTO Y DESALIENTO EN EL CENTRO DE TRABAJO	
	Factores subjetivos	90
	Visiones favorables	91
	Oposición indirecta	92
	¿Hay alguna diferencia entre la baja por enfermedad y el permiso de paternidad?	93
	Factores objetivos	94
	El “marco financiero”	94
97	CAPÍTULO VI — RESUMEN Y CONCLUSIONES	
101	REFERENCIAS	
107	APÉNDICE 1 DE LA EDICIÓN ESPAÑOLA: PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE REFORMA POR PERMISOS IGUALES, INTRANSFERIBLES Y PAGADOS AL 100%	
113	APÉNDICE 2 DE LA EDICIÓN ESPAÑOLA: PROYECTO DE EXPERIMENTO PILOTO	

INTRODUCCIÓN A LA EDICIÓN ESPAÑOLA

IGUALDAD EN PLENA CRISIS: EL CASO DE ISLANDIA
Equipo de Trabajo de la PPIINA

CÓMO ISLANDIA SE CONVIERTE EN EL PAÍS MÁS CORRESPONSABLE

Hace dos décadas los padres islandeses, como los españoles, no tenían permiso por nacimiento o adopción de una criatura. Las madres, en cambio, tenían 6 meses. Ya hacía tiempo que las mujeres se habían incorporado masivamente al mercado de trabajo, pero la Seguridad Social seguía manteniendo la vieja normativa. Parece que al ‘Legislador’ no se le había ocurrido que los hombres pudieran estar implicados en el cuidado de sus bebés.

Por otro lado, también hacía mucho tiempo que Islandia se batía contra las diferencias salariales entre hombres y mujeres y contra la segregación del mercado de trabajo. Pero tampoco nadie parecía apercebirse de ese pequeño detalle que las empresas sí tienen bien en cuenta a la hora de la contratación y/o de la promoción laboral: mientras que un padre se ausentaría dos días, una madre seguramente se ausentaría de su puesto de trabajo seis meses. Y, una vez establecidos los roles en la pareja con este comienzo tan desigual, probablemente sería la madre la que prolongaría su ausencia con vacaciones y excedencias hasta encontrar una plaza de educación infantil, lo que en Islandia es francamente difícil por debajo del año de edad de la criatura. Y también sería la madre la que se ocuparía de la logística familiar. El padre, en cambio, estaría exento de esas obligaciones y, por consiguiente, más disponible para la empresa.

En 1996, un grupo de personas pensaron: quizás si se concede un permiso a los hombres, ellos también puedan cuidar y disfrutar de ello; quizás a las mujeres les guste dejar al bebé en manos de su padre para poder volver tranquilas a sus puestos de trabajo después de su permiso; quizás los/as jefes/as celebren que

ellas puedan incorporarse antes y sin estrés; quizás sea conveniente para las criaturas facilitar la creación del vínculo afectivo con sus papás.

Estas personas contaban con la experiencia previa de países como Suecia, donde los padres disfrutaban de un mes de permiso intransferible y bien pagado desde 1994. Este ‘mes del papá’ era todo un éxito, tanto porque los padres se lo tomaban mayoritariamente como en cuanto a popularidad. Pero las experiencias son difíciles de transmitir, y más cuando contradicen la ideología patriarcal dominante y la única experiencia vivida. Así que pensaron que, realizándolo a nivel experimental, toda la ciudadanía podría palpar su posibilidad y sus ventajas; convenciéndose así de la conveniencia de extender a los hombres un derecho laboral básico y una prestación contributiva que se ganan con sus cotizaciones.

El experimento piloto consistió simplemente en conceder tres meses de permiso a un número limitado de padres de una muestra seleccionada y observar los resultados. Se realizó en 1997 gracias a un equipo interdisciplinar e interinstitucional, dirigido por Borgerdi Einasdóttir desde la Universidad de Islandia y por Hildur Jonsdóttir desde el Ayuntamiento de Reikiavik, donde se llevó a cabo y entre cuyos empleados varones se seleccionó a los participantes. Su éxito, difusión y popularidad fueron tales que, según la opinión de muchas personas islandesas, posibilitó la reforma de los permisos que Islandia acometió en 2000. De hecho, en esa reforma se calcó el modelo del experimento: 3 meses de permiso intransferible y bien pagado para los padres.

La reforma de 2000 convirtió a Islandia en el país con los permisos parentales más igualitarios del mundo, con 3 meses intransferibles para cada progenitor/a y 3 transferibles (3/3/3). El efecto práctico fue que, desde entonces, los padres suelen tomarse tres meses y las madres seis (en Islandia, como en todas partes, los hombres se toman mayoritariamente los permisos intransferibles y bien pagados; y no se toman los que no están bien pagados ni los que pueden transferir a las madres por muy bien pagados que estén).

La reforma del año 2000 fue tan bien acogida por la ciudadanía que en Diciembre de 2012, y aún en plena crisis, Islandia aborda otra reforma aún más radical: el permiso intransferible de cada progenitor/a se aumenta de 3 a 5 meses, dejando otros 2 meses transferibles (5/5/2). Esta reforma se llevará a cabo progresivamente según el calendario siguiente:

	2013	2014	2015	2016
Madre intransferible	3	3,5	4	5
Padre intransferible	3	3,5	4	5
Transferible	3	3	3	2
Total	9	10	11	12

A la vez, la Ley prevé que en dos años se revertirán los recortes impuestos en los momentos más duros del crack financiero de 2008 (la remuneración del permiso había bajado, para los salarios altos, desde el 80% hasta el 75% del sueldo; y el tope se había reducido de 480.000 coronas islandesas a 300.000 coronas, lo que supuso pasar del 4% de padres afectados por el tope al 50%). El límite temporal para el disfrute del permiso, que con los recortes se había aumentado de 18 meses de edad de la criatura a 36 meses, se reduce ahora a 24 meses¹.

¿Qué efectos podemos esperar de esta reforma? Antes de los recortes usaban el permiso el 90% de los padres, y en total se tomaban un 33% del número total de días concedidos a padres y madres (lo que corresponde ajustadamente al hecho de que la parte intransferible y bien pagada de los hombres era un tercio del total). Los recortes, como estaba previsto, tuvieron un efecto negativo en estas cifras.

Ahora, basándonos en la experiencia, podemos predecir que una amplia mayoría de los padres se tomará cinco meses de permiso. Las mujeres, por su parte, previsiblemente se tomarán siete meses. Se hubiera conseguido una situación más igualitaria si la Ley hubiera establecido seis meses de permiso intransferible para cada progenitor/a (6/6) tal y como proponía la PLENT², pero no cabe la menor duda de que con esta reforma Islandia ‘ha puesto una pica en Flandes’.

¹ Ver un resumen de la reforma en Eydal y Gislason (2013).
http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal_and___gislason-_paid_parental_leave_in_iceland-_2012_dvelopmen_ts-1.pdf

² Platform for Equal, Non-Transferable and Fully Paid Parental Leave.
<http://www.equalandnontransferable.org>

Así Islandia, un país que tan solo hace quince años no consideraba a los hombres como padres con capacidad de cuidar, ha sobrepasado a los demás países nórdicos a pesar de que estos tenían una larga experiencia de reformas y debates en torno al tema. ¿Cuáles son las claves de este sorprendente éxito? ¿Qué consecuencias podemos extraer del caso islandés?

LO QUE PODEMOS APRENDER DEL PROCESO ISLANDÉS

En primer lugar, el éxito del experimento de 1997 y de la reforma de 2000 nos muestra que la ciudadanía acoge de muy buen grado las nuevas ideas, si estas van por el camino de ampliación de derechos y de dar respuestas a sus necesidades. Tal como sucedió en España con el permiso de paternidad, los hombres se apresuraron a utilizar su derecho y a desarrollar unas tareas de las que les habían creído incapaces muchas personas, incluidos la mayoría de ellos mismos.

¿Cómo es que Suecia no ha podido acercarse ni de lejos a este reparto efectivo de los permisos entre hombres y mujeres? Muy sencillo: porque Suecia cometió el error de establecer una cláusula de transferibilidad en su reforma de 1974. Esta reforma decía establecer permisos iguales e individuales para cada progenitor/a, eliminando el permiso de maternidad y todas las demás distinciones que hasta entonces existían entre padres y madres. Pero la inaudita (e inédita) cláusula por la cual el permiso se estableció como transferible entre progenitores/as tuvo los efectos esperados: la inmensa mayoría de los padres se lo pasa “generosamente” a las madres.

La lección aprendida del caso Sueco se conoce como ‘dependencia del camino’: es muy difícil dar marcha atrás una vez establecida la norma social de que las madres ‘normalmente’ se toman un permiso largo (que en Suecia ha ido aumentando desde los 6 meses en 1974 hasta superar el año actualmente). Ahora Suecia, si quiere la igualdad, solo tiene dos posibilidades, a cual más problemática: o bien concede un año a cada progenitor/a, o bien hace intransferible la parte transferible, lo que en la práctica supondría ‘quitarle’ a las madres parte del tiempo que ahora se toman para ‘dárselo’ a los padres.

Quizás individualizar los permisos sería más fácil de lo que el Parlamento sueco imagina, pero está claro que es más difícil que si en 1974 se hubieran concedido x meses a cada progenitor/a sin ese invento de la transferibilidad. Así, las posibilidades de equiparación de los permisos en Suecia son ahora menores, a pesar de las muchas evidencias acumuladas acerca de la bondad de los ‘meses del papá’ (el primero establecido en 1994; dos desde 2004). Las reformas islandesas de 2000 y de 2012 tenían a su favor este factor crucial: en Islandia no había ‘dependencia del camino’.

La enseñanza para otros países está clara: debemos oponernos a toda reforma que aumente el tiempo efectivo dedicado por las mujeres, o el número de mujeres que se toman las excedencias, antes de haber llegado a la igualdad efectiva. Por eso la PPIINA se ha opuesto a los sucesivos intentos de ampliar el permiso de maternidad en España sin antes haber equiparado los permisos de todas las personas progenitoras. Es cierto que la duración total actual es corta para la criatura. Por ello es urgente, y mucho más fácil, extender el derecho completo a los padres. Una vez que se haya llegado a que el permiso de cada progenitor/a sea igual, intransferible y pagado al 100%, no habría ningún inconveniente en que ese permiso se aumentara tanto como la sociedad demandara y las finanzas públicas pudieran permitirse, pero siempre manteniendo las condiciones de igualdad, intransferibilidad y 100% de remuneración para cada persona progenitora.

En este sentido, hemos criticado también la reforma francesa en curso. Esta reforma declara el objetivo de incitar a los padres a que se tomen las excedencias existentes, que están pagadas a tasa fija (es decir, su cuantía no depende del salario)³. Para ello, la reforma reserva al ‘segundo progenitor’ 6 meses del máximo periodo que estará disponible para ambos (12 meses por la primera criatura; 36 meses para la segunda y sucesivas).

3 CLCA.- Desde Abril de 2013 la remuneración estándar es 572,81 euros mensuales. Su duración actual depende del número de criaturas a cargo: para la primera, 6 meses a partir de la finalización de los permisos de maternidad/paternidad. Para dos o más criaturas, hasta que la última cumpla 3 años. El 96,5% de las personas beneficiarias son mujeres. <http://www.senat.fr/rap/a12-794/a12-794.html>

Dependiendo del nivel de remuneración que finalmente se determine⁴, esta reforma puede aumentar el número de padres beneficiarios de excedencias, pero más aún el número de madres; la experiencia nos permite afirmar que una prestación pagada a tasa fija (que siempre es menor que la media de los salarios) nunca llega a ser disfrutada por la mayoría de los hombres. En cambio, esta reforma ignora que el permiso de paternidad sigue siendo de 2 semanas y el de maternidad de 16, tal como en España (y, como en España, están pagados al 100% del salario). ¿Es posible que el Parlamento francés no sea consciente de lo facilísimo que sería aumentar el tiempo dedicado por la mayoría de los hombres sin más que equiparar ambos permisos?⁵

Volviendo a la reforma islandesa de 2012, la segunda lección que podemos extraer de ella es que, en plena crisis, se puede dar marcha atrás en los recortes y avanzar en política social. Un ejemplo más, porque la historia nos ofrece muchos otros: el New Deal en la Gran Depresión de los años 1930 – 1940, que dio lugar a los sistemas de protección social aún existentes; o el caso de España, que en plena crisis de los años 1970-1980 puso en pie sus sistemas de Seguridad Social y de impuestos personales (IRPF), a la vez que avanzó sustancialmente en todos los demás campos, desde la educación y la sanidad hasta la modernización de las Administraciones Públicas. El enfoque de Islandia es muy esperanzador para toda la ciudadanía mundial.

Pero, aún sin considerar el momento de crisis económica, reconozcamos que el atrevimiento islandés es inaudito y sus resultados son sorprendentes: ¿quién hubiera pensado que un Parlamento podría aprobar por unanimidad y sin traumas una Ley por la cual la inmensa mayoría de los trabajadores varones se ausentarán de sus puestos de trabajo nada menos que cinco meses cada vez que tengan una criatura? ¿Quién hubiera imaginado que el empresariado islandés fuera a acoger esta Ley sin rasgarse las vestiduras?

Para comprender este fenómeno basta recordar las elocuentes declaraciones de Johanna Sigardurdottir cuando fue elegida Primera Ministra en plena

4 El Senado francés ha aprobado la reforma el 17 de Septiembre de 2013, pero deja elementos centrales para un desarrollo posterior por decreto. <http://www.senat.fr/rap/a12-794/a12-794.html>

5 Actualmente se toman el permiso de paternidad de dos semanas aproximadamente dos tercios de los padres con derecho. http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf

hecatombe financiera, estableciendo que sus prioridades serían “el desarrollo sostenible, los derechos de las mujeres, la igualdad y la justicia”⁶. Los países nórdicos han demostrado que las mejores garantías contra las crisis económicas son un estado de bienestar sólido y una sociedad cohesionada, con alto nivel de formación, que aproveche eficientemente su capital humano y que mantenga una demografía sostenible.

Si se hace un análisis racional coste-beneficio para toda la sociedad e incluso para cada empresa en concreto, las conclusiones a favor de la igualdad son evidentes. Lo que distingue a Islandia es que en un determinado momento histórico se dieron las condiciones para que ese análisis pudiera aplicarse por encima de los intereses inmediatos particulares.

APLICACIÓN AL CASO ESPAÑOL: LA EXPERIENCIA DE LA PPIINA

Las enseñanzas del caso islandés confirman la experiencia de otros países y, en particular, la de España. Pero, además, nuestro país reúne condiciones que nos han permitido llegar a una situación muy favorable para que, de existir voluntad política, pudiera realizarse una reforma de los permisos para hacerlos iguales, intransferibles y pagados al 100% (PPIINA100%), tal como propone la PPIINA.

Como en el resto de los países llamados ‘occidentales’, las mujeres españolas se han incorporado a la educación y al mercado de trabajo con magníficos resultados en lo que de ellas/nosotras depende. Gracias al movimiento feminista y a la gran labor de muchas personas desde diferentes ámbitos (instituciones, universidades), las mujeres tienen/tenemos un nivel de representación en cargos públicos mayor que la media europea. Las encuestas muestran que la mayoría de la ciudadanía está a favor del reparto igualitario del cuidado y de las tareas domésticas. En definitiva, la sociedad española asume el objetivo de la igualdad y, como se ha demostrado, acoge de muy buen grado los pasos en esa dirección.

El permiso de paternidad, que se estableció en 2007 (Ley de Igualdad), ha demostrado ser la medida más efectiva para la corresponsabilidad: lo utilizan en torno al 80% de los padres, y muchos consideran que es

6 <http://edition.cnn.com/2009/WORLD/europe/02/01/iceland.pm/>

demasiado corto. A pesar de ello, los sucesivos gobiernos han paralizado su extensión a 4 semanas que la propia Ley de Igualdad preveía.

Durante casi un decenio, la PPIINA se ha consolidado como una Plataforma que ya agrupa a más de un centenar de organizaciones; además de muchas personas que colaboran a diferentes niveles y desde distintos ámbitos. A través de debates y de acciones colectivas, hemos avanzado conjuntamente y activado el debate social.

Durante los primeros años el debate se centraba en la conveniencia, y trascendencia, de que los hombres pudieran tener el mismo permiso que las mujeres, para así cuidar por igual y ausentarse de sus puestos de trabajo por igual. Nosotros/as mismos/as tuvimos dificultades en atrevernos a defender públicamente algo que hoy parece tan obvio. Al igual que las personas con las que nos entrevistábamos, teníamos miedo de que la ciudadanía no lo aceptara.

Pero cuando salimos a la calle vimos que, aunque la propuesta resultaba sorprendente, la gran mayoría de las personas compartían nuestros argumentos y coincidían en que la reivindicación era estratégica. Si queremos la igualdad efectiva, ¿por qué no ampliar el derecho a los padres en las mismas condiciones que ya tienen las madres? Efectivamente, por encima de los prejuicios se alzan las aspiraciones de igualdad y las necesidades de las personas, en particular de la infancia.

En Octubre de 2011 presentamos públicamente nuestro texto completo para una propuesta de ley de reforma del sistema de permisos parentales, que habíamos elaborado tras muchos debates y estudio de la experiencia internacional. Los cinco partidos que participaron en el acto estuvieron de acuerdo en su conveniencia. En Junio de 2012 registramos en el Congreso la Proposición de Ley de reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores en casos de nacimiento, adopción o acogida, gracias al apoyo del Grupo Parlamentario de Izquierda Plural y con el apoyo de Geroa Bai, BNG y Esquerra Republicana de Catalunya del Grupo Parlamentario Mixto. En Octubre de 2012, a propuesta del Grupo Parlamentario Catalán (CiU), el Congreso aprobó, por unanimidad de todos los grupos parlamentarios, una Proposición No de Ley 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.”

El reconocimiento unánime por parte del Congreso de los Diputados de que la ley actual es DISFUNCIONAL y de que, para eliminar esa disfuncionalidad, es necesario establecer los PPIINA100%, supuso un salto cualitativo para la PPIINA. Efectivamente, nuestro trabajo había dado excelentes frutos. A partir de ahí nos concentramos en desarrollar los argumentos económicos pues, ¡ay!, la Proposición aprobada por el Congreso tenía el ‘pero’ de que la equiparación debía hacerse ‘cuando la situación económica lo permita’.

Los argumentos económicos y las pertinentes estimaciones de costes para el caso español están elaboradas y publicadas⁷. No obstante, es conveniente subrayar que la objeción económica es muy anterior a la crisis. Desde los inicios del permiso de paternidad, los gobiernos han magnificado el coste de esta partida. En La PPIINA hemos ido respondiendo a estas estimaciones y comparando el coste de la posible equiparación con otras políticas que en cada momento se seguían manteniendo o instaurando, muchas de ellas de dudoso efecto social e incluso contrarias a la equidad. Hemos demostrado que la necesaria partida presupuestaria es comparativamente exigua y que la inversión sería altamente rentable. En definitiva, es cuestión de voluntad política y de comprender que la igualdad es un arma cargada de futuro.

OPORTUNIDAD Y CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Esa publicación pretende dar a conocer la experiencia de Islandia y ponerla en relación con el caso español, donde creemos se dan las condiciones para seguir su camino. Para ello hemos reunido algunos materiales elaborados por la PPIINA y la traducción del libro publicado en Islandia a raíz del experimento del que hemos hablado y que condujo a la reforma de 2000.

⁷ <http://www.igualeseintransferibles.org/blog/texto-integro-de-las-ponencias-del-debate-del-pasado-16-feb-2013-sobre-argumentos-economicos-a-favor-de-los-piina100>

A continuación de esta introducción reproducimos el libro que resume el experimento piloto islandés, agradeciendo a las autoras que nos hayan permitido traducirlo y publicarlo en español. Al final del libro ofrecemos como apéndices la presentación del proyecto de reforma legislativa elaborado por la PPIINA y presentado en el Registro del Congreso de los Diputados (el texto completo se encuentra disponible en nuestra web⁸) y una breve presentación del proyecto de experimento piloto a realizar en España o la UE siguiendo la idea del experimento islandés, y para el que solamente nos falta encontrar alguna institución dispuesta a impulsarlo.

España está sufriendo un ataque neoliberal tan devastador que gran parte de la ciudadanía está sumida en el escepticismo. Pero existen también muchos elementos que nos aportan esperanza y nos impulsan a seguir manteniendo y desarrollando el movimiento ciudadano. La PPIINA es parte integrante de ese movimiento, que es de resistencia pero también de cambio a una sociedad equitativa y sostenible. La eliminación de la división sexual del trabajo es una condición sine-qua-non para esa nueva sociedad.

Muchas personas, aún estando de acuerdo con los PPIINA100%, pueden pensar que se trata de un asunto menor. Con esta publicación esperamos convencerles de que, por el contrario, la desigualdad de los permisos es un pilar básico en el que se asienta la división sexual del trabajo y, por tanto, el Patriarcado. Esta desigualdad determina la formación de los roles en la pareja, la interiorización de la desigualdad desde la infancia y las percepciones por parte de toda la sociedad sobre cuál es el lugar de cada sexo.

Naturalmente, los PPIINA100% no es la única reforma necesaria, pero es emblemática de la sociedad que queremos. Una sociedad en la que el cuidado esté compartido, en la que todas las personas sean independientes y libres para decidir sobre sus propias vidas, en la que el acceso al trabajo remunerado no esté discriminado por el sexo, en la que haya condiciones para que las relaciones entre las personas no se tengan que ajustar a ideas preconcebidas sobre la diferencia sexual, en la que la infancia esté protegida. Una sociedad que aproveche todos sus mejores recursos y que

8 http://www.igualeseintransferibles.org/file_download/93/Propos_PPiiNA_Ley_equipara_permisos.pdf

ponga las bases para ofrecer a las futuras generaciones un mundo habitable y sostenible.

El equipo de trabajo de la PPIINA invita a todas las personas a que luchen por esta sociedad desde el lugar desde el que cada una se encuentre. Y por supuesto a apoyar la reivindicación de los PPIINA100% y a unirse a la PPIINA.

PRÓLOGO

El proyecto “Hombres de permiso por paternidad” fue auspiciado por la “Comisión para la Igualdad de Género de la Ciudad de Reikiavik” en Islandia, una comisión creada por el Ayuntamiento. Se llevó a cabo entre los años 1996 y 1998. Fue el proyecto más importante resultado de la adopción por parte del Ayuntamiento del Programa para la Igualdad de Oportunidades (1996). Fue el primer proyecto sobre igualdad de género financiado por la Comunidad Europea en el que participó Islandia. Otros integrantes fueron: la Asociación de Empleados Municipales, la Asociación de Esposas Nórdicas y el Comité sobre el Papel del Género en los Hombres, creado por el Ministerio de Asuntos Sociales Islandés.

El proyecto se caracterizó por ser un experimento social en el que cierto número de padres [varones⁹], todos empleados del Ayuntamiento de Reikiavik, recibieron tres meses de permiso por paternidad manteniendo su sueldo al completo. Las condiciones eran que un mes debía ser disfrutado un poco antes y/o inmediatamente después del nacimiento del bebé; otro mes estaría disponible de forma flexible, según las necesidades personales; y el mes restante se debería tomar una vez que la madre volviera al trabajo remunerado después de su permiso por maternidad, que en Islandia es de seis meses. Esta última condición garantizaba que el padre y la madre fuesen sujetos activos en

9 En toda la traducción, el término “padres” se utilizará siempre, a partir de aquí, como plural masculino de “padre”, no como plural genérico referido a ambos progenitores. Cuando se quiera hacer referencia a ambos, se utilizará precisamente ese término “progenitores” o “personas progenitoras”. Igualmente, los adjetivos “paternal” y su plural “paternales” se utilizará en referencia exclusiva al padre o padres; caso de referirse a ambos progenitores, se utilizará siempre el adjetivo “parental” y su plural “parentales” [N. de la T.]

el mercado laboral y que, además, tuvieran la necesidad real de conciliar su empleo con la vida familiar. También aseguraba que el padre sería el principal cuidador de la criatura durante ese mes. Los padres, sus familias, jefes o jefas y compañeros y compañeras de trabajo fueron también sujetos del estudio cualitativo que buscaba mostrar el impacto del permiso paternal en el padre, en la formación del vínculo con la criatura, en la división de las tareas de cuidado y del trabajo doméstico, en el nivel de equidad en la familia y, finalmente, en las relaciones en los centros de trabajo. Los resultados de esta investigación se presentan en este informe.

Simultáneamente, se filmó un documental de televisión que se centra en el padre y su familia. La elección del protagonista, un bombero, permite remarcar la masculinidad.

Entre los objetivos del proyecto se encontraba promover la concienciación y el cambio de actitudes. Y contribuir a una reforma legislativa sobre el permiso parental que garantizase a los padres el derecho a un permiso por paternidad individual e intransferible. Nos hemos inspirado en la experiencia de otros países nórdicos en los que el derecho individual de los padres a un permiso de paternidad en conexión con el nacimiento del bebé se ha probado que desencadena un nivel de participación todavía más intenso de aquellos en el cuidado posterior de la criatura.

Este proyecto y su temática, el permiso por paternidad, ha recibido considerable atención en los medios de comunicación islandeses. El hecho de que el promotor fuera una institución pública apoyada por la Comisión Europea ha contribuido a legitimar grandemente la interpelación a los padres a una participación más activa en el cuidado de sus vástagos. Los resultados son evidentes: desde el principio de 1998 todos los padres trabajadores islandeses tienen un derecho individualizado a dos semanas de permiso pagado por paternidad.

El cambio de actitudes es un tema central del Cuarto Programa de Acción Comunitaria a Medio Plazo en Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres (1996-2000). El cambio de actitudes se enfatiza en este proyecto, dirigiendo la atención al dilema entre, por un lado, los rígidos estereotipos de género y, por otro, el drástico cambio social, incluso una “erosión del contrato social”, “produciéndose una situación en la que la combinación de trabajo y vida familiar es extremadamente difícil”. Además, se establece en este contexto,

que “lo que está en juego es incitar un cambio en las experiencias de mujeres y hombres...”

La elección del enfoque teórico de la investigación está en línea con este planteamiento del programa. Una idea subyacente del marco teórico es que no solo el ámbito público sino también la vida y los hábitos de las familias resultan afectados por el proceso de modernización y de individualización en el que, en lugar de las tradiciones, los lazos familiares se sostienen cada vez más en las decisiones y el compromiso personal, alimentando un proceso continuo de negociación. Reconociendo que hombres y mujeres no entran en esta negociación en igualdad de condiciones, cuestiones como las diferencias de género en las posiciones de poder, la capacidad para ofrecer compensaciones, las motivaciones y la economía de los intercambios se convierten en las cuestiones más importantes. Las dinámicas implicadas en esta negociación son también muy interesantes a la luz del potente estímulo que forzosamente representa el nacimiento de una criatura y el permiso de paternidad.

El diseño de nuestro experimento es igualmente muy apropiado para el planteamiento del programa mencionado más arriba, el cual remarca la importancia de la experiencia. En el corazón de nuestro proyecto se encuentra la convicción de que el medio más poderoso para cambiar las actitudes es cambiar la realidad; en otras palabras, crear las condiciones para que se den nuevas experiencias y aprendizajes, y transmitir estas experiencias a otros.

Nuestro más sincero agradecimiento a los padres implicados en el proyecto, sus esposas y sus hijos e hijas. Extendemos nuestro agradecimiento a sus jefes o jefas y a sus compañeros y compañeras de trabajo por su comprensión y su interés. El ayuntamiento de Reikiavik se ha ganado también nuestra más profunda gratitud por su decisión unánime de embarcarse en este experimento. Sólveig Jónasdóttir, Drífa Hjartardóttir, Ingólfur V. Gíslason y Sjöfn Igólfisdóttir han realizado una gran contribución a la gestión del proyecto. Finalmente agradecemos al equipo Anima de Bruselas y a la DG5 de la Comisión Europea su apoyo financiero, económico y moral.

Steinunn Valdís Óskarsdóttir

Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género

Ayuntamiento de Reikiavik

LA DIRECTORA DEL PROYECTO

Hildur Jonsdóttir es la Agente de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Reikiavik, es diplomada en periodismo y atesora una amplia experiencia en el movimiento islandés de mujeres.

LA AUTORA DEL PROYECTO

La Dra. Þorgerði Einarsdóttur es la investigadora de este proyecto y la autora de este informe. Es socióloga y ha realizado trabajos de investigación en Islandia y Suecia. Está especializada en estudios feministas y en los campos de sociología familiar y sociología de las profesiones desde una perspectiva de género.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, el permiso por paternidad ha sido uno de los temas más candentes en el debate sobre igualdad de género en los países nórdicos. Esto también es aplicable a Islandia, aunque el derecho de los hombres en Islandia a un permiso paternal ha sido muy limitado hasta el año 1998. En los países nórdicos el derecho al permiso parental varía, es bastante flexible y puede ser repartido entre el padre y la madre. Este derecho ha sido utilizado por los hombres solo de forma limitada y se han realizado investigaciones para averiguar qué es lo que hace que no lo utilicen de forma generalizada. En Suecia y Noruega se ha introducido un mes específico de permiso para los padres con la intención de animar a los hombres a tomarse dicho permiso.

En Islandia las condiciones son muy diferentes. Los permisos de paternidad y maternidad son más cortos y menos flexibles que en otros países nórdicos. Una de las características más importantes del sistema islandés es que es un sistema dual. Las mujeres funcionarias conservan la mayor parte de su salario durante los seis meses de su baja maternal, mientras los funcionarios varones no han tenido ese derecho. Las mujeres que trabajan en el ámbito privado tienen derecho a beneficios por maternidad a cargo de la Seguridad Social por seis meses. Estas pagas son de una cantidad fija, normalmente más baja que el sueldo de la mayor parte de las mujeres. Las mujeres que trabajan en el sector privado pueden transferirle parte de su permiso maternal al padre como permiso paternal, pero es muy raro que esto suceda.

Este informe contiene los resultados de un estudio que tiene como sujetos a hombres islandeses de permiso por paternidad. El estudio es el resultado de

un proyecto experimental llamado “Hombres de Permiso por Paternidad” llevado a cabo por iniciativa de la Comisión para la Igualdad de Género del Ayuntamiento de Reikiavik. La investigación ha recibido financiación de la Unión Europea y forma parte del IV Programa de Igualdad de la UE. El proyecto se inició en diciembre de 1996, solicitando, a través de anuncios, la participación de los empleados varones del Ayuntamiento de Reikiavik. Los participantes debían cumplir las siguientes condiciones: debían estar trabajando para el Ayuntamiento o en cualquier organismo municipal, debían esperar una criatura entre los meses de enero y fin de junio de 1997, y tener una esposa trabajando fuera de casa que tuviese la intención de volver a trabajar después de su permiso maternal. Debemos mencionar que durante el periodo en el que se llevó a cabo el estudio se introdujo en Islandia el derecho a dos semanas de permiso paternal, a disfrutar durante fechas cercanas al nacimiento del bebé, para todos los varones activos en el mercado laboral islandés.

Se recibieron trece solicitudes de participación, de las que doce cumplían todas las condiciones requeridas, y se eligieron ocho. Los hombres provenían de diferentes entornos laborales. Si clasificamos al personal funcionario municipal en dos grupos -uno que engloba los puestos técnicos y de dirección, en el que los hombres son mayoría, y un segundo grupo en el que se encuadran profesionales de los ámbitos de los servicios sociales y la cultura, dónde las mujeres son mayoría-, seis de los hombres pertenecían al primer grupo y dos al segundo. Estas proporciones son casi una réplica de las ratios de funcionarios varones en el ayuntamiento. Dos esperaban su primer hijo, cuatro el segundo (de los cuales dos esperaban el primer hijo de una nueva relación) y dos más el tercero. Las edades iban de los 29 a los 39 años.

El grupo era representativo de una amplia diversidad tanto en nivel educativo como en otros ámbitos. También incluía trabajadores no especializados, técnicos y mandos intermedios y sus niveles educativos oscilaban desde la escuela primaria a la educación superior.

Todos los sujetos menos uno tenían una esposa o compañera que estaba trabajando a jornada completa al inicio del programa. Algunas mujeres habían reducido su carga de trabajo según se acercaba el fin del embarazo. Una mujer estaba buscando trabajo (después de terminar sus estudios y de un [previo] permiso maternal), sin éxito, antes del inicio del proyecto. Cuatro de las parejas tenían niveles educativos similares; en dos el nivel educativo del hombre era

superior y en las otras dos eran las mujeres las que tenían un nivel superior a sus parejas.

Este informe consta de seis capítulos. El primer capítulo trata de los objetivos y los métodos empleados. El segundo expone las visiones teóricas y el marco conceptual aplicados en el presente estudio. El tercer y cuarto capítulos se ocupan de las experiencias y expectativas de los hombres y de las mujeres. El quinto trata sobre la actitud de los compañeros y compañeras de trabajo de los participantes respecto al permiso por paternidad. El capítulo seis incluye un resumen y las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO I

OBJETIVOS Y MÉTODOS

El objetivo del estudio experimental de la ciudad de Reikiavik “Hombres de Permiso por Paternidad” se definía de la siguiente manera en la solicitud de fondos a la Unión Europea:

Explorar el interés de los hombres en el permiso por paternidad, y las condiciones que se adaptan mejor a sus necesidades. Estudiar el efecto del permiso por paternidad en el padre, cómo afecta a la imagen de sí mismos y a su relación con la madre y el bebé. La división de responsabilidades en el hogar, los roles de género y la equidad también formarían parte de la evaluación.

Explorar las actitudes y condiciones en el lugar de trabajo, esto es, tanto objetivas como subjetivas, que animan o desaniman a los hombres a una participación más completa en la familia y qué se hace para superar posibles obstáculos. Se estudiará así mismo el efecto del permiso por paternidad sobre las relaciones del padre con su lugar de trabajo y con sus superiores.

El estudio se sirve de entrevistas y diarios. El uso de la entrevista como método de investigación merece una explicación más detallada. La entrevista es un método cualitativo que difiere totalmente de los enfoques cuantitativos. Los últimos están basados fundamentalmente en valoraciones numéricas de algún tipo, los datos se presentan en forma de estadísticas y son métodos estadísticos los que se utilizan para analizarlos. Es necesaria una muestra muy amplia, a menudo con el objetivo de probar hipótesis.

En los estudios que utilizan métodos cualitativos el objetivo es diferente. El número de sujetos es menor, a menudo solo entre diez y veinte personas, y el

propósito es exploratorio, por ejemplo para desarrollar teorías e hipótesis. El tema se explora en mayor profundidad que en los estudios cuantitativos pero la aplicabilidad general de los resultados es menor.

Esta investigación estudia ocho individuos y sus familias. Es una muestra más bien pequeña para los estándares de los estudios cualitativos. Sin embargo, esto se contrarresta de alguna manera por la profundidad conseguida con las diversas entrevistas y diarios. Debido al pequeño número de participantes, no se utilizan seudónimos, como suele ocurrir en estos casos. Los resultados se presentan solo como análisis temáticos.

ENTREVISTAS

Cuando se realizó la selección, se entrevistó a todos los solicitantes que cumplían las condiciones. Las entrevistas duraron entre media y una hora, y fueron grabadas. Las entrevistas de los ocho hombres elegidos para el estudio se usaron en la investigación. Añadimos a esto dos entrevistas más realizadas a los hombres, una al final del primer mes del permiso, cuando el padre y la madre estaban en casa, y la tercera al final del periodo en el que el padre pasó un mes solo con el bebé. Estas entrevistas tuvieron una duración media de una hora.

También se realizaron sendas entrevistas a la madre y al jefe o jefa da cada participante. Éstas fueron entrevistas algo más cortas. Las parejas fueron entrevistadas por separado. Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas. Además, en las ocasiones en las que fue posible, se organizaron debates informales entre los compañeros y compañeras de trabajo. Estas conversaciones no fueron grabadas. Todas las entrevistas realizadas a los progenitores fueron grabadas en su domicilio, lo que contribuyó a completar la imagen. Las entrevistas a los jefes o jefas y los debates con los compañeros y compañeras de trabajo tuvieron lugar en el centro de trabajo del participante. Esto nos dio la oportunidad de hacer trabajo de campo, aunque admitimos que limitado.

DIARIOS

Los diarios eran cuestionarios simples en los que se pedía a los participantes que contestaran las mismas preguntas todos los días durante una semana.

Todos los participantes completaron los cuestionarios dos veces -unos pocos lo hicieron tres- durante el estudio. Los diarios tenían un doble propósito: por un lado, obligaban al participante a concentrarse en el tema y les hacía reflexionar sobre lo que estaban haciendo; por otro lado, les daban la oportunidad de expresarse de una forma diferente a las entrevistas. Los diarios son un complemento importante a la información aportada por las entrevistas. Muestran lo que los hombres tenían en mente durante los días en cuestión y juegan un papel importante en la imagen general que se dibuja en este informe.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS Y MARCO TEÓRICO

MODERNIZACIÓN E INDIVIDUALIZACIÓN

Las bases teóricas de este estudio, que se discutirán en este capítulo, se apoyan en dos conceptos clave relativos al desarrollo social desde una perspectiva amplia: la modernización y la individualización. El proceso social llamado modernización, desde la perspectiva académica, no consiste solo en la industrialización, la urbanización y los nuevos métodos de producción, sino que también, pero no menos importante, conlleva un cambio drástico en la división de las responsabilidades dentro de la familia, el estatus de género y el papel de los individuos en general¹.

Con la modernización, los lazos sociales empezaron a relajarse y la sociedad moderna abrió el camino hacia una nueva imagen de las personas sobre sí mismas. Las relaciones entre los sexos se encuentran en un estado de convulsión. Hombres y mujeres ya no tienen lugares asignados basados en la tradición y el patriarcado. El individuo tiene una libertad de elección respecto a su papel en la sociedad que no ha existido nunca. Los matrimonios son cada vez menos dependientes de obligaciones morales como la lealtad y la solidaridad y se basan cada vez más en nociones de autonomía y libertades individuales. En su forma más extrema, el matrimonio es una relación entre dos individuos libres y autónomos, una relación basada en las cualidades intrínsecas de cada miembro de la pareja, que dura lo que dure².

1 Beck 1986, Giddens 1991.

2 Beck 1986, Giddens 1991.

Estas descripciones son, por supuesto, simplificaciones; la realidad es más compleja. En efecto, tradición y modernidad interactúan en la vida diaria de la gente. Los conceptos y las teorías son herramientas para acercarnos a la realidad y explicarla en algún grado. De acuerdo con las teorías de modernización e individualización, los matrimonios y las parejas de hecho han de negociar ciertos aspectos de su existencia. La pregunta que guía este estudio es cómo los hombres y las mujeres se acercan a la mesa de negociación en lo relativo a los permisos parentales, cómo negocian la división de responsabilidades dentro y fuera del hogar, el cuidado de la criatura y el trabajo doméstico.

NEGOCIACIONES Y NEGOCIAR EL ESTATUS

¿Qué significa la palabra negociación en este contexto? Los y las académicas que utilizan el concepto negociación en los estudios de familia lo hacen en un sentido amplio³. Björnberg y Bäck-Wiklund, por ejemplo, definen la negociación como un proceso en el cual se sopesan diversos intereses y necesidades de los miembros de la familia. Estas necesidades -relacionadas, por ejemplo, con el género y la edad de los individuos- deben satisfacerse en unas condiciones que todos los miembros de la familia reconozcan como justas, pero también manteniendo valores comunes, como la solidaridad familiar y la autoridad del padre y la madre. Según Björnberg y Bäck-Wiklund, el sistema de negociación familiar se manifiesta en la vida diaria como un flujo constante de soluciones a problemas prácticos. Estas soluciones negociadas poco a poco se convierten en rutinas diarias, lo que allana el camino para establecer unos estándares y un marco de interpretación aplicable a la resolución de futuros problemas⁴. Otros académicos y académicas dan un significado aún más amplio al concepto de negociación. Académicas feministas han señalado el desequilibrio de poder entre hombres y mujeres, lo que significa que los sexos se sitúan en lugares muy diferentes en la mesa de negociación⁵.

3 El concepto de negociación no es totalmente desconocido en las ciencias sociales. Se usa, por ejemplo, en teorías de interacciones simbólicas y en la teoría de la elección racional o teoría del intercambio.

4 Björnberg y Bäck-Wiklund 1990:56f. Ver también Bäck-Wiklund and Bergslen 1997.

5 Ahne y Roman 1997.

¿QUÉ SE NEGOCIA?

En la mayoría de los estudios de este tipo se asume que el marco de negociaciones de la pareja no solo se refiere a las tareas domésticas; por ejemplo, quién lava, quién limpia o quién recoge al niño o a la niña de la escuela infantil, sino también a temas menos tangibles. Hoschild distingue entre atender la casa por un lado y por otro llevar a cabo tareas distintas y visibles. Ella también asume que temas como los sentimientos, el amor, el sexo y el cuidado pueden entrar en los patrones de negociación⁶.

Andersson incluye también otros temas y otras acciones en el marco de negociación, como, por ejemplo, el tiempo, las relaciones humanas y la definición de las relaciones y de los hechos pasado. Esto significa, según ella, que nuestra interpretación de hechos pasados y el significado que les atribuimos forma parte de nuestra postura en la negociación⁷. Moxnes es de la opinión que las posturas en la negociación reflejan, entre otras cosas, lo que significan para las personas el matrimonio y la familia en relación con otros aspectos de la vida. Sus conclusiones indican que en general la familia es más importante para las mujeres que para los hombres⁸.

Las negociaciones en este sentido se ocupan de muchos aspectos de la vida humana, que son por naturaleza diferentes. Cuando se aplican criterios de justicia es a menudo difícil evaluar estos factores en términos de equidad. ¿cómo puede compararse la reparación del coche que realiza él con la labor de crianza que realiza ella? Hoschild ha señalado que a menudo hombres y mujeres interpretan la misma cosa de forma diferente. En su estudio, ella observó que, por ejemplo, para las mujeres puede ser una señal de su amor por ellas que él sacrifique sus perspectivas de carrera, mientras que el hombre percibe los cuidados de crianza realizados por ella como una confirmación de que le ama.

Holter y Aarseth mantienen que el debate de la familia como un sistema de negociación es representativo del cambio a un modelo de familia con dos personas proveedoras en lugar del modelo tradicional con un solo proveedor⁹.

6 Hoschild 1989.

7 Andersson 1993.

8 Moxnes 1990.

9 Holler y Aarselh 1993.

Esto está relacionado con la modernización y la individualización que comentábamos antes, y la negociación puede verse como un indicador de cuán lejos ha llegado la individualización. Las y los académicos están de acuerdo en que “la negociación” es en raras ocasiones una discusión formal que lleve a un resultado claro, aunque esos casos existen. En general la negociación toma una forma diferente, como disputa, pelea, acoso, comentarios, cambio de actitud, silencio, etc. Las partes no ven su relación como una negociación y eso se refleja en su forma de verbalizarlo y en la elección de las palabras. En algunas ocasiones los puntos de vista de la persona se expresan directamente con comentarios como, “lo admito” o “sabía que estaba equivocado”. Lo más común es que sea necesario leer entre líneas, o montar un puzle de fragmentos para hacerse una idea general.

DIFERENTES “ECONOMÍAS”

Ligar la vida interna de la familia a negociaciones despierta inevitablemente ideas de fría racionalidad y puro negocio. No es una sorpresa que se produzca esta asociación de ideas. Gary Becker, premio nobel de economía, ha ido más lejos que la mayoría a la hora de investigar la función y las relaciones familiares desde un punto de vista económico¹⁰. En este marco considera que las acciones de la gente están guiadas por su tendencia a maximizar los propios intereses. Desde el punto de vista de Becker, la unidad familiar no es una excepción, aunque reconoce que este enfoque por sí mismo [aplicado a la familia] es insuficiente. Recalca la necesidad de un cierto grado de altruismo en el seno familiar, aunque solo sea por supervivencia. Este altruismo, de alguna manera, casi siempre sirve al interés personal, es decir, a los *beneficios* individuales de ser altruista; de ahí que el altruismo esté también firmemente enraizado en el utilitarismo.

En el pasado, desde el ámbito académico se aplicaba un doble enfoque a la interpretación de la vida laboral y la vida familiar. Se creía que la vida laboral se ajustaba a las reglas del mercado y los negocios, mientras que el cuidado y los lazos emocionales eran los principios que guiaban la vida familiar¹¹. El uso

¹⁰ Becker 1993.

¹¹ Este dualismo se puede rastrear tan lejos en el pasado como en las obras de Adam Smith al final del siglo XVII (ver por ejemplo Coase 1976, referenciado en Björnberg y Kollind 1995). El dualismo ha aparecido de muy diferentes formas en la sociología, quizás en la obra de Ferdinand Tönnies “Gemeinschaft– Gesellschaft” como una de las más famosas.

del concepto de negociación dentro del ámbito familiar es un signo de que esta dualidad se ha trastocado. Hoy se cree que el cuidado y la lealtad caracterizan también en algún grado los comportamientos en el entorno laboral y que el patrón de comunicación en las familias puede estar teñido de ideas de algún tipo de comercio o intercambio¹².

¿Pero cuáles son las premisas de las negociaciones? ¿Cuál es su economía? Hoschild comenta que las parejas negocian el dar y recibir regalos dentro de un sistema que ella llama la economía de la gratitud. Lo que se considera “regalo” y lo que no es variable, y depende de cómo la pareja defina su estatus de negociación. Un hombre con ideas tradicionales sobre su rol de género puede considerar que es un regalo, es decir, un acto de generosidad, el “permitir” que su esposa trabaje fuera de casa. Un hombre con principios igualitarios puede, por su parte, interpretar el que su esposa trabaje fuera de casa como si estuviera haciendo algo por él. Un regalo en la mente de una persona no tiene necesariamente que serlo en la mente de otra. Lo mismo se aplica a la gratitud cuando ésta se requiere. Una mujer que se ocupa de más de la mitad del trabajo doméstico puede sentirse agradecida si su marido se responsabiliza de más tareas en la casa que otros hombres de su edad, en su grupo de iguales. Los “bienes” que se intercambian en esta economía son de naturaleza tan diversa como el trabajo doméstico, las emociones, el amor, el sexo y el cuidado. Lo que hace que el comercio en esta economía sea difícil es que los bienes no son comparables¹³.

Otros académicos y académicas han utilizado otros conceptos, pero la idea básica es en general la misma. Kauffman menciona dos sistemas contrarios, la economía de la deuda y la economía del regalo, como parte indisoluble del matrimonio. Esto puede observarse de la siguiente manera: la economía del regalo predomina cuando el matrimonio está en armonía, pero la economía de la deuda aparece cuando hay conflictos. Moxnes ve la negociación como un proceso complejo. Lo describe como un juego en del cual forman parte el amor, la economía de la deuda, la lógica de la regalo, la deuda y la compensación¹⁴.

Hay muchos indicadores que muestran que las premisas de la negociación cambian cuando la pareja sin descendencia se convierte en una familia con

12 Ver por ejemplo Hirschman 1970, Zelrerberg 1984 y Hobson 1990.

13 Aquí, por un “bien” entendemos tanto entidades cualitativas como cuantitativas o, en otras palabras, subjetivas y objetivas.

14 Kauffman 1992, referenciado en Björnberg 1992.

descendientes. La investigación de Moxnes y Kauffman demuestra que las parejas viven en condiciones de igualdad hasta que nacen sus hijos e hijas. Holter y Aarseth se muestran de acuerdo. Creen que el lenguaje de la negociación no es suficiente para explicar las relaciones familiares después del nacimiento de la criatura y cómo esto lleva a un cambio drástico de la unidad familiar. Ya no es posible que las partes se guíen por sus intereses y su beneficio personal, porque se ha creado una nueva esfera en el seno de la familia, un núcleo duro que requiere una forma de comunicación diferente a la del intercambio.

LA POSICIÓN CENTRAL DE LA MUJER

Holter y Aarseth intentan ver el mundo familiar a través de los ojos masculinos. Remarcan que la pasividad de los hombres en el hogar es una compleja interacción entre la esfera de influencia femenina y su (de ellos) propia carencia de poder. De alguna manera la familia “nace” con el nacimiento de la criatura. Gracias a su relación con el bebé es la madre quién obtiene el conocimiento de las reglas que van a aplicarse en esta nueva esfera, el núcleo duro de la familia. Holter y Aarseth ven la relación madre-hijo/a como una excepción a, o una ruptura de, las reglas de la modernización e individualización descritas antes. Esta unidad es inmune al intercambio, pertenece de hecho a una forma de comunicación diferente, la lógica del regalo, de la que el hombre queda excluido.

El lugar de la mujer en el núcleo duro de la familia le confiere una posición central en el hogar. Sus acciones ya no solo se refieren a sus intereses personales: a partir de ahora ella representa a la unidad familiar. Ella sitúa los intereses del resto de la familia por encima de los suyos propios, busca adaptar y coordinar los intereses individuales y mantiene unidos aquellos factores que de otra manera se dividirían en las partes que la componen igual que un buen gobierno aspira a guiarse por los intereses del conjunto. La influencia de las mujeres en el hogar se basa en esta perspectiva o “enfoque holístico” de la madre¹⁵.

Para expresarlo en forma sencilla, se dice que la madre crea el hogar, ella lo dota de vida y de atmósfera familiar. También hemos introducido en el núcleo duro de la familia el patrón de comunicación del regalo, que es opuesto a las reglas comerciales del mercado. La madre gestiona este núcleo duro de la familia y

15 Halter y Aarseth 1993, ch. 5 y Holter 1997.

se convierte en la especialista en estas relaciones. Ella “da”, por ejemplo, en forma de cuidados, amor y alimentación. Los regalos son incondicionales, sin expectativas de reciprocidad. Mientras no hay demandas, el regalo es todavía la fuente de influencia de la madre. Quien da gana influencia, le “pertenece” algo de quien recibe el regalo, coloca al otro o a la otra bajo una obligación: como dice el refrán “es de bien nacidos ser agradecidos”.

El regalo no es entonces la cosa pura e incondicional que tendemos a creer. Los y las académicas han debatido sobre las relaciones comerciales ocultas tras los regalos y las expectativas o demandas de reciprocidad que comportan. Se ha interpretado que el regalo conlleva una relación de poder y desequilibrio, acarreado deuda y dependencia, algo que la gente no reconocerá, presentándolo como gratitud y sumisión¹⁶.

A pesar de estas condiciones, nosotras mantenemos la idea de que la lógica del regalo en el núcleo duro de la familia es de naturaleza diferente a las reglas del mercado y del individualismo en la sociedad. Rechazamos la idea de que el regalo se pueda reducir por completo al concepto de intercambio. El concepto de regalo ha conformado una nueva visión de las relaciones de género en el contexto familiar y, no menos importante, ha contribuido a nuestro conocimiento de los obstáculos que dificultan que los hombres tengan una mayor participación en la familia.

Las descripciones que hemos realizado se han exagerado con el objeto de explicar el núcleo de las ideas a debate. Muchos hombres modernos toman parte en la creación del núcleo duro de la familia y se rigen por la lógica del regalo y, además, la estructura familiar está experimentando grandes cambios, como se ha visto en la exposición previa sobre la modernización y la individualización. Podemos considerarnos participantes en un gran proceso de cambio, donde valores tradicionales y nuevos entran en conflicto. Pero, antes de continuar, consideremos algunas investigaciones recientes sobre los hombres.

LOS HOMBRES COMO PADRES Y MIEMBROS DE LA FAMILIA

Los hombres y la masculinidad son nuevos objetos de investigación, principalmente los hombres como padres y miembros de la familia.

16 Mauss 1970, Goldner 1975, ver discusión en Holler 1997:562ff

Muchos factores, sociales y psicológicos, contribuyen a explicar y mantener la limitada participación de los hombres en la familia, aunque hay muchos indicadores de que está aumentando. En este debate tratamos de evitar la visión de los hombres como un solo grupo homogéneo. Hombres y mujeres son individuos complejos con necesidades y deseos diferentes. No obstante tratamos de discernir modelos y tendencias.

Las mujeres han venido pidiendo desde hace tiempo a los hombres que estén más presentes en la vida familiar, y esta petición ha obtenido una respuesta sincera en la mente de muchos hombres, sobre todo en lo que se refiere al cuidado y la educación de la prole. Un obstáculo es la ausencia de modelos de paternidad responsable a seguir. Muchos hombres dudan y necesitan gestionar la imagen que tienen de su propio padre, y de su relación con él para asumir el papel de la paternidad. Repetir el modelo de su padre, o cambiar, y hacer balance del modelo paterno, son aspectos que, consciente o inconscientemente, se encuentran en conflicto en la mente de los hombres¹⁷. Existe una visión según la cual las personas no pueden ir más allá en generosidad y cuidado de lo que han aprendido por su propia educación¹⁸. Está claro, sin embargo, que pueden hacerse cambios y es importante entender las fuerzas que los hacen posibles, y promoverlos.

Muchos estudios sobre padres se han centrado en los modelos de relación con sus hijos e hijas, y las diferencias en la forma en que los sexos pasan el tiempo con su prole. El modelo más común parece ser el de la madre que cubre aspectos de amor y cuidados mientras el padre se inclina más a asumir el papel de compañero de juegos¹⁹. Es habitual que el padre comparta una afición con su hijo o hija, como por ejemplo algún tipo de deporte. Moxnes sostiene que en ciertos grupos de hombres su relación con su prole consiste principalmente en iniciarla en sus propias aficiones, como la pesca o el fútbol²⁰. Hay muchos indicadores que sugieren que los hombres que se han tomado el permiso por paternidad, han asumido también responsabilidad directa e individual para con sus hijos e hijas,

17 Johansson 1998.

18 Ver Júlíusdóttir 1997, para una discusión sobre la teoría de las lealtades invisibles en las familias de Boszormenyi-Nagy.

19 Lewis y O'Brian 1987, Hyvönen 1993.

20 Moxnes 1992:214. Este grupo es de un 13 % de todos los hombres de un estudio realizado por Moxnes en Noruega a finales de 1980s.

desarrollan un modelo de relación diferente del mencionado antes y asumen responsabilidades generales normalmente llevadas a cabo por las mujeres²¹.

Con la intención de crear una imagen precisa de los hombres como padres y miembros de la familia, Holter y Aarseth dividen a los hombres en cuatro grupos²². Uno es el hombre justo. Cree que hay tareas que deben realizarse y asume su parte de las responsabilidades porque no sería justo dejárselas todas a la mujer. Aprende a realizar las tareas pero la participación en la familia no le satisface y no contribuye a su autoimagen. Palabras como deber, comida precocinada y comida en lata son de aplicación a este hombre.

Dos grupos más son ambivalentes. Uno puede denominarse el “elogiador” de la familia. Engrandece a la familia, pero de hecho la infravalora, porque su contribución es más de palabra que de obra. Familia y trabajo son dos mundos separados y no intenta coordinarlos. Al otro grupo podría llamársele el del profesional de carrera “amable”. Ve a su familia como una forma anexa a su trabajo, la familia como un medio para ampliar sus propias perspectivas. Encuentra que los valores “amables” de la familia son deseables porque le ayudan a desarrollar aspectos de su carácter y habilidades sociales que le serán útiles en el trabajo. Está menos interesado en las tareas del hogar.

El cuarto es el hombre cuidador. Para él la familia es un valor en sí mismo. Es una fuente autónoma de autoimagen. La contribución del hombre no se limita al cuidado de la prole, también hay un sentido de atención a factores pequeños, menos obvios, como [crear] un ambiente placentero y hogareño. El hombre asume el poder de definición, cocina con mimo, hornea pan, cultiva plantas en tiestos y realiza todo aquello de lo que el “elogiador” solo habla.

El propósito de Holter y Aarseth en este debate, y de todo lo expuesto antes, es darle forma a los sentimientos y las experiencias de los hombres. Su interpretación es que los hombres no encuentran espacio para sí mismos en este territorio maternal. Un ejemplo pequeño pero iluminador es la pereza de muchos hombres en el hogar, que ellos refieren en contradicción a su diligencia en el trabajo y en otros ámbitos. La explicación masculina es que la pereza es la respuesta (inconsciente) de los hombres a su carencia de poder: “es mejor ser perezoso que estar oprimido”.

21 Hwang 1993, Ahrne y Roman 1997:82.

22 Holler y Aarselh 1993.

Esto se revela más claramente si se contrastan los argumentos de Holter y Aarseth con los de Hoschield, que en este tema son opuestos. Hoschield da ejemplos de hombres que evitan las tareas domésticas que les parecen más aburridas con estrategias de resistencia. Éstas implican, por ejemplo, alegar ignorancia e incompetencia. Hacer una tarea mal o a regañadientes son ejemplos de ello²³. El debate sobre quién hace la colada es un clásico. Hay casos de hombres que dicen que no hacen la colada porque no saben cómo funciona la lavadora, incluso cuando los mismos hombres llevan a cabo tareas de alta cualificación en su trabajo y pueden haber aprendido a pilotar aviones sin ninguna dificultad.

En el análisis de las entrevistas que exponemos a continuación se examina la interacción de todos estos factores. Por un lado, la posición central de la madre, y las actitudes de ambos sexos en el núcleo familiar. Por otro, como las soluciones negociadas y las diferentes economías influyen en la vida diaria de los participantes en el proyecto.

DIVISIÓN DE RESPONSABILIDADES - LA DINÁMICA INTERNA DE LA VIDA FAMILIAR

Hay una gran tradición en el estudio de la división de responsabilidades en el seno de la familia. Aquí tomamos la división de responsabilidades como punto de partida para el estudio de la familia. Como veremos en detalle más adelante, la división de responsabilidades afecta a la percepción de los hombres de su experiencia durante el permiso de paternidad y también a la forma en la que la pareja se relaciona, sus soluciones negociadas y su grado de reciprocidad. Y no es posible debatir sobre el cambio y el desarrollo de los sexos si no podemos especificar desde dónde se produce el cambio y hacia dónde se dirige. En los estudios de familia, la división de tareas es raramente objeto de estudio en un sentido objetivo sino más bien la forma en que las personas ven la división de responsabilidades. Las parejas ofrecen a menudo información contradictoria: por ejemplo, ambos, él y ella, dicen ocuparse de la mayor parte de la colada y de la comida. Normalmente no se intenta comprobar la verdad de estas afirmaciones, eso requeriría un estudio preciso de tiempos y operaciones. En este estudio buscamos examinar la información suministrada por la pareja

23 Hoschield 1989:71, 201ff.

y las posibles incoherencias, tanto si sus expectativas acaban en conflicto y confrontación como si terminan en compromiso, y cómo justifican sus puntos de vista. En otras palabras, cómo definen su “estatus de negociación”.

TRES TIPOS DE DIVISIÓN DE RESPONSABILIDADES

En esta discusión tendremos en cuenta tres formas de división de responsabilidades en el hogar, a saber: a) la pareja realiza tareas complementarias; b) algunas tareas son llevadas a cabo por él y ella indistintamente (solapamiento de algunas tareas); y c) los dos miembros de la pareja realizan tareas idénticas. Esto se aplica, por un lado, al cuidado de la prole y, por otro, a las tres áreas principales del funcionamiento de una casa moderna - en lo que se refiere a empleo de tiempo y destrezas: la cocina, la colada y la limpieza²⁴.

En los casos en los que las tareas son *complementarias*, cada miembro de la pareja se responsabiliza de diferentes cosas. Sus responsabilidades están en consonancia con los roles de género tradicionales y la mujer se hace cargo de la mayor parte de las tareas del hogar. Esto, por supuesto, no significa que ambos vivan en mundos totalmente separados, él puede ayudar fregando la vajilla o con el baño de los niños y niñas, pero la división es la tradicional y ambos sexos presentan esta imagen.

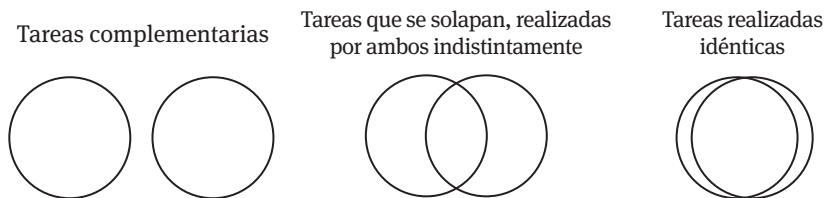
En el caso de tareas que se solapan, ambas partes tienen responsabilidades compartidas en las tareas mencionadas antes (la colada, la alimentación, la limpieza y el cuidado de la prole) pero, a la vez, tienen un grupo de tareas que gestionan de forma individual. Normalmente, los hombres realizan trabajos técnicos y de mantenimiento mientras las mujeres hacen la colada. Este es el grupo más amplio con grandes variaciones internas difíciles de exponer brevemente.

Los casos en que las tareas realizadas son idénticas, la pareja comparte la mayor parte de las responsabilidades relativas a las criaturas y al hogar, pero generalmente conservan una pequeña parte en exclusiva. Esta parte no es acorde necesariamente con los roles tradicionales de género. Los tres casos

24 Los conceptos usados aquí están influidos por los enfoques de otros autores, especialmente Hoschild 1989, quien clasifica las familias en igualitarias, tradicionales y transicionales, pero también Roman 1994, y Ahrne y Roman 1997, que asumen cuatro tipos de divisiones del trabajo entre los cónyuges en una escala de tradicional a igualitaria.

muestran una tendencia de los hombres a hacerse cargo de tareas determinadas mientras las mujeres mantienen la responsabilidad global. La división de las responsabilidades es debatida abiertamente o parte de un acuerdo tácito. En ambos casos se asume que las negociaciones parten de determinadas “líneas de combate”, normalmente inconscientes. Si decimos que el hombre moderno está “moviéndose hacia el interior de la familia”, se puede afirmar sin excesivo rigor que el movimiento es desde la izquierda a derecha del diagrama de la Fig. 1, puesto que parece que el modelo de la izquierda va camino de desaparecer. Pero no hay razón para ver esta tendencia como inevitable²⁵.

Fig. 1 División de responsabilidades en el hogar, según la pareja realice tareas complementarias, tareas que se solapan o tareas idénticas.



De las ocho familias estudiadas, agrupadas a grosso modo, 50% (cuatro) tenían tareas solapadas, en un 25% (dos casos) ambos miembros de la pareja tenían tareas complementarias y en el otro 25% (otros dos casos), la pareja se responsabilizaba de tareas idénticas²⁶. Como indicábamos antes, no es una cuestión de evaluar la contribución realizada por cada miembro de la pareja en términos de tiempo, sino sus ideas respecto a su propio estatus en relación con su esposa y su familia. El tema principal aquí es como se ha llegado al modelo de división de responsabilidades, por ejemplo, si la pareja está satisfecha, si la colaboración del hombre es resultado de la presión de la esposa o si el padre desea ir más allá de lo que su mujer le permitiría.

²⁵ Es también una simplificación considerar el patrón de la derecha como el más “igualitario” y el patrón del medio como un estado de cosas transitorio, según sugiere el concepto “transitorio” de Hoschild.

²⁶ “Si realizamos una comparación grosso modo de este patrón con los resultados de un reciente estudio sueco, se puede observar que, en nuestro estudio, hay más parejas que tienen tareas idénticas que en el estudio sueco.” Ver Ahrne y Roman 1997:30.

Algunos académicos y académicas mantienen diferentes puntos de vista respecto a este tema. Muchas expertas han puesto el énfasis en el desequilibrio de poder entre los géneros, y han mostrado que el poder de los hombres sobre las mujeres no es menor en el contexto de la vida privada y la familia. La teoría de la académica noruega Haavind sobre el sometimiento oculto de las mujeres asume, por ejemplo, que las relaciones en la pareja son, en un alto grado, relaciones de poder en las que ambos colaboran para ocultar la sujeción de la mujer. Hoschield sostiene un punto de vista similar, afirmando que la mayor parte de las parejas son igualitarias en teoría pero no en la práctica y que una parte considerable de la interacción en las parejas consiste en ocultar la desigualdad, o en administrar la tensión²⁷.

Por otro lado, la perspectiva adoptada en la investigación sobre los hombres ha remarcado generalmente el poder de las mujeres en la interpretación y la definición del mundo familiar. Ingólfur V. Gíslason, por ejemplo, afirma que, en su sondeo mediante entrevistas sobre los hombres de Islandia, éstos son generalmente igualitarios, pero tropiezan con “paredes de cristal” construidas en el hogar por las mujeres²⁸. Hoy día, la idea de que estas realidades se puedan resumir de una manera tan simple está desapareciendo, por ejemplo, que las mujeres están sometidas al poder de los hombres, o que la ausencia de los hombres de la vida de su prole es el resultado de que las mujeres los excluyen consciente o inconscientemente²⁹. El debate en este tema se está haciendo cada vez más rico.

27 Haavind 1985, Hoschield 1989. Ver también Moxnes 1992.

28 Gíslason 1997:19.

29 Ver por ejemplo Benaux y Delcroix 1992.

CAPÍTULO III

LOS PADRES EN EL PERMISO DE PATERNIDAD

LAS EXPECTATIVAS DE LOS HOMBRES

El embarazo y el nacimiento han pertenecido tradicionalmente al “mundo femenino”, al que solo recientemente están empezando a acceder los hombres. Pero ¿cuáles eran las expectativas de los hombres antes de que se embarcaran en su viaje hacia este mundo? La investigación de Ingólfur V. Gíslason demuestra que es habitual que los hombres se tomen unos días de permiso del trabajo en la época en la que nacerá la criatura³⁰. Muchos de los hombres de este estudio habían decidido tomarse estos días libres en torno al nacimiento independientemente de su participación en el estudio. Parece claro que hay grandes expectativas.

La relación con la criatura era lo primero que tenían en mente los hombres al iniciar el proyecto. Uno de ellos esperaba conscientemente compensar las cosas que sentía haberse perdido al tomar un “permiso de paternidad tardío” con un bebé anterior. Otro describía la ventaja de la madre con una criatura anterior y esperaba participar “desde el principio” esta vez. Uno de los hombres sin descendencia declaraba que no tenía ni idea de lo que se esperaba de él, pero que lo veía “como una oportunidad estupenda de ver qué puedo hacer”. Es interesante que los hombres con una relación fracasada a sus espaldas y con un hijo o hija de esta relación, pusieran gran énfasis en que el permiso por paternidad fortalece los lazos familiares. En algunos casos, los hombres se basaban en la justicia cuando se les preguntaba por sus expectativas, y

30 Gíslason 1997:25.

consideraban natural y justo para una pareja dividir el permiso por maternidad. Aquellos que habían vivido en Escandinavia lo interpretaban en términos de su experiencia allí.

La investigación ha demostrado que retrocesos profesionales tales como la bancarrota o el desempleo, o desgracias personales como enfermedades, son a menudo razones por las que los hombres recapitulan y regresan a la familia³¹. En este estudio hay casos de enfermedades repentinas y largas ausencias del trabajo que han llevado a una reevaluación, haciendo que el hombre en cuestión esté “listo” para cosas que tenían poca importancia para él cuando nacieron sus primeros hijos e hijas.

DIVISIÓN DE RESPONSABILIDADES - ¿QUIÉN HACE QUÉ?

Antes de continuar, echémosle una mirada atenta al paisaje de la división de responsabilidades en las ocho parejas. El propósito es, como mencionamos antes, encontrar un punto de partida para el debate sobre el permiso por paternidad, porque la división de responsabilidades y la *actitud hacia el trabajo doméstico* tienen la experiencia del permiso paternal. Es interesante cómo pocas personas se encuentran completamente a gusto discutiendo sobre la división de responsabilidades en el hogar. “No nos podemos preocupar de sopesar nuestra contribución a cada una de las tareas”, era uno de los comentarios que se hicieron, que ilustran la reticencia a debatir estos asuntos. Esto encaja con la idea del sistema de negociación expuesto antes. De hecho es contrario a la más íntima naturaleza del matrimonio admitir abiertamente que se llevan a cabo intercambios y tratos. No obstante, puede haber conflicto o descontento en una de las partes, lo que puede ser a menudo atribuible a que el intercambio está desequilibrado en perjuicio de él o ella. Otro punto interesante es que algunos hombres reconocen haber hecho más en casa “en el pasado”, al principio de la relación, pero que se han relajado, lo que concuerda con los estudios que mencionamos antes.

Ya hemos mencionado que en el caso de la mitad de las parejas, éstas *compartían algunas* tareas [tareas solapadas], dos tenían tareas *complementarias* y las dos restantes realizaban tareas *idénticas*. Dado el pequeño número de parejas, las

31 Andersson 1993.

diferentes estructuras familiares no se analizarán como tales; en lugar de eso consideraremos los campos de responsabilidad y cómo se dividen las tareas. Para explicarlo, debemos establecer que aquí hemos partido el núcleo familiar en unidades separadas. El núcleo no puede de ningún modo simplificarse en estas unidades, porque aquí se aplica la regla de que el conjunto es mayor que la suma de sus partes. El siguiente diagrama muestra cómo la cocina, la colada y la limpieza se dividen entre la pareja. La tabla muestra si el hombre, la mujer o ambos son los principales responsables de cada tarea.

Fig. 2 Quién hace qué: cocinar, lavar, limpiar.

	Cocina	Colada	Limpieza
Hombre	II		
Mujer	III	III	I
Ambos	II	III	IIIIII
Total	8	8	8

COCINAR

Vemos que dos hombres son responsables en exclusiva de cocinar y que ninguna otra tarea es del dominio masculino en exclusiva. Estos dos hombres disfrutan cocinando y sus esposas han “intercambiado” las tareas. En un caso una se ha quedado con la limpieza aunque no está contenta haciéndolo. No se ha discutido, simplemente “ocurre” porque el hombre es un buen cocinero. En el otro caso la mujer hace la colada a cambio de que el hombre cocine. Este hombre dice lo siguiente sobre cocinar:

- ***¿Te gusta cocinar?***
- *Si, tiene cierta... puedo hacer que me guste. Pero no siempre.*
- ***¿Qué es lo satisfactorio de cocinar? ¿Es creativo?***
- *Bien, no lo sé. Quizás algo parecido... Creo que si puedes hacer que algo como cocinar sea satisfactorio es porque estás haciendo algo en tu cabeza... en mi caso algún tipo de cultura o algo así, quiero decir, la alimentación es diferente en cada país, algo que tú haces. Quiero decir, es difícil pasar la aspiradora con estilo, ¿sabes? (ríe), es una especie de alivio.*

Cuatro mujeres son responsables en solitario de cocinar. Al esposo de una de ellas le gustaría cocinar más pues está interesado en la alimentación y está suscrito a un club de recetas cocina. Dice que cocinar le toma mucho tiempo y, como llega más tarde a casa, normalmente cocina su mujer. Además “ella es mucho mejor cocinera”. Él, a cambio, friega los cacharros. Este hombre disfruta mucho cocinando para su bebé cuando se queda solo en su permiso de paternidad. Dos de los hombres dijeron abiertamente que tenían poco interés en cocinar:

- *... quizás es que tenemos establecido que yo friego los cacharros, quizás ella cocina si es algo complicado... pero si es algo simple yo puedo hacerlo, puedo cocinar.*
- ***¿quieres decir que solo puedes hacer cosas simples?***
- *Sí, debo admitir que no estoy muy interesado en cocinar.*
- ***¿Estáis los dos a gusto con eso?***
- *Sí, sí. Yo lo estoy, al menos...*
- ***¿Y ella?***
- *Habitualmente sí, pero quizás no siempre.*
-
- ***Pero, ¿Lo encuentras aburrido?***
- *No, realmente no. Cocinar y eso está bien. Soy un principiante, por supuesto. La colada, por otro lado, no puedo con ella, no puedo.*
- ***Cocinar y eso ¿lo has hecho?***
- *Sí, un poco, pero no me ha gustado.*
- ***¿Lo encuentras aburrido?***
- *No. Realmente no es lo mío (...) llegué a un pequeño pacto con ella cuando dije que cocinaría los sábados. Eso rompió una barrera (...)... ella nunca habría pensado que yo haría eso. Le dije que lo haría los fines de semana, y ella cocinaría los días de diario. Ella estuvo de acuerdo, entonces añadí que no quería conflictos con quién hacía la colada. Ella estuvo de acuerdo.*

En una cita posterior vemos a un hombre que encuentra la forma de salirse de los roles tradicionales masculinos. Tiene, todavía, poco interés en las tareas del hogar. Esto le coloca en una fuerte posición de negociación, porque él solo tiene que hacer un pequeño gesto para que su esposa lo perciba como una gran victoria. El cocina los sábados y ella a cambio cocina el resto de la semana y

hace la colada. La esposa puede estar agradecida de que él esté haciendo más que antes.

Fregar los cacharros se discutía menos que cocinar. La mayor parte de las parejas tenían friegaplatos. Los hombres que se ocupaban de la mayor parte de la cocina también fregaban los cacharros. Cuando la mujer cocina el hombre, normalmente, recoge después. Otras parejas comparten la tarea de recoger después de las comidas. Con una excepción, cuando los hombres no cocinan, tampoco quieren recoger.

HACER LA COLADA

Como se muestra en la Fig. 2, ningún hombre se responsabiliza exclusivamente de lavar y recoger la ropa. En la mitad de las parejas es la mujer la que realiza la colada habitualmente, mientras la otra mitad de las parejas comparten la tarea el hombre y la mujer. Incluso en estos casos la mujer tiene la responsabilidad general. Los conflictos en la pareja por la colada parecen ser muy comunes, por ejemplo las parejas raramente están de acuerdo sobre quién hace más. Tampoco se ponen de acuerdo respecto a las formas de hacerla.

Un ejemplo de esto es la mujer que está molesta porque el hombre deja demasiado tiempo la ropa tendida en el cuarto de la lavandería que es compartido con otros pisos. Otro caso en el que la mujer se ocupa sola de la colada, el hombre crítica su método, le dice que pone demasiadas lavadoras cada día lavando muy poca ropa cada vez. Un hombre no se siente “a gusto” haciendo la colada, como hemos dicho antes. Pero hay también casos de hombres que se toman el permiso de paternidad y se mudan a una nueva casa que acaban responsabilizándose más del lavado de la ropa que antes. A continuación la explicación de dos hombres que no realizan la colada:

- ***¿Por qué no haces la colada?***
- *Bueno, es...*
- ***¿Ella no te deja?***
- *No, es... no estoy interesado, no me interesa, lo prefiero así. Quizás ella también lo quiere así. Nunca está contenta conmigo porque no sé como doblar la ropa. Tampoco me preocupa aprender.*
-
- *Lo que hace ella exclusivamente es la colada. Se queja de que me he*

escaqueado de la colada. Tiene razón.

- ***¿Por qué lo haces? ¿no sabes cómo funciona la lavadora?***
- *Sí, sí. Sé poner el jabón en la lavadora, esa es la parte fácil, por supuesto, (ríe)... ¿Sabes?, [lo que pasa es que] no estás acostumbrado a la rutina, no miras cómo va el cesto de la ropa sucia. Simplemente pongo la ropa en el cesto si veo que está sucia. Ella se ha ocupado siempre mucho más de eso. Yo me quedo por ahí, ajeno a la máquina, aunque recojo la colada si se tercia. Pero no es una rutina para mí, para nada.*

El hombre que habla al final explica más tarde en la entrevista que su incapacidad con la ropa de las criaturas, y el dominio de su esposa en este campo, es el resultado natural de no hacer la colada. La imagen general es que las parejas comparten mucho más la colada que la cocina. Sin embargo, la mujer es habitualmente la supervisora.

LIMPIAR

Como se ve en la figura 2, todas las parejas menos una comparten la limpieza. Sin embargo, las mujeres están generalmente en una posición claramente de supervisión. Los conflictos directos respecto a la limpieza son más comunes que los relacionados con la colada, pero solo se manifiestan a menudo como irritación medio escondida de una de las partes. En un caso la mujer se ocupa de la mayor parte de la limpieza y la cocina es la responsabilidad del hombre. Ellos no “pueden molestarse” en discutir sobre la limpieza, pero la irritación de la mujer aflora de vez en cuando.

Tienen un acuerdo tácito: cuando coinciden en casa, él se responsabiliza más de las criaturas, mientras que ella se ocupa de las tareas caseras.

- *Bien (mi esposa) hace la limpieza... como el baño, normalmente...*
- ***¿Es porque ella está más pendiente o por qué?***
- *No, no. Es solo que ella es más diligente.*

Hay varios factores interesantes relativos a la limpieza. Muchas de las parejas están de acuerdo en que el “umbral de la suciedad” es para las mujeres más bajo que para los hombres y, en consecuencia, ella se ocupa del papel de la supervisión. Pero es excepcional que las mujeres quieran realizar este papel. Esto se aplicaría solo a una pareja, en la que se acepta el poder definitivo de la mujer. Las siguientes citas muestran cómo las perspectivas de la mujer pueden

ser *expresadas de forma diferente*. La primera cita muestra una descripción objetiva, la segunda un hombre que ha adoptado los estándares de la mujer, la tercera un hombre que se resiste.

- *Ella siente que tiene una mejor perspectiva de ciertas cosas, quizás limpiar y eso, aunque puede que ella no realice toda la limpieza (...)* Quiero decir, es poco probable que yo recuerde regar las flores, o no me acuerdo tan a menudo de limpiar el baño, y eso. Pero claro, ella no tiene mucho tiempo para hacer esa clase de cosas. Tiene que ser cuando tenemos tiempo: cuando llego a casa lo hacemos.

- *Bien, después de dos o tres días tienes que limpiar.*
- **¿Te das cuenta por ti mismo?**
- *Al principio no me daba cuenta y eso la ponía de los nervios. Ella estaba en casa y veía el polvo, luego llegaba yo a las cuatro y*
- **¿Pero el polvo te molestaba?**
- *Me molesta acumular pelusa... acabas sabiendo los lugares donde se acumula la pelusa.*
- **Cuando estás en casa ¿ves las mismas motas de polvo que ella? ¿No crees que exagera?**
- *Antes lo pensaba.*
- **¿Cuando pasabas menos tiempo en casa?**
- *Sí, pero ya no; sobre todo cuando paso tanto tiempo en el suelo jugando con mi hija (...)*
Al principio, cuando yo trabajaba, me parecía que era suficiente hacerlo una vez a la semana. Pero cambié cuando empecé a pasar más tiempo rodeado de polvo.

- **¿Habéis discutido (la división de responsabilidades) o es algo que se ha desarrollado así?**
- *Sí, simplemente se ha desarrollado así. Tratamos de discutir lo menos posible.*
- **Ah, ¿por qué? ¿No hay nada que discutir?**
- *No, ya sabes... Solo pasa. Me suele regañar por ello.*
- **¿Estás de acuerdo?**
- *Sí, sí... (...) pero he cambiado...*
- **¿Cómo?**

— *De esta forma hago más. No hacía nada.*

Otra pauta común es que ciertas tareas “pertenezcan” a cada uno de los miembros de la pareja. Lo típico es que los hombres hagan el suelo, mientras la mujer limpia el polvo y recoge. La razón por la que los hombres sean responsables de los suelos puede ser porque la mujer está mal de la espalda o porque es “natural” dado que ella cocina y hace la colada. La contribución del hombre es normalmente un asunto de tareas específicas, como fregar el suelo y a veces limpiar el baño. Las mujeres son más a menudo las responsables de recoger. Lo que les parece una tarea invisible y sin fin.

— *Los baños son de mi competencia, los hago regularmente. Además... también limpio el suelo, no me lleva mucho tiempo. Le asigno un cuarto de hora; como mucho, media hora.*

Las acciones e interacciones de la gente son a menudo parte de un modelo más amplio, aunque la mayor parte de la gente se considera única. Si aplicamos esto a lo que hemos dicho antes de la posición central de las mujeres en el hogar y la falta de poder de los hombres, vemos un ejemplo de la ausencia de iniciativa y de poder por parte de los hombres que describen Holster y Aarseth. Como en el caso del hombre que quería cocinar pero que carecía de tiempo y confianza en sí mismo, excepto cuando estaba solo con su hija. Un ejemplo del poder inequívoco de definición de las mujeres se percibe en el hombre que acepta, de hecho adopta, su definición de cuándo las cosas están limpias.

Pero también apreciamos estrategias de resistencia. Un hombre admite con franqueza que puede reivindicar ignorancia con la colada. Otro no quiere aprender a doblar la ropa. Hablar de “los estándares de suciedad” o del “umbral de porquería” puede verse también como un ejemplo de evasión. “No ver” es una táctica sólida, porque absuelve a la persona que no ve de tomar la iniciativa. No hay desde luego una regla de oro sobre con qué frecuencia debe limpiarse un hogar moderno, pero parece que hay un “consenso” entre la mayoría de aquellos con los que hemos hablado en que las mujeres son quienes fijan los estándares. Si ella no lo dice, no se limpia.

Cuando se examinan los modelos de división de responsabilidades parece claro que los hombres juegan un papel considerable en el trabajo doméstico. Pero su contribución parece, con pocas excepciones, estar en los campos que ellos mismos eligen. Aquellos a los que les gusta cocinar, cocinan. En otros campos

son más renuentes, “intercambian” tareas, o esperan que la mujer tome la iniciativa antes de ponerse a trabajar. La siguiente declaración de un hombre que comparte muchas tareas con su mujer – bajo la supervisión de ella – es la actitud típica a la que nos referimos aquí:

- ***Pero ¿qué hay del trabajo doméstico en sí y de las cosas que tenías que hacer durante el día?***
- *¿Trabajo doméstico? (ríe)... uno hace lo que va saliendo. Trabajo doméstico como tal... Me gusta cocinar y eso. Encuentro que limpiar y recoger para mí es aburrido.*
- ***¿Lo haces todo? ¿Limpias y friegas los cacharros?***
- *Sí, lo hago todo si tengo que hacerlo. En realidad no lo hago todo en la actualidad.*
- ***Pero ¿estás preparado para hacer cualquier cosa?***
- *Sí, creo que sé cómo hacerlo todo.*

IMÁGENES DE PATERNIDAD Y MASCULINIDAD

En el capítulo anterior, vimos que la contribución de los hombres al trabajo doméstico parece, generalmente, limitada por el poder de definición de las mujeres y por su propia apatía a partes iguales. En el caso del cuidado de la prole, ellos se muestran más sinceramente interesados y tienen una mayor determinación en la voluntad de tomar parte en ella. En este capítulo, examinamos las ideas de los hombres respecto a sí mismos y a su papel como padres. Les preguntamos sobre sus modelos vitales, y cómo éstos influyen en sus propias ideas de sí mismos como padres, hombres y criadores de su prole. Examinamos como estas ideas están teñidas por ideas vagas sobre masculinidad y papeles de género y como éstas aparecen en las actitudes hacia el papel de padre y en la crianza de la prole en un contexto más amplio³².

32 La masculinidad es un amplio concepto con significado ambiguo que no vamos a examinar aquí. La creciente cantidad de estudios sobre los hombres no se han trasladado de manera fiable al contexto islandés, pero se puede encontrar una buena presentación en Gíslason 1997 y en *Men and Equality 1997*, (the Nordic Council's Report and Action Plan).

MODELOS DE PATERNIDAD

La mayor parte de los hombres se basan en sus propios padres y su propia crianza cuando debaten sus ideas sobre el cuidado infantil y lo que debe ser un buen padre. La madre puede estar también en pantalla, incluso los abuelos – aunque raramente en primer plano. Estas conexiones son malas y buenas, por ejemplo, los buenos modelos son alabados, mientras los malos ejemplos son vistos como algo que hay que evitar. Estas conexiones son a menudo inconscientes, algunos hombres solo se dan cuenta de ellas cuando hablan sobre el tema. Algunas veces aparecen pensamientos sobre este tema indirectamente en el debate de temas no relacionados. Hay ejemplos de hombres que intentaron, consciente o inconscientemente, recrear las condiciones de su propia infancia, por ejemplo, viviendo en el mismo barrio.

Es raro el caso de hombres que tengan modelos claros y definidos cuando tratan de dar sentido a su papel de padre. Sus ideas son, por el contrario, poco claras y los hombres están a menudo más seguros de cómo no quieren ser. Hay el caso de un hombre que usa a sus padres como modelo en el sentido de que no quiere repetir lo que ellos hicieron. Otro no quiere definir un modelo, porque es un asunto relativo a los valores que sostiene cada uno. Un tercero dice que evita modelos negativos de su propia familia, porque él mismo esta probablemente “programado” de ese modo. Los modelos de este hombre son “compuestos”, por ejemplo, toma como modelos ciertos ejemplos positivos de diferentes personas de su entorno, pero añade como forma de explicación:

- *... no soy tan inseguro como para elegir simplemente uno, ya sabes... querer ser como Rambo o Rocky o algo así. No soy fácil de influenciar.*

Hay un tema en el que los hombres tienen ideas muy firmes, referidas a la ausencia de sus propios padres cuando ellos estaban creciendo. Solo dos hombres no hicieron énfasis en este tema; el padre de uno de ellos y trabajaba a turnos y pasaba mucho tiempo en casa entre turnos y mientras que padre del otro era granjero. Estas actitudes aparecen claramente cuando los hombres debaten sobre su propia infancia, y su relación con sus padres, pero también cuando consideraban lo que debería ser un buen padre.

- *Nuestra relación era buena en sí misma, cuando lo veía, pero raramente estaba en casa. Le veíamos poco.*

- *Era demasiado, en el pasado lejano. Los hombres trabajaban demasiado duramente (...) no se los veía en casa. Hasta que de pronto eran viejos y no podían hacer nada más.*

- **¿Cómo es un buen padre?**
- *Bien, él debe... por el lado práctico, por supuesto, él debe estar un poco en casa. Creo que en muchos casos ellos no se implican, no se acercan por ese lado. Quizás ven más la parte dura, trabajar y proveer el hogar y todo eso, pero pienso que es bueno para las criaturas tener a su padre cerca, durante parte del día, especialmente los chicos, para que tengan un modelo.*

La ausencia del padre se refleja claramente en el énfasis que ponen los hombres en estar con sus criaturas, en dedicarles tiempo. Es interesante ver que los hombres son muy conscientes de que su relación con sus hijos e hijas está supeditada a estar con ellos. Especialmente en vista del hecho de que los padres de niñas y niños pequeños suelen trabajar más horas en el mercado laboral³³. Para los padres el tiempo que pasan con su prole parece tener un valor en sí mismo, para el desarrollo de su relación, mientras también perciben su presencia como si les estuvieran brindando un modelo. Vemos un ejemplo en la cita anterior. El mismo hombre dice más tarde en la entrevista que cree que es bueno para su hija ver que su madre hace más cosas que fregar suelos y lavar platos. Las respuestas de los hombres muestran sin ambigüedad una cierta preocupación por el cuidado o una racionalización de la preocupación, que ha sido tradicionalmente atribuida a la mujer³⁴. Los hombres asocian estos conceptos de intimidad, cercanía y tiempo con criaturas de todas las edades. Uno de los padres que tiene un hijo mayor habla en este contexto de “el sentimiento de unión”. Dice:

- *Bien, yo diría que lo necesario es dar calor y comprensión, sí, y simplemente estar... Creo que solo hay que darles tiempo. Y comprensión. Creo que eso es muy importante, siempre surgen problemas y puedes atravesar por dificultades diversas, como individuo o como familia. Entonces tienes que darte tiempo para resolverlas. Creo que ese es el*

33 The World of Women and Men 1986, Ellingster 1991. Para datos de Islandia, ver Mosesdóttir (en preparación).

34 Gilligan 1982.

quid de la cuestión. Para mí, de todas maneras, es muy importante dar tiempo... lograr una cierta calidad.

AFECTO Y LÍMITES

El concepto de buen padre está, por supuesto, tejido con más hilos que la intimidad y la psicología del propio padre. Aquí se mencionaron muchos factores, pequeños y grandes, objetivos y subjetivos. Alguno de los hombres tenía dificultades especificando algunas cosas, pero cuando se les preguntaba por los modelos de paternidad entre sus amigos normalmente se soltaban a hablar. Aquellos que no sabían exactamente qué hacer, sabían perfectamente qué no había que hacer. Las ideas de los hombres giraban alrededor de las principales “verdades” y debates de las teorías pedagógicas modernas. Las niñas y los niños deben ser obedientes, y no crecer delante de la televisión, se les debe ofrecer motivación y firmeza. Se les debe persuadir más que regañar, y no se les debe malcriar. Si resumimos las ideas de los hombres podríamos decir que los conceptos de afecto y de firmeza sobresalen con énfasis variable. “No demasiado estricto”, dice un hombre que piensa que su propia infancia fue demasiado estricta; “no regañarles”, dice el hombre que no tuvo figura paterna y que tuvo una madre que le regañaba en vez de mostrarle afecto.

— *...calor, y sobre todo nunca pierdas los nervios...*

— *Entonces yo diría que, aparte del cuidado, por supuesto, y de ser capaz de confortarlos, debería uno poder tomar un poco el mando sin ser demasiado mandón, tipo “eso no se dice, eso no se hace”. Muchos tenemos la tendencia a ser demasiado mandones, creo...*

INTIMIDAD ESPECÍFICA SEGÚN EL GÉNERO

Otro aspecto del papel paternal de los hombres puede consistir en la adaptación a confusas -pero muy reales- formas de masculinidad. En este contexto podemos decir que el tiempo pasado con los retoños está dotado de un *contenido específico de género*. El tiempo que pasan juntos tiene un contenido específico de género en el sentido de que se refiere a acciones tradicionalmente atribuidas a los hombres. Uno de los hombres hace hincapié en que desea pasar más tiempo con sus vástagos de lo que era la norma cuando él era un niño. Las

cosas que hace con ellos se aplican más a su hijo, construir una cabaña de verano, cuidar del jardín y participar en competiciones de motocross. En este caso se podría decir que este tiempo específico de género pasado con la prole es más probable que lleve a la reproducción de los roles de género que a un cambio o ampliación de los roles de género tradicionales.

El tiempo específico de género que pasan juntos puede también ser de naturaleza opuesta. Bien se puede imaginar que esta forma de pasar tiempo juntos podría afectar al desarrollo de los modelos de género. Uno de los hombres tiene la determinación de iniciar a su hija en sus aficiones, como vemos en la siguiente cita. Si tiene éxito, él, sin ninguna duda, habrá actuado en favor del cambio, independientemente de lo que se pueda pensar de la afición en sí misma.

- *Le voy a comprar una caña de de pescar tan pronto como pueda sostenerla, eso está más que claro. Y un arma cuando tenga edad suficiente, si está interesada. Me decepcionaría mucho si ella no estuviera interesada, pero tendré que aceptarlo ¿no?*

Hay casos de hombres que negocian con su propia imagen de la masculinidad con conciencia y entendimiento. Uno de los padres describió un episodio significativo ocurrido durante un viaje de fin de semana con un grupo de amigos. Uno de los amigos llegó tarde por su trabajo.

- *Apareció allí... sin afeitarse y sudado, en un camión de protección civil, y su hijo estaba orgulloso. Él era un héroe, por supuesto, y el resto de nosotros estábamos allí hablando de que nuestros retoños no recordarían si era su padre o su madre quien estuvo todo el fin de semana al pie del fregadero frotando los cacharros (...)*
- *Allí había un Padre de verdad, que no se quedaba delante del fregadero ni salía al campo simplemente a coger moras.*

Vemos a través de estos ejemplos que las ideas de los hombres respecto al papel de padre incluyen diferentes factores. Están teñidas por la ausencia de sus propios padres y por sus opiniones sobre el vínculo y sobre el [empleo del] tiempo. Las imágenes de masculinidad son, en buena medida, resistentes. Las expectativas de los hombres sobre su papel son el punto de partida respecto al permiso de paternidad. Aquí no se responderá a la pregunta de cuán exitosos son los hombres a la hora de poner en práctica sus planes, cuando la teoría y la realidad confluyen. Quizás algunos confirmen sus puntos de vista a la luz de

la experiencia. Como veremos, la identidad profesional pesa mucho en algunos de ellos durante su permiso de paternidad, a pesar de sus elevadas ideas sobre el tiempo que deberían pasar con sus criaturas. En el epígrafe siguiente observamos más de cerca su vida diaria durante los tres meses de permiso de paternidad.

PERMISO DE PATERNIDAD

Los hombres que ya habían tenido una criatura antes de su participación en el estudio tenían la ventaja de su experiencia anterior. Dos de ellos ya se habían tomado un permiso de paternidad cuando estaban en el extranjero. Pero, para la mayoría, esta forma de permiso de paternidad era una experiencia nueva. La forma en la que las parejas dispusieron de los tres meses del permiso paternal es un buen ejemplo de un punto de negociación en el que las expectativas de la pareja fueron sopesadas sobre la base del estatus de negociación de cada una de las partes.

Fig. 3 Disposición de los tres meses de permiso de paternidad según la edad del bebé.

	Edad del bebé			
	0-2 meses	3-6 meses	7-10 meses	+10 meses
Mes 1	IIIIIIII			
Mes 2	III	I	III	
Mes 3			IIIIII	I

Todos los hombres se tomaron el primer mes cuando nació la criatura (superior izquierda), esto se asumió como una de las condiciones del proyecto. Como muestra el diagrama, el grupo podría dividirse aproximadamente en dos para los meses 2 y 3. Tres hombres se tomaron dos meses seguidos de permiso paternal después del nacimiento, luego un mes cuando la madre volvió al trabajo. Cuatro hombres se tomaron dos meses seguidos después de que se hubiera terminado el permiso de maternidad y ella estuviese ya trabajando.

(columna 7-10 meses). Solo hubo una excepción a este modelo, un hombre se tomó un mes cada vez con un intervalo de varios meses. Uno se tomó el último mes cuando la criatura tenía ya casi un año.

No es una sorpresa que el enfoque de aquellos hombres que se tomaron dos meses seguidos de permiso cuando nació la criatura fuese diferente del de aquellos que se tomaron estos dos meses al final del permiso de maternidad. Estos hombres estaban, por lo general, esperando su primer hijo/a, o el primer hijo/a de una nueva relación. Las parejas tendieron a ver esto como un proceso de aprendizaje compartido, y los permisos de maternidad y paternidad fueron una forma de asumir que actuarían juntos de cara a la criatura. Esto queda especialmente claro en las entrevistas con las esposas:

— *Estábamos los dos como idiotas, por supuesto. Yo no he pasado mucho tiempo con bebés, no con bebés pequeños. He hecho de canguro y he cuidado criaturas, pero eran mayores. Casi nunca había cambiado un pañal, por ejemplo, así que yo no era... ninguno de los dos tenía idea de cómo hacer las cosas (...)*

— *Bien, los primeros meses estábamos, por supuesto, como locos... dábamos vueltas alrededor de ella como el Gordo y el Flaco.*

En el caso de los hombres que añadieron su permiso de paternidad al permiso de la madre, las condiciones eran, normalmente, diferentes. Había niños y/o niñas mayores en la familia, así que las familias se centraban en cosas prácticas como, la guardería. Esto podría ser una oportunidad, por ejemplo, de alargar el permiso parental reduciendo la necesidad de recurrir a una guardería. “Es como un regalo divino” dijo un padre que esperaba su tercer hijo. Otro dijo que el proyecto “resolvió todos nuestros problemas”.

LA VIDA COLOR DE ROSA. TODOS JUNTOS

El primer mes es el momento en que la pareja, en realidad, toda la familia, ve el mundo a través de gafas color rosa. Este tiempo es “maravilloso”, “delicioso”, y “estoy en trance, soy tan feliz...” Este es un periodo de agitación en el que vida real se interrumpe y los nuevos padres y familiares celebran la llegada de una nueva persona. Muchos pierden el sentido del tiempo y manifiestan que no pueden decir si es de día o de noche. Los días se consumen conociendo al

nuevo individuo, admirándole, aprendiendo a cuidarle, y también aprendiendo nuevos roles junto con la esposa.

Pero es también un tiempo de caos y confusión. Las madres sufren con los pechos inflamados, la nueva criatura tiene cólicos, o presenta inquietud sin razón aparente. La felicidad se mezcla con el tratamiento para los cólicos, falta de sueño y agotamiento, y algunas personas se sienten sobrepasadas por las visitas. La situación es excepcional. Es interesante y un indicador de la situación de las parejas jóvenes en Islandia, que pocas de las familias residían en un hogar permanente antes de que se iniciase el proyecto. Algunas vivían en condiciones de hacinamiento y se mudaron durante el estudio. Las alteraciones y cambios resultantes de la mudanza se añadieron a los cambios del crecimiento familiar.

¿AYUDANTES O COPARTÍCIPES?

Las investigaciones han mostrado que muchos hombres que esperan descendencia tienen sentimientos muy intensos respecto al embarazo y al nacimiento. Pero estos sentimientos tienden a reflejar en cierto grado la experiencia directa de la madre. La primera conexión de los padres con sus criaturas se ha descrito como “amor a distancia”³⁵. Esto se refleja en nuestras entrevistas, y algunos de los padres están, precisamente, en el papel de ayudantes durante el primer mes. En una entrevista realizada antes del nacimiento, uno de los hombres prevé hacerse cargo del cuidado de su hijo mayor, pero parece pensar que su papel es subsidiario respecto al bebé.

- *Sí, me imagino que, por ejemplo, durante las primeras semanas mi papel será darle a la madre algo de paz para dormir y descansar, porque estará amamantando al bebé, al menos eso esperamos. Supongo que ella tendrá que lidiar con esas cosas básicas, así es como se experimenta la relación entre la madre y el bebé. Y que durante ese tiempo yo tendré que hacer otras cosas no relacionadas con la alimentación y todo lo demás. Va por periodos de cuatro horas, por lo que no creo que ella esté cuidando continuamente del bebé.*

35 Lewis 1986:123.

Otros hombres también expresan esta experiencia, tanto en los diarios como en las entrevistas. Ven su papel en otro sentido, como apoyar a la madre dirigiendo ellos el hogar y cuidando del resto de la prole, para que ella pueda dar de mamar, descansar y dormir. En los diarios también se ve que no han abandonado del todo su mundo masculino y que a menudo hacen otras tareas, recados, reparar el coche y hacer trabajos de bricolaje en casa. Algunos de los hombres toman la iniciativa y juegan un papel importante en el cuidado de la criatura desde el principio. “Tenemos mucho que ofrecer desde el principio”, dice un padre. Esto incluye, por ejemplo, cambiar pañales, bañarle, abrazarle y mecerle cuando manifieste inquietud. Un padre primerizo mostró irritación con la matrona en su primera visita, cuando esta dirigió todas las preguntas y consejos a la madre.

Unas pocas parejas estaban en un programa llamado “en casa antes y después del parto”, un programa de entrenamiento para futuros padres y madres que se extiende durante el periodo de posparto. El padre está más implicado durante el proceso, el niño o la niña nace en un ambiente “no institucionalizado”, y la madre y la criatura pasan en el hospital el tiempo mínimo, regresan a casa al día siguiente del nacimiento. Esto hace recaer mayor responsabilidad sobre los progenitores, pero puede, indudablemente, contribuir a que su cooperación sea un éxito.

LACTANCIA MATERNA

Aunque normalmente la lactancia materna se da por hecha y se percibe como “natural”, es también un acto social, culturalmente construido en el tiempo y en el espacio. En el presente, se recomienda que se dé el pecho a la criatura a demanda. Pero las necesidades y deseos de un bebé recién nacido deben, por supuesto, ser interpretados, y es fácil imaginarle un mayor poder de definición a la madre que al padre. Esta lactancia “libre” le da a la madre la oportunidad de un contacto físico frecuente, y los diarios revelan que las tomas pueden ser muy frecuentes, tanto como cada hora o cada dos, y pueden durar hasta una hora. La mayor parte de los hombres respetan esta relación, al menos al principio. La mayor parte de las parejas están de acuerdo en su interpretación de las necesidades de la criatura, y es excepcional que la lactancia cause conflictos.

Las entrevistas muestran claramente de qué diferentes formas puede interpretarse la lactancia materna, pues las visiones de padres y madres difieren mucho. Algunos la ven como un proceso que excluye al padre casi automáticamente, mientras para otros es solo una pequeña parte del total. Uno de los padres dice que la madre tiene ventaja con su hijo/a más mayor y ambos lo atribuyen a la lactancia materna. El bebé nacido durante el estudio no está siendo amamantado por razones inevitables. La pareja se turna para alimentarle con biberones de leche materna, compartiendo la lactancia por igual. El hombre siente que tiene una gran oportunidad de desarrollar una relación tan estrecha como la madre. A esto contribuye sin duda que la hija recién nacida es “la niña de papá”. Qué parte es resultado de darle el “pecho”, y qué parte refleja otros factores, no podemos evaluarlo, pero está claro que la actitud de ambos está teñida por no estar dándole directamente el pecho al recién nacido. La esposa de este hombre lo ve de esta manera:

- *Si el bebé no toma pecho, el hombre puede tener un papel más importante con facilidad. Yo amamanté a mi hija mayor hasta que tuvo nueve meses, y eso significa que nuestra relación era más estrecha... y yo perdí eso con la pequeña, no la siento tan cercana como la otra. Siento que la he perdido un poco en favor de su padre, lo que es bueno, por supuesto, desde su punto de vista, pero no desde el mío (risa).*

De todas formas, hay muchas descripciones de parejas modernas que han hecho de la lactancia una operación conjunta³⁶. Una de las parejas del estudio era de este tipo. El bebé era su tercera criatura, y el hombre explica cómo ellos le “dan el pecho” congelando leche materna en bandejas de hielo.

- *Estábamos los dos en la universidad cuando nació el primer bebé, y nos turnábamos, a ella le tocó una parte mayor, naturalmente... congelábamos la leche materna en bandejas de hielo, así que a mí me tocaba dos días a la semana en los que ella tenía clase.*

El nuevo bebé es amamantado, pero no hay necesidad de “trucos de congelador”, porque la madre tiene permiso maternal durante los primeros meses. El hombre de todas formas se hace cargo de una gran cantidad de responsabilidades en este contexto.

36 Gíslason 1997:27

Otros factores que puede sacar de quicio a la madre son los cólicos y la inquietud de la criatura en las primeras semanas. Bajo estas circunstancias, las fronteras entre crianza en general, abrazar y dar de mamar pueden ser borrosas. Hay casos de tomas casi continuas si la criatura está inquieta. El papel de la madre en estas circunstancias parece ser más automático que el del padre, y esto introduce estrés en la interacción y la reciprocidad de la pareja. Uno de los hombres revela cómo la combinación de lactancia materna y cólicos le hizo sentirse excluido en las primeras semanas. La criatura succiona durante largos periodos, y la lactancia tiende a ser continua. El papel del hombre es realmente dar un poco de alivio:

- *Así he sentido que, incluso si quieres hacer algo, [lo que puedes hacer] es limitado. Yo realmente me limito a observar y... entonces, cuando ella está muy cansada de él, lo cojo yo.*

“MÁS RUTINARIO”: SOLO AL CARGO

El mes que el hombre pasa solo con la criatura, cuando la madre ha vuelto al trabajo, es de hecho el tiempo que más nos dice sobre lo que estamos estudiando aquí. Después de estar “todos juntos” durante el primer mes, el hombre se queda de repente solo con la responsabilidad. Todo es “más rutinario” como explicaba uno de los hombres.

Las vidas de los ocho padres que tomaron parte en el estudio fueron muy variadas durante estos meses, y sus experiencias y percepciones también. Las variaciones reflejaron el hecho de que las tareas diarias de los hombres variaban, dependiendo de las condiciones en casa. Por ejemplo, si había hijos y/o hijas mayores, su edad, si iban a la guardería, las horas de trabajo de la esposa, si tenían coche a su disposición, etc. Pero también reflejaba su situación en el núcleo familiar, y los modelos de división de responsabilidades. El permiso paternal es bastante más difícil para un hombre que no está acostumbrado a hacer la colada y no sabe qué prenda le corresponde a quién, que para el hombre que está habituado a las tareas domésticas. Sin mencionar el hecho de que los hombres no están todos igual de “preparados” para el viaje en el que se han embarcado.

LA PROLE EN PRIMER TÉRMINO

Para todos los hombres, la criatura (o criaturas) están en primer plano durante el tiempo en el que están en casa solos. La colada, la limpieza y otras tareas de mantenimiento moderno del hogar se realizan “en los ratos libres”, como dijo un padre. En este sentido su permiso de paternidad difiere del de maternidad de la mayor parte de las madres, quienes ven el trabajo doméstico como parte de un mismo paquete. Es interesante comprobar cómo la criatura se convierte en parte de la familia en los últimos diarios. El bebé, al que se le llama “la niña pequeña”, “la pequeña señorita” o “mi niño pequeño” en los diarios de los primeros meses, se ha convertido en un individuo con nombre, dotado de más cualidades que sus necesidades básicas.

Pero mientras el cuidado de la prole es la principal preocupación, de hecho el punto central de todo, este “todo” puede adquirir significados muy diferentes. No siempre la criatura recién nacida es el centro de atención. En algunos casos es uno o varios hermanos o hermanas mayores. Esto se aplica exclusivamente a aquellos que tienen hijos e hijas en edad preescolar. En estas familias los padres deben dividir su atención entre varias criaturas, y la recién nacida puede ser incluso “el menor de nuestros problemas”, como dice uno. Parece que hay una tendencia, quizás natural, a que una criatura ocupe todo el tiempo disponible del padre y la madre. Según aumenta el número de criaturas el tiempo es menor para cada una.

Los primeros días o semanas de permiso de paternidad se emplean invariablemente para establecer el marco de trabajo que requieren las necesidades de la prole, primero y por delante en términos de sueño y alimentación. En el caso de algunos hombres esta rutina se establece solo cuando el permiso finaliza. Esto se aplica particularmente a los hombres que estuvieron solos en casa durante un mes. Es necesario aprender destrezas, y leer las señales de lo que necesitan las criaturas. Sería ideal que uno tuviera el puré triturado o el biberón preparado antes de que la criatura tenga hambre; así “no se ponen de mal humor”, como dice un padre. Cuando se crea una rutina alrededor de las necesidades de la criatura queda más tiempo disponible para otras cosas.

Los hombres que tienen hijos y/o hijas en edad preescolar tienen un marco de trabajo preestablecido y la llegada de la nueva criatura no les resulta tan

poco familiar. “Todo, gira alrededor de la niña”, dijo un padre, refiriéndose no al bebé sino a una hermana mayor. La rutina diaria consiste en demandas y tareas, y también en la repetición de la misma tarea [ya hecha].

- ... antes de las 12 tenía que empezar dándole la comida, limpiándole, cambiándole el pañal, vistiéndole para salir en el cochecito y preparando el cochecito de acuerdo con el clima, cogiendo todas las cosas extras, etc. Ese era un proceso largo. A continuación, ir a la guardería... (...) cuando llegaba a la guardería siempre tenía que volverle a sentar porque se ponía a llorar cuando le vestía y preparaba. Así que le dejaba sentarse otra vez [en el cochecito]. Y entonces ella intervenía y se subía a la plataforma de detrás del cochecito. Y por supuesto se hacía notar jugueteando con él tanto como podía.

Otro padre describe como podía “hacer de vientre” incluso con un bebé. Lleva al bebé en una mochila sobre su pecho y hace el trabajo doméstico y “hace de vientre” cuando lo necesita. Por la tarde, las más mayores están también en casa, así que tiene que dividir su atención entre uno y otras. Varios de los hombres describen en entrevistas y diarios la tensión de lidiar con las diferentes necesidades y berrinches de celos. La cosa se complica cuando el mayor está inquieto y quiere salir pero el bebé está enfermo y debe quedarse en casa, o cuando la mayor requiere atención exactamente cuando el pequeño llora.

Los hombres en casa con una criatura crean una rutina a su alrededor. Las clases de natación de la nueva criatura, sus masajes, los paseos, cocinar, cambiar pañales y hacer arreglos en los ratos en los que duerme cada día. A los niños y niñas que gatean o se mantienen de pie se les debe vigilar, se debe evitar que se coman el polvo o las flores, o que se hagan daño de otra manera, y además hay que estimularles, animarles, hablarles y jugar con ellos o ellas.

ALIMENTACIÓN: LA “LACTANCIA” DEL PADRE

Las entrevistas demuestran que muchos de los hombres establecen un espacio para sí mismos en el hogar y en el cuidado de la criatura. Un ejemplo de tarea que proporciona al hombre los medios de expresar su propia iniciativa es cocinar para la criatura. Uno dice que los días de permiso paternal giraban alrededor de cocinar la comida de su hija. Él es el cocinero de la familia y le gusta cocinar.

- ***¿Qué haces? ¿utilizas libros de cocina? ¿cocinas recetas de tu propia invención?***
- *Sí, preparo un montón de cosas por mí mismo. Siempre he estado interesado en la comida, yo mismo necesito comer mucho. (...) Sí, le doy un poco de esas papillas y cosas así, pero prefiero cocinar y hacer el puré con las verduras yo mismo.*

Holter y Aarseth describen cómo cocinar proporciona a los hombres una buena manera de participación en la familia³⁷. La cocina es el símbolo más tangible del núcleo familiar. Muchos hombres hacen de la cocina “su espacio” y esto puede ser incluso tan vehemente que la mujer se retire. En este estudio se refleja que los hombres que se “sienten en casa” cocinando, establecen altos estándares para sí mismos.

Es interesante que uno de los hombres le dé gran importancia a cocinar para el bebé, aunque él, por lo general, no es el responsable de cocinar para la familia. Su cuidado a la hora de preparar la comida es un impulso creativo que puede ser visto como una respuesta simbólica a la lactancia materna.

- *He cocinado mucho para ella, he usado libros de cocina para criaturas de 6-8 meses, hago platos para las cenas de carne y pescado que convierto en puré. También lo hago a menudo para el almuerzo. Ella toma un desayuno ligero, papilla y de postre fruta y zumo de zanahoria, le doy patatas y pescado, cuando tiene mucha hambre por la tarde y he cocinado para el almuerzo, le doy patatas y pescado que conservo del almuerzo. Si, realmente lo estoy disfrutando, y creo que la comida es más sana.*

ENCONTRÁNDOSE A UNO MISMO – EN LA ALEGRÍA Y EN LA TRISTEZA

Los padres escribieron un diario dos veces durante el periodo del estudio, durante una semana cada vez. Los diarios aportan información en detalle de la vida diaria, pensamientos, alegrías, tristezas y experiencias que a menudo no aparecen en las entrevistas excepto en su forma “editada” o como ondas de superficie. Las necesidades de expresarse de los hombres varían; algunos comparten sus sentimientos más íntimos con el diario, mientras otros

37 Holter y Aarseth 1993,190f.

responden brevemente y van al grano. Los puntos de fricción en el matrimonio y la irritación hacia la esposa aparecen ahí, así como palabras cálidas sobre ella e, incluso, disfrazadas declaraciones de amor. Sobre todo, los diarios respaldan las entrevistas, y apoyan la interpretación de éstas, también ofrecen una mayor comprensión de aspectos individuales.

En los diarios se pedía a los hombres, por ejemplo, que describieran qué había sido aburrido o difícil por un lado, y agradable o satisfactorio por otro, en el cuidado de su bebé, el trabajo doméstico, la comunicación y otras cosas durante el día. Las cuestiones difíciles se referían invariablemente a enfermedades de las criaturas o a periodos de inquietud, cólicos o noches sin dormir. Infecciones de oídos, catarros, toses y gripe, y convulsiones perturban la vida familiar durante toda la semana. Hay un viaje en coche que fue un completo fracaso porque la criatura lloró todo el tiempo y puso a todo el mundo de mal humor. Y es difícil y tedioso cuando todas las tareas de la casa están esperando después de una dura noche sin dormir.

Los motivos de disfrute y recompensa también están relacionados con las criaturas, tanto con las mayores como con la pequeña. Está claro que estar con la nueva criatura y cuidar de ella es una fuente de alegría; ser abrazado por sus pequeños brazos cada mañana o dormir con ella sobre el estómago. Incluso cambiar un pañal sucio es divertido cuando la recompensa son sonrisas y gorjeos; el momento del baño es especialmente divertido. Hay pequeñas victorias a la vuelta de cada esquina: la primera noche que el padre se las apañó para conseguir que el mayor se durmiera sin que la madre interviniese o para tranquilizar al bebé después de una llantina. El gran día cuando el bebé aprendió a dar palmas, a coger objetos o intentó mantenerse en pie. Y el placer del éxito de eliminar las tomas de la noche.

Uno de los hombres, al que le encantan las criaturas, comparte con el diario sus pensamientos que muestran cómo su autoimagen como hombre está entrelazada con su rol paterno de una manera consciente y graciosa. La nueva casa familiar les ha sido entregada finalmente después de una larga espera. El padre de la familia está con “ánimo de trabajar” y la esposa “muestra simpatía”. El diario pregunta “¿cómo se siente cuando escribe estas líneas?”; el padre responde:

- *¡Maravillosamente! Realmente, no había tenido tiempo para esto [N. de la A.: escribir el diario] Un centenar de estanterías y lámparas me están volviendo loco. Los niños por fin se han dormido así que tengo toda la tarde para mí y mis herramientas.*

Y más tarde, en la misma semana:

- *... El final de la semana fue difícil, pero lo llevaba esperando desde hacía algún tiempo; al final, olvidé que tenía que ser un Papá y me interesé por otras cosas. Pero llegamos a un acuerdo, un compromiso bastante bueno, me parece: yo Tarzán, tú Jane, algo parecido.*

PUNTOS DE FRICCIÓN

Los diarios también proporcionan información sobre asuntos que eran solo esbozados en las entrevistas. “Discusiones sobre asuntos no relacionados con el cuidado del bebé” escribió un padre con cautela después de un día difícil. Era raro que asuntos que causasen conflicto saliesen directamente, y esto se aplica tanto a las entrevistas como a los diarios. Esto nos lleva a un área sensible, que requeriría métodos de estudio más psicológicos y profundos que los que se usan en este proyecto. Por otro lado varios puntos de fricción entre la pareja parece que son menos arriesgados personalmente a la hora de hacerlos públicos. Pueden estar referidos a varias cosas, la prole, el trabajo doméstico, la cantidad de trabajo que el padre realizó durante su permiso de paternidad. Por ejemplo, se produce un punto de fricción que hay que gestionar cuando la madre quiere ser más suave con los ataques de celos de los hermanos o hermanas mayores, mientras que el padre quiere ser más firme.

Un punto de fricción era la inexplicable inquietud de la criatura por las noches, en las negociaciones de la pareja el consejo médico entraba en conflicto con el sentido común (instinto). El padre a menudo seguía el consejo de los especialistas, ser firme, no darle el pecho, y “dejarle llorar”, hasta una semana. La madre resiste, equipada con su instinto y cierta perspicacia: “algo le debe pasar cuando no para de llorar”. Es una clara indicación de la fuerte posición de la mujer que no hubo ningún caso en el que el hombre ganara en un conflicto como este. Pero pueden también aparecer fricciones en una guerra santa de minutos cuando padre y madre han agotado su paciencia en mitad de la noche debido a la inquietud de la criatura. ¿En qué punto debe el padre parar

de meterle en la boca el chupete a su hija y sacarla fuera de la habitación para que la madre pueda dormir y levantarse para ir a trabajar?

¿NIÑERO O AMO DE CASA?

En la mente de la mayor parte de las mujeres el permiso de maternidad parece ser un “paquete completo” en el cual llevar la casa es indistinguible del cuidado de la nueva persona recién nacida. El viejo término de “esposa” [N. de la T.: “housewife” en inglés, en el original; literalmente “esposa de la casa”] es una indicación de esa conexión en la mente de la gente. Hay muchas indicaciones de que los hombres ven su permiso de paternidad de una forma diferente. En las entrevistas las mujeres hablan de organización, mientras que los hombres hablan de planificar los días en relación con las necesidades de la criatura. En unos pocos casos los hombres con permiso paternal son una réplica de las mujeres con permiso de maternidad. La mayor parte de las parejas están de acuerdo en que la mujer realiza más tareas que el hombre. A los hombres, que no están acostumbrados a las tareas domésticas, les lleva un tiempo establecer una rutina diaria con las tareas domésticas y el cuidado de la criatura, y la mujer hace las cosas más deprisa, entre otras razones porque está familiarizada con cada aspecto de la casa.

- *Realmente me tomó más tiempo que a ella hacerlo todo. Es todo eso, por supuesto, recoger la ropa tendida y guardarla. Ella sabía exactamente dónde iba cada cosa y todo eso... y yo todavía no lo he memorizado todo (...)... yo lo hacía siempre a mi manera, y colocaba algo en el sitio equivocado (risa)...*

Pero hay una diferencia importante entre los individuos. Algunos de los hombres elegían sus tareas domésticas, mientras otros (admitimos que menos) las hacían bajo el mismo principio que las mujeres y con un enfoque similar. Un ejemplo es un padre que está tan acostumbrado a hacer cosas en la casa que ni siquiera se da cuenta de lo que hace. Él y su esposa tienen tareas idénticas de acuerdo con la división de responsabilidades expuesta en el capítulo II. Este padre escribe lo siguiente en su diario:

- *Encuentro un poco raro anotar cada día si he cocinado, hecho la colada, fregado el suelo o limpiado, cambiado el pañal del bebé, lo he cogido en brazos, bañado o cuidado de cualquier otra manera. Puede ser porque*

no estamos tan preocupados sobre quién de los dos hace qué, porque ambos hacemos todas las tareas domésticas y cuidamos del bebé.

Aquí tenemos el ejemplo más claro del padre que tiene una visión general holística similar a la de las esposas amas de casa. Podemos llamarle un “amo de casa” en el sentido positivo de la expresión. En la práctica, por contraste, muchos hombres parecen distinguir entre el cuidado de la criatura y las tareas domésticas. Podemos llamar a estos hombres “niñeras” más que amos de casa. Ciertas tareas son, por supuesto, inevitables. Tiene que haber comida en los armarios y se requiere una cierta cantidad de pañales. Otras cosas pueden posponerse.

- *Cuando empezó a ser más una rutina, entonces tuve más tiempo para hacer otras cosas. No hay duda en eso.*
- ***Entonces, ¿no es que te estuvieras volviendo más perezoso...? ¿eras más concienzudo antes o qué...?***
- *No, solo fluctuaba, como la temperatura.*
- ***¿Convertiste en rutina algunas cosas, pero no otras?***
- *Sí, y algunos días estaba de humor para hacer cosas y otros no me preocupaba.*
- ***¿Simplemente era algo variable de un día para otro?***
- *Sí, totalmente. No se trataba de ser un amo de casa modelo. Solo hacía lo que me salía de forma natural.*

Es común en los hombres que digan que ellos “mantuvieron la rueda girando” durante el tiempo que estuvieron solos en casa. Esto indica que se hacían a sí mismos exigencias mínimas. Hay unos pocos casos en los que el permiso de paternidad propició algún cambio en la división de responsabilidades, o en los que la mente de los hombres se mantuvo en el trabajo. Cuando han establecido una relación con el bebé e incluso con sus hijos e hijas más mayores, han creado una base para continuar la relación en el futuro. Diversas tareas domésticas que antes estaban envueltas en misterio se han vuelto familiares. No se puede afirmar aquí que estos cambios sean permanentes, el futuro decidirá. Tampoco deberíamos olvidar que la vida familiar es en este sentido un proceso de negociación continua que no termina cuando finaliza el último mes de permiso de paternidad.

La voluntad y los estándares de los hombres son aquí cruciales, como lo revela más arriba el padre que no tiene la intención de convertirse en un amo de

casa modelo. Esta tendencia entre muchos hombres a establecer estándares más altos en su relación con sus hijos e hijas que en relación a las tareas del hogar tiene paralelismos con un estudio finlandés de hombres con permiso de paternidad³⁸. Cuando esto se sitúa en el contexto del debate anterior es seguro decir que los hombres vacilan en este punto. Vemos que la mayor parte de ellos son conscientes y están orgullosos de evitar el modelo establecido por sus padres, con largas ausencias del hogar. Al mismo tiempo, repiten otros modelos de sus padres, como el tiempo específico de género compartido con la criatura y la indiferencia hacia las tareas domésticas.

Los atisbos ofrecidos en este capítulo también muestran una importante diferencia entre los hombres en otro sentido. El primer mes, algunos hombres adoptan el papel de *asistentes*, mientras otros son *copartícipes*. Vimos que la seguridad en sí mismos de los hombres variaba mucho y que algunos tenían la determinación de “hacerse su propio lugar”. En la última parte del capítulo vemos esa diferencia personificada en el “niñero” por un lado y el “amo de casa” por otro. Podemos decir que todos estos factores están, en mayor o menor grado, relacionados con el mismo tema: en el núcleo duro de la familia, la posición central en la familia y la actitud de los hombres hacia ambas cosas.

La actitud de los hombres es, hablando a groso modo, de dos clases. Algunos de los hombres tienen una visión similar a la de las mujeres: todo es un conjunto, como se deducía del debate anterior sobre el “paquete”. Desde este punto de vista, la casa y el núcleo duro familiar –incluyendo ciertas tareas domésticas– están fuertemente unidos a la crianza. El núcleo familiar se contempla generalmente con una visión positiva.

El otro grupo consiste en hombres que parecen ver el núcleo familiar y el cuidado de la criatura como dos unidades separadas, incluso no relacionadas. La prole está también en el primer plano para estos hombres pero, aparte de eso, el permiso paternal se contempla como una forma de “buffet” dónde ellos pueden escoger lo que quieran. Simplificándolo mucho, podemos decir que la visión masculina y femenina entran en conflicto. No es, por supuesto, que alguien que le tiene aversión a las tareas de la cocina no pueda criar bien a un bebé. O que aquella persona que no se siente a gusto haciendo la colada o recogiendo no pueda comportarse bien con una criatura. Pero este hombre

38 Huttunen 1996.

puede encontrar más difícil colocarse a sí mismo en una posición “de igual a igual” con la madre –*si eso es lo que él quiere*– que otro que tiene su propio espacio en el núcleo duro familiar.

Esto nos lleva a preguntas importantes sobre la interacción y negociación en la pareja sobre el cuidado familiar, sus expectativas, deseos y posición de negociación. ¿Qué es lo que realmente quieren los hombres? ¿Cómo encaja esto con los deseos de las mujeres? ¿Cuánta reciprocidad hay en las soluciones negociadas que han desarrollado las parejas? No podemos terminar este debate hasta que no hayamos explorado la actitud de las mujeres hacia la posición central del hogar y el núcleo duro familiar. Como veremos más abajo, en el capítulo cuatro, la visión de las mujeres en esto oscila, como la de los hombres. Pero antes de continuar, finalicemos el debate sobre los mismos hombres observando su actitud hacia el trabajo.

TRABAJO REMUNERADO

En general, las actitudes de los hombres hacia su trabajo parecen muy variadas. En la mayor parte de los casos realizan horas extras en su trabajo de forma irregular, ya sea estacionalmente o en conexión con proyectos específicos. Suelen hacer, por lo común, entre 30 y 50 horas extra al mes. Algunos de los hombres han tomado postura conscientemente contra la “adicción al trabajo” típicamente islandesa. Entre ellos están aquellos que han vivido en el extranjero, pero también otros que dicen que hacen horas extras cuando se les ordena. Por esta razón es dudoso que el hacer horas extra sea una buena medida para valorar su actitud hacia el trabajo, o cómo la autoimagen del hombre está relacionada con su trabajo. De todas formas nos da alguna indicación.

Durante los meses de permiso de paternidad el trabajo juega un papel variable en la mente de los hombres. Pocos salieron indemnes. Esto está relacionado con el hecho de que los meses de permiso paternal no eran continuos y que, en algunos casos, no se designó a nadie para encargarse de su trabajo. A esto hay que sumarle que el personal de sustitución, cuando existía, solicitaba consultas y apoyo. Algunos de los hombres tenían su cabeza en el trabajo, unos por necesidad, otros por deseo propio. Varios factores pueden ofrecernos una indicación de cuán fuerte es el ego laboral del hombre comparado con otros aspectos de su autoimagen. Uno de ellos es cómo los hombres se tomaban las

interrupciones procedentes de su trabajo durante su permiso de paternidad. Por supuesto, la cantidad de interrupciones fue variable. Variaba, entre otras cosas, dependiendo de los meses de permiso por paternidad, esto es, si se trataba o no de una época de mucho trabajo.

EL TRABAJO EN MENTE

En realidad, había casos de hombres que asumían que estarían en contacto directo con el trabajo, e incluso que harían una contribución considerable, a través de internet o de un ordenador conectado directamente en su casa. Uno de estos tenía el trabajo en su mente al principio del mes en el que estaría solo en casa. Encontró difícil dejarlo estar y quiso mantenerse en contacto con el progreso de sus proyectos. Estaba encantado de ser “interrumpido” por el trabajo.

Otro de los hombres volvió al trabajo durante unas pocas semanas entre sus meses de permiso de paternidad. Sentía que era importante estar en contacto con su centro de trabajo y ser consultado. Esto supuso una gran perturbación y el resultado fue que vivía dividido entre el trabajo y el hogar. Sufrió una crisis de lealtad y mala conciencia porque sentía que estaba traicionando a ambos. En la siguiente cita, pondera la combinación de trabajo y vida familiar.

- *Y también siento que uno debe fijarse un alto estándar en lo que uno está haciendo, lo que quiera que sea. Pero puede ser un poco difícil, cuando estás... algunas veces, cuando tienes un trabajo que exige mucho de ti, puede haber conflictos porque puedes tener también altos estándares para tu familia.*

En el último mes de permiso, cuando el hombre estaba solo en casa, se desligó más del trabajo y se arrepintió de no haberlo hecho en los meses anteriores:

- *Sí, la conexión quizás fuera demasiada. No sé si lo demandaba yo o si era la gente del trabajo que..., no lo sé. Pero así es como era. Interfería un poco, así lo sentía yo.*
- **Entonces ¿estás más contento con ese mes?**
- *Sí, ha sido un mes mucho más tranquilo, así que me he concentrado mejor, y puede que haya establecido una mejor relación con el bebé. Él es un poco más mayor, por supuesto, pero da igual. Está más tranquilo y te relacionas mejor con él.*

Algunos de los hombres “desconectaron” del trabajo casi por completo, como lo expresaba uno de ellos. Reconocidamente, en la mayor parte de los casos hubo algunos contactos sociales; compañeros y compañeras que llamaban o llegaban de visita, o ellos mismos que visitaron su lugar de trabajo; pero, en términos de trabajo, las interrupciones fueron mínimas. No más de un puñado de llamadas telefónicas. Uno de los hombres de este grupo dividió el último mes en dos y estuvo en casa la mitad del día durante dos meses. Esta fue una solución de emergencia debido a las circunstancias laborales de su esposa. Este hombre experimentó estrés y siempre andaba corriendo y hubiera preferido tomarse el permiso de paternidad sin interrupciones.

En este contexto es importante que el contacto con el trabajo no refleja el estatus dentro de la organización del centro de trabajo³⁹. Aquellos que tuvieron dificultades en distanciarse de su trabajo no fueron necesariamente los ejecutivos o los especialistas. Esto, por supuesto, puede ser una tendencia general en los hombres, pero está claro que otros factores también influyen, tales como cuánto espacio ocupa la familia en sus mentes.

¿UN PERMISO MÁS LARGO?

Al final del último mes de permiso paternal, en el que los hombres estuvieron solos en casa, se les preguntó si estarían interesados en un permiso paternal más largo. La mayor parte de los hombres parecían haberlo considerado durante su permiso. Tres de ellos respondieron de forma casi incondicional negativamente, que no deseaban disfrutar de un permiso de paternidad más largo de lo que ya lo habían hecho, en esta forma. Todos habían estado solos en casa solamente durante un mes. Uno sintió que esto ya era “más o menos suficiente”. Pero debajo subyace la sensación de que alguien tiene que responsabilizarse de las criaturas:

- *... otros tres meses, eso sería otra cosa... es realmente... sí, creo que yo... que me separaría totalmente de lo que estoy haciendo... Las mujeres lo hacen (risa)... me siento un poco raro al decirlo.*
- *No, no creo que quisiera. Si yo fuera a ... estaba pensando en ello el otro*

39 Holter y Aarseth encontraron que se da un mayor progreso en la carrera profesional de los hombres conforme aumenta la importancia del trabajo en su vida. Ver Holter y Aarseth 1993, cap. 3.

día, que si el padre y la madre dividen el permiso paternal entre los dos, entonces creo que sería ideal disfrutar dos semanas cada vez. O al rededor de dos o tres semanas cada vez. (...)

- *Quizás es simplemente un poco aburrido estar en casa, quizás es la sensación de que no estás participando en la sociedad, por decirlo de alguna manera. No estoy tratando de desmerecer a las amas de casa, para nada (risa incómoda).*

También hubo hombres que dijeron que les hubiera gustado estar en casa más tiempo, alguno sin ninguna duda, otros de forma más vaga y menos convincente. En el caso de algunos hombres, la cuestión estaba unida a los intereses de la familia, y decían que un permiso de paternidad más largo hubiera sido la mejor solución para la familia. Otros hablaron más de su propio disfrute de este periodo. Pero tales consideraciones están en un plano totalmente hipotético, como uno de los hombres describe en la siguiente cita. Preguntado sobre cuánto tiempo le gustaría estar de permiso paternal, contesta:

- *Indefinidamente, por supuesto (risa). Sí... quizás no. Esa clase de respuesta es absurda, por supuesto, pero...*
- ***¿Cuál sería el ideal?***
- *Quizás es un poco difícil responder a eso hasta que uno no lo haya probado, ya sabes. Por supuesto, para mí es fácil decir que me gustaría quedarme en casa permanentemente. Pero bien podría estar aburrido después de un año... o dos años. Puede ser algo un poco difícil de contestar para mí, o no del todo realista de intentar contestar después de un mes.*

“...TENGO QUE SALIR”

Uno de aquellos a los que les hubiera gustado un permiso paternal más largo dijo de forma sincera y abierta, “sí, sin duda, es una vida estupenda”. Añadió como explicación que esto se debía a las actividades sociales que realizaba al final del día cuando su esposa estaba en casa. En este sentido el permiso de paternidad difiere del permiso de maternidad. Normalmente el hombre se libera cuando la mujer llega a casa después del trabajo y este se dedica a sus propios intereses, ya sea este interés social, deportes, pasear, jugar al baloncesto con los colegas, o solo una visita al cine.

Las entrevistas revelan que hay un consenso general en estos asuntos y las esposas muestran una gran comprensión de la necesidad de los hombres de tener tiempo para sí mismos. Hay también casos de hombres que animan a sus esposas a hacer lo mismo durante su permiso maternal. El umbral psicológico para salir de casa es claramente más alto en las mujeres, pocas de ellas realmente lo hacen. Ellas hacen su “segundo turno” como lo llama Hoschield y toman el relevo en el frente doméstico⁴⁰. Esto también coincide con el estudio sobre los hombres finlandeses en permiso paternal mencionado con anterioridad. Parecen preparados para ceder toda la responsabilidad sobre la criatura tan pronto como su esposa traspasa la puerta⁴¹.

Las ocupaciones solitarias de los padres, o “tiempo para sí mismos”, no están limitadas al tiempo del permiso de paternidad, pero la necesidad se vuelve más urgente después de estar solo todo el día en casa. Algunos de los hombres tienen una sensación de soledad o vacío durante su permiso. Los hombres a menudo encuentran difícil expresar este sentimiento con palabras, que pueden denominar aislamiento, monotonía, falta de estímulos o simplemente “fatiga”.

- ... *Según pasaba el tiempo empezó a ser agotador solamente estar en casa, debo admitirlo... Sí, ves, sentía que tenía que salir de casa un poco. Has estado en casa todo el día con el bebé. Yo siento, personalmente, necesito salir un poco, de vez en cuando. (...) Sí, solo para respirar, creo que esa es la mejor manera de decirlo. No es que me sienta oprimido por nada...*

- *Sí, no lo puedo negar, si digo la verdad, a veces me siento triste. Es como si... como si me sintiera medio vacío... miras por la ventana y todo está vibrando de actividad... ahí fuera en el trabajo, lo ves...*
- ***¿Es un sentimiento de estar perdiéndote algo?***
- *¿Perdiendo algo? Quizás es solo un sentimiento que surge, de que quizás deberías estar en el trabajo en lugar de estar aquí en casa.*

Como indica el debate anterior, hay muchas indicaciones de que muchos factores diferentes se juntan en la mente de los hombres cuando ellos sopesan el trabajo, el permiso paternal, la familia y la prole. Esto también es aplicable

⁴⁰ El título del libro de Hoschield's es, inevitablemente, *El segundo turno*.

⁴¹ Huttunen 1996:89.

a muchas mujeres. Pero cuando hay que organizar la vida diaria de uno alrededor de estos factores, aparecen las dificultades. Uno de los padres que se había tomado el permiso de paternidad en el extranjero, con su criatura mayor, describe el asunto en pocas palabras:

- *Fui un amo de casa durante ocho meses entonces en (...) y realmente me gustaba... excepto que siempre sobrevolaba el pensamiento de que deberías estar trabajando, manteniendo a alguien. Y si las mujeres se sienten igual, entonces no envidio que las mujeres se queden en casa (risa).*

Si se pudiera hablar de la solución ideal de los hombres sobre la duración o los preparativos del permiso de paternidad, estos serían tantas como hombres. Está claro que para algunos es ideal concentrarse en el hogar y estar ampliamente liberado de su trabajo durante ese tiempo. Pero esto está a menudo supeditado a que sea respetado el tiempo para “sí mismos”, como vimos antes. Otros visualizan alguna clase de combinación del permiso por paternidad y el trabajo a media jornada, dos o tres semanas de permiso alternando con periodos de trabajo. Otros preferirían un permiso de paternidad que fuera por parte del día, o incluso una jornada laboral más corta. Para satisfacer estas necesidades de los hombres se requiere gran flexibilidad por parte de quien emplea (empresa administración...etc.), y surge la pregunta de si existe la voluntad.

CAPÍTULO IV

A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA MADRE: LA RELACIÓN DE PAREJA

Como se muestra en la Figura 3, los bebés tenían entre siete y diez meses en el mes o los meses en los que el padre se quedó solo en casa, dependiendo de cómo encajaran las vacaciones, turnos, etc. Solo una criatura tenía más de un año cuando el hombre estuvo solo en casa, pues su mujer se había tomado un año de excedencia por maternidad.

Más arriba, en el Capítulo II, debatimos en detalle la “posición central” que las madres adquieren en el hogar con el nacimiento de la prole. Ahora examinaremos los deseos y expectativas de las madres basándonos en las ideas debatidas en aquel capítulo. Por un lado reflexionamos sobre hasta qué punto las mujeres *desean* tener este estatus central. Por otro lado, cuán satisfecha está la pareja con los acuerdos a los que ha llegado. ¿Está la mujer contenta de tener esta posición clave o se ve forzada a ello? ¿Es el hombre feliz con su papel o es su elección personal estar fuera –o dentro- del núcleo duro familiar, o le gustaría estar en lado interno –o externo- del umbral?

En este debate retomamos el tema del niño y el amo de casa. También unimos este debate con lo que se ha dicho antes sobre la división de responsabilidades entre la pareja. En lo relativo a la posición central, hay dos modelos principales: en el caso de las parejas que tienen tareas complementarias la autoridad central descansa invariablemente sobre la mujer. Este se puede denominar el modelo femenino, o *posición central de la madre*. Donde las parejas realizan tareas idénticas, el núcleo familiar es responsabilidad de los dos, y podemos llamar a esto posición central compartida. El tercer grupo, con tareas que realizan ambos de forma indiscriminada, es interesante porque está dividido

entre los otros dos. Estas [últimas] son, por un lado, parejas que han tenido su primer bebé (juntas), que están probando nuevos roles, y están normalmente en el proceso de unirse a uno de los otros dos grupos. Por otro lado, son parejas con criaturas mayores, en las que la relación está pasando por una época de cambios.

En la siguiente exposición, usamos términos como *reciprocidad* y *equilibrio*. Ponemos nuestra atención en el grado de satisfacción de las parejas con los acuerdos y las soluciones negociadas que habían alcanzado. Examinamos sus expectativas, deseos y actitudes, sin olvidarnos de la interacción de la lógica del regalo y el intercambio.

LA POSICIÓN CENTRAL DE LA MADRE

Hay un acuerdo general entre quienes han estudiado a los hombres al establecer que las mujeres tienen la posición central de poder en el hogar. De todas formas la actitud de las mujeres ante esta autoridad es muy ambivalente. Algunas mujeres ambicionan esta posición y se esfuerzan por mantenerla, mientras otras están menos satisfechas y quieren salir o acoger al marido en ella. En el Capítulo III anterior, discutimos sobre el hecho de que los hombres generalmente carecen de modelos en su búsqueda de un papel paternal significativo. Las mujeres académicas han señalado que lo mismo es aplicable a muchas mujeres que se convierten hoy en madres. Pocas mujeres viven la maternidad bajo las mismas condiciones en las que lo hicieron sus madres⁴². Por lo tanto no debería ser una sorpresa que la actitud de las mujeres respecto a la posición central de la familia varíe tanto como la de los hombres.

Consideremos primero una mujer que tiene una clara posición central, pero está ahora preparada para compartirla con el hombre. Como muchas de las mujeres, ella se ha tomado un largo permiso de maternidad con una hija anterior. Si no hubiera sido por el proyecto experimental, esta mujer se habría tomado un permiso de maternidad más largo (excedencia sin paga). En este caso, está claro cómo la posición de la madre se ha convertido en un tipo de “super-autoridad psicológica” basándose en su relación con la criatura y el

42 Bekkengen 1996:17.

hogar. Pero ella está más que preparada para abrirle camino al hombre que quiere ser admitido.

- *Sentí de alguna manera que no tenía derecho a ser egoísta, sentí que debía hacerlo por él. (...) Darle una oportunidad, porque si no hubiéramos tenido esta oportunidad, yo no habría vuelto a trabajo. No creo que lo hubiera hecho. Pero pensamos que era una oportunidad tan maravillosa que no podíamos perderla.*
- ***Y él está completamente preparado, por supuesto.***
- *Sí, y no creo que yo deba ser egoísta, también es un privilegio poder estar con la criatura propia...*

Esta [otra] mujer tiene que obligarse a sí misma a volver al trabajo, porque se siente muy “madre gallina”. Dice que tiene que tener cuidado de no estar siempre interfiriendo en lo que su esposo hace. Su actitud ambivalente aparece, por ejemplo, en su sensación de que es un “poco extraño” tener que pasarle a su esposo la responsabilidad de dejar al bebé con el canguro. Sus justificaciones expresan con intensidad la lógica del regalo y en la siguiente cita vemos como ella [considera que] le ha estado haciendo un regalo a su hija al quedarse en casa [para cuidarla]. Al mismo tiempo, se muestra ambivalente:

- *Sí, pensé que tendría mucho que decir al respecto... es estimulante estar fuera, entre la gente... en realidad me encontraba terriblemente cansada de estar sola con mi hija... pero siempre me decía a mí misma que estaba haciendo lo correcto, preparándole el terreno para su futuro. Pero a veces estaba tremendamente aburrida, así que encontré realmente revitalizante esta época, estar con otra gente y empezar a trabajar.*

La pareja está de acuerdo en el poder de definición de la mujer y el marido ha asumido sus interpretaciones. Pero ambos están pasando por un periodo de grandes cambios. El hombre quiere un espacio en el núcleo duro familiar y ella le deja sitio. “Ella lo hace mucho mejor que yo”, dice él. Ella, que está aprendiendo a compartir, dice que “él tiene sus métodos y yo tengo los míos.” La participación en el estudio les llevó a un cambio en la vida familiar y ayudó al hombre a introducirse en el núcleo familiar.

Un ejemplo de la tendencia opuesta puede verse en una pareja que tiene su primera criatura en común, mientras el marido tiene un vástago de una relación previa. Hasta el nacimiento del bebé, se habían hecho cargo juntos de

las responsabilidades del hogar, donde el hombre tiene establecido su propio espacio. Cuando la criatura nace, pasa algo en la mente de la mujer, que “ha esperado tanto ser una Mamá.” Está claro que la participación del padre en el estudio le ha costado compromisos respecto a sus propios deseos y sentimientos. Cuando llega el momento, esta mujer está lejos de estar preparada para volver al trabajo. A causa del proyecto ha aceptado hacerlo y le cuesta un conflicto, sobre todo debido a la lactancia natural. Tiene una fuerte relación con el bebé y cuando volvió al trabajo apenas había salido de casa ni se había separado de su bebé.

- *...sobre la lactancia natural y todo lo demás... creo que es terrible, por supuesto, que las mujeres se vean forzadas a dejar de dar el pecho porque tengan que volver a trabajar...*
- **¿Por los padres?**
- *Sí, supongo... algunas mujeres no dan el pecho, por supuesto, y algunas no quieren hacerlo durante mucho tiempo, y todo eso, pero yo me sentía un poco ofendida ante la idea de que debería destetarlo... aunque él tenga la edad cuando yo vuelva al trabajo. Pensaba... que todo sería... estaba un poco estresada al final de mi permiso.*
- **¿Perturbó vuestra relación?**
- *Sí, o... bien, lo que puedo decir es simplemente que lo encontré difícil. Todavía le doy de mamar un poco y todavía no me las apañó bien para dejarlo... siempre siento que ya llegará el momento, y él se pone malito o lo que sea cuando pensaba dejarlo. (...) de alguna manera no me siento del todo... si hago algo sin (mi hijo) no me siento del todo... de alguna manera no me siento completa, no sé como describirlo. (...) si vas a algún sitio, sientes que es tremendamente extraño que esa parte de ti esté todavía en casa...*

Esta mujer decide entonces ser ama de casa durante un tiempo y se sorprende y se molesta por las actitudes negativas hacia las madres que se quedan en casa. Es interesante que su esposo, quien se toma el papel paternal muy en serio y está muy presente en el hogar, la apoya sinceramente en su intento de encontrarse a sí misma. Él siente que la lactancia le da a la madre y al bebé una relación que el padre de alguna manera no puede lograr, y añade:

- *Creo que quizás no sea necesariamente solo eso, pero los lazos no obstante son mucho más fuertes, y puede que sean solo los lazos emocionales de*

la madre, ya sabes... ella pone más en ello... o esos sentimientos puede que sean más intensos, de muchas formas, para empezar.

Los dos ejemplos que hemos examinado muestran un movimiento a lo largo del mismo eje, es decir, ambos muestran una visión positiva hacia la posición central femenina, aunque una mujer intenta *fortalecerla*, mientras la otra está tratando de *hacer espacio*. También tenemos parejas donde la mujer no ambiciona el poder que le ha sido asignado. Una de estas mujeres es ambivalente y no sabe si desea retener el control del núcleo familiar o dejarlo ir. Ni tampoco si desea utilizar el poder de definición que tiene. Los mensajes que le da a su marido son poco claros, él recibe comentarios críticos y también alabanzas, bastante tibios en ambos sentidos. Otra mujer con una clara posición central ha intentado sistemáticamente traer a su esposo al núcleo familiar. Con el nacimiento de la nueva criatura le hace espacio de un modo generoso y el marido, que está en un momento de revisión de su vida, se introduce en dicho núcleo familiar con la intensidad para la que está preparado tras un largo matrimonio. En la entrevista está claro que ella está contenta por su iniciativa y el espacio que ha tomado para sí mismo:

- *Al principio, cuando él empezó, yo estaba un poco nerviosa por si la cosa funcionaba y por si él haría las cosas de la forma en que yo las hago... Entonces simplemente vi que él era completamente capaz... y siguió su propio camino. Un ejemplo es que un día, cuando volví del trabajo, le había cortado el pelo al niño. Por supuesto yo inmediatamente empecé a decirle “¿por qué no lo has discutido conmigo? ¡yo soy la que decido! Pero él me dijo: “yo estoy en casa, yo decido”. Y pensé que era una buena respuesta. Que él no tenía por qué consultarme.*

En otro caso, los deseos de la pareja coinciden y se encuentran en el punto medio. El núcleo familiar ha sido responsabilidad de la mujer, el hombre está preparado para entrar, especialmente en lo referente a la prole. La mujer está preparada para hacerle un sitio de la misma forma, sobre todo porque al mismo tiempo sus condiciones de trabajo están mejorando.

POSICIÓN CENTRAL COMPARTIDA

Las parejas que comparten la posición central en el hogar son representativas de muy diferentes grupos, especialmente en lo que se refiere a reciprocidad

e igualdad. Hay un caso en el que la mujer ha tenido algunos problemas para mantener al marido dentro del núcleo familiar. Dice que [el hombre] hacía mucho más en el pasado cuando estaba siendo “entrenado”. Pero él es cooperador y un comentario amistoso es suficiente para ponerle a trabajar. Una pareja en el grupo se caracteriza por su considerable igualdad y su poder de definición compartido. Para finalizar tenemos una pareja dónde la mujer se ha echado a un lado de tal manera que el hombre ha tomado el relevo y a veces incluso aparece como un rival.

Echemos un vistazo más de cerca a este grupo. Una pareja ha progresado de forma paralela en estudios y carrera profesional. El trabajo de cada cual y su actitud hacia el trabajo se refleja en el hecho de que ambos, él y ella, le han dado prioridad a la progenie. Ambos tienen horarios de trabajo flexibles, para reducir el tiempo que las criaturas pasan en la guardería. El hombre dice:

- *Cuando pasan 8-9 horas (en la guardería) me dan pena. Tu mismo acabas aburrido después de tanto tiempo en el trabajo. (...) Es probablemente algo personal, pero no creo que sea deseable para una criatura de 6 años. Ya veremos qué pasa el próximo invierno, es como un regalo divino el que este invierno tengamos el salario completo y podamos hacer las cosas como es debido.*

La mujer esperaba estar más libre de las tareas domésticas mientras el padre estaba de permiso paternal, pero está contenta con su contribución, que consiste más en pintar y hacer bricolaje en la nueva casa familiar. De todas formas, ambos parecen sentir que depende de la mujer el recordar al hombre sus tareas. De todas formas, no hay grandes conflictos, como demuestra el siguiente ejemplo sobre la colada:

- *Imagino que si él no hubiera estado en casa, yo habría asumido estas tareas incluso más en el futuro, a largo plazo.*
- ***¿Puede que corria algún desequilibrio?***
- *Sí, [las cosas] se equilibran un poco. Y también porque nos estamos mudando a una nueva casa, creas una rutina diferente de la del otro sitio para hacer la colada (...). Así él se incorpora...*

Otra tarea que hacía exclusivamente yo hasta que él se ha involucrado ahora es que el chico haga los deberes. Yo siempre lo hacía cuando estaba en casa. Era un trabajo que se podía prever que... si él no hubiese estado en casa durante el

día, yo habría continuado haciéndolo. Fue bueno conseguir que se implicara un poco.

Otra pareja con un núcleo familiar compartido iba a tener su primer bebé. La relación de la pareja se caracteriza por la reciprocidad y el equilibrio; el núcleo familiar se contempla positivamente y es responsabilidad de ambos. La pareja ni competía por la posición central ni intentaban evitarla. El hombre es un típico “hombre criador” según lo descrito en el Capítulo II, y mucha de su autoimagen deriva de la vida familiar. La mujer definía su papel en el núcleo familiar como incuso mayor que el que ella misma tenía. Remarca el hecho de que ella no está habituada a las criaturas, pero subraya que su esposo es concienzudo y paciente con el bebé. Su visión queda expresada claramente en los siguientes pensamientos sobre los preparativos para dejar a la criatura con un/a canguro.

- *De hecho hoy me han dado una opinión en el trabajo; dije que él estaba empezando con la canguro hoy y una mujer preguntó “¿hace eso el padre?” y yo respondí “por supuesto que lo hace.” Ella dijo que no todas las madres estarían preparadas para perderse eso y que le parecía que yo era tremendamente buena y flexible por permitirlo. Ni siquiera se me había ocurrido que yo debiera haberlo hecho mientras él estaba de permiso de paternidad, ni siquiera lo discutimos. Ella dijo que hay montones de mujeres que quieren que el padre juegue un papel mayor, pero que hay toda una serie de cosas periféricas a las que ellos no quieren renunciar. La idea era que yo estaba sacrificando algo, y que las madres normalmente deberían hacerlo así, o algo parecido.*

Pero el control compartido del núcleo familiar por la pareja también puede provocar que el equilibrio alcanzado esté en contra de la mujer. Una de las mujeres se mantiene al margen hasta tal punto que el equilibrio de la pareja se encuentra amenazado. La madre reciente dice que a ella nunca le han gustado mucho las criaturas, que ella no es del “tipo maternal”. Ella enfatiza el papel del padre incluso más que la [otra] madre de la que hemos hablado arriba. Su marido es “mucho más solícito” con la criatura de lo que lo es ella, “puede ser más una madre, o progenitor, por instinto de lo que yo lo soy”. Cuando esta madre llega a casa del trabajo, el padre a menudo continúa cuidando de la niña, mientras ella realiza el trabajo doméstico. Teniendo en cuenta que la mujer ha hecho esta tibia declaración sobre el rol materno, no es una sorpresa

que la lactancia materna sea un punto de fricción. La madre no ha aprendido a –o no se ha permitido a sí misma– disfrutar de amamantar, y la reciprocidad puede descontrolarse fácilmente.

- *No... él puede que tenga un poco... por ejemplo cuando ella se despierta por la mañana, y durante la noche, algunas veces... o si me resulta difícil oír la llorar, la he puesto al pecho, la he amamantado, pero él está en contra. Él no quiere que le dé el pecho por la mañana, por ejemplo, porque come menos. El quiere que ella coma bien... quizás sea principalmente eso.*
- ***¿Pero te gusta seguir amamantándola un poco?***
- *Por mí, no particularmente.*
- ***¿Es, más bien, que te resulta incómodo escucharla?***
- *Sí, y así lo siento a veces, la alimento... principalmente para tranquilizarla. Si está molesta o irritada.*

Para explicar lo que acabamos de indicar, podemos decir que tenemos a grosso modo tres escenarios respecto a la posición central en el hogar. Primero, hay familias en las que la mujer tiene una posición central en el hogar inequívoca pero que están *preparadas para dejar que el hombre tome parte* en ella e, incluso, desean compartir el núcleo con ellos, en algunas ocasiones más allá de los deseos del hombre. En las entrevistas ellas lo expresan como que, desde su perspectiva, el hombre “podría con certeza” implicarse más en las tareas domésticas. Él se reconforta leyendo los periódicos por la mañana, o acostándose en la cama con la criatura, lo que ella ve como un lujo. Pero las mujeres ven esto con tolerancia maternal; él cuida tan bien del bebé que el trabajo doméstico no importa.

- *Mirándolo en retrospectiva, para él ésta debió ser una época estupenda y, por supuesto, no importaba que la lavadora se pudiera llenar más o menos.*

En segundo lugar hay familias dónde la mujer tiene la posición central, pero de alguna forma *contra su propia voluntad*. Algunas mujeres de este grupo son ambivalentes y no saben qué hacer, si aferrarse o dejarlo. Hay un riesgo de que el núcleo familiar se contemple negativamente y que sea evitado por ambos. En las negociaciones se utilizan argumentos relacionados con el reparto justo y cuestiones grandes y pequeñas acaban fácilmente en conflicto.

El tercer grupo está formado por las familias en las que la posición central es compartida. En estos casos las mujeres se han retirado de la mitad del campo o la pareja se ha mantenido en su lugar desde el principio, lo que es, de hecho, más común. En sus mejores momentos la pareja disfruta de reciprocidad y respeto. Puede ser un poco problemático hacer que el hombre tome parte, pero hay también casos de interacción en los que el hombre se convierte más bien en un rival. Aunque pueda parecer contradictorio, esto puede llevar a un desequilibrio e incluso a que el hombre tome el control. Esto puede manifestarse en que el hombre realiza solo las tareas que elige, dejando el resto para la esposa.

MUJERES DURANTE EL PERMISO PARENTAL DEL HOMBRE

LA RELACIÓN CON LA PROLE

Es interesante que las mujeres articulen más sus pensamientos que los hombres cuando se les pregunta cuál es el beneficio de que los padres tomen el permiso de paternidad. Algunas, en realidad, tienen mucho que decir. Sobre qué aspectos hacen hincapié depende, entre otras cosas, de la “posición de negociación” de la mujer, es decir, del modelo de división de responsabilidades. No es una sorpresa que las esposas de aquellos hombres que están encontrando su camino hacia el umbral del núcleo familiar, pongan el foco en la relación del padre con la criatura o criaturas. Las demandas o expectativas de estas mujeres respecto al permiso de paternidad son modestas. Muchas cuentan orgullosamente que la criatura recién nacida no distingue entre el padre y la madre, y otras dicen que esta es una experiencia muy diferente a la vivida con los retoños mayores. Una de las mujeres parece tener como referencia su propia infancia, y explica cuánto han cambiado las cosas desde entonces. A parte de eso, la mujer parece no encontrar mayores cambios en la división de responsabilidades y en las rutinas de trabajo de la pareja después del permiso de paternidad.

CONOCIENDO EL HOGAR

Otro grupo de mujeres enfatizan la importancia de que los hombres se familiaricen con la gestión del hogar y del trabajo que conlleva. Estos son ejemplos de esposas cuyos maridos se han esforzado por construir una

relación con la criatura. El permiso de paternidad es a menudo la primera oportunidad que surge de romper las rutinas fijadas en cuanto a la división de responsabilidades y específicamente las mujeres esperan conseguir que los hombres unan sus fuerzas con ellas. Algunas de estas mujeres han trabajado con jornada reducida o han tomado una excedencia con sus hijos y/o hijas mayores. Desde su perspectiva, los hombres adquieren una mejor comprensión después de haber estado solos en casa y ellas esperan de ellos algunos cambios. En la siguiente entrevista con una madre, se ve claramente cómo la criatura y el trabajo doméstico son un todo indisoluble:

- *Creo que es tremendamente bueno para ellos estar en el otro lado de la mesa y tener que lidiar con todo.*
- ***¿Les abre los ojos? ¿No es simplemente que fortalece la relación con la criatura?***
- *No, no solo fortalece la relación con la criatura, creo que fortalece también la relación con el hogar...*
- ***Entonces ¿hay realmente un doble beneficio?***
- *Sí. No son solo los niños y niñas, creo que es realmente más fácil para ellos [los hombres] asumir ese papel. Creo que las otras cosas requieren más esfuerzo...*
- ***¿Es más difícil?***
- *Hay tantas mujeres que conozco que están teniendo hijos ahora que a menudo se irritan porque están agotadas mentalmente cuando (los maridos) llegan a casa del trabajo, cansados, y no entienden por qué no está todo recogido y limpio, cuando ellas han estado en casa todo el día. Pero ya sabes que no es solo cuestión de estar en casa todo el día.*
- ***¿Entonces la participación de los hombres en la familia tiene más que ver con la prole que con la casa?***
- *Sí, cuando llegan a casa, juegan y vigilan a los retoños. Realmente pienso que a menudo lo hacen muy bien, y que ellos han cambiado desde mi generación. También creo que les prestan más atención a las criaturas, pero la cuestión es hacer ambas cosas: las criaturas y la casa. Es parte del paquete, hay que hacer ambas y compaginarlas.*

Vemos una actitud muy importante en esta mujer hacia algo que ha recibido muy poca atención: cómo la participación de los hombres en la familia, incluyendo el permiso de paternidad, puede reforzar la relación de pareja y

mejorar la comprensión de la existencia y del trabajo de la otra persona. Estudios extranjeros han mostrado que a mayor grado de igualdad entre la pareja en términos de educación, trabajo, salario y otros factores, mejor es la comprensión de la vida del otro u otra. Hay muchas indicaciones de que las parejas que trabajan en las mismas condiciones son más favorables a la comprensión y la reciprocidad⁴³. Los estudios de Sigrún Júlíusdóttir sobre las familias islandesas apoyan esta interpretación: ellas dicen que cuanto más parecidas son las circunstancias de la pareja, más fácil es que lleguen a acuerdos sin presión y sobre una base de igualdad⁴⁴. Hay razones para suponer que estos hallazgos pueden aplicarse en algún grado a la participación del hombre en el núcleo familiar. Cuanto más familiar es el hombre en la vida del hogar, más fácil le es ponerse en el lugar de su esposa, menores son los puntos de fricción y más pequeño el riesgo de inquietud y conflicto.

LISTAS DE COMPROBACIÓN E INCONSISTENCIAS

Las mujeres han mantenido durante mucho tiempo que cuidar del hogar y la prole es mucho trabajo. Hemos visto antes que una de las ventajas que las mujeres perciben [del permiso de paternidad] es que sus maridos obtendrían un mayor conocimiento del trabajo doméstico. A pesar de esto hay varios casos de parejas que han realizado conjuntamente listas de tareas para el hombre durante su periodo de permiso de paternidad. Las listas incluían tareas grandes y pequeñas, desde rellenar grietas en las paredes y arreglar el inodoro a pintar el exterior de las ventanas del salón.

- *...Pensé que quizás él tendría tiempo de hacer algunas reparaciones... terminar alguna cosa... Quizás imaginé que tendría alguna oportunidad, al estar tanto tiempo en casa... Pero no ha habido tiempo de arreglar la ventana cuando el niño estaba dormido y cosas así, simplemente no ha sido posible... y también creo que esperaba demasiado, o no era realista, porque por supuesto es un gran cambio para él estar en casa.*

Incluso aunque el hombre se estuviera introduciendo en el mundo tradicional de la esposa, se esperaba que realizara también tareas más masculinas. Pero no hicieron mucho. La explicación fue que la criatura dormía durante periodos

43 Einarsdóttir 1997:175f, Kvande y Rasmussen 1990:87, Roman 1994:218.

44 Júlíusdóttir 1995:117.

muy cortos, pero las mujeres ya sabían eso. Esta actitud ambivalente es un ejemplo de hecho de que las expectativas de ambos, hombre y mujer, en referencia al permiso de paternidad, están firmemente enraizadas en el papel tradicional del hombre.

UN ESTÍMULO AL MOVIMIENTO FEMINISTA

También se expresó un punto de vista en el sentido de que el permiso de paternidad podría proporcionar un estímulo largo tiempo deseado al movimiento de mujeres. La mayor participación familiar juega un papel a la hora lograr una mayor igualdad de género, sobre todo en términos de salario. Si los hombres tomaran el permiso de paternidad tanto como las mujeres toman el de maternidad, las empresas dejarán de ver como más ventajoso seleccionar a hombres para los mejores trabajos.

Está claro que la actitud de las mujeres hacia los permisos de maternidad y paternidad está, normalmente, mezclada con otros aspectos de sus vidas, sobre todo con su trabajo. El trabajo tiñe sus ideas sobre su propio papel maternal, pero también sobre el papel del padre en la vida familiar. Varias de las mujeres han intentado tomarse permisos maternales más largos sin sueldo antes de que surgiera este estudio. A una de estas mujeres le fue ofrecido un ascenso durante su permiso de maternidad que cambió sus planes. La relevancia del padre y de su participación se incrementaron proporcionalmente. A otra se le ofreció un puesto fijo si volvía al trabajo inmediatamente después del permiso de maternidad. Gracias a la participación del padre en el estudio, ella vio esta oferta como una opción posible, de otra manera hubiera perdido su trabajo. En términos generales podemos decir que las mujeres que encontraban sus trabajos interesantes y enriquecedores estaban más inclinadas a introducir al hombre en el núcleo familiar que aquellas que no reconocían su trabajo como interesante. Esto es coherente con los estudios nórdicos, que muestran que la educación y el estatus de la mujer en el mercado laboral tienen un gran peso en si sus esposos toman o no su permiso de paternidad. Cuanto más fuertes son los lazos de la mujer con su trabajo y más se da por hecha su vuelta, mayor es la probabilidad de que el marido se tome el permiso de paternidad⁴⁵.

45 Ver la discusión sobre este asunto en Bekkengen 1996:56ff.

Este debate se relaciona con lo que Sigrún Júlíusdóttir ha llamado “la responsabilidad del cuidado” de las mujeres y “la obligación de proveedor”⁴⁶ de los hombres. Estas obligaciones específicas de género se reflejan en este estudio, pero también hemos visto cómo “la responsabilidad del cuidado” de las mujeres no tiene proporciones fijas, pero está relacionada con otros factores. El hogar y la prole parecen ejercer mayor atracción sobre las mujeres que tienen un trabajo insatisfactorio que sobre aquellas que encuentran su trabajo enriquecedor. En los grupos anteriores, las mujeres podrían incluso pensar en trabajar a tiempo parcial y podrían haber calculado que “no merecía la pena” trabajar más. En lugar de ello intentaban ahorrar los costes de la guardería y todo lo demás. Tales cálculos raramente se refieren a los gastos de guardería como pagados por los sueldos de ambos, él y ella, sino que se ven como un asunto de la mujer. Cuando los términos del cálculo cambian, por ejemplo, si la mujer recibía una oferta de un trabajo mejor pagado, sus ideas sobre la responsabilidad del cuidado deben ser repensadas, como hemos visto más arriba.

La “responsabilidad de ganapán” del padre se muestra claramente en este estudio, como que, en realidad, ninguno de los padres se plantea optar entre la vida familiar o el trabajo dependiendo de las condiciones del mercado laboral. Los hombres parecen percibir que es su papel el mantenerse a sí mismos y a sus familias, independiente de lo interesante o no que encuentren su trabajo. Por otro lado, queda bastante claro que, para muchos de ellos, la tendencia es que la casa y sus vástagos ocupen una parte creciente de sus vidas y su trabajo una proporción más pequeña. No le debe obligación y lealtad solo al trabajo, sino también a la familia.

LAS POSIBILIDADES DE LOS HOMBRES DE CARA AL FUTURO

Más allá de los aspectos prácticos debatidos antes, otra realidad toma cuerpo los cambios inconscientes de actitud y punto de vista que el permiso de paternidad conlleva para ambos, el hombre y la mujer. Es muy poco probable que el hombre que haya estado solo durante un mes o dos con su criatura sea “el mismo” después de esa experiencia. Sus experiencias permanecen con él y en la mayoría de los casos tienen lugar algunos cambios internos.

46 Júlíusdóttir 1994:195.

En la sección de los hombres como padres y miembros de la familia se han discutido una serie de resultados de esta investigación que merece la pena recordar aquí. Dichos resultados muestran que, en el caso de hombres que han tomado el permiso de paternidad, se crea un nuevo modelo de interacción más rico con la criatura, y tienden a asumir la responsabilidad general como hacen las mujeres⁴⁷. Las investigaciones indican sin ambigüedades que aquellos hombres que han tomado un permiso de paternidad largo reflexionan sobre ciertas obligaciones en el hogar⁴⁸. Mientras un mes o dos difícilmente tendrán una influencia crucial sobre el establecimiento de relaciones, podría asumirse que los hombres en este estudio se piden más a sí mismos -consciente o inconscientemente- después de su permiso de paternidad. Podríamos decir que el padre se hace a sí mismo una promesa para el futuro. Esto lleva a una de las madres a las siguientes reflexiones:

- *Es exactamente esto lo que creo que es un punto tan importante: la seguridad de estar familiarizado desde el principio, lo cual debe significar que él [bebé] está mejor... incluso si vuelves al trabajo, la preparación sobre cómo piensa él cuidar de su bebé ya está hecha.*

En este capítulo hemos considerado el permiso de paternidad desde el punto de vista de las madres. Hemos examinado la interacción de la pareja partiendo del principio de la posición central en el hogar. Un grupo tiene una posición central femenina, mientras otro tiene la posición central compartida. Uno de los propósitos principales de este capítulo era descubrir las actitudes de las mujeres hacia esta posición, y como éstas afloran en la interacción de la pareja. Hemos visto que es común que las mujeres tengan ese control central del hogar, pero es cierto que no todas las mujeres quieren ese poder. Hay ejemplos de mujeres que persiguen ese poder y buscan retenerlo, mientras otras se encuentran a sí mismas en esta posición contra su voluntad en diferentes grados. Hemos visto mujeres que refuerzan su posición en el núcleo duro de la familia o dejando espacio en él. También hemos dibujado una imagen de la posición central compartida de la pareja. Este grupo es de una amplia variedad. Está lejos de carecer de puntos de fricción, aunque el concepto [de posición central compartida] pueda implicar consenso. Compartir la posición central

47 Hwang 1993.

48 Ahrne y Roman 1997:82.

puede caracterizarse por la reciprocidad y el equilibrio, pero también vimos ejemplos de dominación masculina.

Recordemos lo dicho en la sección de amos de casa y “canguros”. Creamos un cuadro con dos grupos de hombres. Uno de los grupos comprende a aquellos que ven el núcleo familiar y el cuidado de la criatura como algo separado, incluso como elementos sin relación. Mientras que los del otro grupo lo ven como un todo indisoluble. El primer grupo tiende a ver el permiso de paternidad como un “buffet” donde pueden escoger lo que más les guste, mientras el último mantiene las ideas de muchas mujeres sobre un solo “paquete”. Dijimos que las visiones masculina y femenina están en conflicto y que éstas giran en torno a la interacción y las negociaciones de la pareja en el núcleo familiar, sus expectativas, deseos y posición de negociación. Preguntamos qué era lo que las parejas querían y cómo eso encajaba con sus soluciones negociadas.

En los estudios nórdicos, que se centran en lo que dificulta la participación familiar de los hombres y el permiso de paternidad, se cita a menudo el poder de las madres⁴⁹. En esta sección hemos intentado mostrar que las respuestas simples a estas preguntas no nos muestran lo que hay más allá. Dirigimos el debate en una nueva dirección poniendo luz en la vida interna de la familia, sobre la base de la interacción de la pareja y sus diferentes deseos y expectativas. La discusión nos muestra que la posición central femenina está pasando por un periodo de cambio importante en estas ocho familias. *No es evidente de por sí que las mujeres quieran tener la posición central en el hogar.* Las mujeres – tanto como los hombres – están probando nuevos roles dentro y fuera del hogar. Vimos que esto puede ponerlas en una posición de poder, mientras que también puede ser un signo de debilidad o incluso de opresión. Esto ocurre especialmente cuando hay falta de reciprocidad en las soluciones desarrolladas por la pareja.

49 Ver la discusión sobre este asunto en Bekkengen 1996:89f.

CAPÍTULO V

ALIENTO Y DESALIENTO EN EL CENTRO DE TRABAJO

Como mencionamos en el Capítulo I, uno de los objetos de este estudio era examinar si las actitudes y condiciones en el lugar de trabajo jugaron algún papel de aliento a los hombres o los desanimaron de una mayor participación en la familia. También se mencionó que se examinaría el efecto del permiso de paternidad en las relaciones de los hombres con su lugar de trabajo y sus jefes y/o jefas, y lo que se hizo para afrontar los obstáculos del lugar de trabajo.

Los lugares de trabajo de los participantes varían en tamaño y sus trabajos son por supuesto muy variados. Algunos de los hombres trabajan en lugares típicamente masculinos, donde se encuentran pocas mujeres en la plantilla, y el permiso parental es un fenómeno casi desconocido: otros trabajan en el sector social/educativo donde hay muchas mujeres o incluso son mayoría, y el permiso maternal y las ausencias debidas a las enfermedades de las criaturas se dan por hechas.

En algunos casos se contrata personal para relevar a la persona que se toma el permiso, mientras en otros casos su trabajo se divide entre otras personas trabajadoras y en casos raros el trabajo se realiza desde fuera. Esto es aplicable de igual manera a lugares de trabajo masculinos y femeninos, y parece depender del alcance financiero de la institución, el grado de especialización necesario y del nivel de carga de trabajo.

La mayor parte de los trabajadores tienen más de un jefe o jefa. Se realizó una entrevista con la o el superior inmediato, definido por el participante. En algunos casos era el director o la directora de la institución, con una considerable responsabilidad de gestión y financiera, mientras en otros casos

era un jefe o jefa de equipo o una persona supervisora de las operaciones diarias de un departamento particular. El permiso de paternidad es considerado de una forma diferente entre las personas con responsabilidades de dirección, dependiendo del grado de responsabilidad y el nivel de gestión.

Las preguntas realizadas a las personas responsables de las jefaturas se les enviaron antes de la entrevista, y se les animó a expresar sus opiniones y su actitud hacia el estudio. La entrevista se llevó a cabo de un modo formal, basándose en las preguntas. El formulario para solicitar el permiso de paternidad era el mismo que el que utilizaban las mujeres del personal del Ayuntamiento de Reikiavik y, por ejemplo, los salarios eran conforme a la ley de los derechos de la mujer y la institución o el departamento era el responsable de afrontar los costes. Se hicieron preguntas sobre aspectos prácticos, tales como horarios, sustituciones, costes adicionales y los inconvenientes causados por el permiso de paternidad.

La idea subyacente aquí era que la posible oposición por parte de quienes ostentaban las jefaturas podría aflorar en su [falta de] voluntad para afrontar los obstáculos que pudieran surgir y su actitud hacia los inconvenientes causados por el permiso de paternidad. Las actitudes hacia el permiso de paternidad también se evaluaron en referencia a las actitudes hacia la baja por enfermedad y los costes que deben cubrirse por la propia institución. Si [la baja por enfermedad] fuese vista de una forma diferente, y más favorable, que el permiso de paternidad, daría indicaciones sobre dicha actitud. Finalmente, se les preguntó a los jefes o jefas si había algo en particular que resultara positivo respecto a que los hombres se tomaran un permiso de paternidad. El debate con los compañeros y compañeras de trabajo del participante mostró que las visiones generales en los lugares de trabajo eran muy variadas. En general fueron bastante favorables, pero variaron en función de la composición de la plantilla, el género, la edad y otros factores.

FACTORES SUBJETIVOS

Examinando en conjunto todos los centros de trabajo, se puede decir que las actitudes negativas directas son raras. Solo en un centro de trabajo se expresaron perspectivas, como dijo uno, de la “vieja escuela”; la gente expresó sin disimulo la visión de que el permiso paternal para los hombres era un sinsentido. El jefe y todo el personal eran hombres, y creían que estaban a

favor de la igualdad de derechos. Debe mencionarse que este jefe no era un director, sino un cargo medio sin responsabilidad financiera. Esto también reveló que estas visiones no dañaron al participante que trabajaba en ese lugar, pues estaban “bastante preparados para dejarle” que se tomara el permiso de paternidad. Es interesante que estas visiones, que hoy deben considerarse como raras, sean expresadas abiertamente en el lugar de trabajo. Debe mencionarse que después de algún debate, los más extremos empezaron a claudicar. Esto indica la importancia de la discusión y el debate cuando se manejan asuntos de igualdad de género.

VISIONES FAVORABLES

En la mayor parte de los centros de trabajo el proyecto se recibió favorablemente y los jefes y/o jefas incluso lo aprobaban. Esto no solo ocurrió en los centros de trabajo con mayoría de mujeres donde el permiso por maternidad es una rutina, sino también a algunos centros con mayoría de hombres. Algunos lo reconocieron como “positivo” o “dado por supuesto” para equilibrar la responsabilidad de los progenitores y poder compartir los permisos de maternidad/paternidad, mientras que otras personas llegaron incluso a decir que era “esencial” que los padres se involucraran más en la crianza de sus criaturas. Algunos de los jefes y jefas dijeron que habían llamado la atención de su personal hacia los anuncios publicitarios sobre el proyecto experimental e incluso les animaron a solicitarlo. Uno de los jefes varones era especialmente positivo y dijo que hubiera deseado tener él mismo esa posibilidad.

- *Sí, creo que él ha estado haciendo algo bueno. Le ha ido bien; está muy contento consigo mismo. Me hubiera gustado haber tenido yo mismo una oportunidad como esa cuando mis retoños nacieron [...]. No es menos importante para los hombres que para las mujeres tener tiempo para estar en casa con sus criaturas.*

Los modelos son importantes y esto se expresó con claridad en algunas de las entrevistas. En un centro de trabajo, el jefe y la plantilla mencionaron a menudo a una trabajadora eficiente que parecía haber combinado con éxito el trabajo y la progenie, por ejemplo, utilizando al máximo las nuevas tecnologías. Ella es, claramente, un modelo positivo y un ejemplo que anima a sus compañeras y compañeros de trabajo.

En otro centro de trabajo el jefe opinó que el miembro de la plantilla que participó en el proyecto experimental podría constituir un buen ejemplo. Éste no solo era un trabajador competente y apreciado, sino también “un tipo bueno y honesto”. Esto implicaba que otras personas con esas características podrían seguir sus pasos.

En entrevistas con responsables de jefaturas y plantillas de más edad, los asuntos familiares surgieron a menudo, a veces guiando la discusión hacia el papel de los y las abuelas, en el cual se encontraban muchos de generaciones más mayores. Los tiempos han cambiado y la gente ahora cuestiona la obligación hacia el trabajo que en el pasado recaía sobre los hombres. Muchos de los hombres con los que tuvieron lugar los debates parecían estar sustituyendo y replanteándose el papel de abuelo por algo que ellos se habían perdido durante la crianza de sus vástagos. Tales jefes a menudo mostraban una gran comprensión hacia las responsabilidades familiares de los miembros más jóvenes de la plantilla.

OPOSICIÓN INDIRECTA

En los lugares de trabajo típicamente masculinos, dónde los hombres han estado y se han mantenido en mayoría, las actitudes también fueron favorables, al menos superficialmente. De todas formas, en el debate de los aspectos prácticos apareció cierta renuencia, que podría ser interpretada como oposición indirecta. Esta aparece, por ejemplo, en las reacciones de los jefes o jefas cuando el permiso de paternidad era financieramente difícil para el departamento, o llevaba a problemas con los proyectos. Algunos jefes y jefas dijeron que veían favorablemente el proyecto como tal, pero que era especialmente difícil perder “precisamente ese hombre”. La razón podría ser las habilidades de especialista, que hacen que la plantilla no pueda asumir el trabajo de otras personas con facilidad, o el presupuesto limitado y la escasez de personal. Enfrentados a semejantes condiciones, las actitudes favorables parecían evaporarse. Lo que permanece es “una larga lista de proyectos en curso”, como lo expresó un jefe, sumado a un déficit en las finanzas del departamento, e irritación dirigida hacia las autoridades municipales. El mismo jefe había perdido antes a un empleado de su plantilla a causa de una larga enfermedad, pero esto no le había causado una preocupación semejante.

Lo que estamos considerando aquí es, en otras palabras, la voluntad de resolver los problemas que el permiso de paternidad puede causar. Como ya se ha mencionado, algunos jefes tienen que gestionar constantemente costes extras y sobrecargas de trabajo debido a los permisos de maternidad. En estos lugares de trabajo parece no haber mayores problemas para tomarse un permiso por paternidad que para los permisos de maternidad.

La oposición indirecta o, de forma más precisa, la resistencia a la idea del permiso por paternidad, podría aparecer en varias formas. Una fue ver el permiso por paternidad casi exclusivamente en términos de costes adicionales. Esto apareció, por ejemplo, en responsables de jefaturas que ponían mucho énfasis en el déficit financiero del departamento y en la relación del mismo con el permiso de paternidad. Con frecuencia se pudo apreciar resentimiento hacia las autoridades municipales por haber estado de acuerdo con estos costes extras sin contribuir con fondos adicionales. La protesta expresada más a menudo fue que era difícil perder “precisamente a ese hombre”. Esto podría ser debido a que esa persona tenía tal especialización que nadie podía hacer su trabajo o porque era un ejecutivo o porque tenía tanta experiencia y tantos conocimientos que era caro sustituirle. Algunos mencionaron que el departamento estaba tan corto de personal o era tan pequeño que no podía prescindir de nadie.

¿HAY ALGUNA DIFERENCIA ENTRE LA BAJA POR ENFERMEDAD Y EL PERMISO DE PATERNIDAD?

La pregunta que se hizo a los jefes era si había alguna diferencia, desde el punto de vista del centro de trabajo, entre la ausencia de un miembro del personal por enfermedad o por permiso de paternidad. La mayor parte de los jefes lo tomaron como una cuestión financiera y les parecía que la baja por enfermedad no era diferente del permiso de paternidad, excepto que el permiso de paternidad estaba previamente concertado, mientras la baja por enfermedad era raro que lo estuviese. Los siguientes pensamientos de dos jefes varones en este contexto muestran definitivamente una actitud favorable hacia el permiso de paternidad:

- *La diferencia es, por supuesto, que si pierdo a alguien por enfermedad, es terrible, porque él está enfermo, mientras que si lo pierdo porque tiene*

un permiso de paternidad, es solo porque está haciendo algo que quiere hacer y lo está haciendo por él mismo.

- *Sí, pero el permiso de maternidad o de paternidad es siempre... lo ves como un proceso natural. Sabes que, si no hay contratiempos, la persona volverá. Mientras que si estás hablando de un ataque al corazón o algo así, la situación es bastante diferente. No estás seguro de que esa persona vaya a volver.*

FACTORES OBJETIVOS

Arriba, el deseo de resolver los problemas de los costes extras y los inconvenientes ha sido un ejemplo de factores subjetivos. Pero dirigir una empresa no solo es un asunto de actitudes y opiniones, sino también de hechos objetivos, las bases de las operaciones del negocio, las finanzas y su gestión. Las disposiciones referentes a los permisos parentales en los lugares de trabajo municipales y estatales cargan los costes del pago del permiso y de la contratación de la persona sustituta sobre el departamento en cuestión. En el otoño de 1996 la ciudad de Reikiavik introdujo una nueva gestión financiera, que comprendía el llamado marco presupuestario, mientras se incrementó la autonomía de las entidades municipales. Las finanzas asignadas para el funcionamiento de las entidades no puede cambiarse después de que el presupuesto haya sido aprobado y es la responsabilidad de los directores asegurarse de que la actividad permanece dentro de los límites del marco financiero.

EL “MARCO FINANCIERO”

La mayor parte de quienes dirigen tiene el “marco financiero” en sus mentes y, en algunos casos, casi ninguna otra cosa. Había dos razones principales para esto: por un lado a varias entidades municipales se les habían asignado marcos financieros iguales o más reducidos que el año anterior y, por otro lado, en 1997 el sistema salarial se negoció con grandes grupos de empleados y empleadas municipales, lo que trastocó las finanzas. Los salarios están entre aquellos factores que los directores y directoras de las entidades municipales deben mantener ahora dentro de los límites prescritos, algo difícil para muchos y muchas.

En los centros de trabajo donde hay empleadas muchas mujeres con edad de procrear y en los que estas pueden, incluso, ser una mayoría -como muestran algunos ejemplos en este estudio-, las contradicciones internas de este [nuevo] sistema se vieron enseguida. Los costes del permiso de maternidad son altos por naturaleza. Esto es una carga para las finanzas de los departamentos, pues reduce las posibilidades para el pago de salarios y otros factores operativos que ahora son de la entera responsabilidad de la dirección. Aunque quienes ostentan las jefaturas están, por lo general, a favor de los permisos parentales –ya sean de maternidad o de paternidad– existe el riesgo natural de que entren en conflicto con la realidad económica con la que aquellos se enfrentan. Los permisos parentales y los costes adicionales que se derivan de ellos están en conflicto con la lógica operativa que el ayuntamiento debe aplicar en una época en la que no hay incremento de presupuestos o en la que estos se han reducido. En general, este problema aparece principalmente en las instituciones con personal mayoritariamente femenino. Por lo tanto, no es sorprendente que esto fuera una fuente de particular irritación entre las personas responsables de la dirección de lugares de trabajo masculinizados, que no estaban acostumbrados a tener que recortar y reorganizar las finanzas para los pagos de los permisos de paternidad.

Uno de los jefes señaló que el sistema existente seguramente incrementaría la división del mercado laboral según género. Hubo casos de directores de centros de trabajo masculinizados que veían desventajas en la contratación de mujeres. Uno de los directores dijo que el ayuntamiento no estaba siendo coherente, por animar a los directores de centros de trabajo masculinizados a emplear mujeres mientras al mismo tiempo les ponían difícil hacerlo.

- *Si consideras dos personas que son igualmente competentes, un hombre y una mujer, y la mujer está en edad de procrear, entonces ella está definitivamente en desventaja. Porque tienes que encarar el hecho de que ella puede desaparecer de seis a nueve meses, y no hay ninguna compensación por eso (...) Si el ayuntamiento quiere hacerlo como es debido, todas las lagunas deben ser resueltas.*

Un director en un centro de trabajo típicamente feminizado dijo que, hasta el momento, había sido inevitable buscar personal sustituto para las empleadas con permiso de maternidad, esto es, debido a su dedicación a tareas de cuidado. Añadió que esto podría dejar de ser así en el futuro, si el marco financiero

permanecía rígido. Estas instituciones podría decirse que pagan un precio por emplear mujeres.

En las entrevistas con varios directores varones, quedó claro que la falta de visibilidad sobre la gestión económica del ayuntamiento parecía llevar algunas veces a ideas equivocadas sobre otros centros de trabajo. Algunos se quejaban de que el ayuntamiento pagaba fondos adicionales a ciertos centros de trabajo feminizados por las enfermedades y los permisos maternos de las mujeres, lo que se demostró falso. No hay duda de que esto provoca desconfianza y una visión poco favorable del permiso de paternidad.

Es importante “resolver todas las lagunas”, como dijo uno de los jefes. Una de las posibles soluciones que ha sido aplicada en un sector del sistema municipal es tener un solo “bote” para la baja por enfermedad y el permiso parental⁵⁰. De esta forma las ausencias por estos motivos no son una carga sobre instituciones individuales o centros de trabajo, sino que son divididas de forma igualitaria entre todo el sector concernido. Una solución incluso mejor, por supuesto, sería tener ese “bote” común para todo el sistema municipal. Así la carga del permiso de paternidad sería compartida de forma justa entre todos los centros de trabajo, independientemente de si los hombres o las mujeres son mayoría.

50 Quedó claro a partir de la entrevista con uno de los directores que dicho sistema se estableció a principios de 1998 en el Consejo de Ocio y Deportes.

CAPÍTULO VI

RESUMEN Y CONCLUSIONES

Cuando se debate en Islandia sobre el permiso de paternidad, el factor más llamativo es, por supuesto, que los derechos de los hombres son muy limitados. Durante el periodo de este estudio, se establecieron dos semanas de permiso de paternidad en torno a la fecha del nacimiento. Hasta ese momento los hombres que trabajaban para el estado o el ayuntamiento no tenían derecho a permiso de paternidad pagado, mientras que los hombres que trabajaban en el sector privado tenían derechos derivados de los derechos de las mujeres.

En los países nórdicos, los hombres han tenido derecho a permiso de paternidad durante muchos años. Este derecho ha sido poco usado hasta épocas recientes. Ha sido parte de la política de igualdad de género de los países nórdicos animar a los hombres a tomarse el permiso de paternidad. “Los meses del padre” que se introdujeron en Noruega y Suecia son un ejemplo de esas políticas institucionales. Esto ocurría al mismo tiempo que los hombres en Islandia carecían deplorablemente de derechos en este ámbito.

Este informe está basado en la experiencia de hombres en permiso de paternidad disfrutado “obligatoriamente”. La Comisión para la Igualdad de Género de Reikiavik, con la ayuda de un fondo de la Unión Europea, posibilitó que varios hombres adquirieran una cierta experiencia a cambio de permitir que otras personas (personal investigador y profesorado) compartieran una parte de esa experiencia. El hecho de que se haya llevado a cabo en este marco refuerza el estudio en cierto sentido. Ni los hombres ni las mujeres han ocultado nada ni han tenido que argumentar alguna “justificación” por no haber usado antes ese derecho del hombre, porque el derecho, simplemente, no existía antes. Por eso

creemos que el estudio da una imagen real de las actitudes y experiencias de los participantes.

El informe tiene seis capítulos, como reflejo de las materias de estudio. Los Capítulos I y II explican los métodos, el enfoque teórico y los conceptos. El estudio está basado en un punto de vista teórico que parte de [los conceptos de] la modernización y la individualización. Esto significa que mujeres y hombres ya no tienen sus lugares asignados según la tradición y el patriarcado. Los ideales de libertad y de posibilidad de decisión individual tiñen nuestras ideas sobre la familia, como en otras esferas de la vida humana. Viejos y bien establecidos valores interaccionan con el cambio de estilo de vida de la gente moderna. Con la idea de una creciente individualización, asumimos que la vida familiar es, más o menos abiertamente, un “sistema de negociación”.

En los Capítulos III y IV se intenta descubrir las expectativas y experiencias de los hombres y sus esposas durante el permiso de paternidad. Utilizamos las teorías sobre el estatus central de las mujeres y las estrategias de resistencia de los hombres para explicar la división de responsabilidades en la pareja y la participación del hombre en la familia. Nada indica que se puedan aplicar explicaciones sencillas. Las mujeres tienen, de forma generalmente aceptada, el poder de definición en el hogar, pero esta no es la única explicación para una división de responsabilidades desequilibrada. Los hombres tienen poco interés en muchas tareas domésticas y hacen aparentemente aquellos trabajos que les gustan más.

En estos dos capítulos, la posición central en el hogar, el poder que a menudo tienen las mujeres en el núcleo duro familiar, contrasta con la falta de influencia y poder de los hombres cuando se trata de las criaturas y la casa. Para los hombres, la prole está en primer plano, tanto en términos de sus intereses generales en la vida familiar como en el permiso paternal que estamos estudiando aquí. Parece que los hombres tienen tendencia a ver la participación familiar como un “buffet” donde ellos pueden escoger y quedarse con lo que quieran. Ellos eligen, casi sin excepción, las criaturas, pero a menudo tienen sentimientos mezclados sobre otros factores. Para las mujeres, sin embargo, es un todo indisoluble, no se puede hacer una tarea sin hacer la otra. Está claro que estas visiones diferentes entre los sexos llevan a puntos de fricción entre ellos y hacen las “negociaciones” entre los dos miembros de la pareja más difíciles. Hay varias indicaciones de que aquellos hombres que aceptan la idea

de las tareas como un “paquete” tienen un lugar más seguro que los otros en el núcleo familiar, en lo que se refiere a llevar la casa y cuidar de la prole. Esta es hoy una de las paradojas de los hombres.

Las ideas de los hombres sobre su papel paternal están fuertemente relacionadas con su relación - o más específicamente, con la ausencia de relación – con sus propios padres. Pero algunas veces las ideas son una cosa y la realidad es otra. Cuando se examina la actitud de los hombres hacia el trabajo, se revela que el ego laboral es muy fuerte y que muchos sienten que el trabajo tira de ellos cuando están en su permiso de paternidad. También se revela que el interés de los hombres en que el permiso paternal dure más de un mes o dos es bastante limitado. La razón es en muchos casos el trabajo, o el ego laboral. Esto conlleva otra paradoja que deben encarar los hombres islandeses. Podemos decir que los hombres tienen el deseo de pasar más tiempo con sus hijos e hijas y saben que para ello necesitan tener tiempo, y estar presentes. En la práctica no están del todo listos para hacer lo necesario, esto es, desconectar del trabajo hasta el punto requerido.

En el Capítulo V se examinan las actitudes hacia el permiso de paternidad en los centros de trabajo de los participantes. Los hombres han alegado durante mucho tiempo que las actitudes de quienes ostentan la jefatura en sus centros de trabajo y del entorno laboral en general son desfavorables a la participación de los hombres en la familia. Hay casos en el estudio en los que estas perspectivas se expresan abiertamente. Pero esto fue excepcional. En general, las actitudes fueron favorables. No obstante, hubo casos en los que había voluntad de ayudar, pero limitada de alguna manera por el tema de los costes. Nosotras llamamos a esto *oposición oculta*.

Esta oposición oculta no es solo un signo de visiones anticuadas; está también relacionada con las disposiciones relativas a los permisos parentales en las instituciones estatales y municipales. Con una excepción, las instituciones concernidas tuvieron que afrontar por sí mismas los costes de los permisos de paternidad. El entendimiento de dichos costes fue variable. A menudo, la comprensión en los entornos laborales masculinizados -en los que hay pocos o ningún precedente de provisionar costes extra por permisos parentales- es limitada. Además, hubo cambios en la gestión financiera del ayuntamiento de Reikiavik en otoño de 1996. Según los directores y directoras entrevistados, a muchas instituciones se les asignaron fondos muy limitados en este

nuevo sistema. Los costes de los permisos parentales pueden contemplarse negativamente con facilidad, debido a simples factores de gestión. Existe el riesgo de que instituciones con mucho personal femenino, con importantes pagos por permisos de maternidad, puedan encontrarse en desventaja de cara al plan financiero. Esto también limita el alcance de la institución concernida en otras esferas, tales como el nivel de los salarios, y esto puede derivar en una mayor división por género en el mercado laboral.

En este informe hemos examinado diferentes factores relativos al permiso de paternidad y a sus condiciones para [que favorezca] la participación familiar en sentido amplio. Aquellas que hemos llevado a cabo este estudio esperamos que este sea útil en el debate sobre estos temas.

REFERENCIAS

Ahme, G. and Roman, C.

1997, *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen [El hogar, la prole y el poder. Negociaciones sobre trabajo y dinero en la familia]*. SOU 1997. Fritzes.

Beck U.

1992, *Risk society: moving towards a new modernity [La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad]*. London, Sage.

Becker, G.

1993, *A Treatise on the Family. Enlarged edition [Un tratado sobre la familia. Edición Aumentada]*. Harvard University Press, Cambridge.

Bekkengen, L.

1996, *Mans föräldraledighet - en kunskapsöversikt [Permiso Parental para Hombres - Una vision general]*. Höskolan i Karlstad. Arbetsrapport 96:12.

Bertaux D. & Delcroix C.

1992, "Where Have All The Daddies Gone?" [¿Dónde se han ido todos los papas?] en Bjömberg (ed) *European Parents in the 1990s [Padres europeos en los '90]*. Transactions Publishers, New Brunswick, London.

Bjömberg, U.

1992, "Tvärförärfamiljen i teori och verklighet" [La familia con dos carreras profesionales en la teoría y en la práctica] en *Kvinnors och mäns liv och arbete [El trabajo y las vidas de mujeres y hombres]*. SNS Forlag 1992.

Bjomberg, U. and Kollind, A-K.

1995, "*Ekonomisk och moralisk rationalitet i olika familjeformer*" [*Racionalidad moral y económica en diferentes tipos de familias*]. Comunicación presentada en la 18ª Conferencia Nórdica de Sociología en Helsingfors, Junio 1995.

Bjomberg, U. & Back-Wiklund, M.

1990, *Vardagslivets organisering i familj och närsamhälle* [La organización de la vida cotidiana en la familia y la comunidad]. Daidalos, Goteborg.

Back-Wiklund, M. & Bergsten, B.

1997, *Det moderna föräldraskapet. En studie av familj och kön i förändring* [*Paternidad moderna. Un estudio sobre familia y género en transición*]. Natur och Kultur.

Coase, R.H.

1976, "Adam Smith's View of Man" [*La visión del hombre en Adam Smith*] en *The Journal of Law and Economics*, Vol. 24 (3).

Ellingsaeter, A-L.

1991, "*Hvorfor jobber pappa overtid? Om årsaker og konsekvenser av fedres lange arbeidstid*" [*¿Por qué papá trabaja horas extra? Causas y consecuencias de las largas jornadas laborales de los padres*] en R. Hauuka (ed) *Nye kvinner. Nye menn* [*Nuevas mujeres. Nuevos hombres*]. Ad Notam, Oslo.

Giddens, A.

1991, *Modernity and Self-Identity* [*Modernidad e identidad personal*], Cambridge, Policy Press.

Giddens, A.

1992, *The Transformation of Intimacy. Sexuality, Love & Eroticism in Modern Societies* [*La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*]. Cambridge, Policy Press.

Giddens, A.

1990, *The Consequences of Modernity* [*Las consecuencias de la modernidad*]. Cambridge, Policy Press.

Gilligan, C.

1982. *In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development* [*Con una voz diferente. Teoría psicológica y desarrollo de las mujeres*]. Cambridge, Harvard University Press.

Gouldner, A.

1960, "The Norm of Reciprocity" [*La norma de la reciprocidad*] en *American Sociological Review*, 25 (2).

Haavind, H.

1985, "Förändringar i förhållandet mellan män och kvinnor" [*Cambios en las relaciones entre hombres y mujeres*] en *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3/1985.

Hochschild, A. & Machung, A.

1989, *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home* [*El segundo turno. Progenitores trabajadores y la revolución en el hogar*]. Viking, Penguin, London.

Holter, O. G.

1997, *Gender, Patriarchy and Capitalism* [*Género, Patriarcado y Capitalismo*]. Tesis Doctoral. Instituto de Sociología, Universidad de Oslo.

Holter, O. G. & Aarseth, H.

1993, *Menns livssammenheng* [*Contexto de la vida de los hombres*]. Ad Notam Gyldendal, Oslo.

Hirschman, A. O.

1970, *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organisations and States* [*Salida, Voz y Lealtad. Respuestas al declive en empresas, organizaciones y estados*]. Cambridge, Mass., Harvard University Press.

Hobson, B.

1990, "No Exit, No Voice: Women's Economic Dependence and the Welfare State" [*Sin salida y sin voz: la dependencia económica de las mujeres y el estado de bienestar*] en *Acta Sociologica* 1990 (33).

Huttunen, J.

1996, "Full-time Fathers and Their Parental Leave Experiences" [*Padres a tiempo complete y sus experiencias de permiso parental*] en Bjornberg & Kollind (eds) *Men's Family Relations* [*Relaciones familiares de los hombres*], Almqvist & Wiksell International, Departamento de Sociología, Universidad de Goteborg.

Hwang, P.

1993, "Pappa fore och efter fodeslen" [*Papá antes y después del nacimiento*] y "Den nyfodda familjen" [*La familia recién nacida*] en Hwang (ed) *Spdbarnets psykologi* [*La psicología de la infancia*]. Estocolmo, Naturoch Kultur.

Hyvonen, U.

1993, *Om barnsfadersbild [Sobre las figuras paternas en la infancia]*. Tesis Doctoral. Studier i social arbete, Umea Universitet. Institutionen för socialt arbete.

Ingólfur V.Gíslason

1997, *Karlmenn eru bara karlmenn. Viohorf og vcentingaríslenskra karla [Los hombres no son más que hombres. Actitudes y expectativas de los hombres islandeses]*. Skrifstofa jafnréttismála, Reikiavik.

Johansson, T.

1998, “*Pappor och deras pappor*” [*Los papás y sus papás*] en Ekenstam et al. *Rädd att falla. Studier i manlighet [Miedo a caer. Estudios sobre la masculinidad]*. Gidlunds Forlag.

Karlar og jafnrétti. Greinargeró og framkvæmdaáætlun.

Greinargerð til skýringar á tillögu um framkvæmdaáætlun um karla og jafnrétti. [Hombres e Igualdad. Informe y Plan de Acción para la igualdad de los hombres]. Dív 1997:904. Norrcena ráoherranefndin [Consejo Nórdico de Ministros], Copenhage, 1997.

Kauffman J. C.

1992, *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge [La trama conyugal. Análisis de la pareja por su ropa]*. Édition Nathan.

Kvande, E. and Rasmussen, B.

1990, *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisationer [Nuveas vidas de mujeres. Mujeres en organizaciones de hombres]*. Ad Notam, Oslo.

Lewis E. and O'Brian M. (eds)

1987, *Reassessing Fatherhood: New Observations on Fathers and the Modern Family [Reveluando la paternidad: nuevas observaciones sobre los padres y la familia moderna]*. London, Sage.

Lewis, E.

1986, *Becoming A Father [Llegar a ser padre]*. Milton Keynes, Open University Press 1986.

Lilja Mósesdóttir in collaboration with Davío Þór Bjorgvinsson

(en preparación), “*Reconciling Work and Family Life in Iceland*” [*La conciliación de la vida laboral y familiar en Islandia*]. Estudio para la Unidad de Igualdad de Oportunidades, DG V, Comisión de las Comunidades Europeas, 1998.

Mauss, M.

1970, *The Gift: Forms and Functions of Exchange in Archaic Societies* [El regalo: formas y funciones del intercambio en sociedades arcaicas]. London, Routledge & Kegan Paul.

Moxnes, K.

1990, *Kernesprengning i Familjen? Familjeorandring og endring i familjemedlemers liv ved samlivsbrudd og dannelse av nye samliv* [¿Explosión nuclear en la familia? Sobre los cambios en las familias y en la vida de los miembros de la familia en casos de separación y recreación de nuevas formas de cohabitación]. Tesis Doctoral. Universitetforlaget, Oslo.

Moxnes, K.

1992, "Changes in Family Patterns - Changes in Parenting? A Change towards a More or Less Equal Sharing Between Parents?" [Cambios en los patrones familiares: ¿cambios en el ejercicio de la paternidad? ¿Un cambio hacia una mayor o menor igualdad en el reparto entre progenitores?] en Björnberg (ed) *European Parents in the 1990s*. Transactions Publishers, New Brunswick, London.

Roman, C.

1994, *Lika på olika villkor. Könnssegregering i kunskapsföretag* [Iguales sobre bases desiguales. Segregación por género en empresas basadas en el conocimiento]. Symposium Graduale.

Sigrún Júlíusdóttir

1993, *Den kapabla familjen i det isländska samhället. En studie i lojalitet, äktenskapsdynamik och psykosocial anpassning* [La familia válida en la sociedad islandesa. Un estudio sobre la lealtad, las dinámicas del matrimonio y la adaptación psicosocial]. Félagsvísindastofnun HÍ and Göteborgs Universitet, institutionen for socialt arbete.

Sigrún Júlíusdóttir

1994, "Fjalskyldan - eitt eilífóar smáblóm" [La familia, una flor perpetua] en *Fjalskyldan* uppspretta lífsgilda [La familia, Fuente de grandes valores]. Félagsmálaráðuneytið, Reikiavík 1994.

Sigrún Júlíusdóttir

1997, "Fjölskyldubönd: Tíggðabönd, kvaðir og réttlæti" [Lazos familiares: lealtades, obligaciones y justicia] en J. Á. Kalmannson et al. (ed) *Fjölskyldan og réttlætið* [La familia y la justicia]. Háskóli Íslands, Siðfrelisstofnun, Reikiavík 1997.

The World of Women and Men. Equal Opportunity in Sweden

1986 [*El mundo de las mujeres y de los hombres. Igualdad de oportunidades en Suecia 1986*]. Estocolmo, Instituto Sueco de Estadística.

Zetterberg, H. et al.

1984, *Det osynliga kontraktet. En studie i 80-talets arbetsliv [El contrato invisible. Estudios sobre la vida laboral en los 1980s]*. Sifo, Estocolmo.

Þorgerður Einarsdóttir

1997, *Läkaryrket i förändring. En studie av den medicinska professionens heterogenisering och könsdifferenciering [Cambios entre ls doctors. Estudio sobre la heterogeneidad y la diferenciación por género en la profesión médica]*. Tesis Doctoral. Sociologiska Institutionen, Göteborgs Universitet.

APÉNDICE 1 DE LA EDICIÓN ESPAÑOLA
PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE REFORMA
POR PERMISOS IGUALES, INTRANSFERIBLES
Y PAGADOS AL 100%

PPIINA. PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES
DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN
<http://www.igualeseintransferibles.org/>

Después de 6 años de actividad y reflexión colectiva, la PPIINA ha llegado a plasmar su reivindicación en un Proyecto de Ley para la reforma integral de los actuales permisos de maternidad, paternidad, lactancia, etc. Pedimos a todos los partidos que lo incluyan en sus programas, y a todos los grupos parlamentarios que lo hagan suyo y lo tramiten en el Parlamento a la mayor brevedad. Invitamos a toda la ciudadanía a discutir esta reforma que nos parece justa, necesaria y urgente.

La idea es simple: observamos que actualmente, ante cada nacimiento o adopción, las mujeres se ausentan de sus puestos de trabajo, y cuidan a tiempo completo a sus criaturas, al menos durante sus 16 semanas de permiso de maternidad, seguidas de las 2, 3 o 4 semanas de permiso de lactancia. Terminado este periodo, y ante la falta de alternativas, muchas lo prolongan con excedencias, reducciones de jornadas o incluso renuncia total a su empleo. Los hombres, en cambio, tienen solamente dos semanas de permiso de paternidad. Para que los hombres puedan dedicarse por igual, necesitan un permiso de la misma duración que el de las madres (tal y como se merecen y se ganan con sus cotizaciones); que ese permiso sea intransferible (o sea que, como en el resto de derechos sociales, si no se quiere se pierda pero no pueda traspasarse a otra persona); y que esté pagado exactamente igual que el permiso de maternidad (al 100% del salario). Esta, ni más ni menos, es la propuesta de la PPIINA.

Mucha gente se preguntará, como nos han preguntado muchas veces: ¿Por qué tanto empeño en un simple derecho laboral y en una prestación de la Seguridad Social? ¿Por qué elegir, además, luchar precisamente por un derecho para los hombres, con todas las necesidades que tienen las mujeres? Y en tiempos de crisis, ¿no debería aplazarse este tema para dedicar los recursos a otros más urgentes? En definitiva, ¿por qué poner el acento en esta reivindicación, entre muchas otras que son igualmente importantes? ¿Y por qué creemos que es urgente e inaplazable? Resumiremos a continuación las principales razones.

1. Frente a la crisis, es aún más necesario aumentar la protección social, especialmente para niños y niñas.

La crisis agrava los problemas. La atención a la infancia es más importante, si cabe, cuanto más deteriorada está la situación económica de las familias. En un contexto de precariedad laboral extrema, es aún más importante generalizar el derecho de cada progenitor. Ello aumentaría los recursos de muchos hogares, que podrían organizarse para cubrir los primeros meses de la criatura sin comprometer la inserción de las mujeres en el empleo y, por tanto, sin aumentar aún más su penuria. A este respecto, conviene recordar que la familia de un solo sustentador estable es la mayor trampa de pobreza: cuando ese ingreso desaparece, bien sea porque el único sustentador se queda en paro o porque deja de estar presente, la familia cae en la pobreza. Si a ello añadimos la desprotección de las familias monoparentales, podemos explicarnos que España sea uno de los países con mayores tasas de pobreza infantil de toda la UE (solo superada por Bulgaria, Polonia y Rumanía).

2. No podemos aspirar a la igualdad en el empleo y en la distribución de los cuidados mientras las leyes sigan fomentando la desigualdad.

¿Cómo va a disminuir la brecha salarial si las mujeres continúan lastradas por la etiqueta de ‘menos disponible para el empleo’? Los empresarios saben que ellas disminuyen su dedicación al empleo con la maternidad, mientras que los hombres la aumentan. Así, las mujeres en general aparecen como ‘mano de obra de alto riesgo’; viéndose reducidas a puestos no cualificados y fáciles de sustituir. Para terminar con este fenómeno (conocido como ‘discriminación estadística’), es necesario que los hombres se ausenten en la misma medida. Y esto es imposible si, ante el nacimiento o la adopción de una criatura, el permiso de las mujeres es más largo. Por ello, cada persona debe tener su propio

derecho en los mismos términos. Además, hacerlo totalmente intransferible es la única manera de concedérselo realmente a los hombres, que de otra manera estarían presionados por las empresas y por el entorno para cedérselo a las madres.

En el último siglo las mujeres se han incorporado a la educación con excelentes resultados, de tal manera que han alcanzado a los hombres en nivel de formación, con menores tasas de fracaso escolar y con mejores resultados académicos. Sin embargo, la desigual distribución de las tareas domésticas sigue estando auspiciada por los poderes públicos con regulaciones discriminatorias como la de los permisos. Al no conceder a cada persona los mismos derechos iguales e intransferibles para el cuidado de sus criaturas, se refuerzan y legitiman desde el poder las creencias ancestrales y desfasadas sobre la incapacidad de los hombres para el cuidado; por mucho que esté ampliamente demostrada la falsedad de tales creencias. Si estos mensajes son perjudiciales en todo momento, más aún lo son en tiempos de crisis, en los que una parte de la población tiende a cuestionar los avances de las mujeres sin comprender que estos avances son inseparables del avance social.

3. Los permisos intransferibles y bien pagados funcionan; otras medidas no.

Se han intentado muchas otras medidas para aumentar la dedicación de los hombres al cuidado, como intentar convencerles de que se tomen parte de los permisos de maternidad o las excedencias. Ninguna ha funcionado. Sin embargo, el permiso de paternidad se lo toman en España el 80% de los padres. ¿Por qué? Porque, como en todos los demás países, los hombres se toman los permisos solamente cuando son intransferibles (si no lo quieren lo pierden) y bien pagados. En la PPIINA pensamos que es lógico que ninguna persona tenga que tomarse excedencias no pagadas o mal pagadas, pues cada persona necesita tener ingresos propios suficientes para mantener su independencia económica. También comprendemos que la inercia de los roles de género presione a los hombres para no tomárselo si pueden cederlo a las mujeres. Pero cuando el permiso es suyo e intransferible sí hacen uso de él; y comprueban sus enormes ventajas. En Islandia, que es el país más avanzado en esta materia, el permiso de tres meses para los padres ha cambiado la norma social: los padres se lo toman y cuidan a sus bebés, y se considera mal padre quien no lo hace. Además, se ha comprobado que los hombres que viven esta experiencia se

implican mucho más en el cuidado posteriormente, no solamente de sus hijos e hijas sino también de sus mayores. Quedarse solo a cargo de tu hijo/a durante varios meses es una experiencia maravillosa que cambia la vida, y sin embargo la mayoría de los hombres aún no tiene la posibilidad de experimentarlo.

4. La reforma que proponemos es muy barata, fácil de implementar y de enorme impacto.

Muchas personas tienen a pensar que si no se ha hecho esta reforma será porque es muy cara. Sin embargo, cada semana de permiso para los padres vale aproximadamente 100 millones de euros al año, lo mismo que 1 Km de AVE, 20 veces menos que el gasto fiscal por tributación conjunta (o sea, las desgravaciones por esposa dependiente); o 6 veces menos que la deuda de los grandes equipos de Fútbol con Hacienda, por poner solo algunos ejemplos. Es un gasto perfectamente asumible, que se iría imponiendo lentamente y que tendría un gran impacto aún antes de haberse realizado.

La implementación de la reforma es muy fácil y los efectos inmediatos: solo con la aprobación de una Ley como la que proponemos, el comportamiento de los hombres cambiará radicalmente; los niños y niñas verán que sus papás cuidan igual que sus mamás; los empresarios/as disminuirán sus temores a las mayores ausencias de las mujeres; y la ciudadanía comprenderá que el cuidado es asunto de todas las personas en la misma medida. Aunque la implantación sea progresiva (proponemos conceder a los padres dos semanas más cada año hasta la total equiparación), tener fijado por ley un calendario hasta la igualdad total significa reconocer que ese es el objetivo y poner medios para alcanzarlo. Un mensaje claro y meridiano de la apuesta por la igualdad efectiva.

5. Diseño y denominaciones acordes con el reconocimiento de iguales derechos a todo tipo de familias, opciones de vida y formas de convivencia.

La actual regulación, además de injusta, es obsoleta y contradictoria con los valores de no discriminación asumidos por la ciudadanía. En el caso de parejas del mismo sexo, se produce además el absurdo de que una de las dos mujeres tenga que tomarse el permiso de paternidad; o los dos hombres tengan que compartir el permiso de maternidad. La reforma que proponemos, además de garantizar la igualdad e individualización de derechos, cambia también las denominaciones, concediendo a cada persona progenitora dos permisos: el

permiso parental inicial, de dos semanas, sirve para ese primer periodo en el que la madre tiene que recuperarse del parto; la otra persona progenitora (si la hay) tiene que cuidar al bebé recién nacido y al resto de la familia; y ambas necesitan adaptarse a la nueva situación. Posteriormente, el **permiso parental para la crianza** de 16 semanas, a disfrutar dentro de los primeros 18 meses, permitirá que ambas personas progenitoras se turnen para alargar al máximo el cuidado de la criatura en el hogar. Así, se garantiza el derecho individual de cada persona sin sesgos de género de ningún tipo, sin que la empresa ni la Seguridad Social tenga que inmiscuirse en los arreglos de cada pareja.

6. El cambio social que proponemos es urgente.- el modelo actual es insostenible.

El modelo de roles de género en el que estamos inmersos es insostenible; más aún cuando la crisis desvía la atención y dificulta las soluciones. Aunque se tomaran medidas urgentes para frenar la caída de la fecundidad, ya es inevitable que en los próximos años aumente desproporcionadamente la población dependiente en comparación con el número de personas en edad de cuidar y de producir. La sociedad no puede permitirse seguir desperdiciando el capital humano de las mujeres y el capital cuidador de los hombres. Además, las tasas de fecundidad no se recuperarán mientras las mujeres no puedan compatibilizar empleo de calidad con maternidad.

El otro gravísimo problema de insostenibilidad es el cambio climático, con las terribles consecuencias que estamos empezando a experimentar. Ya no hay tiempo para tomar medidas que cambien la mentalidad y el comportamiento a largo plazo; se necesita un vuelco radical y urgente en las pautas de comportamiento. Pero ese cambio no se producirá mientras siga vigente el sistema actual, que hace residir el éxito y el placer en el enriquecimiento material y en el consumo de automóviles, viviendas de lujo y otros productos cuya producción es depredadora para el medio ambiente. Hay que romper con la cultura machista y recuperar urgentemente el valor del consumo cultural, de la dedicación (personal y de recursos públicos) al cuidado y, en definitiva, de una vida en armonía y libre de mitos de dominación. Esta medida es emblemática del cambio de enfoque para ese urgente golpe de timón que se necesita.

En resumen, los graves problemas sociales a los que nos enfrentamos hacen urgente tomar medidas drásticas como la que proponemos, para conseguir

la equiparación total y efectiva entre la dedicación al cuidado por parte de hombres y mujeres. Sin ellas no será posible la igualdad en el empleo, ni la disminución de la pobreza infantil, ni la recuperación de la fecundidad, ni el cambio de valores, de producción y de consumo que requiere la lucha contra el cambio climático.

APÉNDICE 2 DE LA EDICIÓN ESPAÑOLA PROYECTO DE EXPERIMENTO PILOTO

Desde hace dos años la PPIINA y la plataforma internacional por permisos iguales PLENT¹ están intentando realizar un experimento social para poner a prueba la reforma de transformación de los permisos de maternidad y paternidad actuales hacia un sistema de permisos iguales, intransferibles y remunerados al 100%. Para ellos estamos buscando apoyo institucional y económico.

Por ejemplo, en febrero de 2013 varios miembros de PLENT presentaron a la Comisión Europea una propuesta para llevar a cabo un proyecto piloto titulado ***“Building the case for Parental Leave to be Equal, Non-Transferable and fully-paid” (BestPLENT)***, en una convocatoria de subvenciones (Call for PROGRESS) que debería resolverse en este año 2013. La investigadora y activista María Pazos, en nombre del Instituto de Estudios Fiscales de España, lidera el consorcio, el cual incluye a organismos de la administración pública, universidades y otras instituciones de investigación, ONGs, y un Comité Asesor Internacional. Un gran número de países están involucrados: Islandia, Italia, Francia, Lituania, Eslovenia, España, Suecia, EE.UU. y el Reino Unido.

El experimento social propuesto tiene por objeto ensayar la aplicación de un instrumento de política social para los hombres que es bien aceptado

1 International Platform for Equal, Non-Transferable and 100% paid PARENTAL LEAVE

2 “Investigación de los argumentos a favor de los permisos parentales iguales, intransferibles y pagados al 100%”

por las mujeres, es simple de implementar, barato y muy efectivo, como ya se ha demostrado por su aplicación parcial en varios contextos. Consiste en la introducción de permisos parentales iguales, totalmente pagados e intransferibles para hombres y mujeres. Esta medida de política social tiene como objetivos: eliminar para las mujeres posibles barreras de entrada al mercado de trabajo y promover la permanencia de las madres en el mismo; aumentar la participación masculina en el cuidado de sus hijos/as; y, por lo tanto, facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y mejorar el bienestar en la primera infancia y la igualdad de género. El experimento se llevará a cabo en una empresa privada, cuatro ayuntamientos y un organismo gubernamental regional en España y otro en Francia. Además, se estudiará la última reforma de los permisos parentales en Islandia, con la introducción gradual de 5 meses de permiso exclusivo para la madre y 5 meses exclusivos para el padre.

Esta propuesta de experimento político-social tiene cuatro objetivos específicos:

1. Poner a prueba en Francia y España la “regla de oro” encontrada en los países escandinavos: que los hombres solo se toman el permiso parental si es individual, intransferible y totalmente pagado.
2. Evaluar el potencial de los permisos iguales, bien remunerados e intransferibles para cambiar la distribución del tiempo utilizado por la madre y el padre en el cuidado del bebé y en el trabajo remunerado durante el primer año después del parto. Observar si un uso del tiempo más simétrico en las familias, en las que ambos trabajan fuera de casa, permite conciliar la vida laboral y familiar de forma menos estresante y más gratificante, tanto para los padres como para las madres.
3. Evaluar la calidad del tiempo que el padre pasa con la/el niña/o, la creación de un vínculo padre – criatura más profundo y la adquisición por parte del padre de las habilidades de cuidado y, en consecuencia, la prestación de un cuidado de calidad para las criaturas en el contexto familiar.
4. Comprender los desafíos organizativos y culturales que este permiso representa para las empresas, los jefes/as y los compañeros/as de trabajo, y el potencial de mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Algunos miembros de la PLENT que participan en este proyecto son:

- Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA)
- Coordinadora Francesa para el Lobby Europeo de Mujeres (CLEF)
- Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres (CELEM)
- Coordinadora Sueca para el Lobby Europeo de Mujeres (SWL)
- East-West Women Network
- Men Engage de Suecia
- Gudny Eydal, Universidad de Islandia
- Janet Gornick. City University de Nueva York y Directora del Luxembourg Income Study



Comisión para la igualdad de género
del Ayuntamiento de Reikiavik.
Þorgerði Einarsdóttur

Subvencionado por:

