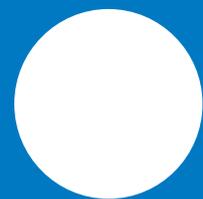


# **los hombres y sus tiempos: hegemonía, negociación y resistencia**

**Paco Abril  
Alfons Romero  
Vicent Borràs**



# **los hombres y sus tiempos: hegemonía, negociación y resistencia**

**Paco Abril  
Alfons Romero  
Vicent Borràs**



Ajuntament de Barcelona  
Usos del Temps

No se puede obviar que existe una demanda social para equilibrar el uso que hacen las mujeres y los hombres de su tiempo y la necesidad de conciliar. Por otro lado, en una sociedad que apuesta por la equidad, la igualdad y la diversidad de las relaciones de género, resulta indispensable conocer los distintos modelos masculinos.

Éste es el objetivo del estudio «Los hombres y sus tiempos: hegemonía, negociación y resistencia», de la colección *Dosieres del Tiempo*. Este trabajo aporta, por primera vez en nuestro país, una reflexión en torno al uso del tiempo de los hombres y se definen las estrategias para hacer frente a ello, teniendo en cuenta su interacción con variables como la edad, la clase social, la situación familiar, la orientación sexual y el origen étnico y cultural. También es interesante el análisis que hace del impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la gestión del tiempo de los hombres.

El estudio demuestra que hay alternativas al sistema patriarcal tradicional. Ello es posible tanto por los pactos personales en las relaciones de género y la toma de conciencia, como por los cambios legislativos, los avances tecnológicos o las políticas del tiempo impulsadas por las administraciones públicas.

Nos encontramos ante un trabajo que debe ayudarnos a diseñar políticas del tiempo vinculadas a la masculinidad y, sobre todo, ante la oportunidad de caminar hacia un modelo de sociedad que apuesta por la capacidad de las personas para gestionar sus tiempos de manera sostenible.

**Jordi Hereu**  
Alcalde de Barcelona



Este nuevo *Dossier del Tiempo* es uno de los que mejor muestra cómo las políticas públicas de los Nuevos Usos Sociales del Tiempo son políticas de innovación social que pueden conformar una sociedad más equitativa y paritaria.

Los movimientos de las mujeres han conseguido que hoy en día los Gobiernos —y las políticas que desarrollan— trabajen, indiscutiblemente, para conseguir unas sociedades en que las mujeres y los hombres convivan en paridad y de modo equitativo. En contra de lo que se ha querido hacer creer a los hombres, las mujeres no siempre han estado solas en este camino. Hombres como Gerald Gardner, matemático y geofísico, marido de la activista norteamericana Jo Ans Evans, encabezaron luchas como las que lograron que los periódicos dejaran de incluir anuncios de ofertas de empleo para mujeres y hombres de forma diferenciada, o que, en la década de 1980, una gran cadena de supermercados no relegara a sus empleadas y las promocionara en la cadena de mando.

La posibilidad de transformar la sociedad hacia un modelo social cuyo uso del tiempo sea más equilibrado, saludable y paritario es una realidad. Y es así, entre otras cosas, porque existen alternativas al modelo hegemónico de masculinidad.

Son hombres que priorizan el tiempo de las personas; hombres que entienden que el sexismo en el reparto y la gestión del tiempo impide una sociedad con un mayor bienestar y equilibrio socioemocional; que impide, incluso, la construcción de modelos de organización de las ciudades, de la economía y del tiempo de trabajo más sostenibles y equitativos. Son hombres que trabajan para construir un tiempo más paritario; hombres que entienden que el tiempo —su gestión— debe ser un nuevo derecho de ciudadanía, porque las personas tienen derecho a decidir cómo se reparten el tiempo.

Las políticas públicas del tiempo deben acompañar a estos hombres en la construcción de estas nuevas masculinidades y de unos usos del tiempo más equitativos entre hombres y mujeres.

### **Imma Moraleda**

Concejala Usos del Temps



**Edició**

Ajuntament de Barcelona  
Sector d'Educació, Cultura i Benestar  
Regidoria Usos del Temps

**Autores**

**Paco Abril**

**Alfons Romero**

**Vicent Borràs**

Universitat Oberta de Catalunya (UOC), Universitat de Girona (UdG),  
Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), en col·laboració con  
Homes Igualitaris - AHIGE Catalunya ([www.homesigualitaris.cat](http://www.homesigualitaris.cat))

**Equipo de encuestadores**

Paco Abril  
Bernat Escudero  
Vic Granell  
José Gutiérrez  
Oriol Ríos

**Dirección colección**

Ajuntament de Barcelona  
Direcció Nous Usos Socials del Temps  
Elena Sintès. Grup de Recerca d'Usos del Temps (IERMB)

**Imágenes**

Joan Escofet

**Diseño gráfico**

Estudio Angel Uzkiانو

**Agradecimientos**

a los hombres que nos han hecho partícipes de su tiempo.

© de la edición: Ajuntament de Barcelona.

**Impresión y producción**

Imatge i Producció Editorial Municipal

Fecha: septiembre 2009

ISSN 2013-4142

Depósito legal:

[www.bcn.cat/nust](http://www.bcn.cat/nust)

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>   | 8  |
| <b>1. ANÁLISIS MACRO: LOS HOMBRES Y SUS TIEMPOS</b>   | 10 |
| <b>1.1. El reparto de los tiempos entre los europeos y las europeas</b>   | 11 |
| <b>1.2. Los hombres y el tiempo de cuidado de los hijos/as</b>  | 13 |
| <b>2. ANÁLISIS MICRO: METODOLOGÍA</b>   | 16 |
| <b>2.1. Perfil de los entrevistados</b>   | 17 |
| <b>3. ANÁLISIS EXPLORATORIO DEL DISCURSO: LOS TIEMPOS QUE DEFINEN A LOS HOMBRES</b>                                   | 20 |
| <b>4. SOBRE MASCULINIDAD Y MASCULINIDADES: EL CICLO VITAL COMO ELEMENTO DE ANÁLISIS</b>                               | 26 |
| <b>4.1. Modelos de masculinidades</b>   | 26 |
| <b>4.2. Los ideales de masculinidad</b>   | 30 |
| <b>5. MASCULINIDADES, CLASES SOCIALES Y TIEMPOS</b>   | 34 |
| <b>5.1. Clase y género</b>  | 35 |
| 5.1.1. Las teorías revisionistas de la producción/ reproducción   | 36 |
| <b>5.2. Masculinidades y clase social</b>   | 37 |
| 5.2.1. Mirando las clases sociales desde las masculinidades   | 37 |
| 5.2.2. Mirando las masculinidades desde las clases sociales   | 37 |
| <b>5.3. Masculinidades y usos del tiempo</b>  | 38 |
| 5.3.1. El tiempo de trabajo productivo  | 38 |
| 5.3.2. El tiempo de trabajo reproductivo  | 41 |
| 5.3.3. El tiempo libre  | 44 |
| 5.3.4. Combinando el tiempo: productivo, reproductivo y libre   | 45 |
| <b>6. INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) EN LOS TIEMPOS Y LAS MASCULINIDADES</b> | 47 |
| <b>6.1. Los nativos digitales y los inmigrantes digitales</b>   | 48 |
| 6.1.1. Los nativos digitales  | 48 |
| 6.1.2. Los inmigrantes digitales  | 49 |
| <b>6.2. Las TIC y la gestión del tiempo</b>   | 52 |
| 6.2.1. El tiempo de trabajo remunerado  | 52 |
| 6.2.2. Disolución de la frontera laboral, familiar y personal   | 54 |
| 6.2.3. Los hombres y las TIC: ¿hegemonía o negociación?   | 55 |

|   |    |
|---|----|
| <b>7. HOMBRES, ETNIA, INMIGRACIÓN Y USOS DEL TIEMPO</b>                       | 57 |
| 7.1. Discusiones conceptuales: raza, etnia, migraciones                       | 57 |
| 7.2. Clase, etnia y género  | 58 |
| 7.3. Etnia, inmigración y masculinidades                                      | 59 |
| 7.4. Etnia, inmigración y usos del tiempo                                     | 60 |
| <b>8. MASCULINIDADES, TIEMPOS Y ORIENTACIÓN SEXUAL</b>                        | 62 |
| 8.1. Masculinidad y homofobia   | 63 |
| 8.2. Masculinidad y orientación sexual  | 64 |
| 8.3. Homosexualidades   | 64 |
| 8.4. Orientación sexual e identidad «gay»:<br>¿un uso diferente o específico? | 65 |
| 8.5. Los datos del estudio  | 66 |
| 8.6. Orientación sexual y usos del tiempo                                     | 67 |
| <b>9. CONCLUSIONES</b>  | 70 |
| <b>10. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN</b>  | 75 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>   | 78 |
| <b>RESUM DEL DOSSIER</b>  | 83 |
| <b>SUMMARY OF THE DOSSIER</b>   | 84 |

# INTRODUCCIÓN

Por primera vez en España se publica un estudio sobre el uso del tiempo de los hombres desde un enfoque que tiene en cuenta la diversidad de modelos masculinos y su interacción con la edad, la clase social, la situación familiar, la orientación sexual y el origen étnico/cultural.

El presente dossier es el resultado de una investigación cualitativa basada en 25 entrevistas a hombres de distintos perfiles. El eje central del análisis es el uso del tiempo de dichos hombres a partir de sus discursos y prácticas. El objetivo de este trabajo ha consistido en resaltar en los estudios de género el papel que desempeña el tiempo en la construcción y deconstrucción de las identidades masculinas. La categoría «hombre» no es algo monolítico y fijo. El género se construye mediante la interacción y relación con las estructuras y las subjetividades. Por consiguiente, es una categoría dinámica, histórica, relacional y heterogénea. El tiempo —su uso— interacciona y construye nuevas relaciones de género y traza nuevos mapas de ruta de las masculinidades. En la actual sociedad capitalista, el tiempo de trabajo remunerado determina los tiempos sociales y la identidad que construyen las personas. Por lo tanto, el tiempo también es una categoría dinámica, histórica y relacional.

Este dossier explora los modelos de masculinidad en torno al tiempo. El análisis, desde la perspectiva de la interseccionalidad, aportará pistas para diseñar políticas de tiempo y masculinidades. En una sociedad que demanda una deriva hacia posiciones de igualdad y diversidad donde las relaciones de género sean equitativas, es preciso acompañar a los hombres que se mantienen en modelos hegemónicos hacia posiciones más sostenibles, no violentas e igualitarias. Con objeto de comprender las claves del cambio del sistema patriarcal, el dossier rastrea los modelos «alternativos» a la masculinidad hegemónica y los resquicios en los que ésta se asienta.

En este sentido, han surgido tres estrategias que adoptan los hombres ante el tiempo: la hegemonía, con su centralidad en el trabajo remunerado; la negociación, donde los acuerdos con la familia, y con las empresas, facilitan el acceso de los hombres a la esfera reproductiva; y la resistencia de los hombres que priorizan el tiempo personal y familiar.

A lo largo de los distintos capítulos de este dossier se analizan cómo surgen e interaccionan estos modelos y estrategias con el ciclo vital, la clase social, la orientación sexual y la etnia/cultura. El dossier también analiza el impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la gestión

del tiempo de los hombres y su relación con la emergencia de nuevos modelos de masculinidad.

Al final del dossier se recogen una serie de propuestas de acción que pueden resultar útiles a la hora de incluir a los hombres en las políticas de tiempo, género e igualdad.



# 1. ANÁLISIS MACRO: LOS HOMBRES Y SUS TIEMPOS

Tal y como dice Elias (1997), la autorregulación según el tiempo no es un dato biológico ni un dato metafísico, sino un dato social: un aspecto de la estructura de la personalidad social de los individuos. Se trata, por lo tanto, de un dato que depende de los procesos de socialización que configuran las construcciones de los imaginarios sociales sobre los tiempos y de las actividades que los llenan de sentido. Por esta razón, las distribuciones de los tiempos y su dedicación a un tipo de actividad u otro guardan relación con la posición que los individuos ocupan en la sociedad, el papel que se espera que desempeñen y las distintas situaciones y condiciones sociales en que los individuos se encuentran, siendo el género un elemento fundamental de las mismas. Los hombres y las mujeres tienen distribuciones de los tiempos diferentes y desiguales; sus dedicaciones a unos tiempos y a las actividades relacionadas con los mismos varían.

En este apartado ilustraremos, mediante datos de tipo cuantitativo,<sup>1</sup> cómo se distribuyen los tiempos de los hombres en distintos ámbitos. Se trata, fundamentalmente, de describir y tratar de explicar la dedicación de los hombres a las distintas actividades mencionadas, comparándola con la distribución de los tiempos de las mujeres. Por consiguiente, partimos de la base de que tanto la masculinidad como la femineidad se construyen y explican una en relación y oposición con la otra. Es decir, no podemos comprender y explicar la

<sup>1</sup> Los datos provienen, fundamentalmente, de las encuestas nacionales sobre empleo del tiempo que entre los años 1998 y 2004 realizaron los institutos nacionales de estadística en 16 Estados miembros de la Unión Europea (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Estonia, España, Francia, Italia, Letonia, Lituania, Hungría, Holanda, Polonia, Eslovenia, Finlandia, Suecia, y Gran Bretaña), así como en Noruega.

dedicación de los hombres a determinadas actividades, sin explicar que estas actividades están directamente relacionadas con el tiempo que las mujeres dedican a las mismas. .

## 1.1. El reparto de los tiempos entre los europeos y las europeas

Por regla general, el tiempo se reparte de manera similar en toda Europa; las diferencias entre los distintos países son menores que las diferencias entre los hombres y las mujeres.

Si tenemos en cuenta el reparto de los tiempos entre los distintos grupos de actividades consideradas como fundamentales —es decir, el tiempo dedicado al trabajo remunerado y/o a los estudios, el tiempo dedicado al trabajo doméstico-familiar, el tiempo dedicado al descanso y al tiempo libre—, los hombres consagran, de media, mucho más tiempo al trabajo remunerado/estudios que al trabajo doméstico. La diferencia es de casi el doble para el conjunto de los países europeos. El tiempo dedicado al trabajo remunerado representa una media de 4:04 horas, mientras que el dedicado al trabajo doméstico es de 2:1 horas. Una primera característica que observamos en esta dedicación al trabajo remunerado guarda relación con la propia naturaleza del dato. La dedicación al trabajo remunerado es muy baja, ya que representa la mitad de lo que corresponde a una jornada laboral. Ello se debe a que el tiempo medio reservado a las distintas actividades se ha calculado para el conjunto de personas de entre 20 y 74 años sobre un año completo, teniendo en cuenta días laborables, fines de semana y vacaciones. De ahí que el tiempo dedicado al trabajo remunerado sea muy inferior al de una jornada laboral. No ocurre así con el tiempo dedicado al trabajo doméstico-familiar, ya que las actividades relacionadas con este tipo de tiempo presentan una mayor continuidad a lo largo de la semana, del año o del curso de la vida. La dedicación de 2:1 horas por parte de los hombres es una media que se aproxima de forma más acertada a la carga que realizan los hombres cotidianamente.

Las mujeres europeas dedican mucho más tiempo al trabajo doméstico-familiar. Aunque en todos los países existe esta desigualdad, las diferencias entre un país y otro son importantes. Así, en España, las mujeres dedican un 200 % más de tiempo al trabajo doméstico que sus compañeros masculinos; en cambio, en Suecia, la diferencia es muy inferior, siendo solamente del 50 %. Podemos ver con claridad que los hombres italianos, seguidos de los españoles, son los que menos horas dedican al trabajo doméstico. En el otro extremo se sitúan los hombres de Eslovenia, Estonia y Hungría, seguidos de los de Bélgica y los de los países escandinavos.

El espacio del hogar, así como los tiempos y las tareas asociadas al mismo, se han construido socialmente como un ámbito femenino. En las sociedades patriarcales —como la nuestra—, las mujeres han sido las principales responsables de la realización, ejecución y gestión del denominado «trabajo doméstico-familiar». La mayoría de las veces, la presencia de los hombres y su dedicación en tiempo a este tipo de trabajos ha sido escasa. Los hombres españoles dedican 1:35 horas a este tipo de tareas, lo que representa menos de la tercera parte que el dedicado por las mujeres (4:55 h).

Algunos estudios (Torns, Borràs, Carrasquer, 2004) de carácter cualitativo apuntan que una de las principales dificultades que encuentran los hombres para responsabilizarse de dichas tareas es que la casa y su mantenimiento es vivido —material y simbólicamente— como un espacio femenino, donde la mujer es la principal responsable, mientras que el papel del hombre es el de ayuda, de manera que las estrategias que utilizan los hombres consisten en delegar este trabajo y su responsabilidad a las mujeres, que son las que realmente se sienten juzgadas —individual y socialmente— sobre el estado en que se encuentra el hogar.

Las claves explicativas de esta diferencia y distribución desigual de los tiempos dedicados al trabajo doméstico-familiar y al trabajo remunerado entre los hombres y las mujeres en los distintos países europeos se basan en dos aspectos: en la división sexual del trabajo y en las políticas ligadas a los estados del bienestar.

Desde la perspectiva de género se ha mostrado cómo el estado del bienestar se ha construido sobre un pacto fundador basado en la división sexual del trabajo: mientras que al hombre se le atribuye la responsabilidad de proveer bienes y recursos materiales a la familia, a la mujer se le asigna el cuidado del hogar y la fuerza de trabajo pasada, presente y futura. Ello configura las bases de lo que se denomina el modelo *male breadwinner*. Carol Pateman (1994) nos dice que el pacto social keynesiano esconde, bajo el contrato entre capital y trabajo, un segundo contrato entre hombres y mujeres que tiene sus raíces históricas en la industrialización y que se consolida a partir de la Segunda Guerra Mundial. Este modelo basa la construcción de lo masculino a través de su presencia y su poder en el ámbito público y en el trabajo remunerado.

Desde algunos estudios sobre el actual estado del bienestar se muestra de qué modo la neutralidad aparente de las políticas públicas del estado del bienestar afecta de manera desigual a los hombres y a las mujeres. A pesar de que muchas de las actuales políticas no son capaces de romper las bases del modelo *male breadwinner*, los distintos sistemas de bienestar han desarrollado una serie de realidades contrapuestas. Los países nórdicos se postulan como los más igualitarios desde el punto de vista del género, mientras que los países del arco mediterráneo se sitúan en el otro extremo, con una persistencia muy fuerte de la dependencia de la familia y del trabajo de las mujeres en la proporción de bienestar; es decir, en la dedicación al trabajo doméstico-familiar. Ello se debe, en gran parte, a que en los países del norte de Europa ha existido una mayor apuesta política; unas políticas que han tratado de favorecer a las mujeres con medidas especialmente visibles de cara al empleo: políticas activas dirigidas específicamente a la inserción de las mujeres en el mercado laboral; políticas de cuotas; y medidas de más reciente creación, como las de conciliación, que surgen y han sido concebidas para que las mujeres puedan ser madres y atender sus responsabilidades familiares sin tener que renunciar a un trabajo remunerado. Otro tipo de políticas son las que responden al objetivo de incorporar a los hombres en la esfera privada o doméstica; no son muy numerosas, pero hay una que ha tenido una incidencia muy especial: se trata de los permisos de paternidad, que pueden ayudar a explicar esta diferencia.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Para un análisis más detallado sobre el tiempo y sus políticas, véase el dossier «Las políticas del tiempo: un debate abierto», Torns et al., (2006).

## 1.2. Los hombres y el tiempo de cuidado de los hijos/as

Tal y como hemos apuntado, la participación de los hombres en el cuidado de los hijos/as ha sido, tradicionalmente, escasa, en especial a causa de la división sexual del trabajo. La masculinidad se ha construido asignando al hombre el papel de sustentador económico del hogar (*breadwinner*), dejando en manos de la mujer la responsabilidad del cuidado de los hijos/as. Pese a que no son muy numerosos, algunos hombres se han implicado en el cuidado de sus hijos/as; esta implicación no es la misma que la que tienen las mujeres o madres, pero sí que representa un importante cambio con respecto a un porcentaje considerable de padres que prácticamente continúan estando ausentes, o cuya dedicación, en términos temporales, sigue siendo escasa.

Según el estudio realizado por Gutiérrez-Domènech (2007), y tal y como observamos en la tabla 1, la dedicación de los padres al cuidado de los hijos/as es muy baja en comparación con la de las madres. Los padres dedican menos de media hora diaria, mientras que la dedicación de las madres es de una hora; es decir, el tiempo de dedicación de los padres es la mitad que el de las madres.

**Tabla 1. El tiempo de cuidado de los hijos/as menores de 17 años (minutos al día) en España<sup>3</sup>**

|                            | Padres       |              | Madres       |              |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                            | Ocupados     | No ocupados  | Ocupadas     | No ocupadas  |
| <b>Primario básico</b>     | <b>15,40</b> | <b>16,73</b> | <b>44,07</b> | <b>53,43</b> |
| <b>Primario de calidad</b> | <b>9,59</b>  | <b>10,13</b> | <b>10,75</b> | <b>11,83</b> |
| <b>Primario total</b>      | <b>24,95</b> | <b>26,86</b> | <b>54,82</b> | <b>65,26</b> |
| <b>Secundario</b>          | <b>6,01</b>  | <b>5,71</b>  | <b>11,71</b> | <b>13,52</b> |

Fuente: Gutiérrez- Domènech (2007) a partir de los datos de la Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003.

Para observar esta diferencia con mayor nitidez, es preciso distinguir —según hace Gutiérrez-Domènech (2007)—, entre el denominado «tiempo básico de dedicación al cuidado de los hijos/as», que se refiere a las tareas de tipo cotidiano y que cubre las necesidades básicas, como darles de comer, lavarlos, etc., y el que podemos denominar «tiempo de calidad», que comprende actividades de tipo más lúdico, como leerles un cuento, jugar con ellos/as, etc.

Una primera característica que observamos es que las madres solamente dedican un minuto más al día que los padres al denominado «tiempo de calidad». Las diferencias entre los padres y las madres en cuanto a la dedicación a los hijos/as se deben, fundamentalmente, a los tiempos en los que se realizan tareas básicas: las actividades que implican una carga más rígida y cotidiana de trabajo, como, por ejemplo, facilitarles los aspectos más básicos y

<sup>3</sup> En la tabla se distinguen tres tipos de tiempos: el tiempo primario (cuando la actividad principal es el cuidado de los hijos/as); el tiempo secundario (cuando la actividad secundaria se realiza conjuntamente con la actividad principal); y el tiempo de atención primario, que se subdivide en dos: el básico (por ejemplo, darles de comer) y el de calidad (por ejemplo, leerles un cuento).

necesarios y acompañarlos en este proceso. Es en estos tiempos donde los padres siguen estando principalmente ausentes, ya que su dedicación representa 1/3 del tiempo dedicado por las madres. Lo mismo ocurre con el tiempo de carácter secundario; es decir, el tiempo en el que simultaneamos una actividad principal con la del cuidado de los hijos/as. Una vez más, los hombres dedican a simultanear algún tipo de tarea con la de cuidador la mitad del tiempo dedicado por las mujeres. Ello obedece a que, tal y como hemos visto, las mujeres son las que se dedican a las tareas de tipo doméstico-familiar y a las que se realizan, fundamentalmente, en el mismo espacio donde se llevan a cabo las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos/as.

**Tabla 2. El tiempo de cuidado de los hijos/as menores de 17 años (minutos al día), según el nivel de estudios y la situación laboral, en España**

| Tiempo primario    | Educación padres |       | Educación madres |       |
|--------------------|------------------|-------|------------------|-------|
|                    | Baja             | Alta  | Baja             | Alta  |
| <b>Ocupados</b>    |                  |       |                  |       |
| <b>Básico</b>      | 13,29            | 25,02 | 37,93            | 59,63 |
| <b>De calidad</b>  | 8,9              | 12,48 | 8,30             | 16,97 |
| <b>Total</b>       | 22,18            | 37,50 | 46,23            | 76,60 |
| <b>No ocupados</b> |                  |       |                  |       |
| <b>Básico</b>      | 14,78            | 38,53 | 51,53            | 75,18 |
| <b>De calidad</b>  | 9,16             | 20,98 | 11,04            | 21,00 |
| <b>Total</b>       | 23,96            | 59,61 | 62,57            | 96,18 |

*Fuente: Gutiérrez- Domènech (2007) a partir de los datos de la Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003.*

Si la situación laboral de los padres prácticamente no tiene ninguna influencia en el tiempo de dedicación al cuidado de los hijos/as, el nivel de estudios sí que marca una diferencia importante. Los hombres con estudios superiores dedican a los hijos/as casi el doble de tiempo que los hombres con un nivel educativo bajo. Si analizamos los datos considerando conjuntamente la situación laboral y el nivel educativo (tabla 6), veremos que en el caso de los hombres con una educación superior, el hecho de no estar ocupados sí que implica una mayor dedicación a los hijos/as, cosa que no ocurre en el caso de los padres con niveles educativos inferiores. Lo mismo sucede con las mujeres. Las madres con una educación superior dedican más tiempo a sus hijos/as que las madres con niveles educativos bajos, tanto si tienen un empleo como si no lo tienen; ahora bien, en el caso de un nivel educativo bajo, las madres desocupadas dedican más tiempo a los hijos/as que las que tienen un empleo.

Otro de los aspectos que nos aporta el estudio de Gutiérrez-Domènech (2007), y que concuerda con los datos de los países nórdicos, es la relación que se da entre la dedicación al cuidado de los hijos/as y la hora de salida del trabajo remunerado. Así, las personas que acaban la jornada laboral después de las 6 de la tarde, dedican mucho menos tiempo a sus hijos/as, sobre todo tiempo de calidad, y ello es aplicable tanto a los hombres como a las muje-

res. Éste es uno de los aspectos fundamentales a la hora de planificar las políticas de tiempo, sobre todo las referidas al tiempo de trabajo remunerado. Una distribución más igualitaria de los tiempos y los trabajos exige, necesariamente, una reducción de la dedicación de los hombres al trabajo remunerado y, fundamentalmente, una reestructuración de los horarios y de las jornadas laborales, de modo que se salga antes de los ámbitos productivos. El horario laboral es un factor clave para introducir cambios en las distribuciones y dedicaciones de los tiempos de cuidado. Se precisan unas políticas que comporten unos horarios de trabajo que permitan salir antes de lo que es habitual en nuestro país y que son más comunes en algunos de los Estados de la Unión Europea. Asimismo, no cabe ninguna duda de que unas propuestas orientadas a la reducción del tiempo de trabajo de manera sincrónica y cotidiana favorecen una mayor dedicación al cuidado de los hijos/as por parte de los hombres.

## 2. ANÁLISIS MICRO: METODOLOGÍA

El análisis cualitativo se ha efectuado a partir de los datos de 25 entrevistas semiestructuradas realizadas a hombres de diversos perfiles. Las entrevistas las llevaron a cabo un equipo de hombres encuestadores.

Las entrevistas, de aproximadamente una hora de duración, exploraban los datos biográficos de los entrevistados y una serie de dimensiones relacionadas con el tiempo: el tiempo de trabajo remunerado, las nuevas tecnologías, la vida privada, el tiempo familiar y el tiempo libre y el ocio, así como las relaciones sociales.

La selección de los entrevistados se llevó a cabo a partir de unos perfiles previamente definidos que tenían en cuenta la edad, la clase social, la situación familiar, el origen étnico/cultural y la orientación sexual. Dado que no pretendíamos efectuar un análisis exhaustivo de cada uno de los perfiles, sino un análisis global de la masculinidad con relación al uso del tiempo —pero teniendo en cuenta las dimensiones de edad, clase, etnia y orientación sexual—, se optó por limitar las entrevistas a 25: el punto de saturación de la información. Un estudio más detallado —interseccionado con las dimensiones antes mencionadas— de la relación entre masculinidad y tiempo habría requerido una mayor representación de los perfiles de origen étnico minoritario y de la orientación sexual. Para la selección de los entrevistados se utilizó la técnica de *snowball* (Goodman, 1961). Los entrevistadores recurrían a su círculo de relaciones y éstas proporcionaban otras relaciones hasta completar los perfiles asignados.

Las entrevistas fueron transcritas literalmente por los propios entrevistadores. El análisis de los datos se llevó a cabo a partir de la metodología cualitativa inductiva, de acuerdo con los fundamentos de la *grounded theory* (Strauss y Corbin 1994), pero desde una perspectiva «abierta». Es decir, se codificaron los discursos que sirvieron para generar los conceptos necesarios para construir la teoría. Este tipo de abordaje metodológico —explícito, riguroso y sólido— permite comprender el significado del fenómeno social objeto del análisis desde el punto de vista de los actores sociales implicados. Se trata de una interpretación «abierta» de los preceptos de la *grounded theory*, porque resulta difícil, al menos en nuestro caso, empezar la investigación partiendo de un momento «cero», o desde una tabla rasa. De hecho, ésta es una de las principales críticas que recibe este planteamiento metodológico: no reconocer que el problema y el marco teórico pueden encontrarse en el inicio de la investigación. Así, en nuestro caso, en el diseño de la investigación y durante y después del análisis, utilizamos un marco teórico de referencia, a partir del estudio de los trabajos teóricos y empíricos relacionados con el tema, que se han integrado en el análisis

## 2.1. Perfil de los entrevistados

En la tabla 3 puede consultarse un resumen del perfil de los entrevistados.

La media de edad de los entrevistados es de 43,8 años. Los perfiles del grupo que hemos definido como jóvenes (perfiles 1-5) tienen una media de edad de 24,4 años. Otra característica de este grupo —a excepción del perfil 5— es que son jóvenes dependientes; es decir, que viven y dependen de sus familias de origen. El grupo más amplio es el correspondiente al de los hombres adultos (perfiles 6-20). Éstos tienen una media de edad de 40 años; en este caso, vivan o no en pareja, son personas independientes. Finalmente, el grupo de los hombres mayores (perfiles 21-25), que se caracterizan por estar jubilados, tienen una media de edad de 74,4 años.

Entre los entrevistados predominan los de clase media (14 de los entrevistados) y obrera (9 de los entrevistados). Sólo dos son de clase alta.

El nivel educativo de los entrevistados es alto; casi la mitad de ellos tienen estudios universitarios: 12 son diplomados; 6 son licenciados en carreras técnicas (principalmente ingeniería y ciencias empresariales); 4 son licenciados en carreras humanísticas (magisterio, psicología, periodismo y sociología); 6 tienen estudios secundarios o formación profesional básica; 3 tienen bachillerato o formación profesional avanzada; 4 tienen estudios primarios.

Siete de los entrevistados son inactivos laboralmente (2 estudiantes y 5 jubilados). De los activos, 2 tienen ocupaciones no cualificadas (peón, almacén, paleta); 7 trabajan en ocupaciones que requieren algún grado de cualificación (instalador, mecánico, técnico de iluminación y sonido de teatro, sindicalista, metalista); 4 son profesionales liberales (traductor, profesor, psicólogo, periodista). Finalmente, 5 de los entrevistados son empresarios o directivos de empresa en sectores de la industria, la construcción, los servicios y las nuevas tecnologías.

La mayoría de los entrevistados activos laboralmente tienen un tipo de trabajo estándar y una jornada completa. Dos de ellos son teletrabajadores (traductor autónomo y periodista *freelance*) y 2 tienen reducción de jornada por cuestiones familiares (los dos técnicos de teatro).

Veinte de los entrevistados tienen una orientación heterosexual y 5 son homosexuales. Éstos se concentran básicamente en el grupo de los jóvenes (perfiles 1-5), aunque también están representados en los adultos y los jubilados. Aunque la mayoría de los entrevistados tiene un tipo de familia tradicional —pareja, con o sin hijos/as—, 6 de ellos viven otras realidades: comparten piso —con amigos o no—, tienen una familia extensa (pareja, padres, abuelos y/o amigos), y viven solos, con o sin hijos/as. Estos nuevos núcleos «familiares» se dan en mayor medida entre los entrevistados jóvenes, los no autóctonos, los divorciados y los gays.

Nueve de los entrevistados tienen hijos/as menores de 12 años; la edad media de los hijos/as es de 5,2 años. Uno de los entrevistados tiene hijos de veintipocos años de edad. La media de los hijos/as por entrevistado es de 1,4 hijos/as. Por último, 6 de los entrevistados no son autóctonos; provienen de Argentina, Pakistán, Bélgica, Ecuador, Marruecos y Perú.

**Tabla 3. Perfiles de los entrevistados**

| Perfil | Edad | Nivel educativo                     | Ocupación               | O. sexual | Situación familiar                       | hijos/as        | Clase social | Origen étnico/cultural |
|--------|------|-------------------------------------|-------------------------|-----------|--|-----------------|--------------|------------------------|
| P1     | 24   | ESO                                 | Peón, almacén, camarero | Gay       | Vive en pareja y con los padres          | No              | Obrera media | Argentino              |
| P2     | 16   | ESO                                 | Estudiante              | Hetero    | Vive con los padres y 2 hermanos         | No              | Obrera       | Paquistaní             |
| P3     | 27   | Licenciado Químicas                 | Estudiante              | Gay       | Vive con la madre y los abuelos          | No              | Media-baja   | Autóctono              |
| P4     | 26   | FP 1 Electrónica                    | Instalador antenas      | Hetero    | Vive con los padres                      | No              | Obrera       | Autóctono              |
| P5     | 29   | FP Geriatría                        | Sindicalista            | Gay       | En pareja                                | No              | Obrera       | Autóctono              |
| P6     | 33   | Licenciado Traducción Empresariales | Traductor autónomo      | Gay       | Soltero. Comparte piso                   | No              | Media-baja   | Autóctono              |
| P7     | 39   | Licenciado Empresariales            | Empresario              | Gay       | Vive en pareja, con la suegra y 3 amigos | No              | Media-alta   | Belga                  |
| P8     | 33   | ESO                                 | Paleta                  | Hetero    | Comparte piso                            | No              | Obrera       | Ecuatoriano            |
| P9     | 32   | Licenciado Empresariales            | Director Márketing      | Hetero    | En pareja                                | No              | Media        | Autóctono              |
| P10    | 47   | Ingeniero Agrónomo                  | Profesor ESO, interino  | Hetero    | Divorciado. Vive solo                    | 2 (5 y 7 años)  | Media-baja   | Autóctono              |
| P11    | 35   | FP2                                 | Mecánico de grúas       | Hetero    | En pareja                                | 1 (3 años)      | Obrera       | Autóctono              |
| P12    | 42   | Licenciado Sociología               | Director Financiero     | Hetero    | En pareja                                | 2 (11 y 4 años) | Media        | Autóctono              |

| Perfil | Edat | Nivell educatiu               | Ocupació                            | O. sexual | Situació familiar                              | Fills/es         | Classe social | Origen ètnic/cultural |
|--------|------|-------------------------------|-------------------------------------|-----------|--|------------------|---------------|-----------------------|
| P13    | 40   | Diplomado Magisterio Música   | Técnico de teatro, <i>freelance</i> | Hetero    | En pareja                                      | 1 (10 meses)     | Media-baja    | Autóctono             |
| P14    | 34   | Licenciado Psicología         | Psicólogo                           | Hetero    | En pareja                                      | 1 (2 años)       | Media-baja    | Marroquí              |
| P15    | 50   | Licenciado Periodismo         | Periodista <i>freelance</i>         | Hetero    | En pareja                                      | 2 (11 y 5 años)  | Media         | Autóctono             |
| P16    | 39   | ESO                           | Pintor                              | Hetero    | En pareja y comparte piso                      | 1 (7 años)       | Obrera        | Peruano               |
| P17    | 46   | Ingeniería                    | Empresario construcción             | Hetero    | En pareja                                      | 2 (3 años)       | Alta          | Autóctono             |
| P18    | 39   | BUP, FP II                    | Técnico teatro                      | Hetero    | En pareja                                      | 1 (4 meses)      | Media-baja    | Autóctono             |
| P19    | 40   | Ingeniería telecomunicaciones | Directivo RR.HH.                    | Hetero    | En pareja                                      | 2 (8 y 5 años)   | Media-alta    | Autóctono             |
| P20    | 52   | EGB                           | Metalista                           | Hetero    | En pareja                                      | 2 (20 y 21 años) | Obrera        | Autóctono             |
| P21    | 70   | Bachiller Superior            | Empresario jubilado                 | Hetero    | En pareja, hijo (35 años) y empleada doméstica | Sí               | Alta          | Autóctono             |
| P22    | 77   | Primarios                     | Administrativo jubilado             | Gay       | Solo   | No               | Media-baja    | Autóctono             |
| P23    | 74   | Primarios                     | Tipógrafo jubilado                  | Hetero    | En pareja                                      | Sí               | Obrera        | Autóctono             |
| P24    | 81   | Primarios                     | Conductor jubilado                  | Hetero    | En pareja                                      | Sí               | Obrera        | Autóctono             |
| P25    | 70   | Magisterio                    | Maestro Jubilado                    | Hetero    | En pareja                                      | Sí               | Media         | Autóctono             |

### 3. ANÁLISIS EXPLORATORIO DEL DISCURSO: LOS TIEMPOS QUE DEFINEN A LOS HOMBRES

Para ir avanzando en el conocimiento de los entrevistados, en este apartado se presentan los resultados del análisis de las palabras que aparecen con mayor frecuencia en el discurso. Dicho análisis se ha realizado a partir del *software* de análisis de datos textuales ATLAS.TI. Las palabras se han depurado y agrupado por criterios significativos. Con esta información se ha elaborado una serie de mapas conceptuales que dibujan los significados y los discursos que aparecen en los entrevistados. Dado que las preguntas de las entrevistas estaban relacionadas con el uso del tiempo por parte de los hombres, la construcción de los significados y de los discursos está relacionada con el tiempo. Así, el análisis de las palabras que aparecen con mayor frecuencia en los discursos define los tiempos y sus usos en los hombres entrevistados. En este apartado se analizan las palabras que aparecen en los discursos de las entrevistas con relación a la edad. Se han establecido tres grupos significativos: los jóvenes dependientes (perfiles 1-5), los adultos (perfiles 6-20) y los hombres mayores (perfiles 21-25).

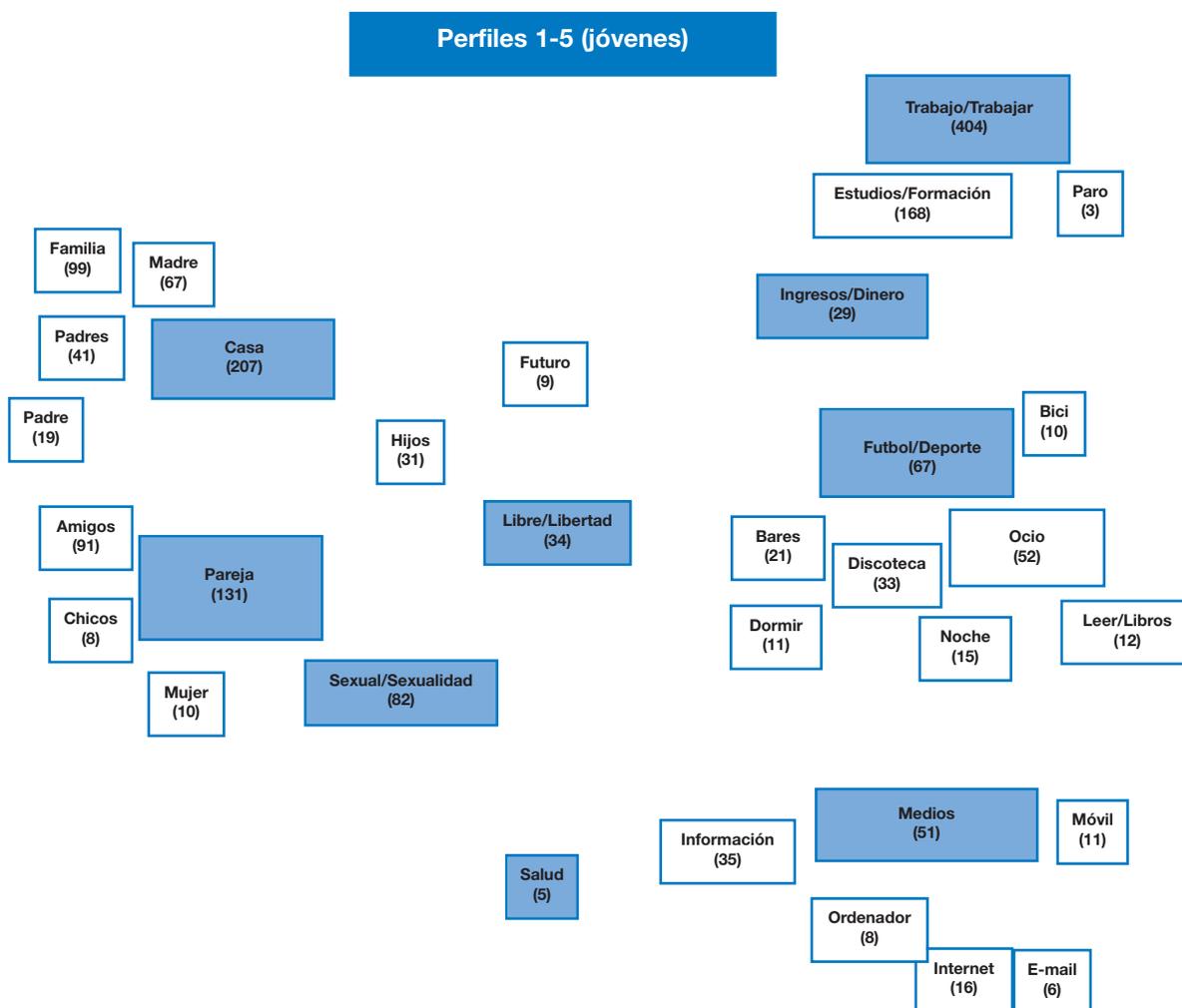
En los hombres jóvenes (perfiles 1-5), (véase el gráfico 1), los conceptos que aparecen más a menudo son «trabajo» y «trabajar», relacionados con los «estudios» o la «formación», los «ingresos», el «dinero» y el «paro».

El ámbito doméstico y familiar está dividido en dos núcleos. Por un lado, la «casa», la unidad familiar de origen, donde hemos ubicado a la «familia» y a los «padres». En este núcleo, la «madre» tiene un peso más importante en los discursos que el «padre». Por consiguiente, estos jóvenes dibujan un núcleo familiar tradicional, en el que la «madre» tiene un mayor peso o importancia como cuidadora del hogar. En este núcleo, a diferencia de lo que sucede en otros grupos, no aparecen referencias significativas a las «tareas domésticas», en las que la participación de los jóvenes entrevistados es más bien escasa.

El segundo núcleo de este ámbito está relacionado con la «pareja» y los «amigos», principalmente chicos. Este núcleo tiene menos presencia que el de «casa», y en el mismo también hemos situado los conceptos «sexual/sexualidad» —relevantes en este grupo—, e «hijos/as» —menos importante—.

A diferencia de los otros dos grupos, el ámbito «ocio» tiene un peso importante en la narrativa de los jóvenes dependientes. Es un ámbito muy variado, donde predomina el «deporte», especialmente el «fútbol» y las actividades nocturnas de «discoteca» y «bares». Los «medios» es otro de los ámbitos variados, y comprende «internet», el «móvil» y el «e-mail». Finalmente, palabras como «libre/libertad», «futuro» y, en menor medida, «salud», también son significativas en los discursos de los jóvenes.

**Gráfico 1: Frecuencia de palabras que aparecen en los discursos de los jóvenes (perfiles 1-5)**

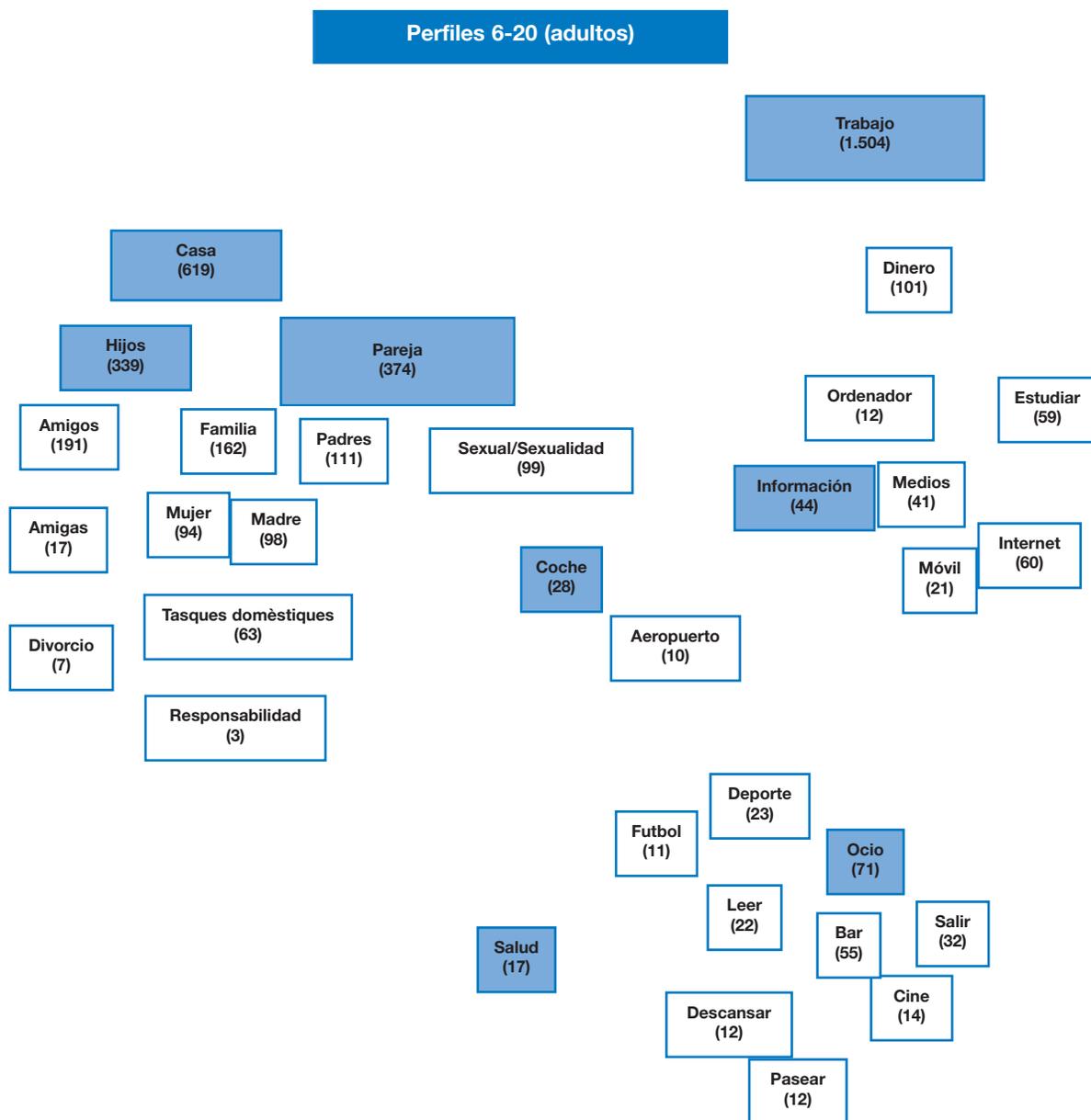


Fuente: elaboración propia con Atlas.ti

El grupo de los hombres adultos (perfiles 6-20), (véase el gráfico 2), destaca el tiempo de «trabajo» remunerado muy por encima del resto. Este ámbito está relacionado con el «dinero» y con la «información». Los medios, en este caso «internet» y el «móvil» están relacionados, principalmente, con el uso que se hace de ellos en el ámbito del «trabajo», según podremos comprobar en el siguiente capítulo. Los conceptos «estudiar» o «formarse» tienen un menor peso en los adultos que en los jóvenes.

El segundo gran ámbito es la «casa»; en este caso forma un solo núcleo donde se ubican, por razón de la frecuencia con que aparecen en el discurso: la «pareja», los «hijos/as» y la «familia». La palabra «sexual/sexualidad» también está presente. El «divorcio» también tiene una presencia en el discurso. A diferencia del grupo de jóvenes, en éste aparecen las «tareas domésticas» y la «responsabilidad». En el aspecto de las relaciones sociales, los «amigos» están más presentes que las «amigas». En el ámbito del «ocio», el «bar» o «salir» están por encima del «deporte» y del «fútbol». Otros aspectos que aparecen en los discursos de estos hombres incluyen: el «coche», el «aeropuerto» y la «salud».

**Gráfico 2: Frecuencia de palabras que aparecen en los discursos de los adultos (perfiles 6-20)**



Fuente: elaboración propia con Atlas.ti

En los perfiles 21-25, correspondientes al grupo de hombres mayores jubilados (véase el gráfico 3), el ámbito «casa» tiene más presencia que el de «trabajo» remunerado. En el ámbito «casa» aparecen, por grado de importancia, las siguientes palabras: «pareja», «familia», «hijos/as», «tareas domésticas» y «comprar». Otros conceptos relacionados con el ámbito «casa» y que son significativos en los discursos de los hombres mayores son todos los que hacen referencia a los nietos/as, como: «colegio», «niños/as», «cuidar» e incluso «biberones». El «trabajo», como ya hemos comentado, tiene una menor presencia, pero sigue siendo importante en el discurso de estos hombres, así como la «jubilación».

El apartado de «ocio» destaca por la diversidad de propuestas, tales como «viajar» y las que hacen referencia a «ciudades», el «pueblo/campo», además de «dormir», «natación», «caminar/pasear» y «leer». En los discursos, los «medios» y la «información» se relacionan con el «ocio», donde aparece la «televisión» y, en menor medida que en los otros grupos de edad, «internet».

Otros aspectos específicos de este grupo son las referencias al «antes» o al «pasado» y, con relación a ello, los conceptos «recuerdo», «guerra», «ejército/mili» o «respeto». Las palabras «conflicto» y «cambio» también tienen un significado en sus discursos.

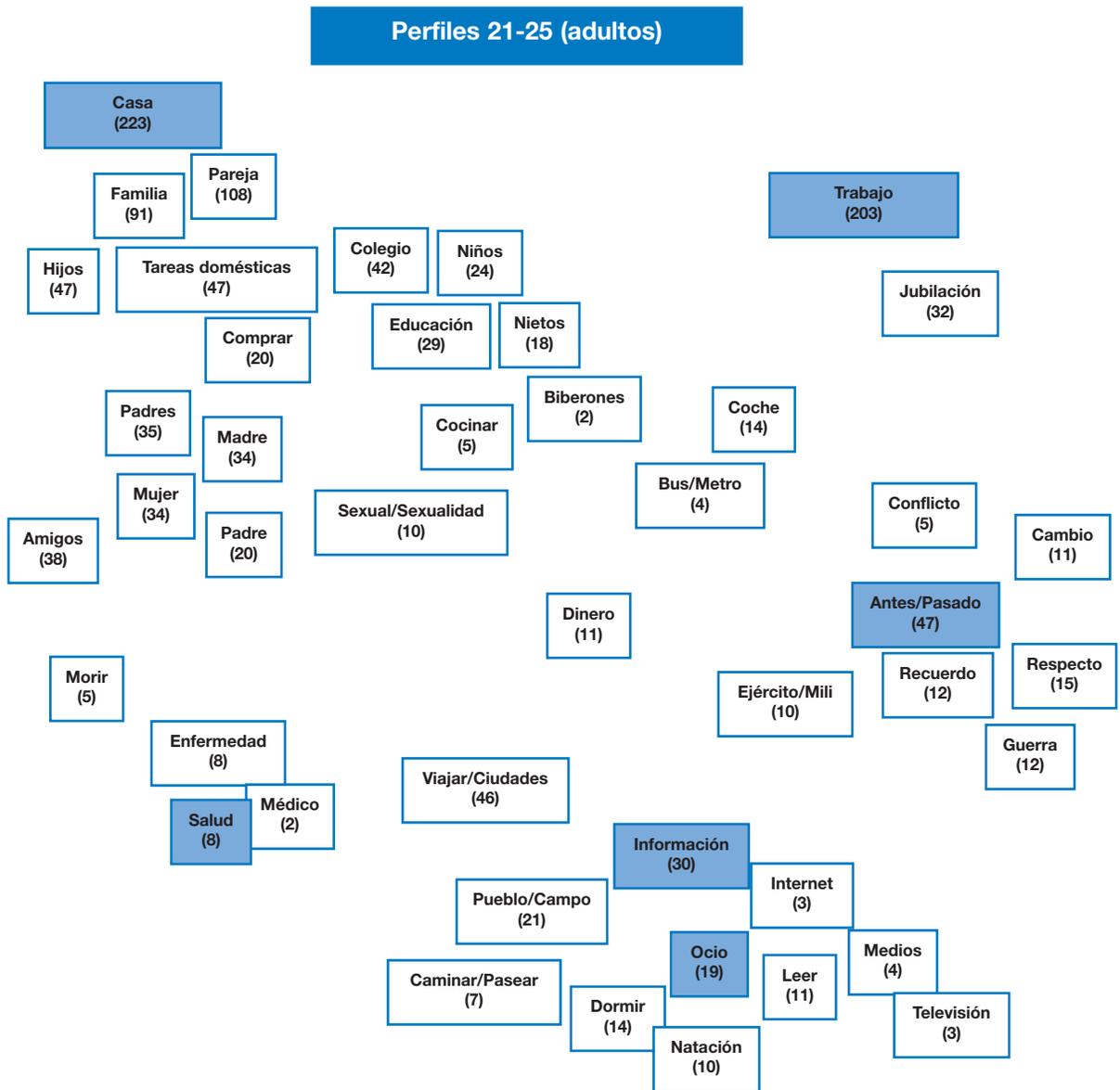
Finalmente, aparece la palabra «salud», junto con otras, tales como «enfermedad», «médico» y «morir».

En el caso de los hombres mayores jubilados, la escasa literatura existente indica que los acontecimientos del curso de la vida —como el matrimonio, el abandono del mercado laboral, la muerte de la pareja o la pérdida de las capacidades físicas o mentales— obligan a estos hombres a posicionarse y a renegociar sus roles de género. Esto es especialmente importante cuando los hombres se jubilan y se separan de la experiencia laboral (Whearty, 2004). Para otros autores, como Connell (2001), la edad conlleva, en muchos casos, una pérdida de poder y de estatus que sitúa a estos hombres en los límites de la subordinación y la marginación con respecto a la masculinidad dominante. En este sentido, los hombres mayores se «feminizan».

Este análisis, sin embargo, debe tener en cuenta las trayectorias de clase social. Tal y como indican Emslie, Hunt y O'Brien (2004) en su estudio sobre los hombres mayores en el oeste de Escocia, los hombres que habían tenido una movilidad ascendente de clase social eran más igualitarios en la división sexual del trabajo doméstico. En esta misma línea se sitúan los estudios de Varley y Blasco (2000) sobre ancianos en el México urbano, donde el rol de la masculinidad hegemónica se pierde gradualmente a lo largo de la vida, provocando más desventajas en los hombres pobres que tradicionalmente han tenido una menor participación y dificultades en las responsabilidades familiares y domésticas.

Así, con el aumento de la esperanza de vida de los hombres y el incremento de las necesidades de cuidado (de los nietos/as), pero también de otros familiares (las parejas con enfermedades como Alzheimer o demencia, por ejemplo), es probable que los hombres mayores cada vez tengan un peso más significativo en el rol de cuidadores (Thompson, 2002, citado en Russell, 2007).

**Gráfico 3: Frecuencia de palabras que aparecen en los discursos de los hombres mayores (perfiles 21-25)**



Fuente: elaboración propia con Atlas.ti

Como hemos visto, el tiempo de trabajo tiene un peso significativo en el orden simbólico de la masculinidad. Está presente en todos los grupos de edad: en los jóvenes, como una proyección de futuro; en los adultos, como la realidad; y en los mayores, como un elemento del pasado, aún presente en sus discursos.

Para muchos hombres, el empleo remunerado proporciona unos recursos económicos interrelacionados con unos beneficios simbólicos que refuerzan

mutuamente su posición de poder y autoridad, tanto en el trabajo como en el hogar (Collinson y Hearn, 2005). El trabajo remunerado (y el hecho de estar fuera de casa) es uno de los anclajes de las identidades masculinas tradicionales. En el caso de los hombres mayores, cuando este elemento pierde importancia en el orden social y simbólico de los hombres, se puede producir una renegociación de los roles de género. En otros colectivos —como en el de los desempleados, por ejemplo—, esta pérdida del trabajo no va acompañada necesariamente de un cambio de los hombres. La investigación empírica realizada con hombres desempleados en Inglaterra (Willet y Griffin, 2000) indica que, si bien el desempleo puede generar un cambio en las identidades masculinas tradicionales, la realidad muestra que, pese a que en los discursos de los desempleados haya implícita una pérdida de poder y de masculinidad, ello no coincide con un cambio en las formas dominantes de masculinidad hacia alternativas profeministas. En la misma línea se sitúan autores como Segal (1990) y Messner (1993), que señalan que el desempleo en los hombres no va acompañado necesariamente de un incremento en las responsabilidades domésticas.

# 4. SOBRE MASCULINIDAD Y MASCULINIDADES: EL CICLO VITAL COMO ELEMENTO DE ANÁLISIS DEL USO DEL TIEMPO

## 4.1. Modelos de masculinidades

Según Connell, el término «masculinidad» define el comportamiento como el resultado del tipo de persona que se es. En este sentido, una persona no masculina se comporta de un modo distinto: es pacífica en lugar de violenta, conciliadora en vez de dominante, predispuesta a los deportes y no le interesan las conquistas sexuales. El concepto de «masculinidad» es relacional: sólo existe en contraste con la femineidad (Connell, 2001). Por otro lado, esta autora señala que los términos «masculino» y «femenino» van más allá de la diferencia sexual: se refieren a cómo los hombres se diferencian entre sí y a cómo las mujeres se diferencian entre ellas en términos de género.

Los teóricos postmodernistas relacionan estas categorías con los lugares e instituciones de producción y consumo, espacios sociales y militares que tienen un fuerte componente de género. Connell (2001) señala que el hecho de que, en una economía capitalista basada en la división sexual del trabajo, los hombres —y no las mujeres— controlen la mayoría de las grandes corporaciones y fortunas privadas no es un accidente estadístico, sino una parte del proceso social de construcción de la masculinidad.

Por lo tanto, ampliando el término, la masculinidad, es, simultáneamente, un lugar en las relaciones de género, las prácticas a través de las cuales los hombres se adhieren a este lugar «con género», y los efectos de tales prácticas en los cuerpos, la personalidad y la cultura. Además, las prácticas que se relacionan con la estructura de género se configuran —o son— un proceso dinámico en conexión con las situaciones históricas.

A principios de los años ochenta, feministas negras, en especial (Crenshaw, 1989, 1991; Hill Collins, 1991), cambiaron la categorización simplista y ahistórica de la teoría del rol de género de los años setenta. Partiendo de esta

base, Connell desarrolló el análisis teórico del género como múltiple, creado a través de la configuración de las prácticas. La idea de que la masculinidad hegemónica se crea con relación a las masculinidades subordinadas y marginadas, y con relación a las feminidades, proporcionó herramientas conceptuales para comprender de qué modo las relaciones de raza, clase social, género y orientación sexual interseccionaban en las prácticas diarias y en las instituciones. Fue especialmente en su libro *Masculinidades* (1995) donde puso de manifiesto la multiplicidad y el dinamismo de éstas. Partiendo de tradiciones teóricas como el marxismo gramsciano, y de las teorías feministas, elaboró un método para examinar el género y las trayectorias sexuales con relación a los regímenes de género institucional y los órdenes sociales de género.

Este método construye una serie de patrones de masculinidad que nos sirven como modelo de análisis de la relación entre masculinidad y usos del tiempo. El primero de estos patrones es el que corresponde a la «masculinidad hegemónica», que se define como una configuración de prácticas de género que dan sentido a la legitimidad del patriarcado, que garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de la mujer. Según las premisas de Gramsci (1971), la hegemonía es un concepto dinámico. Se refiere a las batallas por el liderazgo en los cambios históricos. Es decir, nuevos grupos pueden cambiar las viejas soluciones y construir una nueva hegemonía. La hegemonía es, por lo tanto, una relación histórica dinámica. En términos de masculinidad, la hegemonía se produce cuando se establece una correspondencia entre los ideales culturales y el poder institucional.

La segunda categoría se refiere a las «masculinidades subordinadas»; es decir, a las relaciones de dominio y subordinación que se establecen entre grupos de hombres. En Occidente, el caso más evidente es el de la dominación de los hombres heterosexuales y la subordinación de los homosexuales. Sin embargo, estas relaciones de dominio y subordinación no sólo se dan entre hombres heterosexuales y homosexuales. Algunos hombres y jóvenes también son expulsados de la legitimidad. El proceso se realiza a través de insultos o descalificaciones: «afeminado», «niño de mamá», «empollón», «cuatro ojos», «marica», «gordo», «viejo», «discapacitado», etc.

Las «masculinidades cómplices» forman la tercera de las categorías. Ésta surge a raíz de que actualmente muchos hombres no se sitúan en las definiciones normativas y estándares de la masculinidad hegemónica. Esta categoría hace referencia a los grupos de hombres que se benefician de los beneficios patriarcales, pero que se comprometen con la pareja, la paternidad y la vida comunitaria. Es decir, son hombres que, más que adoptar una actitud dominante y autoritaria, establecen negociaciones con las mujeres.

Finalmente, la cuarta categoría, a diferencia de las anteriores, más que comprender las relaciones internas del orden de género, se refiere a la conexión del género con otras estructuras sociales, como la clase y la raza. En este caso se refiere a «masculinidades marginadas», con relación a la «autorización» de la masculinidad hegemónica de los grupos dominantes (blancos, clase alta y media).

Este marco de análisis desarrollado por Connell (1995) nos ayuda a comprender los modelos de masculinidad con relación al uso del tiempo que aparecen en nuestros datos, teniendo en cuenta que no son categorías fijas, sino que

configuran prácticas generadas en situaciones particulares en estructuras relacionales cambiantes.

A continuación exploramos la percepción que los hombres entrevistados tienen de sí mismos. En la primera pregunta del cuestionario de nuestras entrevistas se les pedía que se definieran a sí mismos empleando alrededor de diez frases que empezaran por «Yo soy...». El análisis de las respuestas nos da una primera aproximación a las diversas orientaciones y modelos de masculinidad de los entrevistados y su relación con el uso del tiempo.

En el gráfico 4 hemos agrupado las respuestas de todos los entrevistados en bloques temáticos. Definirse a través del tiempo laboral («soy trabajador», o «profesional de...») es la respuesta más habitual, especialmente entre los hombres que tienen un estatus profesional elevado (ingenieros, profesionales liberales, directivos, etc.), aunque ser «buen trabajador» también es una característica señalada por los hombres en empleos menos cualificados.

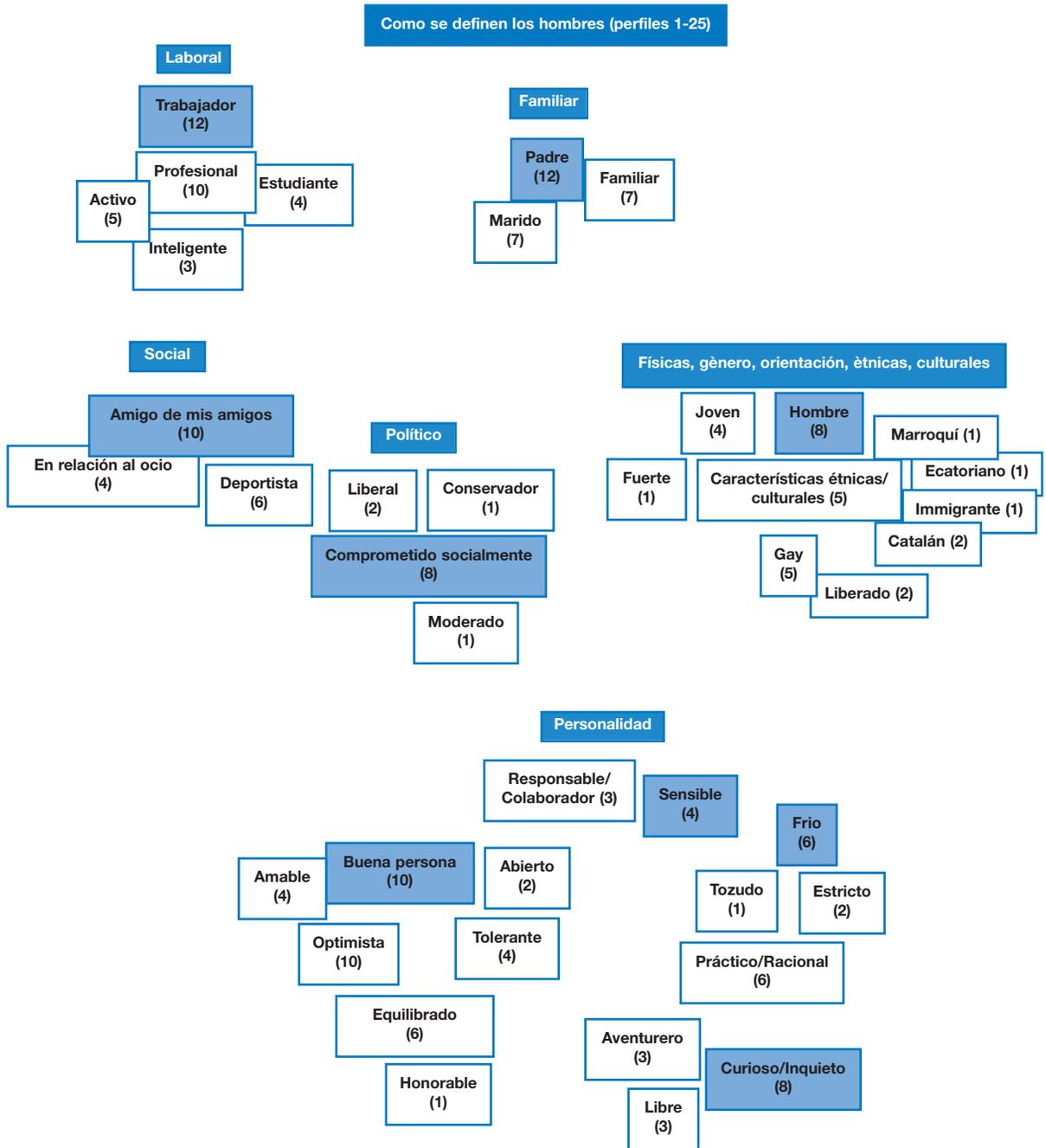
El tiempo familiar («ser padre», «marido» o «familiar») también confiere, aunque en menor medida, una identidad a los entrevistados.

El tiempo social, las relaciones sociales y la política son los otros elementos con los que se definen los hombres. La amistad, el deporte y el compromiso social aparecen como categorías importantes.

Hay un grupo de hombres que se definen por sus características étnicas/culturales o por su orientación sexual. Se trata de algunos de los hombres no autóctonos o de los gays. Estas características los ubican en las masculinidades subordinadas o marginadas con relación a la masculinidad hegemónica. Los hombres autóctonos y heterosexuales no necesitan «definirse» como tales, porque estas categorías son consustanciales a su identidad masculina hegemónica. En este grupo hemos situado también la categoría «hombre»; en este caso, son los entrevistados más jóvenes los que se definen en estos términos. En la construcción simbólica de su orden social, la hombría es algo que deben alcanzar los jóvenes.

Por lo que respecta a la personalidad, los entrevistados se definen con relación a cuatro grupos: los que utilizan características positivas («buena persona»); los que lo hacen a partir de los roles tradicionales masculinos («frío», «estricto», «cabezón», «racional»); los alternativos («aventurero», «curioso», «libre»); y los igualitarios («colaborador», «sensible»).

**Gráfico 4. Cómo se definen los hombres (perfiles 1-25)**



Fuente: elaboración propia con Atlas.ti



## 4.2. Los ideales de masculinidad

En este apartado analizamos el ideal de hombre al que aspiran los entrevistados, pregunta del final del guión de la entrevista. En el gráfico 5 hemos agrupado las respuestas por grupos de edad.

A menudo, este «ideal» se relaciona con las prácticas y usos del tiempo: de trabajo remunerado, familiar, social, personal.

En el grupo de los jóvenes destacan, por encima del resto, los aspectos relacionados con la masculinidad hegemónica, como son los ideales de hombres deportistas, señalando incluso a jugadores famosos, y las características relacionadas con la proyección social, como ser reconocido o respetado. Este tipo de masculinidad predomina por encima de otros referentes «alternativos».

Otros valores que se mencionan son los vinculados con el tiempo social: el que se pasa relacionándose con amigos y compartiendo, así como la felicidad o sentirse satisfecho en la vida, ser responsable o tranquilo y buena persona. La independencia es otro anhelo de los jóvenes dependientes. En dos ocasiones se menciona que no se tiene ningún ideal o que se desea ser «normal». Después se sitúan las actitudes conformistas ante la vida.

La configuración de la identidad en torno al ideal de familia y pareja, como proyecto, también ocupa un lugar destacado en las aspiraciones de los jóvenes entrevistados.

En los adultos hemos encontrado dos modelos de hombres con relación al ideal de masculinidad al que aspiran. El primero, mayoritario, se caracteriza por los ideales de hombres que ideológicamente y culturalmente se asocian con la hegemonía. La identificación se asocia, principalmente, con el tiempo de trabajo. Destacan las características profesionales —ser un buen profesional o trabajador—, y las asociadas con éstas: ser importante o mejor, brillante, culto. Las otras características que destacan están relacionadas con

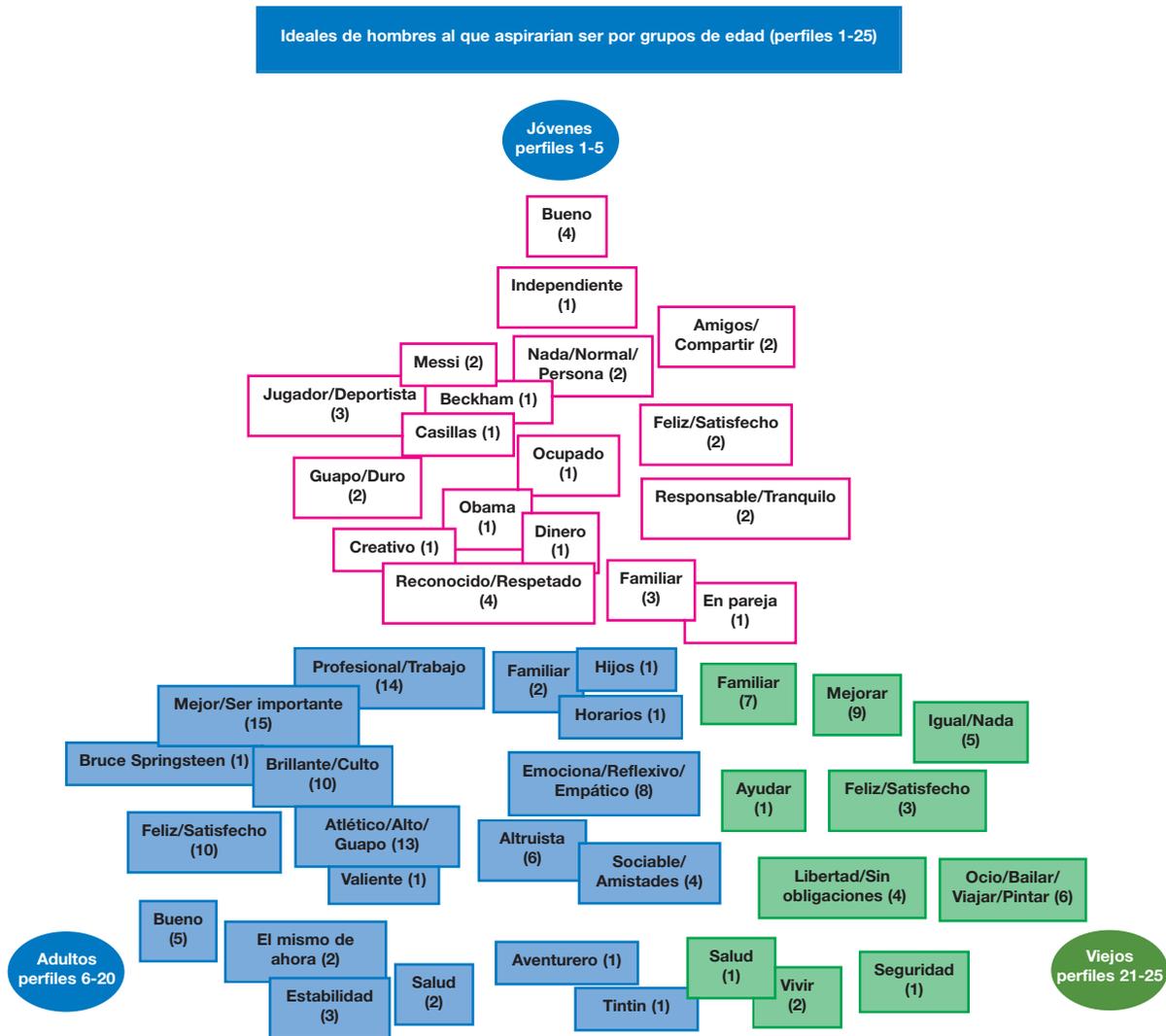
lo social y con la representación corporal, o encarnación, de la masculinidad de éxito, la hegemónica: ser atlético, alto, guapo y valiente.

El segundo modelo es el de los hombres adultos que en el ideal de masculinidad destacan los aspectos relacionados con el tiempo familiar, como ser un buen padre o disfrutar de mejores horarios para dedicar más tiempo a la familia. También destacan características que definirían ideales «alternativos» de masculinidad, como ser emocional, reflexivo, empático, altruista.

Por lo que se refiere a los hombres mayores, hay un cambio en sus prioridades con respecto a los otros grupos. El tiempo de trabajo —el ámbito público y profesional— desaparece de sus aspiraciones. En cambio, el tiempo familiar y el tiempo de ocio, muy diversificado, adquieren relevancia. Otro aspecto destacable es el anhelo de libertad o el no tener obligaciones.

La situación económica y la pérdida de estatus llevan a algunos de estos hombres a aspirar a «mejorar», mientras que otros se conforman con la situación que tienen.

**Gráfico 5. Ideales de masculinidad por grupos de edad (perfiles 1-25)**



Fuente: elaboración propia con Atlas.ti

En este primer análisis exploratorio, donde se relaciona el tiempo y sus prácticas con la subjetividad y la construcción de las masculinidades, se ha podido constatar que la edad y el ciclo vital son los aspectos que definen las prácticas y las relaciones de género de los hombres.

En los jóvenes, por ejemplo, existe una fuerte identificación —cultural e ideológica— con los modelos hegemónicos de masculinidad. Es posible que detrás de este fuerte apego al modelo hegemónico haya la presión —interna y externa— a que están sometidos los jóvenes para demostrar su hombría en esta fase de construcción de su masculinidad.

En los adultos, la adscripción al modelo hegemónico de masculinidad se reafirma a través de la importancia que adquiere para estos hombres el tiempo de trabajo remunerado y la profesión. Las relaciones y prácticas en estructuras de producción con un fuerte componente de género impactan en sus modelos e ideales de masculinidad. Por otro lado, las relaciones de género que se establecen en la familia postmoderna provocan en algunos hombres adultos una negociación de sus prácticas y una deriva hacia modelos de masculinidad más igualitarios, aunque en algunos casos se pueda tratar más de un ideal que de una práctica.

En los hombres mayores, donde la identificación con la esfera laboral es menor, existe una renegociación de los roles y de las relaciones de género. El modelo hegemónico de masculinidad está menos presente en el ámbito de las prácticas, aunque todavía tenga un peso importante en los valores ideológicos y culturales.

En el curso de la vida, los hombres pueden cambiar a causa de una serie de transiciones vitales, como el matrimonio, el nacimiento de los hijos/as, la desvinculación del mercado laboral, la pérdida de capacidades físicas y mentales, las enfermedades o muertes. Como señala Coltrane (1994), es necesario incluir el ciclo vital y las intersecciones de género —como la clase social, la etnia/cultura, y la orientación sexual— en el análisis de la masculinidad, con objeto de expandir el concepto a los significados contradictorios y a las experiencias de la virilidad. Esto lo veremos en los capítulos siguientes.



## 5. MASCULINIDADES, CLASES SOCIALES Y TIEMPOS

Ya hemos indicado que la identidad de género es un fenómeno socialmente construido, permanentemente inacabado y sujeto a las múltiples y diversas influencias que ejercen los distintos marcos de acción en los que las personas interaccionan en su vida cotidiana.

Ahora, por lo tanto, debemos ampliar el análisis de los hombres teniendo en cuenta los principales factores de su diversidad. Uno de los ejes estructuradores más importantes para comprender la diversidad de los usos del tiempo por parte de los hombres es la clase social. Tal y como veremos en los siguientes apartados, la clase social está íntimamente ligada al mercado de trabajo. El tipo de presencia en éste (a tiempo completo, a tiempo parcial, con flexibilidad, con mayor o menor autonomía, etc.) condiciona enormemente los usos del tiempo de los hombres (y, por consiguiente, las propias relaciones de género). En el otro extremo, los hombres ausentes del mercado de trabajo (bien porque todavía no han entrado en el mismo, o porque ya han salido de él) también nos mostrarán otro de tipo de relación con el tiempo, lo que nos ayudará a concretar las diversidades masculinas que hemos estado comentando hasta ahora.

En los debates de finales del siglo xx sobre las relaciones entre clase y género se hacía hincapié en las mujeres y su posición marginal en el análisis de clases tradicional. De este modo se producía, al menos en el campo de la teoría y del análisis sociológico, una vinculación casi «natural» entre masculinidad y clase, tal y como apunta Morgan (2005): *However, this identification was implied rather than explicit, latent rather than manifest* (Morgan, 2005: 166).

Nuestra intención en este capítulo es considerar la estructura de clases con relación a las masculinidades y viceversa. Para ello, en primer lugar repasaremos el propio análisis de clase. Después revisaremos el análisis convencional de las relaciones entre clase y género, y seguidamente introduciremos el papel del estudio de la masculinidad en la estructura de clases; y al revés: el papel de la estructura de clases en la definición-redefinición de las masculinidades. Por último, analizaremos los datos de nuestro estudio para poder comprender mejor el papel que en la realidad desempeña el entramado formado por las clases sociales y las relaciones de género.

## 5.1. Clase y género

La literatura científica sobre las relaciones entre clase y género se ha centrado básicamente en las desigualdades (tanto de clase como de género) que afectan a las mujeres, obviando, hasta hace muy poco, las implicaciones de las masculinidades en el análisis de clase y viceversa.

El problema que ha generado más debate en la literatura sociológica sobre clase y género ha sido el referido a la dificultad empírica de asignar posiciones de clase a las mujeres. El origen de este problema radica en la concepción de que la ocupación de las mujeres era secundaria (dada la baja actividad laboral femenina y su carácter intermitente), y muchos estudiosos utilizaron esto como motivo para excluir a las mujeres del análisis de la estructura social. Sin embargo, como muy bien ha señalado Crompton, nuestra dificultad empírica de clasificación de las mujeres no justifica que se excluya el género de las teorías de estructura social (Crompton, 1986); lo que subyace en el fondo es la dificultad empírica de establecer relaciones teóricas entre género y clase.

En el debate teórico, las discusiones más abundantes han girado en torno a la primacía de uno de los dos ejes estructuradores, con un gran predominio, en los últimos años, de teorías más integradoras en el sentido de comprender que ambos ejes están muy interrelacionados. Esta integración se ha producido añadiendo el género a las teorías de clases existentes, o a través de una reconceptualización del análisis de la estructura social tal y como se había entendido hasta ahora.

A grandes rasgos podríamos distinguir tres estrategias de análisis. En primer lugar, la perspectiva que considera que género y clase son fenómenos diferentes. Esta perspectiva, más conocida como la posición convencional, considera que las teorías de clases no tienen ninguna relación con las desigualdades entre hombres y mujeres. En segundo lugar, la perspectiva que considera que el género se puede integrar en las teorías existentes sin que se produzcan cambios en las mismas. Esta estrategia enmarca toda una serie de aportaciones que pretenden tener en cuenta el género a partir de las teorías de clase convencionales. Por último, la tercera estrategia considera que para comprender las desigualdades de clase y género se precisa una profunda reconceptualización de las teorías de estructura social: en este caso se hace hincapié en la imposibilidad, por parte de las teorías de clase convencionales, de explicar las desigualdades de género, y en la necesidad de llevar a cabo una reconstrucción teórica que posibilite la interrelación de género y clase.

Nuestro análisis se enmarca dentro de esta última línea, y lo hace del modo siguiente:

Partiendo de las teorías que integran los ámbitos de la producción y la reproducción como la mejor manera de entender los usos del tiempo de una manera integral.

Teniendo en cuenta los cambios en las masculinidades y la relación mutua que mantienen con el sistema de clases.

### **5.1.1. Las teorías revisionistas de la producción/reproducción**

Consideramos que la perspectiva más adecuada para abordar las relaciones entre clase y género es la que nos proporcionan las teorías de la producción/reproducción. Estas teorías tienen en común el hecho de reconocer, explícitamente, que las teorías de la estructura social incluyen la esfera privada del hogar tanto como el mundo público del trabajo y el mercado.

Por consiguiente, tendríamos dos sistemas de ocupaciones: el remunerado y el no remunerado. El orden del género se incluye tanto en el dominio doméstico como en el público. El sistema de estratificación del dominio público no puede comprenderse sin hacer referencia al eje del género (Stacey, 1986). Se critica que las teorías de estructura social se basen exclusivamente en la esfera pública o, más concretamente, en el mercado de trabajo. No se trata solamente del problema de las posiciones de clase de las mujeres, sino del hecho de que no se pueden comprender las posiciones de clase (también) de los hombres sin recurrir al trabajo reproductivo.

Esta perspectiva defiende que cuando hablamos de la posición de clase de una persona, hemos de tener en cuenta su situación reproductiva. El trabajo reproductivo nos explica, en parte, la segregación sexual vertical del mercado de trabajo: el hecho de que la dedicación al trabajo reproductivo recaiga de forma casi exclusiva en las mujeres no permite que éstas puedan disfrutar de las mismas posibilidades de hacer carrera que los hombres. Esta segregación sexual vertical también repercute en la construcción de las propias clases sociales.

Así pues, la perspectiva de la producción/reproducción evidencia que el mercado de trabajo y, por consiguiente, la estructura de clases no es sexualmente neutra. El trabajo reproductivo nos permite comprender mejor la dinámica del comportamiento de los hombres y de las mujeres en el mercado de trabajo (Torns, Carrasquer, 1987).

En definitiva, esta perspectiva habla de las clases como principales grupos de desigualdad; se trata de clases con hombres y mujeres. La estructura de clases resultante no se entiende únicamente con referencia al eje productivo. La explicación de su dinámica necesita otro eje explicativo: el trabajo reproductivo, que nos permite comprender mejor las relaciones entre género y clase.

## 5.2. Masculinidades y clase social

### 5.2.1. Mirando las clases sociales desde las masculinidades

Si miramos los elementos centrales del modelo de clase, encontramos fuertes conexiones entre propiedad, ocupación y masculinidades. En el caso de la propiedad, observamos que, históricamente, la transmisión de la propiedad se ha producido a través de la línea masculina. En el caso de la estructura ocupacional, son las propias feministas las que han puesto de relieve las discriminaciones que sufren las mujeres debido a las segmentaciones horizontal y vertical del mercado de trabajo. En el primer caso hablamos de la concentración de mujeres o de hombres en determinadas actividades productivas (mujeres en puestos administrativos, atención sanitaria, peluquería, enseñanza infantil y primaria; y hombres en trabajos industriales, construcción, etc.). Por concentración vertical se entiende la concentración de los hombres en los puestos de poder y supervisión, y de las mujeres en las categorías de simples empleadas.

En definitiva, podemos ver que, efectivamente, existe una fuerte vinculación entre género y estructura ocupacional.

Otra distinción que también refuerza el carácter masculino de la estructura de clases es la separación entre las esferas pública y privada; la primera vinculada a los hombres y la segunda a las mujeres.

Desde el punto de vista de las representaciones, la lucha de clases y las diferencias de clase también han bebido del imaginario masculino.

Una prueba de los vínculos entre masculinidad y clase social es que la propia masculinidad hegemónica se ha definido en términos de clase: el cabeza de familia definido en términos de trabajador a tiempo completo fuera del hogar es el ejemplo paradigmático de la vinculación entre clase social y masculinidad.

### 5.2.2. Mirando las masculinidades desde las clases sociales

De hecho, antes de que Connell popularizase el término de masculinidad hegemónica y sus masculinidades subalternas, ya teníamos muchos ejemplos a escala analítica y empírica de la existencia de distintas maneras de «ser» masculino. El análisis de las diferencias entre los hombres de clase media y los hombres de clase obrera nos proporcionaba una primera división importante de los hombres, no exenta de ciertas connotaciones de género. La masculinidad de la clase obrera se definía como colectiva, oposicional y física. La masculinidad de la clase media se definía como individualista y racional (Tolson, 1977).

Si nos movemos en las tipologías de clases actuales que sobrepasan este modelo bipolar, el abanico de posibilidades todavía es más amplio. Tal y como afirma Morgan: *Class as experience needs to be filtered through particular agencies, such as housing, residential area, educational experience, and so*

on. Further, although masculinities may be shaped by or play a part in shaping these differences, this is by no means inevitable (Morgan, 2005:171).

Arguye Morgan que, en la actualidad, la complejidad de las masculinidades se vincula con la creciente complejidad del análisis de clase: la de la clase obrera tradicional de la industria pesada; la de la nueva clase obrera de la industria ligera en la clase obrera; la de los maestros o enfermeros con relación a la de los comerciales, en la clase media, etc. O analizar el papel de la movilidad social o de la movilidad matrimonial, o de los matrimonios mixtos de clase, etc.

Por no hablar de cómo la media jornada, la jornada flexible, o los permisos de paternidad generan cambios en las masculinidades. En todo caso, según indican los estudios realizados en España por Abril y Romero (Abril, Romero, 2005, 2008a), la influencia más significativa en el cambio de las relaciones entre clase y masculinidades ha sido, no tanto a escala práctica como cultural, el declive del modelo *breadwinner*.

## 5.3. Masculinidades y usos del tiempo

### 5.3.1. El tiempo de trabajo productivo

En el estudio, el tiempo de trabajo productivo nos aparece como el principal condicionante del tiempo de los hombres. En el caso de los jóvenes, la preparación para el futuro laboral lo convierte en algo central para ellos. La mayoría de los que ya están en el mercado laboral trabajan a jornada completa, sobrepasando (la mayor parte de nuestros entrevistados) las 40 horas semanales.

Así, el trabajo remunerado se convierte en el eje estructurador del resto de los tiempos. La clase social también condiciona muchas de las cuestiones relacionadas con el tiempo: horas extras, flexibilidad horaria, etc. Ahora bien, también observaremos que hay un margen para la elección: que hay hombres que reducen su jornada laboral para estar con sus hijos/as; que otros dedican el tiempo restante a colaborar en el trabajo del hogar y en el cuidado de los hijos/as; y que algunos han elegido su último trabajo condicionados por el hecho de haberse divorciado, como este profesor de secundaria que contaba con otras opciones laborales, pero que escogió ésta porque:

**«Ahora es por una cuestión, porque es lo que me conviene para poder atender a mis hijos. Es un trabajo que tiene un horario limitado; son 24 horas de presencia en el centro y unos horarios que pueden compatibilizarme con tener tiempo para ellos. Estoy separado y tengo que... tengo que tener tiempo para ellos, para poder estar en igualdad de condiciones con su madre.» (P10)**

#### **Los jóvenes: la centralidad del trabajo no se pone en duda**

Todos los jóvenes entrevistados en nuestro estudio muestran un discurso muy centrado en el trabajo como elemento central de su futuro. Al hablar de satis-

facción con respecto a sus vidas, o de su tiempo libre, afirman que desearían tener menos tiempo libre y que les gustaría trabajar:

**«Me gustaría tener menos tiempo libre para poder trabajar.» (P2)**

**«Hombre, a mí, si yo consiguiera trabajar y estudiar, y lo pudiera compaginar bien, esto es lo que cambiaría.» (P3)**

Un joven de 26 años que ya trabaja, también afirma que no le importaría hacer algunas horas extras adicionales a las 8 que ya realiza diariamente:

**«Trabajaría... pues, yo que sé, tres horitas más cada día, a lo mejor.» (P4)**

### **Los adultos adictos al trabajo**

Hemos encontrado tres grandes tipos de «adictos al trabajo» (*workaholics*): los ejecutivos y los empresarios que argumentan que no tienen más remedio que trabajar muchas horas; los vocacionales (periodistas, sindicalistas, etc.), que trabajan mucho, pero porque «disfrutan»; y los de clase obrera, que reconocen que trabajan muchas horas por necesidad económica (en realidad, estos últimos no serían *workaholics* en un sentido estricto de adicción al trabajo, pero sí que es cierto que dedican muchas horas a trabajar).

Ejemplo del primer caso; un empresario que afirma:

**«Completamente satisfecho, no me importa trabajar a veces 13 horas al día.» (P7)**

**«Ostras, pues una buena pregunta. No lo sé ni me preocupa. ¿Cómo se mide eso? ¿El tiempo que estás en el trabajo o el tiempo que estás trabajando (en el trabajo y en casa)? Yo estoy muchas horas, cuando viajo, por ejemplo, o cuando hablo por teléfono, estoy trabajando. Yo en eso siempre he sido un poco radical y a la contra. Trabajo siete días a la semana, pero también puedo descansar cinco días; es cuestión de montártelo.» (P19)**

Ejemplo del segundo caso; un sindicalista que describe su jornada laboral del siguiente modo:

**«Horario de entrada a las 9 o 9 y media, oscila por ahí. Unos 15 minutos de bocadillo. Hora y media de comer. Salgo a las 2 a comer cada día. Y hora de salida... 8, 9, 10 y a veces las 11.» (P5)**

### **La flexibilidad**

Uno de los elementos que se apunta como básico para cambiar la masculinidad hegemónica, y como central para conseguir una mejor conciliación de la vida personal y laboral, es el de la flexibilidad (Puchert *et al.*, 2005; Abril, Romero, 2006). La mayoría de los entrevistados confiesa que dispone de esa flexibilidad, pero no en términos de derechos colectivos de los trabajadores, sino como una posibilidad que se pacta individualmente con

la empresa. Casi todos los entrevistados consideran que, en caso necesario, disponen de algún tipo de flexibilidad:

**«En ambos casos. Hay flexibilidad. A la salida, y en la entrada también. Si tengo una necesidad, me la cubro. Es un “toma y dame”. Yo doy mucho, yo reconozco que doy mucho, pero también reconozco que cuando tengo una necesidad no tengo una negativa.» (P5)**

En términos de clase social, la posibilidad de negociar la flexibilidad horaria disminuye con la clase social. Los entrevistados de clase obrera afirman tener posibilidades, pero siempre añaden la necesidad de algún tipo de justificación.

En el lado opuesto, las clases medias y altas acostumbran incluso a presentar la flexibilidad horaria como la otra cara (el premio) de una gran dedicación horaria al trabajo:

**«Yo parto de la base de que cuando llegas a ciertos niveles retributivos, lo que estás haciendo es un pacto con el diablo. Está claro: tú estás vendiendo tu tiempo. Y no es concebible a según qué niveles salariales pensar que harás cuarenta horas, es imposible (...) Si me llama mi jefa el día de Navidad, yo no puedo decir que no. Entonces le doy la vuelta, si puedo flexibilizar, aunque un domingo por la tarde me conecto y hago cosas, pues igual el viernes por la tarde me voy.» (P19)**

### **¿La resistencia? Reducciones de jornada y centralidad no laboral**

Hemos visto que la centralidad laboral estructura el discurso y las prácticas de los hombres entrevistados. De hecho, esta centralidad se utiliza para justificar la falta de tiempo libre o la poca dedicación a la familia. A continuación analizaremos el discurso de dos entrevistados que, por diversos motivos, han elegido reducir su jornada laboral. Tal y como subrayan otros estudios (Abril, Romero, 2008a), sea cual sea el motivo por el que las personas reducen su tiempo de trabajo, esta reducción influye en el resto de los tiempos, provocando una mayor dedicación al trabajo reproductivo.

**«Estuve el año pasado haciendo jornada reducida; era cuando estaba haciendo de maestro y cogí media jornada. Trabajaba de 9 de la mañana a 12 del mediodía, para ayudar a la madre con las cosas con que yo pudiera ayudar para el buen funcionamiento de la “empresa” que hemos montado.» (P13)**

**«Porque no me gusta trabajar, no me gusta mi trabajo, siento que pierdo el tiempo y lo podría aprovechar mejor estando con mi hija. No me siento realizado, profesionalmente hablando.» (P18)**

La reacción social con respecto a los hombres que piden reducción de jornada o permiso de paternidad también ha ido cambiando. En estudios anteriores (Puchert *et al.*, 2005), estos hombres eran etiquetados como «pioneros», y se observaba una cierta reacción hostil o de incompreensión por parte de la mayoría de los hombres. Estudios más recientes muestran que el discurso o la «ideología» de la conciliación ha calado, de modo que socialmente se acep-

ta de manera más amplia que los hombres reduzcan su jornada laboral o pidan permisos de paternidad (Abril, Romero, 2008a). Otra cosa es que, en la práctica, sigan siendo casos minoritarios. En el estudio que nos ocupa, las reacciones también aparecen como positivas:

**«Todo el mundo me ha dicho que perfecto (...) les parece bien que yo coja la baja. Hay dos cosas: por un lado, la baja por maternidad; por el otro, la jornada reducida. Mi mujer ha hecho seis semanas y yo he hecho diez. Aparte, yo tengo la jornada reducida, son dos cosas diferentes. Todo el mundo nos decía: “Ostras, qué guay, ¿no?”. Puede que porque sea una cosa rara. Los hombres no lo acostumbran a hacer.» (P18)**

**«Cuando cogí el permiso de paternidad, lo hemos llevado diferente del resto de la gente. Tengo amigos que no. Nosotros hemos tomado la decisión de que la criatura necesita a los padres, a los dos: al padre y a la madre. Creo que está muy bien esta compaginación. La tenemos que llevar al máximo dentro de nuestras posibilidades también. En mi entorno nadie me ha dicho que no le parezca bien, pero, claro, cuando la gente no lo hace será porque cree que no se debe hacer. O puede que crean que se tiene que hacer, pero que no lo hagan por el dinero.» (P13)**

### **5.3.2. Tiempo de trabajo reproductivo**

#### **Juventud, o ya lo hace mi madre**

Si antes observábamos que el discurso de los jóvenes está centrado en el trabajo, ahora comprobaremos que su participación en el trabajo reproductivo es muy escasa. Al margen de la orientación sexual, la etnia o la clase, los jóvenes de nuestro estudio se apoyan en el hecho de que sus madres suelen ser las principales encargadas del trabajo del hogar:

**«Bueno, la faena la lleva mi madre. Eso para empezar. La ayudamos en el tema de comer... pues, preparar la mesa, mi padre y yo. Pero bueno, lo que son las tareas del hogar las hace mi madre.» (P4)**

Como veremos más adelante, en el caso de los homosexuales, el reparto del trabajo del hogar es muy equitativo cuando viven en pareja, pero no constituyen ninguna excepción cuando viven con sus padres:

**«Hombre, el peso fuerte lo lleva mi madre, eso sí, yo únicamente pues puedo ayudar a no..., no sé, bueno, que me recojo la ropa..., de las cosas de mi habitación me encargo yo, y no sé, y las cosas comunes, pues... pues depende. No, no tengo encargado, yo que tengo asignado nada en especial, sino que simplemente, yo qué sé, si veo que se tiene que barrer pues barro, lo que sea.» (P3)**

#### **Los adultos: hegemonía, negociación y hombres del hogar**

Por lo que se refiere a los entrevistados que ya no viven con sus padres, las situaciones son diversas. En el caso de los hombres que trabajan a tiempo

completo, las situaciones varían entre los que no hacen nada en casa, los que negocian que hacen muy poco (eso sí, pactado), y los que aseguran que lo hacen todo a medias. Los hombres del hogar son aquéllos que tienen una reducción de jornada o que pasan más tiempo en el hogar que sus esposas (porque trabajan desde casa, por ejemplo).

Lo que más nos interesa destacar aquí son las diferencias entre los hombres que trabajan a jornada completa. Según hemos señalado anteriormente, en nuestra muestra la mayoría de los hombres trabaja alrededor de cincuenta horas semanales. Por lo tanto, el hecho de que entre estos hombres con la misma carga de trabajo se produzca una variedad en cuanto a su dedicación a las tareas del hogar obedece a factores extrínsecos a su ocupación.

Los datos cualitativos confirman lo que apuntaban los datos cuantitativos: al margen del discurso, las prácticas de los hombres de clase media y alta son más equitativas que las de los hombres de clase obrera, siendo los estudios el principal factor explicativo. También es importante el papel de la mujer, pero no sólo en lo que respecta a reclamar más dedicación por parte del marido, sino también al revés: en varios de nuestros entrevistados se da el caso de que ellos quieren participar más en las tareas del hogar, y son ellas las que no les permiten una mayor implicación.

### **Presencia escasa o nula en el trabajo reproductivo**

Si bien la mayoría de los entrevistados afirman tener un reparto «equitativo» de las tareas del hogar, las preguntas referidas a sus prácticas y al reparto concreto del trabajo reproductivo contradecían dicho discurso. Entre nuestros entrevistados, la escasa o nula presencia en el trabajo reproductivo se da especialmente entre los hombres mayores, los jubilados, seguidos de los hombres de clase obrera y/o los inmigrantes.

En el caso de los jubilados, nuestro estudio revela que, globalmente, se produce un cambio en sus roles de género. La no presencia en el ámbito productivo conlleva un cambio en su masculinidad, ahora más abierta al reparto de tareas, al cuidado de los nietos/as y al cuidado de la pareja. Ahora bien, en el caso de los jubilados con esposas que disfrutaban de buena salud, el trabajo reproductivo sigue recayendo, básicamente, en ellas.

Los jubilados que hemos entrevistado reconocen claramente que la mujer se encarga fundamentalmente del trabajo del hogar. Como mucho, reconocen que empiezan a ayudar en pequeñas tareas, cosa que antes no hacían.

**«Yo confieso que no sé hacer nada. Si se me cae un vaso al suelo, lo recojo, lo limpio y tal; no espero que otros recojan mi mierda y eso. Pero poner una lavadora, no sé, porque en mi juventud, ya te he dicho que yo he trabajado mucho, en casa he estado muy poco. Siempre viajando.» (P21)**

**«Todo la mujer. Ya te he dicho que lo hace todo. Yo también hago cosas, ¡eh! Pero siempre las hago mal. Yo en la cocina hago poco, pero el resto del trabajo... poner la mesa, limpiar los platos, ¡ahora incluso hasta paso el aspirador!» (P24)**

Únicamente el jubilado homosexual que vive solo reconoce que lo hace todo, tal y como ha hecho toda su vida.

En el caso de los hombres de clase obrera y de los inmigrantes es donde también aparecen el discurso y las prácticas menos «colaboradoras»:

**«En general, la mujer lo hace todo. Mis hijos no hacen nada y yo tampoco (...) Mi mujer entiende que no ayude en casa, pero le gustaría que le echase una mano, en casi todos los aspectos. Lo que ha conseguido, por ejemplo, es que no le dejemos las cosas por medio, que cada uno se recoja lo suyo. Eso lo ha conseguido.» (P20)**

### **Cuando se negocia**

La mayoría de los entrevistados en pareja afirman que negocian la dedicación que cada uno de ellos aporta al hogar. En el caso de las parejas homosexuales, el reparto es equitativo al cien por cien. Las parejas con hijos/as afirman negociar (especialmente las de clase media), aunque predominen las negociaciones en las que ella se dedica más al trabajo del hogar y al cuidado de los hijos/as:

**«No está repartido equitativamente, porque hay un reparto... O sea, antes cuando estábamos mi mujer y yo, ella hacía un poquito más, pero estaba más equilibrado. Ahora, con el niño, está desequilibrado, más hacia ella. Pero también porque ha habido un pacto de pareja en este tema, de yo trabajar más horas. Ella hizo una excedencia hasta que el niño tuvo un año; económicamente no fue muy bueno, pero queríamos hacerlo.» (P14)**

Incluso hay situaciones en las que se negocia, a pesar de que el hombre manifiesta que desea una participación más activa en el cuidado de los hijos/as:

«Lo pactamos así, ella lo quería así. Y te diré más, durante algunos años, ella no quiso trabajar. Y fue una decisión suya, no para estar en casa, sino para estar en casa con los niños. Eran pequeños y ella sentía la necesidad de estar con ellos, y durante cuatro años dejó su trabajo y se dedicó lo máximo posible a sus hijos.»

Pregunta: ¿Te pareció bien que ella tomase esa decisión?

**«Me pareció bien, la respeté, pero me hubiera gustado que hubiera sido más repartido. (...) Yo he ido reclamando, he ido ajustándome, y me hubiera gustado hacer un papel que no he podido tener, pero ella, sobre todo con el primer hijo, fue muy posesiva, con poco respeto hacia mí.» (P12)**

### **Hombres del hogar**

Tres de nuestros entrevistados se dedican al trabajo reproductivo algo más que sus mujeres. Se trata de los hombres que están más tiempo en casa que sus mujeres, ya sea por reducción de jornada o porque trabajan a jornada completa pero desde casa:

**«Básicamente yo me cuido del apartado de la cocina y de la comida, y mi mujer se cuida del apartado de la ropa. De las tareas de arreglar las luces y demás me encargo yo. Del jardín o del bosque también me encargo yo, y de las obras. Mi mujer hace el apartado de la ropa y quizás de la limpieza. Bueno, ordenar también lo hago yo. Más o menos lo compartimos. La limpieza la hace más ella, quizás, pero la compartimos. Todo lo que hace referencia a las finanzas es cosa mía.»**

Pregunta: ¿Diría que en su casa hay un reparto equitativo de las tareas domésticas? ¿Por qué dice usted eso?

**«Sí, sí, a pesar de que me cuido más yo, pero sí. Me cuido más, porque estoy más en casa y porque voy a buscar a los niños y ya está. Mi mujer, si puede, lo hace, y si no puede, no lo hace. Pero hay cosas que se tienen que hacer, quieras o no, y éstas las hago siempre yo.» (P15)**

### **5.3.3. Tiempo libre**

A lo largo de la entrevista íbamos preguntando cuántas horas dedicaban los entrevistados a estos tres grandes bloques temáticos: trabajo remunerado, trabajo reproductivo (distinguiendo entre trabajo doméstico y cuidado de los hijos/as) y tiempo libre. En los primeros casos (ocupación, hogar e hijos/as), la mayoría de los entrevistados eran capaces de decirnos exactamente cuántas horas dedicaban a cada actividad. En el caso del tiempo libre, desaparecen las horas numéricas y queda un espacio difuso: «el resto del tiempo». Se trata de un cajón de sastre, en el que se mezclan distintas cosas: el cuidado de los hijos/as, el tiempo de descanso, estar con la pareja y, también, el trabajo:

**«Mi trabajo es mi hobby, ésa es la cuestión. Por ejemplo, este fin de semana estaré visitando a los viejos pescadores de la Costa Brava, y para mí eso es un hobby, pero, además, me lo pagarán en el diario. Y, además, lo aprovecharé para hacer una tesis o un libro. Éste es el típico hobby-trabajo que aprovecho para tres o cuatro cosas.» (P15)**

En nuestro estudio, el tiempo libre aparece realmente como el «último tiempo». Hemos visto que para la mayoría de nuestros entrevistados, el tiempo de trabajo era el tiempo central que determinaba y condicionaba el resto de los tiempos. El trabajo reproductivo aparece como el segundo gran tiempo. Incluso para los hombres que se resisten al trabajo de la producción (los que reducen su jornada de trabajo, por ejemplo), el tiempo dedicado a los hijos/as les deja sin tiempo libre:

**«Lo único que me queda es... antes del verano tenía un huerto en casa de mi suegra, e iba a cuidar el huerto, que está hecho una mierda, pero es de las pocas cosas que tengo de ocio. No puedo ir al gimnasio, no me queda tiempo. Por eso no estoy nada satisfecho.» (P18)**

Las actividades de ocio preferidas de los hombres son parecidas: en casi todos los entrevistados giran alrededor de la práctica del deporte. Jugar al fútbol

bol con los amigos entre semana es una práctica muy habitual, tanto entre los jóvenes como entre los adultos de nuestra muestra. En el caso de los hombres casados y con hijos/as, destaca el carácter de tiempo «propio» de dicha actividad, además de su carácter relacional. Pasar el fin de semana con los hijos/as es la actividad de los fines de semana (menos «propia», pero muy frecuente). La clase social marca una diferencia por lo que respecta a los deportes preferidos (esquiar, deportes náuticos) y a las salidas fuera de la ciudad durante los fines de semana. En el caso de las personas mayores destaca el tiempo con los nietos/as como un tiempo «diferente» de todo el tiempo libre que se tiene durante la semana. Tal y como veremos en el capítulo dedicado a las nuevas tecnologías, internet también se ha convertido en un espacio de tiempo libre, especialmente para los hombres sin cargas familiares (jóvenes, adultos sin hijos/as y jubilados).

Cuando combinamos tiempo de trabajo remunerado, tiempo de trabajo reproductivo y tiempo libre es cuando se vuelve a poner de manifiesto la diversidad existente entre los hombres:

**Los jóvenes con dos tiempos centrales: el productivo (estudiando o trabajando) y el tiempo libre (del que dicen disfrutar poco, ya sea por una carencia económica o por un exceso del mismo).**

**Los adultos sin hijos/as: los homosexuales y las parejas heterosexuales sin hijos/as también conforman un grupo parecido: se centran en lo productivo, y su segunda prioridad es el tiempo libre (del que dicen tener poco, ya que todos los entrevistados de este grupo trabajan muchas horas).**

**Los adultos con hijos/as: es el grupo más numeroso de nuestro estudio, aunque también es diverso, internamente, por lo que respecta a las estrategias empleadas para combinar los distintos tiempos. El primer tiempo —y el importante— es el tiempo del trabajo; el segundo, el reproductivo; y el tercero y restante, el tiempo libre (que también dedican a los hijos/as, aunque muchos de ellos buscan y necesitan un espacio propio). Este grupo también incluye los que priorizan lo reproductivo, pero no se diferencian mucho de sus compañeros de grupo por lo que se refiere a la falta de tiempo libre.**

**Las personas mayores, los jubilados de nuestro estudio. Disponen de mucho tiempo, pero, una vez más, no todos los hombres son iguales: está el homosexual que vive solo, el jubilado que cuida de su mujer, el jubilado sin dinero para salir a tomar una horchata, y el jubilado de clase alta que ahora disfruta de su tiempo libre más que nunca.**

#### **5.3.4. Combinando el tiempo: productivo, reproductivo y libre**

La globalidad de los usos del tiempo —en conexión, interrelacionados— es lo que nos proporciona el mejor retrato de las relaciones de género. Sólo así se entiende que analicemos a los jubilados en términos de «feminización», a pesar de que sigan sin cocinar: dedican más tiempo a su mujer, a sus hijos/as

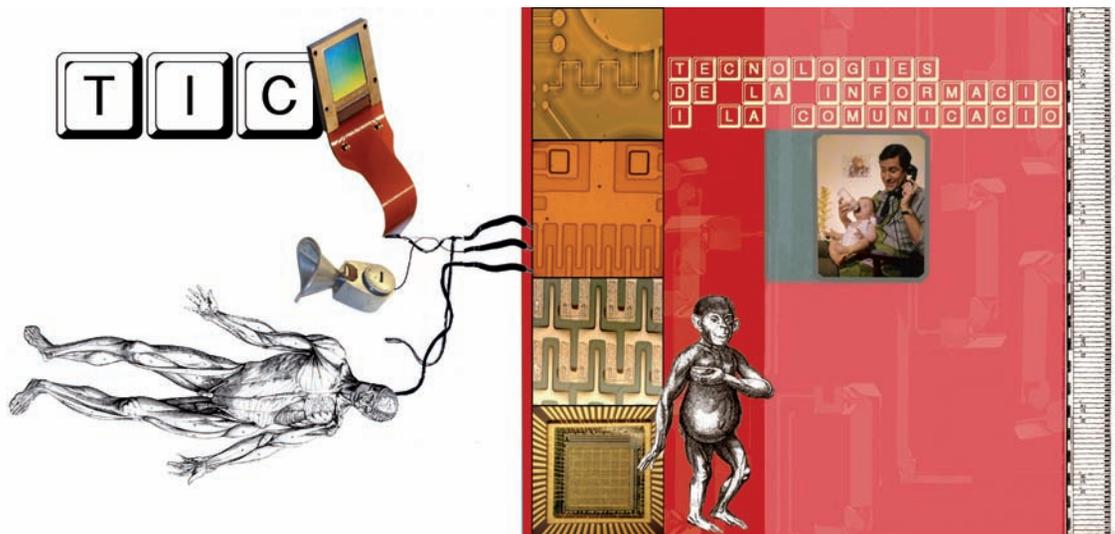
y nietos/as; tienen unas relaciones más democráticas con su pareja y un uso del tiempo libre más compartido que en el pasado.

Esta globalidad también nos ayuda a diferenciar las estrategias de los hombres casados que tienen hijos/as: la hegemonía, la negociación y la resistencia son fruto de las distintas combinaciones de tiempos. Es en estas combinaciones donde se concretan las prioridades de los hombres de nuestro estudio (y de sus parejas). Imposición de la propia centralidad laboral en el caso de la hegemonía; negociación con la pareja para hacer compatible el trabajo, la reproducción y el tiempo libre, en el segundo caso; y resistencia al modelo imperante de centralidad laboral. La resistencia por parte de los hombres implica eso: cambiar prioridades, convertir en centrales los usos del tiempo reproductivo y del tiempo libre. Ahora bien, la resistencia también se da en pareja y, por consiguiente, debemos apuntar que detrás de los hombres resistentes de nuestro estudio hemos encontrado a mujeres centradas en su trabajo. Nuestro modelo social todavía dificulta una conciliación real de los dos miembros de la pareja. Desde este estudio celebramos positivamente que los hombres se resistan al modelo hegemónico de masculinidad, porque ello conlleva un cambio en las relaciones de género y unas relaciones sociales más justas y equitativas. Pese a ello, seguimos lamentando que el modelo social imperante dificulte que dicho cambio sea más amplio, tanto en lo que se refiere a la sociedad, como a las propias familias.

Por lo que respecta a los principales ejes de desigualdad social —clase, etnia, orientación sexual, edad, etc.—, hemos comprobado que todos estos factores diferencian a los hombres, que matizan sus tiempos y sus estrategias. Ahora bien, según hemos observado, a pesar de la fuerza de los factores estructurantes, en lo que se refiere a la masculinidad hay margen para la elección: para estar más tiempo con la pareja, con los hijos/as, o con uno mismo...

La clase social condiciona la posibilidad o no de contratar servicio del hogar, canguros para el cuidado de los hijos/as, una mayor calidad de tiempo libre, etc. Todos estos aspectos son de suma importancia en términos de desigualdad, de un acceso distinto a los recursos, pero no nos explican por qué hay estrategias diferenciadas en la negociación con la pareja para el reparto de las tareas del hogar. Posiblemente la clase social nos permita explicar que los hombres que solicitan una reducción de jornada son los que están casados con mujeres en posiciones de clases medias y altas, pero no nos sirve del todo para explicar por qué estos hombres sí y no otros (en el caso de nuestra muestra, no son hombres con posiciones de mercado muy elevadas; en algún caso, incluso se da una cierta precariedad o discontinuidad laboral).

La existencia de estrategias de resistencia a la masculinidad hegemónica y a la centralidad del trabajo productivo remunerado aparece especialmente en el caso de adultos relativamente jóvenes (40 años), de clases medias o con estudios, con parejas que no renuncian a su trabajo. Ya no están tan estigmatizados; siguen siendo una minoría, pero nos muestran el camino para la introducción de cambios en las relaciones de género. Se trata de pasar de la cultura de la «conciliación» —que parece que poco a poco se va imponiendo como ideología dominante e incluso hegemónica—, a las prácticas reales que impliquen cambios en nuestros tiempos.



## 6. LA INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) EN LOS TIEMPOS Y LAS MASCULINIDADES

La importancia de este capítulo radica en el hecho de que los procesos de virtualización también presentan espacios de contestación de la hegemonía, en términos de la presencia/ausencia de los hombres (Hearn, 2009). Esto comporta efectos positivos, negativos y contradictorios de ciertos usos de las TIC sobre los hombres. Las múltiples y complejas tecnologías de la información y la comunicación —como la inmediatez, la asincronicidad, la compresión del espacio/tiempo, la virtualidad, etc.— afectan a las prácticas sociales de los hombres. Estas tecnologías no sólo desafían las construcciones históricas de los estados-nación y la hegemonía política del espacio, sino que también repercuten en los modelos de organización, tanto a escala corporativa como en un sentido amplio, subrayando transformaciones en las subjetividades.

En este capítulo nos preguntamos cómo afectan las TIC al tiempo de los hombres; por ejemplo, qué efectos tiene la introducción de estas tecnologías en la hegemonía, negociación o resistencia en las relaciones y prácticas de género en el espacio laboral, familiar y personal. Nos interesa analizar de qué modo los hombres negocian los significados y usos de las nuevas tecnologías y los cambios que las TIC están introduciendo en el tiempo, en las organizaciones, en el trabajo remunerado y en la esfera personal y doméstica de los hombres.

Pretendemos ver si estos cambios consolidan o reafirman la masculinidad hegemónica, si facilitan la negociación entre las esferas productiva y reproductiva, o si permiten la resistencia a la centralidad del mundo productivo. Es decir, lo que se pretende es explorar los contextos de las nuevas relaciones entre masculinidades y tecnologías.

El capítulo analiza el uso de las TIC con relación a la edad, la clase social y la etnia. Hemos desestimado el análisis con relación a la orientación sexual, ya que no disponemos de datos adecuados para un análisis detallado, aunque incluimos algunas pequeñas referencias. El tema de la apropiación de la tecnología por parte de hombres gays y heterosexuales debe considerarse en futuras exploraciones. Finalmente, analizamos los aspectos relacionados con la virtualización de las relaciones laborales y sociales, y damos cuenta de las relaciones y prácticas en la gestión del tiempo laboral, familiar y personal.

La metodología utilizada se basa en el análisis cualitativo realizado a partir de dos técnicas:

**La observación participante de dos días realizada en el GSMA Mobile World Congress celebrado en Barcelona entre el 16 y el 19 de febrero de 2009. Esta técnica nos ha permitido describir el impacto de las tendencias tecnológicas en los tiempos y la vida de las personas, así como las vivencias y significados de las acciones en un contexto masculinizado, como es el de las empresas globales de tecnología móvil y comunicación.**

**El análisis de la dimensión tecnológica (uso de las TIC y su influencia en la gestión del tiempo y la organización de la vida laboral, familiar y personal) de las 25 entrevistas semiestructuradas realizadas a distintos perfiles de hombres.**

## **6.1. Los nativos digitales y los inmigrantes digitales**

### **6.1.1. Los nativos digitales**

En las entrevistas, con relación al uso que hacen los hombres de las TIC, realizamos una primera dimensión de análisis que hace referencia a la edad. El primer aspecto que destaca es que hay un uso diferenciado de las TIC según la edad de los entrevistados. Asimismo, la dimensión de la «edad» en el uso de las TIC guarda relación con otras dimensiones, como el tipo de trabajo o actividad realizada, la clase social y si los entrevistados son autóctonos o no.

Los hombres jóvenes de las entrevistas —los nativos digitales, según la terminología de Prensky (2001)— son los que están más familiarizados con los dispositivos tecnológicos: el móvil, el ordenador e internet. Sin embargo, su utilización está más relacionada con las actividades de comunicación y de ocio: llamadas por el móvil, mensajes msm, chatear, escuchar y/o descargar música, videojuegos, etc.

Para los chicos, el uso de las tecnologías corresponde al ocio lúdico, principalmente los videojuegos, mientras que para las chicas, el principal atractivo radica en el ocio comunicativo a través de conversaciones por el móvil o vía *chat*. Además, las chicas suelen utilizar más internet para las actividades académicas (Amorós, Buxarrais y Casas, 2002).

El uso de las TIC por parte de los jóvenes entrevistados en actividades de estudio o de trabajo no es muy significativo. La búsqueda de información por internet es menor de lo que debería ser en la población estudiantil. Ello está relacionado con una insuficiente penetración de las TIC en el sistema educativo. Este dato viene avalado por el estudio realizado por Alberó (2002) sobre el uso de las TIC en la población de 12 a 16 años, que revela que la mayoría de los jóvenes reconocen que, por iniciativa propia, no buscan información que no esté relacionada con sus *hobbies*. La autora señala que ello obedece a un conocimiento deficiente del idioma inglés y al poco interés en las posibilidades educativas que ofrece internet. En este sentido, según la autora, los educadores/as, y el sistema educativo en general, no están gestionando adecuadamente las nuevas capacidades y competencias de los «nativos digitales», como, por ejemplo, la capacidad de trabajar de forma multitarea y no secuencial.

### 6.1.2. Los inmigrantes digitales

Siguiendo a Prensky (2001), los «inmigrantes digitales» aprenden —al igual que los inmigrantes, y algunos mejor que otros— a adaptarse al entorno, reteniendo, en mayor o menor medida, su «acentuación». Es decir, usan las TIC con procesos predigitales; así, por ejemplo, recurren a internet como segunda fuente de información, y no como primera; leen el manual de un programa en lugar de dar por sentado que será el propio programa el que les irá enseñando cómo funciona. En este sentido, los «inmigrantes digitales» se diferencian de los «nativos digitales» en las formas y los procesos empleados en el uso de las TIC: comunicación (e-mail, chat...), intercambios (música, películas...), redes sociales (*blogs*, *webcams*, Facebook...), juegos (en línea, en red...), encuentros (3D, avatares, mods...), programación (sistemas abiertos), exploración, transgresión, etc. (Prensky, 2004).

En nuestros datos, los «inmigrantes digitales» destinan las TIC a un uso más funcional, principalmente a la gestión y al trabajo remunerado, pero también las utilizan para comunicarse y relacionarse.

**«En mi caso, la vertiente trabajo tiene más incidencia que la personal o privada, aunque éstas también tienen. Tienes un ordenador en casa que, si no estuviera, no sabría muy bien cómo hacer muchas cosas. Pero, evidentemente, en la vertiente de trabajo es mucho más grande.» (P17)**

Con relación al uso de las TIC por parte de los hombres con respecto a las mujeres, Castaño (2008) señala que ellos las usan más para el ocio y el trabajo que ellas. Esto se debe a la falta de tiempo de las mujeres, puesto que tienen que dedicar un esfuerzo considerable a las tareas domésticas, y al hecho de que los contenidos están enfocados principalmente al público masculino; además, las mujeres tienen una formación tecnológica insuficiente debido a su tardía incorporación al entorno educativo y laboral. Esta autora

señala que el ocio, los medios de comunicación, los bancos y las relaciones con la Administración son los servicios en los que ellos destacan; en cambio, hay un porcentaje más elevado de mujeres que utilizan internet para conversar y encontrar servicios relacionados con la educación, la salud o la búsqueda de trabajo y de ayudas sociales. Los hombres utilizan internet a diario, 11 puntos por encima de las mujeres.

A diferencia de lo que sucede con los «nativos digitales», en el caso de los «inmigrantes digitales», la clase social, el tipo de trabajo que realizan y si son autóctonos o no desempeñan un papel determinante en la intensidad y el uso de las TIC.

La mayoría de los hombres trabajadores de clase media, con empleos directa o indirectamente relacionados con el uso de las TIC, utilizan más este tipo de tecnologías, a diferencia de otros colectivos, que hacen un uso menor de las mismas.

En los casos en que se trabaja directamente en el sector de las nuevas tecnologías —como en el de este hombre de clase media empleado en una agencia de publicidad especializada en internet—, es imprescindible «estar a la última» y conocer y utilizar los nuevos recursos, tanto a escala laboral como de ocio.

**«Todas [las TIC], internet, Twister, 2.0, mail, Facebook, móvil, iPhone con conexión a internet, Messenger y otras herramientas... para trabajar. Hay algunas aplicaciones que las utilizo por ocio, el Bicing, mapas, internet para mirar información; también herramientas 2.0 para relacionarme con amigos, etc.» (P12)**

En la clase obrera, el uso de las TIC es menos intensivo. Se utilizan, básicamente, para la comunicación y el ocio; principalmente el móvil y, en los más jóvenes, los juegos de consola o el ordenador. Estos hombres no utilizan las TIC en los procesos de trabajo ni en la gestión laboral —a menudo, porque realizan trabajos manuales—, ni en la gestión personal y familiar.

Los hombres no autóctonos, de primera generación —es decir, los que han llegado recientemente—, tienen unos patrones similares a los de los hombres de clase obrera, a los que también pertenecen. En este caso, sin embargo, la necesidad de estar conectados con los familiares y amigos de su país de origen hace que las conversaciones por ordenador sean más habituales.

**«Normalmente, la mayoría de gente [inmigrantes], aunque no sepa, la mayoría no sabe, si venimos de fuera, la mayoría ya tenemos un ordenador y tal. (...) Esto también te permite estar con tu gente aquí.» (P8)**

Los hombres no autóctonos con un nivel educativo más elevado, de clase media, o de segunda generación, utilizan las TIC de un modo similar a los hombres autóctonos de la misma clase social. En el caso de este entrevistado, psicólogo, que llegó de Marruecos con pocos años de edad, las TIC cumplen diversas funciones: trabajo, ocio, búsqueda de información y contacto con familiares y amigos.

**«Lo que utilizo mucho es internet, sobre todo vía e-mail, tema Facebook, chatear. (...) Lo utilizo para trabajo y también para ocio,**

**sobre todo para el contacto con algunos amigos de Marruecos o con algunos amigos, también de aquí, y mantener un poquito el contacto. También con Marruecos; a ver, no sólo a nivel de ocio, pero puedo consultar una revista que está muy bien y que se publica allá vía internet.» (P14)**

En este caso, como se ha podido comprobar, la clase es más determinante que el origen étnico/cultural.

Los hombres mayores de las entrevistas tienen y utilizan el teléfono móvil. Este dispositivo les permite comunicarse, básicamente, con los familiares. En ningún caso utilizan las nuevas prestaciones de la última generación de móviles: conectividad, portabilidad y convergencia.

**«[¿Internet?] De eso nada. No sabemos ni manejar el mando de la tele, con eso ya le digo (...) El teléfono móvil, lo tengo para lo imprescindible, para que me llamen y llamar.» (P23)**

El uso de las TIC en la población de la tercera edad sigue siendo, hoy día, minoritario. Según el estudio *La sociedad de la información en España*, de la Fundación Telefónica (2008), apenas un 5 % de los 7,5 millones de españoles de la tercera edad utiliza internet.

La mayoría de los hombres mayores entrevistados no utilizan las TIC, incluyendo internet. De entre los motivos que alegan —tal y como señala este entrevistado—, destaca el hecho de que no poseen los dispositivos adecuados, no saben cómo funcionan o no les gustan.

**«Navegar por internet... no sé si no tengo el aparato adecuado; es lento y me pone nervioso, yo soy activo. No me gusta, no disfruto con internet.» (P21)**

Sin embargo, dos de los hombres mayores de las entrevistas han realizado un cursillo de aprendizaje de internet organizado por alguna fundación o institución pública. Son hombres de clase media, con un nivel educativo medio-alto. A pesar de esta formación, la percepción que tienen es que no poseen (por la edad) las habilidades suficientes para utilizar este tipo de tecnologías.

**«¿Internet?... Aquí [Obra social “la Caixa”, espacio para las personas mayores] hacen unos cursillos, pero me pasa el mismo... hacen unos cursillos y, sino, sobre la marcha, machacas, machacas, vas tocando, no sé, se te van la mayoría de cosas. Internet en casa lo tengo, pero nada, me envían cosas, las miro, las saco, las envío. Estas cosas todavía las hago bastante bien.» (P24)**

Las personas mayores perciben las TIC como algo ajeno a ellas; dispositivos de «gente joven», de difícil comprensión y manejo. En este sentido, estos hombres muestran una cierta resistencia al uso de este tipo de tecnologías. Aunque predomina en las clases más bajas, el rechazo se da entre todos los estratos. Se considera que este tipo de tecnología está más vinculada con las capacidades que tiene la población que ha nacido con ellas.

La resistencia a las TIC por parte de los hombres de más edad se analiza en el estudio empírico de Eriksson-Zetterquist y Knights (2004), basado en cómo se posicionan los hombres y las mujeres de más edad ante la tecnología,

cuando ésta se introduce en contextos laborales. Estos autores señalan que son los hombres —y no las mujeres— de más edad los que no están familiarizados con los ordenadores, los que tienen más problemas con la introducción de la tecnología. La tecnofobia y el déficit de habilidades son más elevados entre los hombres mayores, y ello puede interpretarse como una potencial erosión de su estatus, tanto en el trabajo como en la sociedad. Según los autores, los discursos masculinos tienden a construir a los hombres rígidos e inflexibles. Los hombres mayores, más empapados por la masculinidad a causa de su biografía, quizá estén menos preparados que las mujeres mayores para manejar las incertidumbres de las nuevas tecnologías y, dado que no pueden controlar el riesgo, simplemente resisten los cambios. Esta investigación evidencia la resistencia de los hombres, de más edad, y va en contra de la intuición generalizada de que la tecnología refleja y refuerza la masculinidad hegemónica.

## 6.2. Las TIC y la gestión del tiempo

*I am the client who emails when I am out of the office but needs me to stay in touch. I am my assistant with the eye for detail who sent me corrections in the back of the cab and the driver whose sense of direction had me checking online. I am my colleague David who keeps me in the loop when I am out the office and the online journalist who keeps me informed of world affairs. I am my little girl Sonia who taught me instant messaging and now happily chats to me on my train ride home.*

*I am Graham, manager of a publishing company, and thanks to everyone I can keep my business and my life working wherever I am. (Valla publicitaria de la empresa Orange en el recinto GSMA, feria mundial de telefonía móvil. Barcelona 16-19 de febrero 2009.)*

Este anuncio resume las prestaciones de la tecnología de última generación (móvil, convergente y conectada), así como las relaciones y prácticas que se establecen en la gestión del tiempo. Se trata de una tecnología que converge y diluye los espacios y los tiempos laborales, familiares y personales. En este apartado analizaremos de qué modo afectan las TIC al tiempo de trabajo remunerado, a los tiempos de ocio y a la disolución de las barreras laborales, familiares y personales. Al final del apartado nos preguntamos de qué modo afectan las TIC a la construcción de la masculinidad en términos de negociación o de reafirmación de las relaciones de género.

### 6.2.1. El tiempo de trabajo remunerado

Los entrevistados coinciden en afirmar que las TIC están cambiando las formas de gestión de nuestro tiempo, tanto por lo que se refiere al tiempo que se dedica al trabajo remunerado como al ocio o al tiempo personal. Según Castells (2000), en las sociedades modernas, el tiempo laboral pagado estructura el tiempo social. Al respecto, este autor señala que pese a que la tecnología permite trabajar menos por la misma unidad de producción, el impacto de este hecho tecnológico sobre el tiempo y los horarios laborales no

está determinado. Lo que sí está determinado es la tendencia, en los sectores más avanzados de las sociedades más adelantadas, a la diversificación general del tiempo laboral, dependiendo de las empresas, las redes, los puestos de trabajo, las ocupaciones y las características de los trabajadores.

Hemos detectado algunos de estos cambios en aquellos sectores donde se ha producido una mayor innovación tecnológica que ha cambiado los procesos y métodos de trabajo, como, por ejemplo, en el periodismo, tal y como indica el siguiente entrevistado:

**«Yo empecé a trabajar de periodista con una máquina de escribir y con papel pautado... En unos pocos años, sobre todo para escribir, el ordenador ha cambiado todo. El ordenador es una revolución para las personas que escriben. Yo transmitía las crónicas periodísticas por teléfono y una persona las copiaba a máquina.» (P15)**

A escala organizativa, las consecuencias de las TIC incluyen una mayor flexibilidad, descentralización y autonomía. Aparecen nuevos modelos de trabajo flexible, como el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad horaria, el teletrabajo o el trabajo autónomo. En los entrevistados, las TIC han afectado en mayor o menor medida a sus ocupaciones, especialmente en los trabajos de oficina, las profesiones liberales y los puestos de responsabilidad, tal y como señala este gerente de una empresa, que ahora, cuando trata con los clientes, ya no es preciso que se desplace.

**«Pues resuelvo todos los problemas desde casa. No hace falta ir físicamente a donde está el cliente; casi todos están fuera, en Bélgica, en Holanda. Si tengo que viajar para resolver un problema en Holanda, voy a flipar. Y gracias al e-mail, lo puedes solucionar todo por ahí. O por teléfono, por supuesto.» (P7)**

En otras ocupaciones, como las de los profesionales liberales y *freelance*, las TIC también desempeñan un importante papel, ya que permiten una gestión más efectiva del tiempo de trabajo, agilizando gestiones, reduciendo los costes y ganando en rapidez, como en el caso de este trabajador *freelance*:

**«Sí, yo hago mucho trabajo desde aquí [desde su casa]. Hoy he recibido una llamada de un teatro de Murcia, que tengo que ir a final de mes. Me han hecho cuatro preguntas, así iniciales, y ahora te envió la información y yo tranquilamente me la miraré aquí, planos del teatro y todo. Imagínate no podría ir. Hace años, eso se ha habría tenido que hacer vía fax, y se doblaría el presupuesto, si se tiene que ir físicamente, y ahora estoy aquí en casa.» (P13)**

Sin embargo, en las empresas catalanas, la penetración de las TIC en los procesos laborales y en la gestión del tiempo es reducida, según revela el Proyecto Internet Cataluña (PIC, 2002-2007) en el capítulo de la empresa red. En la investigación se señala que el 90,6 % de los trabajadores tienen jornada completa y sólo el 9,5 % la tienen parcial. La tendencia a flexibilizar las organizaciones es más manifiesta en las empresas con un uso intensivo de las TIC que en el resto. En la industria de la información, por ejemplo, los trabajadores con jornada a tiempo parcial representan el 13,7 %; en los servicios intensivos de conocimiento, el 12,9 %; y en la industria de tecnología alta, el 10,7 %. En cambio, en las empresas de la industria de tecnología baja, esta modalidad de trabajo representa el 6,6 %.

El teletrabajo también es insignificante en las empresas catalanas. Sólo el 1,3 % de las empresas tienen empleados que teletrabajan. El teletrabajo es más importante en las empresas de servicios menos intensivos en conocimiento (2 %), la industria de la información (1,8 %) y la industria de tecnología alta (0,7 %), siendo imperceptible en la industria de tecnología media (0,04 %) y en la de tecnología baja (0,09 %) (Torrent, *et al.*, 2008).

### **6.2.2. Disolución de la frontera laboral, familiar y personal**

Tal y como señalan Castells (2000) y Carnoy (2000), en el mundo, el modelo de empleo estándar está en decadencia en favor del trabajo flexible, basado en una jornada laboral que no se limita al modelo tradicional de 35-40 horas, que se orienta hacia la realización de una tarea concreta y que, por lo tanto, no incluye el compromiso de un empleo futuro, una deslocalización del espacio de trabajo ni el contrato social entre empresario y empleado.

Según Torrent *et al.* (2008), la introducción de las TIC en la empresa comporta una modificación de las relaciones laborales. Estos autores señalan que, entre otras cosas, se establece un nuevo tipo de relación entre el trabajador y el empresario, en el sentido de que se requiere que el trabajador sea más flexible y trabaje con más intensidad, lo que plantea interrogantes sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as.

Aragón *et al.* (2005) han analizado algunas de las consecuencias de las nuevas relaciones laborales propiciadas por las TIC. Uno de los aspectos señalados por estos autores es la constatación de un incremento de las jornadas de trabajo, que en muchos casos se trasladan al ámbito privado, provocando una mayor vulnerabilidad de los trabajadores. Otro aspecto es la difuminación de la frontera entre trabajo y vida personal.

Al respecto, diversos autores ponen de manifiesto que la disolución de esta frontera repercute en la igualdad entre hombres y mujeres. Los varones tienden a recurrir a las TIC para seguir separados de la familia mientras están en casa, y las mujeres lo simultanean con las tareas domésticas o el cuidado de familiares dependientes. En este sentido, las TIC se convierten en un mecanismo de reproducción de los roles tradicionales de género (Hochschild, 1997; Tremblay, 2002; Aragón *et al.*, 2005; y Pérez y Gálvez, 2009).

Sin embargo, a pesar de que los costes sociales de la flexibilidad pueden ser elevados, hay una línea de investigación que destaca el valor transformador de los nuevos acuerdos laborales para la vida social, para la mejora de las relaciones familiares y la existencia de unos patrones más igualitarios entre los géneros (Bielenski, 1994; Castells, 2000; Puchert *et al.*, 2005; Abril y Romero, 2005; 2008a). Un tema a explorar es si estas tecnologías facilitan la resistencia a la centralidad en el mundo productivo, por parte de los hombres.

En nuestros datos hemos encontrado las dos perspectivas siguientes. Por un lado, los hombres entrevistados que por sus profesiones hacen un uso intensivo de las TIC observan que estas tecnologías les permiten estar «conectados» de lunes a domingo. Es el caso del director de marketing de una empresa de publicidad, que desde que usa el iPhone puede seguir trabajando desde cualquier lugar, ya sea en un taxi o en el metro. Así, en la mayoría de los discursos de estos hombres, que generalmente ocupan puestos de res-

ponsabilidad, las TIC han conquistado sus espacios familiares y personales en un uso centrado, básicamente, en el trabajo. En ninguno de los discursos de este perfil de hombres hemos encontrado referencias a una mayor facilidad para conciliar el trabajo con la familia o la vida personal. En el caso, por ejemplo, de este directivo de un departamento de Recursos Humanos, el disponer de un ordenador en casa le ha supuesto una ampliación de la jornada laboral, aunque desde su perspectiva ello implique un ahorro de tiempo (o del tiempo que debe pasar en la empresa).

**«A mí me ahorran tiempo. El tema del portátil: vas a casa, no has podido acabar una cosita y la acabas allí y pin pan. O te levantas a las seis de la mañana antes de que se levante todo el mundo y lo acabas. Antes, todo eso no estaba; antes, tenías que ir a la empresa a hacerlo.» (P19)**

La otra perspectiva, en los discursos de los hombres que por diferentes motivos tienen una mayor presencia en la esfera reproductiva, señala que estas tecnologías facilitan la negociación entre el espacio laboral y el personal o familiar. En nuestro caso, se trata de hombres que tienen jornada reducida para estar con sus hijos/as pequeños. En sus discursos aparecen referencias a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como en el caso de este técnico de teatro:

**«Ahorro tiempo. Puedo trabajar en horas... cuando por ejemplo la niña se duerme; mirar y contestar un e-mail en estos ratos y adelantar el trabajo.» (P13)**

En el siguiente caso —el de un periodista *freelance* que trabaja desde casa—, esta situación le permite compaginar el trabajo con las necesidades familiares, priorizando estas últimas.

**«Mi trabajo lo combino con la vida familiar. No he tenido dificultades; cuando hay temas familiares, dejo de trabajar. Hombre, si hay alguna cosa grave, pues se pueden colocar los niños o lo que sea, pero eso es muy esporádico.» (P15)**

### **6.2.3. Los hombres y las TIC. ¿Hegemonía o negociación?**

La articulación social y cultural, del discurso de los hombres y las masculinidades, con el trabajo remunerado todavía persiste. Los estudios de género y trabajo destacan que esta asociación suele estar presente en los discursos sobre la paternidad, en términos del rol del *breadwinner*: los padres trabajan para proveer económicamente a las familias y los hijos/as (Wacjman, 1998; Cooper, 2000; Kugelberg, 2006).

Sin embargo, tal y como se señala en el proyecto de investigación *Work Changes Gender* (2001-2004), hoy en día, el concepto de hombre con respecto al trabajo remunerado y a la vida tiene una diversidad considerable.

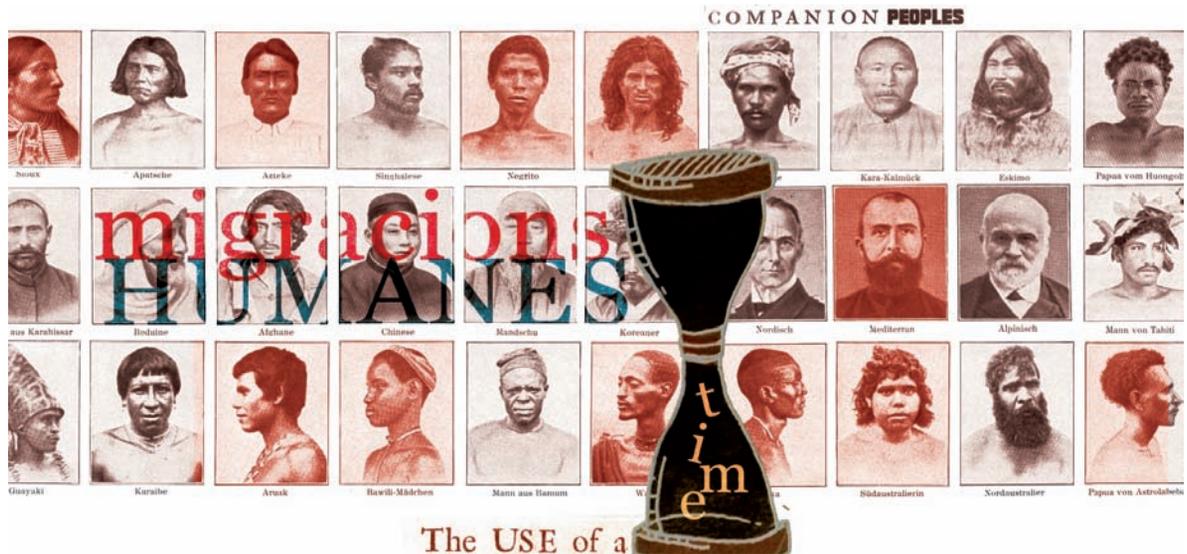
***The category «men» is very different from the concept of a homogeneous «gender block». (Such a monolithic view of «men» has resulted from a past lack of approaching men as gendered and must be abandoned.) The actual diversity provides chances for a constructive alliance aiming at more gender equality. (Scambor, Schwerma y Abril, 2005:173)***

La flexibilidad del tiempo dedicado al trabajo remunerado, mediante la introducción de cambios en el trabajo estándar, las políticas *family-friendly* y la introducción de las TIC pueden ser la base para que los hombres compartan el trabajo dedicado al hogar. La presión para la introducción de estos cambios es de tipo cultural, con respecto a nuevas visiones del género y las organizaciones con relación a las demandas de flexibilidad. Asimismo, los discursos masculinos, sobre todo los que están fijados en la invariabilidad y la inflexibilidad, están expuestos a cierta erosión, en especial cuando las relaciones de género son objeto de la legislación política y el poder feminista. Así, por ejemplo, la legislación facilita (y obliga) que los hombres se tomen tiempo para colaborar en el cuidado de los hijos/as (Eriksson y Knights, 2004; Abril y Romero, 2005; 2008a).

En nuestros datos hemos encontrado dos estrategias, que construyen dos modelos de masculinidad con relación a la flexibilidad que aportan las TIC en el ámbito laboral y personal. Por un lado, los apegados al trabajo y al discurso *breadwinner* de la masculinidad utilizan la flexibilidad para trabajar más, aunque manifiesten el deseo de trabajar menos horas, en general, para estar con sus hijos/as. Estos hombres argumentan sus discursos a partir de los acuerdos que se establecen con la pareja.

La otra estrategia es la de los hombres que utilizan las posibilidades que ofrece la flexibilidad en su trabajo para implicarse en la esfera reproductiva, en particular en el cuidado de sus hijos/as. En la cita que reproducimos a continuación, correspondiente a uno de nuestros hombres entrevistados, aparecen los distintos aspectos que configuran el discurso de estos hombres cuidadores: el pionero solitario (Puchert, *et al.*, 2005; Abril, Romero, 2005), la flexibilidad en la empresa —en este caso en la Administración pública—, y la ideología de género en las parejas.

**«Pues... estoy muy contento de hacer eso que he hecho, lo volvería a hacer, a pesar de que es muy duro. Hay muchos hombres que no lo saben, pero estar en casa cuidando al hijo todo el día, hacer la reducción de la jornada, estando trabajando, pensando que tienes que ir a cuidar al hijo, es muy duro. ¿No lo parece, eh? Porque parece que estés en casa, pero no puedes hacer nada que no sea cuidar a la niña. Me siento como un privilegiado, sí, y me gustaría ser un modelo a seguir, porque sé que no es lo habitual. Pienso que todo el mundo tiene derecho, también los tíos, a vivirlo. Es muy chulo poder dedicarte a la hija, y repartir las responsabilidades con las mujeres. (...) Yo voy al CAP [centro de atención sanitaria] a llevar a la niña a vacunar y me preguntan: “¿Dónde está la madre?” Y yo digo que está trabajando. No es habitual ver a un tío con una niña de meses en la puerta del médico. En cambio, si va la madre sola, no le preguntan dónde está su padre. Yo pienso que las nuevas generaciones harán más de lo que yo hago. El estereotipo de la mujer que se queda en casa irá cambiando a medida que haya más gente que lo haga, que las empresas lo permitan y que las mujeres lo permitan. Hay muchas mujeres, amigas, que me dicen: “¡Hostia! Eso a mi marido no se lo dejo hacer. La niña la he tenido yo y, tronco, yo que me cojo la reducción, porque la niña es mía”. Muchas veces las propias mujeres no lo dejan hacer. Pero yo pienso que a la larga irá cambiando. Más o menos, está cambiando todo.» (P18)**



## 7. HOMBRES, ETNIA, INMIGRACIÓN Y USOS DEL TIEMPO

### 7.1. Discusiones conceptuales: raza, etnia, migraciones

Otro factor de estructuración importante es la etnia. Actualmente, los conceptos de «etnicidad» y «grupo étnico», en el sentido de identidad cultural, suelen sustituir al de «raza» para poner de manifiesto el carácter ideológico y político de este término. En general, los estudiosos coinciden en afirmar que en la especie humana no existen razas en términos estrictamente biológicos (Stolcke, 1992). Por consiguiente, la idea de raza es una creación humana, una construcción sociohistórica que pretende justificar ciertas desigualdades en función de diferencias físicas. Incluso la biología ha reconocido que no se puede hablar de raza, ya que la diversidad genética es mínima y se presenta en forma de un continuo, de modo que es imposible establecer diferencias en términos raciales.

Sin embargo, mucha gente sigue clasificando a las personas en términos raciales y asignándoles, de acuerdo con su raza, un lugar u otro en el sistema de estratificación social. Este proceso de clasificar a las personas por categorías raciales se denomina «racialización», y es el que da paso a la existencia del racismo. El racismo es la creencia de que una raza es congénitamente superior (o inferior) a otra.

La etnicidad se refiere a las prácticas culturales que distinguen una comunidad de otra. Podríamos decir que las personas que comparten una herencia

cultural forman una etnia (Mancionis y Plummer, 1999). Los miembros de los grupos étnicos se consideran culturalmente distintos de otros grupos de la sociedad, y son percibidos de igual modo por los demás. Son muchas las características que pueden distinguir unos grupos étnicos de otros: la lengua, la historia, la religión y otros elementos culturales específicos. Las distinciones étnicas no son neutrales. Están asociadas con formas de desigualdad económica o de poder. Una de las críticas que ha recibido el uso que se hace del concepto de etnicidad es que, en el fondo, se utiliza como un mero sustituto del de raza:

**«La raza, al igual que ciertas características étnicas, es una construcción simbólica que se utiliza en determinadas circunstancias sociopolíticas como criterio de definición y de delimitación de grupos humanos. Las razas no existen como fenómenos naturales, mientras que la etnicidad, a pesar de las buenas intenciones, tiende a ser concebida como una característica de grupo no puramente cultural, y es naturalizada.» (Stolcke, 1992:99)**

## 7.2. Clase, etnia y género

Las desigualdades de etnia están muy relacionadas con la clase y el género. En el caso de la clase, el racismo o la xenofobia están muy vinculados con la inmigración económica; es decir, se es racista con los inmigrantes pobres de países del tercer mundo, y no con los deportistas de renombre de los mismos países. Pese a ello, no pensamos que el racismo pueda reducirse a una cuestión económica; también intervienen factores de tipo cultural.

En el caso de las relaciones entre género y etnia, sucede lo mismo que con las relaciones entre clase y género: la mayoría de los estudios se han centrado en las relaciones entre etnia y mujeres, o entre etnia y feminismo (por ejemplo, al cuestionar de qué modo el feminismo occidental es etnocéntrico y se construye sobre la figura «ideal» de la mujer blanca de clase media). Las feministas negras critican las teorías feministas de las blancas porque se plantean como universales, cuando, en el fondo, tienen como referente a las mujeres blancas de clase media.

La etnia pondría de relieve que las mujeres, pese a que a menudo son tratadas como una categoría homogénea, sufren fuertes desigualdades internas. Walby llega a afirmar que incluso la base de la desigualdad de género no es la misma para las mujeres blancas que para las mujeres negras (Walby, 1990:42).

En la misma línea, Hill Collins (1991) señala que la sociología del trabajo tradicional comete un error al correlacionar mujer con esfera privada y hombre con esfera pública, dado que las experiencias de las mujeres negras nunca han seguido este modelo. Confirmando esta perspectiva, Hacker observa que en Estados Unidos casi dos tercios de los niños negros han nacido fuera del matrimonio, y más de la mitad de las familias negras tienen a una mujer como cabeza de familia (Hacker, 1992).

### 7.3. Etnia, inmigración y masculinidades

Durante los últimos años hemos asistimos al debate de que la inclusión de los hombres en las relaciones entre etnia y género también sirve para poner en duda las asunciones etnocéntricas de los estudios de masculinidad occidentales.

Kimmel y Messner (2001) mantienen que los estudios de masculinidad en Occidente bebían de muchas y diversas fuentes: de las aportaciones de las feministas y los feministas, de las teorías de las clases sociales, de la teoría *queer*, de los postestructuralismos, y también de los análisis de raza y etnicidad. A pesar de esta última aportación, se construye una perspectiva occidental de la masculinidad o masculinidades, con dicotomías de género occidentales y tipologías de masculinidades occidentales.

La aportación de la inmigración y la etnicidad al estudio de las masculinidades (y viceversa) nos ayuda a enriquecer todavía más la perspectiva de análisis y, por consiguiente, el trabajo empírico sobre los hombres en nuestras sociedades.

Shashin Gerami se pregunta, por ejemplo, si existe una masculinidad hegemónica global proveniente de Occidente que, a través del capitalismo y la globalización, se extienda a todo el planeta. Dicha masculinidad hegemónica global es, según él, blanca, cristiana, heterosexual y dominante (Gerami, 2005).

Lo interesante para él es estudiar la relación entre esta masculinidad hegemónica dominante (y los cambios que sufre a lo largo del tiempo) y las masculinidades locales o nacionales:

***In Muslim societies as in many other colonized cultures, the colonial domination raised serious challenges to the local masculinities across the region. Men's honor was threatened, and they were called upon to protect it. (Gerami, 2005:450)***

Si bien lo que le interesa a Gerami es hablar de las «masculinidades colonizadas», a nosotros nos ayuda a reflexionar sobre la importancia de fijarnos en la tensión que se produce a escala de etnia y de género entre las masculinidades hegemónicas y las otras masculinidades locales, étnicas, inmigrantes, etc.

El debate sobre las relaciones entre las masculinidades occidentales (cambiantes y «modernas» desde la perspectiva de las ciencias sociales occidentales) y las masculinidades étnicas de los inmigrantes (consideradas más similares al modelo hegemónico de masculinidad tradicional, que en las sociedades avanzadas europeas y en la norteamericana estaría perdiendo importancia, como mínimo a escala simbólica) es, a nuestro entender, demasiado etnocéntrico, tendiendo hacia la simplificación y el maniqueísmo.

## 7.4. Etnia, inmigración y usos del tiempo

En el caso de nuestro estudio, consideramos importante incluir en la muestra de entrevistas a seis inmigrantes de procedencias diversas (véase la tabla 3). Siguiendo con nuestra perspectiva de la interseccionalidad, también consideramos apropiado que los inmigrantes fueran diversos en términos de clase, edad y orientación sexual. Las preguntas que guían este apartado son básicamente tres:

**¿Adoptan los inmigrantes, por el hecho de serlo, algún tipo de pauta diferenciada en el uso del tiempo?**

**¿Es su cultura de origen la que les marca el ritmo de vida y las prioridades?**

**¿Adoptan las mismas pautas que el resto de hombres? Es decir, ¿sus pautas son más explicables en términos de clase, edad u orientación sexual?**

De manera global, el análisis de las entrevistas revela que no hay diferencias significativas entre los inmigrantes y la población autóctona por lo que respecta al uso del tiempo y a las categorías de masculinidad que hemos venido comentando hasta ahora. No obstante, sí que aparecen algunas diferencias en función de la cultura de origen (más o menos igualitaria con relación al trabajo reproductivo; más o menos familiar con relación al tiempo libre), pero el principal factor explicativo de sus usos del tiempo es la clase social: los inmigrantes entrevistados de clase obrera adoptan una pauta muy similar a la de los entrevistados autóctonos; y los entrevistados de clase media son muy similares a sus compañeros de clase autóctonos.

La primera sorpresa nos la proporciona el tema identitario. Pensábamos que en la primera pregunta de la entrevista, en la que los entrevistados tenían que autodefinirse mediante una serie de frases que empezaran por «Yo soy...», encontraríamos de manera mayoritaria alguna referencia a su origen nacional o étnico. De hecho, como veremos en el siguiente capítulo sobre orientación sexual, los homosexuales sí que se autodefinen como tales en dicha pregunta. En el caso que nos ocupa, sólo dos de los seis inmigrantes entrevistados se autodefinen en función de su origen nacional; en un caso de manera acentuada, ya que, además de autodefinirse como ecuatoriano, el entrevistado añade un «yo soy inmigrante», lo que nos indica la importancia que este hecho puede tener para su vida. En el otro caso, tenemos la situación opuesta: un marroquí que llegó a Cataluña cuando tenía dos años de edad, se autodefine del siguiente modo: «Yo soy catalán, español, marroquí, europeo, un poquito de todo».

Por lo que respecta a los usos del tiempo, la principal diferencia que aparece es con respecto al reparto de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos/as, con un discurso y unas prácticas menos equitativas:

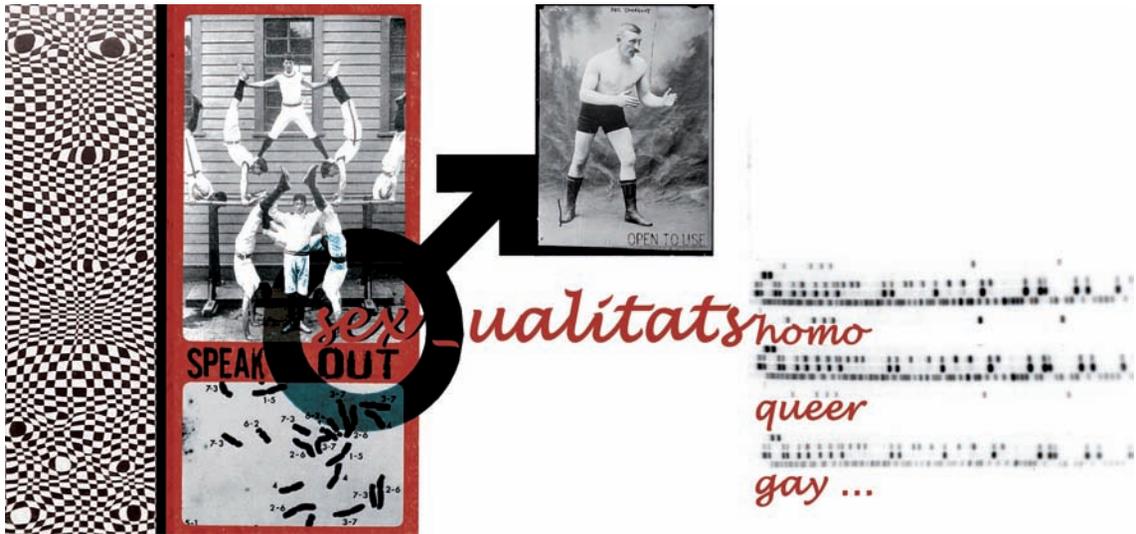
**«Pues, por lo general, ya te digo, venimos de una cultura peruana, y como que son un poquito machistas, como que las mujeres tienen que hacer todo y el hombre no. En mis amigos, que son la mayoría peruanos, lo tienen claro como de ancestros. En Perú**

**mismo, en mi país, como que el hombre es el hombre y bueno... los años cambian también y antes pensaba igual, pero ahora pienso que todo tiene que ser compartido pues, ¿no?» (P16)**

A pesar de ello, también aparece el discurso de elementos de cambio, de adaptación a la sociedad de destino. Es el caso de un entrevistado peruano, que distingue entre la homofobia en España y en su país de origen, o el de un joven paquistaní, que distingue entre su madre y sus hermanas:

**«No, ella está en casa normalmente. En los países musulmanes, las mujeres normalmente no trabajan. Ella no trabaja. Ahora sí que las jóvenes trabajan, pero ella, que no ha trabajado nunca, y ahora tiene 42 años, no trabaja. Mi padre le dijo que como ella quisiera, que si quería trabajar, que trabajase.» (P2)**

De todo ello se desprende que es importante que el análisis de las relaciones entre inmigración, etnia y género se lleve a cabo teniendo en cuenta de qué culturas estamos hablando (sin generalizar a «todos los inmigrantes»); y de qué «hombre» estamos hablando, porque, tal y como hemos visto hasta ahora, se trata de hombres y de masculinidades, en plural.



## 8. MASCULINIDADES, TIEMPOS Y ORIENTACIÓN SEXUAL

El triángulo formado por los tres puntos que ahora nos interesan no es fácil de teorizar y todavía provoca muchas discusiones, tanto en el ámbito teórico como en el político: masculinidad, orientación sexual y usos del tiempo.

A lo largo de todo este libro estamos poniendo de relieve la diversidad de los hombres en los usos del tiempo. Como veremos, los factores que explican la diversidad de los hombres también son aplicables a la orientación sexual; dicho de otro modo, los homosexuales también son diversos en términos de clase, relación con el mercado de trabajo, etnia, edad e incluso... gustos sexuales.

Kenway y Fitzclarence (1997), por ejemplo, afirman que las características que actualmente se asocian con la masculinidad hegemónica son: la fuerza física, la neutralidad emocional, la seguridad, el control, la individualidad, la competitividad, la instrumentalidad, la objetividad y la racionalidad. Nos podemos hacer la siguiente pregunta: ¿algunas de estas características están reñidas con la orientación sexual de los hombres? Entonces, ¿por qué dedicar un capítulo a la orientación sexual con relación a la masculinidad y al uso del tiempo? Por diversas razones:

**En primer lugar, porque la construcción de la masculinidad hegemónica se erige sobre el pilar de la homofobia.**

**En segundo lugar, porque se ha destacado la orientación sexual como una forma de masculinidad subordinada (y a veces alternativa).**

En tercer lugar, porque no deja de ser interesante observar la diversidad de los homosexuales, ya que el hecho de hacer hincapié en dicha diversidad puede contribuir a desmontar «tópicos» y estereotipos y, por consiguiente, a minar la homofobia que de manera general sufren los homosexuales.

Finalmente, también creemos que es importante comprobar si realmente hay una forma específica de uso del tiempo (especialmente el referido al ocio) por parte de algunos homosexuales (los más vinculados a la llamada «cultura gay»).

## 8.1. Masculinidad y homofobia

En oposición a la masculinidad hegemónica, están las «otras masculinidades», de modo que aquéllos que se «desvían» del ideal hegemónico pueden incurrir en altos costes emocionales y sociales, y que se les califique de «marginados» o «subordinados» (Connell, 1995; Pattman, Frosh y Phoneix, 1998).

Si en la literatura sobre género se ha tendido a separar en términos analíticos los conceptos de sexo, género, identidad sexual y orientación sexual, las teorías de la masculinidad hacen una constante referencia a la fuerte vinculación de la masculinidad hegemónica con la homofobia (Borillo, 2001).

En este contexto tiene sentido la queja de Edwards (2005), según la cual, la historia de la homosexualidad sigue sin tener lo bastante en cuenta el papel del género. Para él, el género y la sexualidad, como prácticas y discursos, son constructos intrínsecamente vinculados. Edwards propone, concretamente, hablar en términos de *gendered sexualities* y *sexualized genders*, y no de género y sexualidad como si fueran categorías separadas.

El punto central de su aportación es que tanto la homofobia como la lesbofobia se basan en el género, o toman del género los elementos para la discriminación: «Afirmar que la sexualidad es algo separado del género no sólo es teóricamente inadecuado, sino empíricamente incierto y políticamente ingenuo.» (Edwards, 2005:55)

Si Edwards reclama un mayor papel de la masculinidad en los estudios sobre homosexualidad, Carrigan, Connell y Lee (1985) reclamaban justo lo contrario: reconocer el papel de la liberación gay en el cambio de la masculinidad hegemónica. O, dicho de otro modo: destacar el papel de la heterosexualidad en el mantenimiento de la dominación masculina.

## 8.2. Masculinidad y orientación sexual

Las relaciones entre la orientación sexual y la masculinidad se han interpretado desde perspectivas diversas y, en ocasiones, contradictorias.

Las primeras investigaciones en torno al imaginario heterosexual masculino sobre «los homosexuales» tendían a definir al homosexual en «oposición» a lo masculino, identificándolo con lo femenino (Blachford, G., 1981). En el otro extremo, las investigaciones sobre la «cultura gay» y los estilos de vida asociados con los homosexuales mostraban una gran diversidad en su relación con el género y la masculinidad hegemónica, destacando que la hipermasculinidad —o exageración de la masculinidad— por parte de algunos gays se convertía en un factor definitorio de su identidad o formas de vivir su homosexualidad. Tanto es así, que la negación de «lo femenino» vinculado a «lo gay» produce una discriminación entre los propios homosexuales; una especie de jerarquía que sitúa arriba a los «muy masculinos» y abajo a los «muy femeninos» (Guasch, 2006). Podríamos afirmar que dicho comportamiento no deja de ser «cómplice» (en terminología de Connell) de la masculinidad hegemónica. Así, Sheila Jeffreys, por ejemplo, analiza el movimiento gay desde una perspectiva feminista, afirmando que la celebración de lo masculino y de la sexualidad masculina por parte de los gays contribuye a la explotación de las mujeres y a la reproducción de las desigualdades de género (Jeffreys, 1990).

Éste y otros muchos factores evidencian que la homosexualidad no está reñida con el patriarcado, sino todo lo contrario: que los homosexuales son hombres, y que, por consiguiente, no son inmunes a la fuerza de la socialización masculina.

A escala teórica, Henning Bech (1997) nos ofrece un novedoso análisis en su libro *When Men Meet*, donde analiza de qué modo la masculinidad depende, a la vez, de la permanente presencia y ausencia de la homosexualidad. Dicho de otro modo: la masculinidad se construiría sobre la constante posibilidad y (simultáneamente) continua prohibición de la homosexualidad. Así, la homosexualidad actuaría como un mecanismo primario en el mantenimiento de la masculinidad. En el otro extremo, la identidad homosexual dependería más de la masculinidad que de la heterosexualidad.

## 8.3. Homosexualidades

La teoría postestructural ofrece un marco más flexible para el análisis de la diversidad. Según esta teoría, las identidades individuales y grupales se perciben, semánticamente, como iguales y, socialmente, como dinámicas, abiertas, plurales, coincidentes y divergentes, no fijas, cerradas, unitarias y consensuales.

Así, la posición de un joven negro homosexual y abogado, por ejemplo, resultaría incatalogable con las teorías anteriores.

Además, se critica que las políticas identitarias hayan conseguido (aunque de manera inintencionada) reforzar los binarios blanco-negro, hombre-mujer, gay-homosexual, en lugar de desafiarlos.

En su último trabajo, Sedgwick (1995) separa claramente los conceptos de sexo y género, y de masculinidad y homosexualidad, interpretándolos como dos conceptos que, desde su óptica, no es preciso que estén directamente relacionados. La masculinidad no está vinculada directamente con los hombres, sólo con los hombres, y Sedgwick recupera una concepción del género centrada en la androginia —tal y como exploró previamente Sandra Bem (1974)—, en la que algunos hombres y mujeres tienen más, o menos, masculinidad y/o feminidad. Esto no sólo iría en contra de los dualismos de género, sino que también implicaría otra cuestión nueva: hasta qué punto la masculinidad tiene algo que ver con los hombres, gays o heterosexuales.

En una línea similar, el trabajo de Judith Butler (1990) pone de relieve que la política de identidad (de género o de orientación sexual) va en contra de la liberación real de las personas y de las consiguientes desigualdades de género o de orientación sexual que sufren realmente en sus vidas.

## 8.4. Orientación sexual e identidad «gay»: ¿un uso del tiempo diferente o específico?

Hoy en día, las ciencias sociales reconocen de forma prácticamente unánime que la homosexualidad es un fenómeno culturalmente específico, moderno y occidental en su origen (Caplan, 1987; Plummer, 1981; Guasch, 2006).

Si bien el deseo por personas del mismo sexo es universal en términos culturales, temporales y espaciales, la construcción del «homosexual» como un tipo de persona sólo tiene un siglo: la construcción de la heterosexualidad como algo «normal» y «natural» se produjo lentamente a lo largo de la primera mitad del siglo xx (Katz, 1976). Katz afirma que la construcción de la identidad homosexual comportaba que la sociedad desarrollase el término «homosexual» como su opuesto polar. Si uno era normal, natural y típico, el otro tenía que ser definido como anormal, enfermo y atípico. Todo este proceso fue acompañado de la inclusión en la etiqueta de «homosexual» de una serie de comportamientos y prejuicios que acabaron comportando la construcción de identidades diferenciadas en función de la orientación sexual:

***Homosexuality (unlike heterosexuality) is a significant label, since it elicits a sequence of interlocked beliefs or judgments which organize our responses to ourselves and to other people. Our responses to the word «homosexual» or «homosexuality» (or persons so labelled) are part of a culturally acquired pattern of beliefs about a cultural stereotype, and constitute what we mean by homosexual and homosexuality. (Gagnon, John; 1977:235)***

La separación entre prácticas sexuales (tener relaciones sexuales con personas del mismo sexo, por ejemplo) e identidad (que ello implique una forma determinada de ver el mundo) ha sido uno de los principales temas de discusión, tanto a escala teórica como política. Según afirma Edwards: «El sexo homosexual no produce un hombre gay» (Edwards, 2005:52), tal y como

demuestra la gran diferencia cuantitativa entre los hombres que reconocen haber tenido relaciones sexuales con hombres y los que en los mismos estudios se reconocen como homosexuales o gays.

## 8.5. Los datos de nuestro estudio

Según lo observado, el debate identitario ha sido muy importante en las discusiones académicas y políticas del movimiento GLBTQ. Vale la pena, pues, que ahora nos detengamos en el análisis de la primera pregunta de la entrevista, en la que solicitábamos a los entrevistados que se autodefinieran mediante varias frases que empezaran por «Yo soy...».

Se trata de una pregunta que inicialmente resulta algo difícil de contestar y en la que el entrevistador debe intervenir lo menos posible, dado que lo que nos interesa es, precisamente, que sea el propio entrevistado quien decida qué destaca de sí mismo.

En esta primera pregunta, 4 de los 6 homosexuales de nuestro estudio se autodefinen como «gays». Ninguno de los 19 heterosexuales del estudio se autodefine como «heterosexual». Dos de los entrevistados que se definen como gays lo hacen, además, añadiendo que son gays liberados, destacando, por lo tanto, que viven públicamente su homosexualidad.

El hecho de que los 19 heterosexuales entrevistados no destaquen que son heterosexuales nos puede parecer «normal»; tampoco dicen que son «blancos», pero subraya algo que los estudios GLBTQ ya hace tiempo que denuncian: que la otra cara del heterosexismo<sup>4</sup> es la interiorización de la «excepción» por parte de las otras opciones afectivo-sexuales. Con anterioridad, el feminismo afroamericano ya había reivindicado que cuando una mujer negra se mira en el espejo, lo que «siempre» ve, además de una mujer (elemento que también destacan en términos de género), es el color de su piel: ve una mujer negra (Hill Collins, 1991). El hecho de que en nuestro estudio cuatro de los seis homosexuales entrevistados se autodefinan como gays significa que su orientación afectivo-sexual es importante en sus vidas, que está presente de manera consciente como formadora de sus identidades.

Tanto es así, que el mayor de los homosexuales entrevistados, al responder a la última pregunta —qué cambiaría de su vida— dice:

**«¿Qué cambiaría? Tengo que decir una cosa muy dura; si volviera a nacer, me gustaría ser heterosexual, casarme y tener hijos. Es algo... que como lo he tenido, es algo que me queda un poco así...» (P22)**

Posiblemente, los factores de la edad y de la generación sean importantes para comprender esta respuesta, ya que los homosexuales más jóvenes que entrevistamos se muestran satisfechos con sus vidas, tanto por lo que respecta a su orientación sexual, como de manera global.

<sup>4</sup> Asunción de que todas las personas son heterosexuales y de la normalidad y naturalidad implícitas en ello.

## 8.6. Orientación sexual y usos del tiempo

Había tres preguntas directamente relacionadas con la orientación sexual:

72. **¿En qué difiere tu vida de la de una persona de orientación sexual distinta a la tuya?**  
*(Sólo para heterosexuales):*
73. **¿Crees que las personas homosexuales hacen un uso distinto del tiempo? ¿En qué sentido?**  
*(Sólo para homosexuales):*
74. **Respecto al uso que haces del tiempo, ¿en qué crees que difiere con respecto al de los hombres heterosexuales? ¿Por qué?**

Con la primera pregunta pretendíamos indagar en los aspectos globales percibidos como diferenciales para los homosexuales y los heterosexuales. En la segunda, insistíamos en la misma línea, pero centrándonos exclusivamente en los usos del tiempo.

En el caso de los homosexuales entrevistados, la mayoría cree que no hay nada que haga su vida diferente de la de los heterosexuales. En los otros dos casos se destacan aspectos diferenciales muy distintos. En el caso del homosexual jubilado, se pone de relieve la diferencia entre los jubilados heterosexuales viudos y su propia vida:

**«Por el orden de la vida. ¿Qué haría un heterosexual jubilado y viudo? Estaría aburrido como una ostra, tendría que estar todo el día en el bar, la casa la tendría... ves a saber cómo, porque no hay ninguna mujer que lo arregle, porque es un inútil para eso.» (P22)**

En el caso del homosexual que sí destaca elementos diferenciales, lo hace en términos de estilo de vida, de relaciones sexuales o del tipo de relación con la pareja:

**«Vamos a empezar por el nivel sexual. Bueno, soy... intento ser promiscuo. Intento buscar parejas sexuales muy a menudo. Tengo la sensación de que los hombres homosexuales son más promiscuos que los heteros. También me diferencia que no tengo ninguna carga familiar ni quiero tenerla. La única carga familiar que estoy dispuesto a tener es una pareja, y siempre con libertad, porque no me gustan los niños. Luego, a nivel de pareja, creo que hay que tener un círculo, tienes que tener un espacio, tu espacio. Tener esa independencia. Los heteros suelen tener... suelen estar más implicados, las parejas suelen estar más imbricadas entre ellas. Yo, desde luego, valoro mucho eso: la independencia.» (P6)**

De manera mayoritaria, los heterosexuales entrevistados también consideran que no existen diferencias entre las vidas de las personas en función de la orientación sexual. En dos casos se señala que la única diferencia puede guardar relación con la homofobia que sufren los homosexuales y las implicaciones que esta homofobia puede tener para sus vidas:

**«En la vida profesional no tiene porqué haber ningún cambio. En la vida personal, creo que, desgraciadamente, ser gay en este país aún tiene demasiadas connotaciones negativas. Entiendo**

**que es una comunidad en que es más difícil el poder relacionarse. Y esto debe implicar una mayor inversión de tiempo en generar relaciones con personas de la misma orientación sexual.» (P9).**

No deja de ser curioso que algún heterosexual destaque la homofobia (aunque poco) y que, en cambio, no aparezca en ningún momento en los discursos de los homosexuales entrevistados.

También cabe destacar el hecho de que los únicos que muestran algún tipo de homofobia o rechazo hacia los homosexuales son los entrevistados mayores.

**«Pero, no sé, qué te diría yo, ver dos mujeres o hombres, verlos en la calle, públicamente... A mí, que lo hagan en privado... Pero verlos en la calle, que se hagan muestras de afectividad y carantoñas y tal, dos personas del mismo sexo, no me es agradable, pero lo respeto completamente...» (P25)**

Cuando preguntamos más específicamente sobre el uso diferencial del tiempo de los homosexuales y los heterosexuales aparece, sobre todo, el tema de los hijos/as como factor determinante. Los homosexuales de nuestro estudio consideran, en general, que no hay un uso diferencial del tiempo entre homosexuales y heterosexuales. En algún caso se hace referencia a una mayor dedicación al ocio, pero de nuevo se vincula con la ausencia o presencia de hijos/as:

**«Si, por ejemplo..., no recuerdo ahora mismo ningún amigo gay que tenga hijos. Y los amigos heteros que tienen hijos, pues dedican mucho a la pareja y a la vida familiar. El ocio también es importante. En el círculo de amigos que tengo, de amigos gays, creo que dedicamos mucho tiempo al ocio y, sin embargo, los heteros, creo que dedican poco tiempo al ocio.» (P6)**

Las respuestas de los entrevistados heterosexuales van en la misma dirección. Se sigue sin reconocer diferencias específicas en función de la orientación sexual, y se destaca que la única diferencia es la presencia o ausencia de hijos/as. En muchas respuestas se compara el uso del tiempo de los homosexuales con el de los propios entrevistados cuando eran solteros:

**«Mucha diferencia no veo. Otra cosa es... lo que cambia es si tienen o no tienen pareja; un chico homosexual con pareja; por lo menos, éstos que conocíamos, no eran muy diferentes de nosotros, estaban en su casita, su perrito, el trabajo, no había mucha diferencia. Cuando no hay pareja..., pero, bueno, si yo también estuviera soltero, también haría cosas diferentes. El tema de salir, de buscar relaciones... Por el hecho de ser homosexual solamente, no creo que haya mucha diferencia.» (P14)**

Hasta ahora hemos analizado el discurso de los entrevistados con respecto a los prejuicios o ideas previas que tienen con relación al posible uso diferenciado del tiempo en función de la orientación sexual. El análisis de las prácticas de los entrevistados, a través de las preguntas sobre qué hacen en el trabajo, en casa y durante sus horas de ocio, nos permite contrastar, de nuevo, si hay diferencias significativas en el uso del tiempo.

La respuesta es de nuevo negativa. La secuencia de condicionantes del tiempo sigue el mismo esquema para todos:

**El tiempo de trabajo es el que determina el resto de tiempos (reproducción/doméstico y tiempo libre).**

**Las cargas familiares nos producen dos grandes tipos de hombres: los que tienen hijos/as y los que no.**

**De entre los que tienen hijos/as, el modelo de pareja (de mayor a menor equidad, con relación a los tipos de masculinidad) condiciona el reparto entre el tiempo de ocio y el tiempo dedicado al trabajo reproductivo/doméstico.**

**Los que no tienen hijos/as y viven en pareja también tienen su tiempo libre condicionado al modelo de pareja.**

**Los que no tienen hijos/as y no viven en pareja tienen su ocio condicionado (al margen de por el tiempo de trabajo) por factores vinculados básicamente a quién se ocupa del trabajo doméstico (vivir con los padres, compartiendo piso, etc.).**

En todos los casos, la orientación sexual no influye en un uso diferenciado del tiempo, ni por lo que respecta al tiempo dedicado a una actividad o a otra, ni por lo que respecta al tipo de actividad. No hay evidencia alguna de que los homosexuales dediquen más tiempo al ocio que los heterosexuales. La dedicación al ocio está vinculada con la disponibilidad de tiempo después del trabajo (productivo y reproductivo), tanto para los unos como para los otros. Se trata de un tiempo muy valorado por todos los hombres entrevistados en el estudio, de modo que las principales quejas con respecto a la falta de tiempo libre siempre se vinculan con el exceso de tiempo dedicado al trabajo pagado por parte de los hombres que no tienen cargas familiares, y con los hijos/as por parte de los hombres que sí que las tienen.

La única diferencia notable que hemos encontrado es que los homosexuales con pareja presentan unos modelos equitativos de reparto de las tareas del hogar; una equidad que se da con sus parejas, pero que no se produce con sus padres si viven con ellos. En este último caso, las madres vuelven a ser las principales responsables del trabajo del hogar.

## 9. CONCLUSIONES

En este dossier se han analizado las masculinidades con relación al tiempo desde una perspectiva que tiene en cuenta las intersecciones que intervienen en la construcción de modelos y roles de género. El planteamiento ha consistido en analizar a los hombres como una categoría diversa, tomando en consideración la edad, la clase social, la situación familiar y laboral, la etnia/cultura y la orientación sexual. Este tipo de enfoque permite captar los matices que hay en los hombres con relación al uso que hacen del tiempo, los diversos modelos de masculinidad y los resquicios que se producen en el modelo hegemónico de masculinidad del sistema patriarcal.

La sociedad basada en la división sexual del trabajo está en transformación. Las mujeres están accediendo al espacio público. El espacio reproductivo, las actividades de cuidado no remuneradas se están reconfigurando —y deben reconfigurarse— con una mayor presencia de los hombres. Tal y como señala el análisis macro de este dossier, en nuestra sociedad, el reparto del tiempo entre hombres y mujeres es desigual. Las mujeres dedican el doble de tiempo al ámbito doméstico, mientras que los hombres siguen estando centrados en el trabajo remunerado. Hay una demanda social para equilibrar los tiempos entre hombres y mujeres. Las bajas tasas de fecundidad de nuestro país, junto con la baja productividad de las empresas y el «malestar» que sufren los trabajadores y trabajadoras a la hora de conciliar sus tiempos son los efectos de este desequilibrio en el pacto entre hombres y mujeres. Las mujeres, con la doble presencia, son las más afectadas por estos desajustes. Sin embargo, cada vez hay más hombres que desean reajustar sus tiempos, renegociar sus roles y, sobre todo, ejercer de padres presentes en el cuidado de sus hijos e hijas. Para los hombres, el cambio significa una mayor participación en la esfera reproductiva y también en el cuidado personal, emocional y de la salud. Esta perspectiva equitativa está en el fondo de otro modelo de sociedad basada en la capacidad de las personas para gestionar sus tiempos de manera sostenible.

Este dossier ha evidenciado las posibilidades de transformación y los resquicios del sistema patriarcal y del modelo hegemónico de masculinidad. Existen modelos alternativos de masculinidad que se construyen y desarrollan en torno a otros parámetros. Estos modelos no sólo emergen a través de los pactos personales en las relaciones de género y de la toma de conciencia, sino que también se ven afectados por las transformaciones legislativas, tecnológicas, organizativas... El éxito del permiso de paternidad, exclusivo e intransferible para los hombres, es un ejemplo de cómo propiciar un cambio

en las actitudes y valores de los hombres. Las políticas del tiempo, las medidas que favorecen una mejor gestión de los tiempos y la introducción de tecnologías que faciliten dicha gestión son elementos que pueden posibilitar la deriva hacia masculinidades no hegemónicas.

La edad, el ciclo vital, proporcionan muchas pistas de cómo se construyen y reconstruyen los modelos de masculinidad. En los jóvenes hemos detectado una mayor presión para adherirse al modelo hegemónico. La falta de referentes masculinos alternativos agrava aún más esta falta de opciones. Por consiguiente, es preciso que en estas etapas de la vida se faciliten elementos que posibiliten la construcción de otras vías de desarrollo, más acordes con los tiempos presentes y futuros. En los adultos, en algunos casos se produce una fisura en la estructura monolítica de la masculinidad hegemónica; en otros, se reafirman las posiciones y la vida en torno al modelo *breadwinner*. La ideología de género que se pone en práctica en las relaciones y estructuras determina la ruptura con el modelo en el primer caso. Para muchos hombres, la paternidad significa hoy en día la posibilidad de desmarcarse del modelo hegemónico, pero también, tal y como hemos observado, existen otros factores, como pueden ser la flexibilidad de los horarios laborales y las políticas del tiempo. Los hombres que renegocian sus relaciones y roles de género y que se sitúan en posiciones equitativas deben recibir apoyo y ser visibilizados como alternativas sostenibles. Los otros, los que se atrincheran en las posiciones hegemónicas, necesitan políticas valientes que provoquen la ruptura y la deriva hacia la igualdad. En los hombres mayores, la vejez representa, en algunos casos, una ruptura con el modelo hegemónico. Estos hombres, al jubilarse, también se «jubilan» de su rol de *breadwinner* y experimentan otras posibilidades de masculinidad. Los hombres mayores se «feminizan» y se abren a modelos más igualitarios. Así, a diferencia de lo que podría creerse, no es cierto que en este grupo esté el núcleo duro de la masculinidad, aun cuando sus valores todavía sintonicen con la ideología masculina hegemónica. En este grupo, por ejemplo, es donde se ha detectado el mayor grado de homofobia, lo que guarda relación con el modelo hegemónico de masculinidad. Con el aumento de la esperanza de vida de los hombres y el incremento de las necesidades de cuidado (de los nietos/as), pero también de otros familiares (de las parejas con enfermedades como Alzheimer o demencia, por ejemplo), es probable que los hombres mayores cada vez tengan un peso más significativo en el rol de cuidadores. Este hecho —el que los hombres mayores deriven hacia modelos alternativos de masculinidad— otorga enormes posibilidades de acción política.

Uno de los ejes estructuradores más importantes para comprender la diversidad de los usos del tiempo por parte de los hombres es la clase social. En nuestro estudio, el tiempo de trabajo remunerado nos aparece como el principal condicionante del tiempo de los hombres. En el caso de los jóvenes, la preparación para el futuro laboral hace que este tiempo adquiera un papel central. En nuestras entrevistas, la mayoría de los que ya están en el mercado laboral trabajan a jornada completa, sobrepasando las 40 horas semanales. Así, el trabajo remunerado se convierte en el eje estructurador del resto de los tiempos. La clase social también condiciona muchas de las cuestiones relacionadas con el tiempo: horas extras, flexibilidad horaria, etc. Uno de los elementos que se apunta como básico para cambiar la masculinidad hegemónica, y como central para conseguir una mejor corresponsabilidad y armonización con la vida personal y laboral, es el de la flexibilidad. La mayoría de los entrevistados confiesa que dispone de dicha flexibilidad, pero no en térmi-

nos de derechos colectivos de los trabajadores, sino como una posibilidad que se pacta individualmente con la empresa.

La reacción social con respecto a los hombres que piden reducción de jornada o permiso de paternidad también ha ido cambiando. Nuestros datos muestran una mayor aceptación social hacia los hombres que reducen su jornada o piden permisos de paternidad. Otra cosa es que, en la práctica, sigan siendo casos minoritarios.

Por lo que respecta a la compatibilización entre vida personal y laboral, nos interesaban especialmente las estrategias de los hombres casados que tienen hijos/as. Hemos podido distinguir tres grandes estrategias: la hegemonía, la negociación y la resistencia, todas ellas fruto de las distintas combinaciones de los tiempos productivo, reproductivo y libre. Es en estas combinaciones donde se concretan las prioridades de los hombres de nuestro estudio (y de sus parejas): imposición de la propia centralidad laboral en el caso de la hegemonía; negociación con las parejas para compatibilizar trabajo remunerado, reproducción y tiempo libre en el segundo caso; y resistencia al modelo imperante de centralidad laboral por parte de la resistencia. La resistencia por parte de los hombres implica esto: cambiar prioridades, convertir en centrales los usos del tiempo reproductivo y del tiempo libre. Ahora bien, la resistencia también se da en pareja y, por consiguiente, debemos apuntar que detrás de los hombres resistentes de nuestro estudio hemos encontrado a mujeres centradas en sus trabajos remunerados. Desde este estudio celebramos positivamente que los hombres se resistan al modelo hegemónico de masculinidad, porque ello conlleva un cambio en las relaciones de género y unas relaciones sociales más justas y equitativas. Pese a ello, seguimos lamentando que el modelo social imperante dificulte que dicho cambio sea más amplio, tanto en lo que se refiere a la sociedad, como a las propias familias.

Capítulo aparte son el efecto que las tecnologías de la información y la comunicación tienen sobre el tiempo y las masculinidades. Las TIC contienen la posibilidad de una gestión más efectiva y racional del tiempo. Al flexibilizar y difuminar las fronteras espacio-tiempo, se presentan oportunidades y espacios de contestación de la hegemonía. Estas tecnologías no sólo desafían las construcciones históricas de los estados-nación y la hegemonía política del espacio, sino que también repercuten en los modelos de organización, tanto a escala corporativa como en un sentido amplio, subrayando transformaciones en las subjetividades. Nos preguntábamos por los efectos de la introducción de estas tecnologías en la renegociación o reafirmación de las relaciones y prácticas de género en el espacio laboral, familiar y personal. Los datos sólo proporcionaban la posibilidad de un análisis exploratorio; sin embargo, se han podido constatar dos estrategias: la hegemónica, donde la flexibilidad que otorgan las TIC se invierte en trabajar más y en estar más ausente del espacio reproductivo; y la estrategia adoptada por otros hombres, encaminada a facilitarles la gestión del tiempo y la renegociación de los roles y las prácticas de género hacia modelos alternativos y de cuidador. Se puede afirmar —aunque no se trate de un análisis concluyente— que este tipo de tecnologías contienen la posibilidad de construir modelos de masculinidad no hegemónicos, si bien también contienen todo lo contrario. A pesar de que en las empresas catalanas los nuevos modelos de trabajo flexible que posibilitan las TIC todavía no se han extendido mucho, la tendencia apunta a posibilitar que los trabajadores y las trabajadoras puedan gestionar sus tiempos (flexibilidad laboral y locativa, descentralización y autonomía).

La flexibilidad del tiempo dedicado al trabajo remunerado —mediante cambios en el trabajo estándar, las políticas *family-friendly* y la introducción de las TIC— pueden ser la base para que los hombres compartan el trabajo dedicado al hogar. La presión por estos cambios es de tipo cultural, con respecto a nuevas visiones del género y de las organizaciones con relación a las demandas de flexibilidad. Asimismo, los discursos masculinos, sobre todo los que están fijados en la invariabilidad y la inflexibilidad, están expuestos a una cierta erosión, en especial cuando las relaciones de género son objeto de la legislación política. Así, por ejemplo, la legislación facilita (y obliga) que los hombres se tomen tiempo para colaborar en el cuidado de los hijos/as.

El debate sobre las relaciones entre las masculinidades occidentales (cambiantes y «modernas» desde la perspectiva de las ciencias sociales occidentales) y las masculinidades étnicas de los inmigrantes (interpretadas como más similares al modelo hegemónico de masculinidad tradicional) es, a nuestro entender, demasiado etnocéntrico, tendiendo hacia la simplificación y el maniqueísmo.

El análisis de las entrevistas indica que no existen diferencias significativas entre los inmigrantes y la población autóctona por lo que respecta al uso del tiempo. Sí que aparecen algunas diferencias en función de la cultura de origen (más o menos igualitaria con relación al trabajo reproductivo; más o menos familiar con relación al tiempo libre).

Ahora bien, el principal factor explicativo de sus usos del tiempo es la clase social: los inmigrantes entrevistados de clase obrera adoptan una pauta muy similar a la de los entrevistados autóctonos; y los entrevistados de clase media son muy parecidos a sus compañeros de clase autóctonos.

De todo ello se desprende que es importante que el análisis de las relaciones entre inmigración, etnia y género se lleve a cabo teniendo en cuenta de qué culturas estamos hablando (sin generalizar a «todos los inmigrantes»); y de qué «hombre» estamos hablando, porque, tal y como hemos visto hasta ahora, se trata de hombres y de masculinidades, en plural.

A lo largo de todo este dossier estamos poniendo de relieve la diversidad de los hombres en los usos del tiempo. Los factores que explican la diversidad de los hombres también son aplicables a la orientación sexual; dicho de otro modo, los homosexuales también son diversos en términos de clase, relación con el mercado de trabajo, etnia, edad e incluso... gustos sexuales.

Cuando preguntamos más específicamente por el uso diferencial del tiempo de los homosexuales y los heterosexuales aparece sobre todo el tema de los hijos/as como factor determinante. Los homosexuales de nuestro estudio consideran, en general, que no hay un uso diferencial del tiempo entre los homosexuales y los heterosexuales. En algún caso se hace referencia a una mayor dedicación al ocio, pero de nuevo se vincula con la ausencia o presencia de hijos/as.

Las respuestas de los entrevistados heterosexuales van en la misma dirección. Se sigue sin reconocer diferencias específicas en función de la orientación sexual, y se destaca que la única diferencia es la presencia o ausencia de hijos/as. En muchas respuestas se compara el uso del tiempo por

parte de los homosexuales con el de los propios entrevistados cuando eran solteros.

En todos los casos, la orientación sexual no influye en un uso diferenciado del tiempo, ni por lo que respecta al tiempo dedicado a una actividad u otra, ni al tipo de actividad. No hay evidencia alguna de que los homosexuales dediquen más tiempo al ocio que los heterosexuales. La dedicación al ocio está vinculada con la disponibilidad de tiempo después del trabajo (productivo y reproductivo), tanto para los unos como para los otros. Se trata de un tiempo muy valorado por todos los hombres entrevistados en el estudio, de manera que las principales quejas con respecto a la falta de tiempo libre siempre se vinculan con el exceso de tiempo dedicado al trabajo pagado por parte de los hombres que no tienen cargas familiares, y con los hijos/as por parte de los hombres que sí que las tienen.

La única diferencia notable que hemos apreciado es que los homosexuales con pareja presentan un modelo equitativo de reparto de las tareas del hogar; una equidad que se da con sus parejas pero que no se produce con sus padres si viven con ellos. En este último caso, las madres vuelven a ser las principales responsables del trabajo del hogar.

Para terminar, quisiéramos reflexionar sobre las virtudes y los defectos de un estudio sobre el tiempo centrado en los hombres. Desde el principio éramos conscientes de la imposibilidad de comprender los tiempos de los hombres sin tener en cuenta los tiempos de las mujeres (esposas, madres, hermanas, hijas y nietas). Pese a ello, consideramos oportuno ampliar la perspectiva sobre corresponsabilidad, desde el punto de vista de los propios hombres, de sus estrategias, discursos y prácticas. Este enfoque nos ha permitido enriquecer el análisis del uso del tiempo por parte de los hombres, diversificándolos y resituándolos así (más diversos) en el análisis de género.

## 10. PROPUESTAS DE ACCIÓN

En este apartado aportamos una serie de ideas que pueden ayudar a los agentes políticos a desarrollar acciones encaminadas a incluir a los hombres en las políticas de tiempo, género e igualdad. Estas acciones deberían realizarse transversalmente. Las concejalías, departamentos y ministerios deben incluir esta perspectiva en sus programas, en especial las áreas de Usos del Tiempo, Mujer, Igualdad, Género, Derechos Civiles, Infancia, Juventud y Vejez, Educación, Ciudadanía, Servicios Sociales, Salud, Trabajo, Nuevas Tecnologías. Desde estos ámbitos es posible emprender acciones que armonicen los tiempos de forma igualitaria desde una perspectiva de género. Algunas de estas propuestas son las siguientes:

Los jóvenes experimentan una mayor presión para adscribirse al modelo hegemónico de masculinidad, provocando en los chicos actitudes poco igualitarias e incluso violentas. La clave para introducir alternativas en el modelo hegemónico de masculinidad, más igualitarias, sensibles, no violentas y sostenibles, radica en la formación de los chicos a través de la escuela. No existen referentes de estas «nuevas» masculinidades, necesarias para una sociedad que pretende eliminar la división sexual de los tiempos y de los espacios; una sociedad que asume los principios de igualdad, equidad y diversidad. En este contexto, es preciso ofrecer a los jóvenes, ya desde la educación infantil, una visión de los géneros y de sus roles más abierta, con más alternativas. Dicho enfoque debe ir acompañado de una adecuada preparación del profesorado para que éste sea capaz de acompañar el proceso.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Un ejemplo de cómo introducir la perspectiva de género en la educación infantil y en la formación del profesorado de este ciclo se puede consultar en la página web del proyecto europeo Gender Loops. Los materiales pueden descargarse en castellano: [www.gender-loops.eu](http://www.gender-loops.eu)

Otro ejemplo son los materiales desarrollados por el Grupo Orfeu Educación, que ha publicado una serie de métodos para trabajar las masculinidades con alumnos de primaria y secundaria. Pueden consultarse en la página web del Departament d'Educació: [http://www.xtec.cat/innovacio/coeducacio/orfeu/index\\_orfeu.htm](http://www.xtec.cat/innovacio/coeducacio/orfeu/index_orfeu.htm)

Finalmente, la iniciativa Xarxa de joves, impulsada por la Plataforma Unitaria contra las Violencias de Género y Hombres Igualitarios-Ahige Cataluña, se plantea un trabajo de formación y sensibilización de chicos que a su vez puedan formar y sensibilizar a otros de su misma edad. Un tipo de formación entre iguales que permite confrontar los modelos hegemónicos de masculinidad.

Los hombres mayores jubilados tienen la posibilidad de derivar de posiciones hegemónicas hacia posiciones más igualitarias. En este sentido, se puede aprovechar esta circunstancia, su apertura a otros modelos y su mayor disponibilidad de tiempo libre, para trabajar con ellos. Una posibilidad consiste en utilizar la red de centros de día y los espacios del jubilado para impulsar grupos de sensibilización de hombres, formación en masculinidades igualitarias y cuidadoras. A su vez, esta red de hombres sensibilizados y formados podría servir de ejemplo y sensibilizar y formar a otros hombres, especialmente a los jóvenes. Al respecto, se podrían impulsar grupos de reflexión, sensibilización y formación entre hombres mayores y jóvenes. Se trataría de fomentar grupos intergeneracionales donde las personas mayores formadas pudieran asistir a charlas y talleres organizados en colegios e IES.

El tiempo de trabajo remunerado, en transformación, y las empresas y organizaciones en las que se desarrolla dicho tiempo, son lugares adecuados para impulsar políticas de tiempo, género e igualdad dirigidas a los hombres. Una forma de hacerlo consistiría en crear medidas de armonización de los tiempos específicas para los hombres, o que también los incluyeran. Una posible manera de conseguirlo sería organizando campañas informativas en las empresas y organizaciones, brindando apoyo a los hombres que necesitan compatibilizar el tiempo de trabajo remunerado con el cuidado personal o familiar, y penalizando la cultura de las horas extraordinarias, remuneradas o no. Brindar apoyo a la flexibilidad temporal y locativa y permitir, siempre que sea posible, una gestión personalizada de los tiempos. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación pueden ser herramientas útiles para esta gestión del tiempo y para impulsar un equilibrio en los repartos del tiempo entre los géneros. Esta visibilización de otras masculinidades y del fomento de la igualdad debe ir acompañada del fomento de los grupos de hombres, en las empresas y organizaciones, que reflexionen y se sensibilicen en cuestiones de género. Para ello, se puede aprovechar los recursos y las redes sindicales y patronales, propiciando una formación y sensibilización de los comités de empresa y de los departamentos de recursos humanos. Estos cambios implican una transformación en las estructuras y relaciones de género, a la vez que fomentan la igualdad y la diversidad en las empresas y organizaciones y en la sociedad. Asimismo, las empresas y organizaciones obtienen beneficios de la implementación de estas políticas, según se describe en el informe elaborado por el Departamento de Trabajo *Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya* (2009).

La orientación sexual debería incluirse como una categoría de análisis en cualquier formación en género y masculinidades que se lleve a cabo. La homofobia está ligada a la masculinidad hegemónica, y su presencia en ámbitos como la educación y el mercado de trabajo es preocupante. Las políticas del tiempo, los planes de igualdad en las empresas y organizaciones, y los planes de coeducación en los centros deben incluir esta dimensión.

Hace tiempo que se discute sobre las relaciones entre etnia, inmigración e igualdad de género. Se tiende a generalizar sobre el «machismo» de la gente inmigrante, sin distinguir entre culturas, naciones de origen, razones de la inmigración, edad, etc. Del mismo modo en que es necesario comprender la masculinidad en plural (masculinidades), también es preciso trabajar con las personas inmigrantes desde esta perspectiva de diversidad cultural. Creemos que es especialmente necesario trabajar las cuestiones de igualdad de género con los hombres inmigrantes, no sólo en términos de violencia de género y

prevención de la misma, sino también acercándonos a todas las parcelas de su vida (educación, religión, hábitos de tiempo libre, etc.) desde una perspectiva más comprensiva.

Los medios de comunicación reproducen y ensalzan el modelo hegemónico de masculinidad. Para contestar esta categoría, es necesario visibilizar otros modelos alternativos. Las campañas públicas deben incluir estos otros modelos de masculinidad. También son interesantes las campañas de sensibilización dirigidas a la población en general, como, por ejemplo, la desarrollada por la Asociación de Hombres Igualitarios, AHIGE: «La paridad también en el hogar, 40-60», del programa Co-Responde.<sup>6</sup>

Por último, es preciso que desde las instituciones se dé apoyo al trabajo que se está realizando desde diversas asociaciones de hombres en favor de la equidad en la distribución de los tiempos y la igualdad de género.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Más información sobre la campaña en: <http://www.corresponde.ahige.es/>

<sup>7</sup> Algunas de estas asociaciones en Cataluña son: Homes Igualitaris - Ahige Catalunya, Homes en Diàleg, Homes en Busca y el Servei d'Atenció a Homes per a la Promoció de Relacions No Violentes - SAH, del Ayuntamiento de Barcelona.

# BIBLIOGRAFÍA

- ABRIL, PACO Y ROMERO, ALFONS (2009), «Gender, Sexual Diversity and Male Educators in Early Childhood Education in Spain», en Gaborit, P. (Dir.), *Les stereotypes de genre. Identités, roles sociaux et politiques publiques*. París: L'Harmattan.
- ABRIL, PACO Y ROMERO, ALFONS (2008a), «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», *Sociología del Trabajo*, 64:41-65.
- ABRIL, PACO Y ROMERO, ALFONS (2008b), «Entreprises et temps de travail», en Gaborit P. (Dir.), *Genres, temps sociaux et parentés*. París: L'Harmattan.
- ABRIL, PACO Y ROMERO, ALFONS (2008c), «Including men into work-life balance: fostering caring masculinities», en *Qualitative Methods in Psychology Newsletter*, 5:11-15.
- ABRIL, PACO Y ROMERO, ALFONS (2007), «Men's opportunities for balancing work, family and personal life through organisational measures in Spanish companies», en Gaborit, P. (Dir.), *Les hommes entre travail et famille*. París: L'Harmattan.
- ABRIL, PACO Y ROMERO, ALFONS (2006), *Fostering Caring Masculinities. Spanish National Report*  
<[http://www.caringmasculinities.org/National\\_Reports/Spain/index.html](http://www.caringmasculinities.org/National_Reports/Spain/index.html)>
- ABRIL, PACO Y ROMERO, ALFONS (2005), «Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad», en *Sociología del Trabajo*, n.º 55: 3-26.
- ABRIL, PACO; BLASI, ROSA; ROMERO, ALFONS (2008), «Cuidar: una manera de vivir. Experiencia coeducativa de centro», en *Aula de Innovación Educativa*, 177:19-32.
- ALBERO, M. (2002), «Adolescentes e internet. Mitos y realidades de la sociedad de la información», en *Revista de Estudios de Comunicación*, vol. 3, Universidad del País Vasco.
- AMORÓS, P., BUXARRAIS, M. R. Y CASAS, F. (2002), *La influència de les tecnologies de la informació i comunicació en la vida dels nois i noies de 12 a 16 anys*, Informe 2002. Institut d'Infància i Món Urbà. Observatorio de la Infancia y la Familia.
- ARAGÓN, J. ET AL. (2005), *La relaciones laborales y la innovación tecnológica en España*. Madrid: Catarata.
- BECH, HE. (1997), *When men meet: homosexuality and modernity*. Cambridge, Inglaterra: Polity.
- BEM, S. (1974), «The measurement of psychological androgyny», en *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42:155-162.

- BIELENSKI, H. (Ed). (1994), *New forms of work and activity: survey of experience at establishment level in eight European countries*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- BLACHFORD, G. (1981), «Male dominance and the gay world», en Plummer, K. (Ed.), *The making of the modern homosexual*. Londres: Hutchinson.
- BORILLO, DANIEL (2001), *Homofòbia*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- BORRAS V. (2007), «Las desigualdades en el consumo a través del género», en *Revista Española de Sociología*, 8:39-156.
- BRULLET, C., GÓMEZ-GRANELL, C. (COORD.) (2008), *Malestares: infancia, adolescencia y familias*. Barcelona: Graó-CIMU.
- BUTLER, J. (1990), *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Nueva York: Routledge.
- CAPLAN, P. (ED.) (1987), *The cultural construction of sexuality*. Londres: Tavistock.
- CARNOY, M. (2000), *Sustaining Lexibility: Work, Family and Community in the Information Age*. Cambridge: Harvard University Press.
- CARRIGAN, T., CONNELL, R. W., LEE, J. (1985), «Toward a new sociology of masculinity», en *Theory and Society*, 14: 551-604.
- CASTAÑO, C. (2008), *La segunda brecha digital*, Colección Feminismos. Madrid: Ediciones Cátedra.
- CASTELLS, M. (2000), *La era de la información*, vol. 1. *La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- COLTRANE, S. (1994), «Theorizing masculinities in contemporary social science», en H. Brod & M. Kaufman (Eds.), *Theorizing masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- COLLINSON, D. L., HEARN, J. (2005), «Men and Masculinities in Work, Organizations and Management», en Kimmel, Hearn, Connell (Eds.), *Handbook of Studies on Men & Masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- CONNELL, R. W. (1995), *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- CONNELL, R. W. (2001), «The social organization of masculinity», en Whitehed, Barret (Eds.), *The masculinities reader*. Cambridge: Polity Press.
- COOPER, M. (2000), «Being the “Go-To-Guy”: Fatherhood, Masculinity, and the Organisation of Work in Silicon Valley», en *Qualitative Sociology*, n.º 23.
- CRENSHAW, K. (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. Chicago: University of Chicago.
- CRENSHAW, K. (1991), «Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color», en Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk (Eds.), *The Public Nature of Private Violence*. Nueva York: Routledge.
- CROMPTON, R. (1986), «Women and the “Service Class”», en Crompton & Mann, *Gender and Stratification*. Cambridge: Polity Press.
- CHRISTOFFERSEN, M. N. (1998), «Growing up with Dad: a Comparison of Children Aged 3-5 Years Old Living with their Mothers or Their Fathers», en *Childhood: A Global Journal of Child Research*, 5 (1) :41-54.
- DIRECCIÓ GENERAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL (2009), *Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.
- EDWARDS, TIM (2005), «Queering the Pitch? Gay Masculinities», en Kimmel, M. S., Hearn, J., Conlle, R. W., *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Londres: Sage.
- ELIAS, N. (1997), *Sobre el tiempo*. México: F. C. E. (2.ª ed.).

- EMSLIE, C. Y HUNT, K. Y O'BRIEN, R. (2004), «Masculinities in older men: a qualitative study in the West of Scotland», en *Journal of Men's Studies*, 12 (3).
- ERIKSSON-ZETTERQUIST, U., KNIGHTS, D. (2004), «Stories about men implementing and resisting new technologies», en *New Technology, Work and Employment*, 19:3.
- FIDAPAL, P. Y TORRENT, J. (2007), «Els recursos humans a l'empresa xarxa», en Vilaseca i Torrent (Dir.), *L'empresa xarxa a Catalunya. TIC, productivitat, competitivitat, salaris i rendiment a les empreses de Catalunya*. Barcelona: UOC < [http://www.uoc.edu/in3/pic/esp/empresa\\_red.html](http://www.uoc.edu/in3/pic/esp/empresa_red.html) >
- FUNDACIÓN TELEFÓNICA (2008), *La sociedad de la información en España*. Madrid: Fundación Telefónica  
< [http://e-libros.fundacion.telefonica.com/sie08/aplicacion\\_sie.html](http://e-libros.fundacion.telefonica.com/sie08/aplicacion_sie.html) >
- FUSULIER B., MARQUET J. (2007), «Presentation. Hommes, pères et travailleurs», en *Reserches sociologiques et anthropologiques*, vol. 38, n.º 2, págs. 1-7.
- GAGNON, JOHN (1977), *Human sexualities*. Glenview, Illinois: Scott and Foresman.
- GERAMI, S. (2005), «Islamist masculinity and Muslim masculinities», en Kimmel, Hearn, Connell (Eds.), *Handbook of Studies on Men & Masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- GOODMAN, L. A. (1961), «Snowball sampling», en *Annals of Mathematical Statistics*.
- GRAMSCI, A. (1971), *Selections from the Prison Notebooks*. Nueva York: International Publishers.
- GUASCH, O. (2006), *Héroes, científicos, heterosexuales y gays. Los varones en perspectiva de género*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- GUTIÉRREZ-DOMÉNECH, M. (2007), El temps amb els fills i l'activitat laboral dels pares, *Documents d'Economia «la Caixa»*, n.º 6.
- HACKER, A. (1992), *Two nations. Black and white, separate, hostile, unequal*. Nueva York: Ballantine Books.
- HAYWOOD, C., MAC AN GHAILL, M. (2003), *Men and Masculinities. Theory, Research and Social Practice*. Buckingham, Filadelfia: Open University Press.
- HEARN, J. (2009), «Hegemony, transnationalisation and virtualisation: MCCs and ICTs», en *Changing Men and Masculinities in Gender Equal Societies Conference. January 2009*. Roskilde University. Dinamarca: Work in Progress.
- HEARN, J., KIMMEL, M., CONNELL, R. W. (2004), *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Londres: Sage.
- HILL COLLINS, P. (1991), *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. Nueva York: Routledge.
- HOCHSCHILD, A. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Nueva York: Henry Holt & Company, Inc.
- HOCHSCHILD, A. (2003), *The Managed Heart*. Londres: University of California Press.
- JEFFREYS, S. (1990), *Anticlimax: Feminist Perspectives on the Sexual Revolution*. Londres: Women's Press.
- KATZ, J. (1976), *Gay American History: Lesbians and Gay Men in the USA*. Nueva York: Thomas Y. Crowell.
- KENWAY, J. & FITZCLARENCE, L. (1997), «Masculinity, Violence and Schooling: Challenging Poisonous Pedagogies», en *Gender and Education*, 9, 117-133.
- KIMMEL, M. & MESSNER, M. (2001), *Men's lives*. Boston: Allyn and Bacon.

- KIMMEL, M. S. (1994), «Masculinity as Homophobia: Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity», en Brod, H., Kauffman, H. (Eds.), *Theorizing masculinities*. Londres: Sage.
- KUGELBERG, C. (2006), «Constructing the Deviant Other: Mothering and Fathering at the Workplace», en *Gender, Work and Organization*, 13, 2.
- MACIONIS, J., PLUMMER, K. (1999), *Sociología*. Madrid: Prentice Hall.
- MARÍ-KLOSE, P., GÓMEZ-GRANELL, C., BRULLET, C., ESCAPA, S. (2008), *Temps de les famílies: anàlisi sociològica dels usos dels temps dins de les llars catalanes a partir de les dades del Panel de Famílies i Infància*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Acció Social i Ciutadania.
- MESSNER, M. A. (1993), «Changing Men and Feminist Politics in the United States», en *Theory and Society. Renewal and Critique in Social Theory*, 22.
- MORGAN, D. (2005), «Class and Masculinity», en Kimmel, Hearn, Connell (Eds.), *Handbook of Studies on Men & Masculinities*. Thousand Oaks, CA.: Sage.
- PATEMAN, C. (1994), *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- PATTMAN, R., FROSH, S. & PHOENIX, A. (1998), «Lads, Machos and Others: Developing "Boy-Centred" Research», en *Journal of Youth Studies*, 1(2), 125-142.
- PÉREZ, C. Y GÁLVEZ (2009), «Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar», en *Athenea Digital*, n.º 15.  
<<http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/viewFile/597/461> >
- PLUMMER, K. (Ed.), (1981), *The making of the modern homosexual*. Londres: Hutchinson.
- PRENSKY, M. (2004), «The Emerging Online Life of the Digital Native», en *games2train*.  
<[http://www.marcprensky.com/writing/Prensky-The\\_Emerging\\_Online\\_Life\\_of\\_the\\_Digital\\_Native-03.pdf](http://www.marcprensky.com/writing/Prensky-The_Emerging_Online_Life_of_the_Digital_Native-03.pdf) >
- PRENSKY, M. (2001), «Digital Natives, Digital Immigrants», en *On the Horizon*, vol. 9, n.º 5, MCB University Press.  
<<http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf> >
- PUCHERT, R., GÄRTNER, M. Y HÖYNG, S. (Eds.) (2005), *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Bloomfield Hills, MI: Barbara Budrich Publishers.
- RUSSELL, R. (2007), *Men doing "women's work": elderly men caregivers and the gendered construction of care work*.
- SCAMBOR, C., SCHWERMA, K Y ABRIL, P. (2005), «Towards a New Positioning of Men», en Puchert, R., Gärtner, M. y Höyng, S. (Eds.), *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Bloomfield Hills, MI: Barbara Budrich Publishers.
- SEDGWICK, E. K. (1995), «Gosch, Boy George, you must be awfully secure in your masculinity!» en M. Berger, B. Wallis, & S. Watson (Eds.), *Constructing masculinity*. Londres: Routledge.
- SEGAL, L. (1990), *Slow Motion: Changing Masculinities, Changing Men*. Londres: Virago Press.
- STACEY, M. (1986), «Gender and Stratification. One Central Issue or Two?», en Crompton & Mann, *Gender and Stratification*. Cambridge: Polity Press.

- STOLOKE, VERENA (1992), «¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad?», en *Mientras Tanto*, n.º 48, págs. 87-111.
- STRAUSS, A. Y J. CORBIN (1994), «Grounded Theory Methodology, An Overview», en Denzil, N. K. y Lincoln, Y. S. (1994), *Handbook of Qualitative Research*. Nueva York: Sage Publications.
- THOMPSON, E. P. (1967), «Work-discipline and industrial capitalism», en *Past and Present*, 38.
- THOMPSON, E. P. (1979), «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial», en *Tradicón, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Crítica.
- THOMPSON, E. T. (2002), «What's unique about men caregivers?», en B. J. Kramer & E. H. Thompson, Jr. (Eds.), *Men as caregivers: theory, research and service implications*. Nueva York: Springer Publishing.
- TOLSON, A. (1977), *The limits of masculinity*. Londres: Tavistock.
- TORNS, T., BORRAS, V., CARRASQUER, P. (2004), «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?», *Sociología del Trabajo*, n.º 50.
- TORNS, T., BORRAS, V., MORENO, S., RECIO, C. (2008), «Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. Un balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea», en *Sociología del Trabajo*, n.º 63, págs. 3-26.
- TORNS, T., CARRASQUER, P. (1987), «Entorn dels conceptes de dona i treball a Catalunya», en AA.VV. *Visió de Catalunya*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- TORNS, T., MIGUELEZ F., BORRÁS, V., MORENO, S. (2006), *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona: CESB.
- TORRENT, J. ET AL. (2008), *La Empresa Red. Tecnologías de la Información y la Comunicación, Productividad y Competitividad*. Barcelona: Ariel-UOC.
- TREMBLAY, D. -G. (2002), «Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers», en *Women in Management*. Manchester: MBC Press, vol. 17, 3/4.
- VARLEY, A., BLASCO, M. (2000), «Exiled to the home: masculinity and ageing in urban Mexico», en *The European Journal of Development Research*, 12 (2).
- WAJCMAN, J. (1998), *Managing Like a Man: Women and Men in Corporate Management*. Oxford: Blackwell Publishers.
- WAJCMAN, J. (2000), «Reflections on Gender and Technology Studies: In What State is the Art?», en *Social Studies of Science*, vol. 30, n.º 3, págs. 447-464. Londres: Sage Publications.
- WALBY, SYLVIA (1990), *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell Publishers.
- WHEARTY, P. (2004), «Older men's social participation: the importance of masculinity ideology», en *Journal of Men's Studies*. Men's Studies Press.
- WILLOTT, S., GRIFFIN, C. (2000), «Men, masculinity and the challenge of long-term unemployment», en Mac an Ghail (Ed.), *Understanding Masculinities*. Buckingham, Filadelfia: Open University Press.

# **RESUM DEL DOSSIER:**

## **«Els homes i els seus temps: hegemonia, negociació i resistència»**

Per primera vegada a Espanya es publica un estudi sobre l'ús del temps dels homes des d'un enfocament que té en compte la diversitat de models masculins: edat, classe social, situació familiar, orientació sexual i origen ètnic/cultural.

Aquest dossier és el resultat d'una investigació qualitativa basada en 25 entrevistes a homes de perfils diversos. L'eix central de l'anàlisi és l'ús del temps per part d'aquests homes a partir dels seus discursos i pràctiques. L'objectiu d'aquest treball ha consistit a ressaltar en els estudis de gènere el paper que té el temps en la construcció i deconstrucció de les identitats masculines.

Hem definit tres estratègies que adopten els homes davant el temps: la hegemonia, que se centra en el treball remunerat; la negociació, on els acords amb la família i les empreses faciliten l'accés dels homes a l'esfera reproductiva; i la resistència, en què els homes prioritzen el temps personal i familiar.

Al llarg dels capítols d'aquest dossier s'analitzen com sorgeixen i interseccionen aquests models amb el cicle vital, la classe social, l'orientació sexual i l'ètnia/cultura. El dossier també analitza l'impacte de les noves tecnologies de la informació i la comunicació en la gestió del temps dels homes i la seva relació amb l'emergència de nous models de masculinitat.

Al final del dossier es recullen una sèrie de propostes d'acció que poden servir de full de ruta per a la inclusió dels homes en les polítiques de temps, gènere i igualtat.

# **SUMMARY OF THE DOSSIER:**

## **“Men and their time: hegemony, negotiation and resistance”**

This is the first time in Spain that a study has been published on men's use of time, using an approach that takes into account the diversity of male models: age, social class, family situation, sexual orientation and ethnic/cultural origins.

The dossier is the result of qualitative research based on 25 interviews with men of diverse profiles. The central pillar of the analysis is the use of time by these men based on their discourses and practices. The objective of this work was to underline the role played by the construction and deconstruction of male identities in gender studies.

We defined three of men's strategies with regard to time: hegemony, with remunerated time at the centre; negotiation, where agreements in the family and in companies facilitate men's access to the reproductive sphere; and resistance, in men who prioritise personal and family time.

Throughout the chapters of this dossier, the ways in which these models emerge and intersect with the life cycle, social class, sexual orientation and ethnicity/culture are analysed. The dossier also analyses the impact of new information and communication technologies on men's time management and their relationship with the emergence of new models of masculinity.

At the end of the dossier, a series of proposals for action are included that may serve as a route map for the inclusion of men in time, gender and equality policies.



Ajuntament de Barcelona