

Malestares laborales y condición masculina. Reflexiones en torno a la “flexibilidad laboral”

Olivia Tena Guerrero¹

Introducción

Hablar de "malestares" siempre connota cierta ambigüedad de sentido. No alude directamente a un síntoma de enfermedad pero tampoco afirma un estado de bienestar. Sin embargo, el "mal- estar" sí implica a una persona que "está mal" de cierta forma y en relación con algo, aunque ese "estar mal" sea relativamente estable y en ocasiones imperceptible o indecible (Jiménez y Tena, 2007). Es justo esta dificultad para ser dicho con palabras lo que caracteriza los malestares de algunos varones, máxime cuando están ligados a demandas sociales históricamente irrefutables por ser parte de lo que los define dada su condición masculina: tal es el caso de los malestares laborales.

Lo indecible de los malestares laborales en los varones tiene que ver con la ya documentada -y entendida en su sentido histórico cultural- construcción privilegiada de la condición masculina en relación con la femenina, que tiene como núcleo al poder económico ligado al trabajo fuera del hogar, a la autonomía decisoria y al aval institucional de la autoridad del padre en la familia nuclear como modelo de organización social y, todo esto, a costa de la opresión y supresión del derecho a la autonomía decisoria de las mujeres.²

Los espacios sociales han sido jerarquizados conceptual e ideológicamente, de modo que el espacio público, el del trabajo remunerado fuera del hogar, -el del reconocimiento, de la competencia, del poder; de *los iguales*- se identifica con lo masculino, mientras que el espacio invisible, inapreciable, indiscernible, el de *las idénticas*, -el del trabajo no remunerado al interior del hogar-, se asimila a lo femenino (Amorós, 2001)³.

¹ Investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM.

² "El derecho a la autonomía decisoria (privacidad personal) significa garantizar el dominio frente a inquietudes e intereses profundamente personales" [es la] libertad de mantener ciertos asuntos, motivos y aspectos de sí mismas fuera del alcance del escrutinio y del control público (Virginia Guzmán, 2002, *Las relaciones de género en un mundo global*, CEPAL).

³ Se trata de una división de los espacios en un sentido tanto ideológico como material, ya que, como lo señalaba Barbara Marschal (1994: 38), las divisiones de género están integradas a la

Considerando esta división jerarquizada de los espacios, es comprensible que los malestares no siempre sean experimentados como tales por quienes ocupan los ámbitos de privilegio en la observancia de un deber, pues para su reconocimiento subjetivo se requiere de la identificación de un conflicto entre el *deber ser* social y el *querer ser* individual (Jiménez y Tena, 2007).

A pesar de lo anterior, los varones refieren malestares de diferentes formas, mismos que es importante identificar pero sin dejar de prestar atención a sus diversos orígenes y búsquedas. En un artículo reciente publicado en coautoría con Lucero Jiménez (Jiménez y Tena, op. cit.) reflexionamos sobre este punto y reparamos en dos posibles tipos de malestares masculinos que no son equiparables:

a) Malestares en varones que miran hacia una transformación de los esquemas tradicionales de género, lo cual no corresponde con los estereotipos tradicionales aún vigentes y demandados en su medio social y

b) Malestares en varones que se resisten a los cambios pretendiendo mantener la autoridad y poder que les otorga el modelo tradicional, lo cual no corresponde con las nuevas condiciones socioeconómicas que les obstaculizan cumplir con las demandas sociales vinculadas con su sexo.

Reconocidos o no, nombrados o no por los mismos varones, la reflexión sobre los malestares es un punto de partida importante en la búsqueda de la igualdad entre los sexos, si consideramos que en las dos formas de malestar antes citadas, hay implícito un agotamiento del modelo hegemónico de masculinidad que de una u otra forma las vincula.

Algunos malestares masculinos ante el empleo se vinculan con el riesgo de perderlo, con la exigencia de tiempo excesivo en demérito del tiempo familiar, con la dificultad para encarar la competencia entre pares, etc. En este texto se hace énfasis en la categoría de tiempo laboral sujeto a las demandas del mercado, más que a las necesidades familiares de las que más bien se aleja, lo que favorece mantener el modelo del padre proveedor alejado física y afectivamente del hogar y de sus miembros, vinculado con algunos malestares reportados por

división del trabajo en general, es decir, las divisiones generizadas del trabajo no respetan ninguna división nítida entre lo público y lo privado, sino que cruzan a través de todas las esferas.

varones.

Este problema se sitúa en el marco del modelo económico que priva en Latinoamérica, mismo que ha propiciado tal redistribución del tiempo laboral cada vez más alejada de las necesidades de las personas; con base en ello, las estructuras del trabajo se han ido tornando cada vez más desfavorables para la solución del conflicto entre trabajo y familia en mujeres y varones y, en el caso que nos ocupa, son incluso un obstáculo para el replanteamiento del tiempo laboral y familiar de estos últimos (Arriagada, 2005).

El presente texto se elaboró para pensar de nuevo los malestares laborales desde esta mirada y contribuir al debilitamiento del modelo hegemónico de masculinidad junto con las convenciones de género, imaginando que una estrategia para caminar en ese sentido pudiera ser el diseño e implementación de políticas públicas -entendidas como acciones gubernamentales- que incidan a diferentes plazos, en una movilidad cognitiva, comportamental, institucional y cultural, sobre el significado de ser varón y mujer.

Entre las políticas que se discuten en este texto, se encuentran las que se dirigen a conciliar los tiempos sexuados en los espacios laboral y familiar, mismas que, -de implementarse por el gobierno mexicano, tal como se ha hecho ya en algunos países de Europa- contribuirían no solo a solventar algunos problemas cotidianos de las personas, sino a propiciar también una creciente igualdad con equidad entre los sexos.

Para que este tipo de políticas tengan el impacto esperado, es importante que no contemplen exclusivamente a las mujeres como se ha venido haciendo, pues ello reproduciría el estereotipo de éstas como cuidadoras "naturales"; las políticas que deconstruyan el tiempo sexuado tendrían que dirigirse también a los varones como potenciales cuidadores, ante una nueva forma de vivirse y entenderse frente a sus malestares.

Malestares laborales y vulnerabilidad

Los malestares de los varones en la esfera laboral, como antes se dijo, pueden o no ser dichos y reconocidos, pero se manifiestan de diversas formas que implican alteraciones al estado de bienestar de quienes los experimentan y de quienes los rodean. Estos malestares suelen estar relacionados con el empleo pero también con el desempleo, en ambos casos teniendo como fuente su pérdida real o potencial: en un caso se puede hablar de un *mal-estar*

en el desempleo y en otro, de un mal-estar en el empleo.

Mal-estar en el desempleo.

El desempleo como crisis que resquebraja la identidad masculina ha sido abordado en otros estudios (Tena y Jiménez, 2006; Tena, 2007; Jiménez y Tena, op. cit). Vinculados al desempleo masculino, los dos tipos de malestares que antes precisamos como no equiparables, los hemos encontrado entrettejidos, a veces de manera contradictoria y por tanto dolorosa, ante la realidad de un deber masculino incumplido y la búsqueda de nuevos referentes identitarios, en las narrativas de los varones.

En términos generales hemos distinguido, en varones mexicanos "jefes de familia" de clase media alta, desempleados o con una experiencia reciente de desempleo, malestares relacionados con la pérdida de privilegios (status, poder económico, autoridad, poder de decisión), que se manifiestan en pérdida o disminución de la salud física y mental (afección en la seguridad personal, depresión, adicciones, problemas cardiovasculares, etc.) que llegan en algunos casos a poner en riesgo la vida (véase Jiménez y Tena, op. cit.).

El riesgo de enfermedad y muerte vinculado con el desempleo ha sido documentado en otros lugares del mundo y particularmente llaman la atención los estudios realizados en la Europa oriental y central de finales de los años noventa, pues el contexto de cambios estructurales que se vivieron en ese tiempo y región, permitió la exploración de sus efectos sociales y en la salud de los individuos, en donde sobresalían las enfermedades de corazón llegando a proporciones epidémicas entre varones de edades medias (Weidner, 2002).

Justo en el periodo en que se realizaron estas investigaciones, la Unión Soviética se dividía políticamente, lo que trajo consigo una variedad de cambios económicos y sociales: Se privatizaron las industrias estatales y se implementó una economía de mercado, con graves consecuencias en cuanto al incremento del desempleo y decremento de trabajos disponibles (Collins, 2002).

Particularmente en Rusia, entre 1990 y 1994, durante la transición hacia la era postsoviética, se observó una disminución en las expectativas de vida en los varones, de 63.8 a 57.7 años mientras que en las mujeres el decremento fue de 74.4 a 71.2 años de vida, probablemente la más grande diferencia observada en el mundo (Shkolnikov, 2002). Se

confirmó también que una de las poblaciones de más alto riesgo de muerte cardiovascular fue la de los varones desempleados (Kopp, Skrabski y Székely, 2002).

Se considera que lo observado en este espacio geográfico durante ese tiempo, constituyó la diferencia sexual más amplia de todo el mundo industrializado, tanto en riesgo de muerte como en expectativas de vida sana, afectando principalmente a varones en edad de trabajar. Los varones que perdieron su trabajo perdieron también su papel de principales proveedores de familia que era de gran valía (Collins, op. cit.); este papel no solo tenía implicaciones de tipo económico, sino también en la definición social y subjetiva de su masculinidad, que los volvía vulnerables a la utilización de estrategias de afrontamiento riesgosas, como el fumar o beber en exceso, lo cual se asocia con problemas cardiovasculares.

Los malestares de los varones desempleados, como antes se dijo, también se han manifestado como enfermedad y muerte en algunos casos mexicanos: Dos varones sin empleo fallecieron al poco tiempo de concluido el estudio realizado con Lucero Jiménez y en ambos casos sus testimonios reflejaban: a) rigidez en los roles sexuales aprendidos a través de su construcción identitaria como varones; b) temor y rechazo a la posibilidad de depender temporalmente de los/las hijos y e) conductas adictivas vinculadas, como modo de afrontamiento ante la situación vivida (Jiménez y Tena, op. cit.). Siendo México un país con cifras crecientes de desempleo⁴ que van a la alza sobre todo en la población masculina, es fundamental atender sus efectos sociales y subjetivos sin por ello desatender su origen.

Se ha dicho mucho que el ser varón en una cultura patriarcal tratando de cumplir con el

⁴ En julio de 2010 la tasa de desocupación (TD) a nivel nacional fue de 5.70% de la Población Económicamente Activa (PEA). Por sexo, la TD en varones se situó en 5.66% y en mujeres en 5.78% en este mes. En cuanto a la población denominada "sub-ocupada" (la que reportó tener necesidad y posibilidad de trabajar más horas), presentó esta característica el 9.5% de los varones ocupados, contra un 6.9% de mujeres en esta condición. La tasa de subocupación ha sido interpretada como una consecuencia del desánimo para buscar empleo de millones de mexicanos (véase Jardón, 2008); las cifras muestran una mayoría de varones desempleados y subempleados; sin embargo en estas cifras influye la situación de las mujeres que al reportar el trabajo doméstico no asalariado como ocupación, no son contabilizadas como desocupadas y por tanto no cuentan como desempleadas ni subempleadas.

modelo de masculinidad asociado, trae consigo por ese solo hecho la ocurrencia de conductas de riesgo para la salud (Bonino, 2004); si bien esto es cierto tanto para la salud de los varones como de las mujeres y niñas/niños que les rodean, en el caso que nos ocupa bien vale señalar que, más allá de los malestares manifiestos, existen evidencias de que también en sí mismo, el desempleo es nocivo para la salud masculina en una sociedad patriarcal con una economía neo liberal (Tena, 2007).

Sin embargo, no es el desempleo como tal el elemento de vulnerabilidad, sino la modificación radical de las reglas del juego económico sociales que generan percepciones subjetivas de inseguridad (Alderte, Plaza y Berra, 2005), la cual no implica solo la incertidumbre económica sino la sanción social y subjetiva de quien está en falta por no cumplir con uno de los designios del modelo dominante de masculinidad en la edad adulta: independencia económica y moral así como capacidad de ser sostén de familia para mantener dominio sexual y autoridad en todas las decisiones del hogar en que se vive.

Mal-estar en el empleo.

Otro tipo de vulnerabilidad relacionada con malestares en varones es la llamada vulnerabilidad política institucional, que consiste en una rigidez de las instituciones y en una falta de respuesta ante los cambios y necesidades de sus integrantes (Alderte, Plaza y Berra, op. cit.). Este factor de vulnerabilidad no siempre es visible, siendo que los individuos suelen adjudicarse a sí mismos y entre sí la responsabilidad total de aquello que les amenaza con suceder en el ámbito laboral, juicio causal que ocasiona altos niveles de estrés en el trabajo ante la posibilidad de perderlo y lo que esto significa en términos tanto objetivos como subjetivos e identitarios (véase Burín, 2000).

Aunque el empleo puede ser considerado en su dimensión socioeconómica, que afecta y es afectado por la estructura de todo un país y actualmente del mundo globalizado, indudablemente tiene repercusiones en el bienestar de los varones, particularmente cuando sus expectativas, así como las demandas sociales, se confrontan con las exiguas posibilidades de un empleo seguro en el mercado laboral actual (Tena, 2007), cuya percepción ha probado tener efectos negativos en la salud mental de las personas en el mundo (véase László, Pikhart, Kopp, Bobak, Pajak, Maljutina, Salavec y Marmot, 2010).

Esta confrontación individual, social, política y económica constituye, en aquéllos que cuentan con un empleo, un determinante múltiple de malestares, que vistos en conjunto podrían agruparse bajo el síndrome nombrado como "*burn-out*" (*trd. consumación, extinción [mtf del fuego]*). Este es un término psicológico con el que Freudenberger, en 1974, agrupó una serie de malestares descritos en términos de agotamiento y disminución del interés laboral y se desarrolla como consecuencia de un esfuerzo creciente en el trabajo con una decreciente retribución, lo cual no se refiere necesariamente a una retribución de tipo económico aunque la incluye.

Las diferencias entre las expectativas y la realidad pueden generar estos malestares, frecuentes en situaciones de disminución laboral donde la dimensión temporal cobra importancia. El tiempo masculino dedicado al trabajo, suele relacionarse con expectativas de una mayor estabilidad en el empleo, éxito laboral y fortalecimiento de la imagen como proveedor; si esta expectativa no se cumple, lo cual es crecientemente frecuente, entonces no se justifica ante uno mismo y los demás el alejamiento afectivo respecto de la familia como consecuencia del tiempo de ausencias. Todo ello puede contribuir al desgano ante el trabajo y a la vez a la ansiedad ante la posibilidad de perderlo dada su escasez.

Cuando "el fuego se consume", aplicando a nuestro idioma la metáfora del *burn-out*, el individuo pierde interés y despliega comportamientos inadecuados en el contexto laboral, como ausentismo, impuntualidad, aislamiento, baja productividad, etc., lo cual tiende a interpretarse en términos de faltas individuales. Sin embargo, cualquier abordaje psicologizante de este tipo de problemas será insuficiente y reduccionista si no se consideran los elementos económicos y políticos que participan en su configuración (véase Tena, 2007).

Mabel Burín (2000, 2007) atrae el problema de los malestares masculinos ante el empleo, mirándolos desde la subjetividad masculina pero también considerando las condiciones de precariedad laboral. Ella analiza por un lado, la adicción al trabajo como predominantemente masculina, lo que implica un gran alejamiento espaciotemporal respecto del núcleo familiar, pero también una alta valoración social en consideración a su naturaleza altruista en la búsqueda de recursos económicos y de un mejor futuro tanto personal como familiar. La adicción al trabajo, cabe señalar, en la mayoría de los casos no es igualmente valorada si se manifiesta en mujeres, por llevar implícita la renuncia o desatención a la prole y

a la pareja, aún considerada contra- natura del sexo femenino desde las visiones tradicionales.

Por otro lado y de manera sincrónica, Mabel Burín (2007) señala que los varones se enfrentan a una realidad cada vez más apremiante, que consiste en un entorno laboral donde el trabajo es cada vez más un bien escaso que debe cuidarse, aún teniendo que dedicar a esta empresa la mayor parte de su tiempo.

Desde ambos niveles de análisis, es claro que el elemento "tiempo familiar" es el que se pone en juego y que la limitación de su disfrute en los varones, se relaciona tanto con factores subjetivos, reflejo de un modelo de masculinidad caduco pero aún vigente, como de un modelo económico que genera condiciones objetivas que retroalimentan dicho modelo.

Este punto nos lleva al centro de la discusión que considero fundamental en este trabajo: ¿Cómo lograr un cambio en el modelo de la masculinidad "normal"⁵ que pone en riesgo tanto a varones como a mujeres? ¿Cómo lograrlo si este modelo internalizado por muchos varones es reforzado social, institucional y políticamente? Pareciera difícil suponer que el cambio será impulsado por los propios varones o que éste tendrá un tinte de permanencia ante los importantes cambios de las mujeres. Un análisis del "tiempo en masculino"⁶ retomando estas inquietudes, quizás abra un camino para la reflexión y la inflexión como mera posibilidad de cambio.

Una mirada al tiempo

Concibo el tiempo como una dimensión humana cuya definición, percepción y distribución es producto del quehacer de los individuos en su historia cultural y social. Se ha intentado su estudio desde diferentes ópticas disciplinarias asumiendo que es una categoría volátil por su dinamismo y por sus implicaciones ontológicas y epistemológicas que aluden a mundos sociales en plural y, por tanto, a diferentes tiempos (véase Valencia, 2007).

⁵ La "normalidad masculina" tal como lo plantea Luis Bonino (1998), es la que manifiesta la mayoría de los varones, pero también la que se considera saludable aunque no lo sea en lo absoluto.

⁶ El "tiempo en masculino" de acuerdo con Daniel Cazés (2005) es aquél que tiene como paradigma al hombre y a sus intereses dominantes.

Así pues, sin intentar una definición última de lo que el tiempo es, la experiencia nos habla de su inseparabilidad de la actividad de las personas, ya sea transcurriendo ante su mirada o como elemento a partir del cual éstas organizan desde las diligencias más trascendentes hasta los quehaceres cotidianos. La distribución del tiempo y del espacio social es en sí misma, un indicador de inequidades vinculadas con malestares subjetivos (véase Tena, 2010).

Es en su carácter estructurador de quehaceres que el tiempo es reflejo de inequidades o derechos igualitarios entre las personas; es un elemento central en la definición de las condiciones de género, al grado de que las formas en que se distribuye, como afirma Pedrero (2005), son evidencia de la desigualdad en la calidad de vida de varones y mujeres, sobre todo cuando se atiende al tiempo asignado al trabajo doméstico (véase Tena, op. cit.). La distribución del tiempo, por tanto, equivale a la distribución de poderes en varones y mujeres, poderes en el sentido del ejercicio de capacidades que se aspira equitativo.

El manejo equilibrado del tiempo incluye contar de principio con la libertad para concebirlo, lo cual forma parte del derecho a la *autonomía decisoria* a la que se hizo referencia al inicio de este texto (Guzmán, 2002); como muchos otros, este derecho requiere para su ejercicio, de la aplicación de estrategias para disipar las relaciones de poder entre personas de diferente sexo. Ello implica un serio cuestionamiento y transformación de las definiciones hegemónicas y binarias del significado de ser varón.

Desde una visión tradicionalista, se asumen los roles sexuales como inamovibles y complementarios, reflejo de una "sana" convivencia dentro de la familia para mantener el equilibrio social; el tiempo entonces desde esta visión, no es negociable sino impuesto en una distribución de actividades divididas en públicas y privadas, extradomésticas y domésticas, productivas y reproductivas, visibles e invisibles.

En la Encuesta Nacional sobre uso del Tiempo realizada en 2009 (INEGI, 2012) se encontraron resultados que no son sorprendentes dado que reflejan con nitidez lo que cotidianamente se vive en la sociedad mexicana al igual que en Latinoamérica (véase Milosavljevic y Tacla, 2007), es decir, que las mujeres dedican al trabajo, entre doméstico no asalariado y asalariado, más horas que los varones:

- Las mujeres dedican 48% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidado a personas

del hogar, contra un 17% de los hombres.

- Las mujeres aportan el 74% del tiempo total de trabajo no remunerado.
- Las mujeres dedican un promedio de 15 horas semanales al trabajo remunerado, mientras que los hombres dedican 35 horas.
- El total de horas promedio a la semana que dedican las mujeres al trabajo, asalariado y no asalariado, suma 59; en el caso de los hombres suma 51.
- Considerando únicamente a la población que cuenta con trabajo remunerado, el tiempo total de trabajo es de 79 horas en las mujeres y de 64 para los hombres.
- Las mujeres destinan en promedio 13 horas a la semana exclusivamente al cuidado y apoyo a niños y otros miembros del hogar, en cambio los varones contribuyen con 7 horas.
- Las mujeres que viven en pareja registran los promedios más elevados en las actividades domésticas no remuneradas.
- En las parejas casadas o unidas, el hombre dedica 28% del tiempo a su actividad económica, mientras que la mujer destina el 8%.

La distribución del tiempo es cada vez más un elemento a negociar dentro de las familias ante la incursión de las mujeres en el mercado laboral, aunque como indican las cifras y la realidad cotidiana, más aún viviendo en pareja, ellas continúan en gran medida realizando las labores domésticas que consumen gran parte de ese tiempo.

Negociando tiempos

Ya antes señalé que el uso del tiempo es un reflejo del ejercicio diferencial de libertades en varones y mujeres y, por tanto, puede ser un indicador de inequidades en diferentes espacios. Con base en lo anterior, cuando se negocia el uso del tiempo se negocian además de libertades, niveles de autonomía decisoria y se negocia, por tanto, la distribución del poder, pudiéndose incidir en el modelo tradicional de la masculinidad.

La voluntad e iniciativa para una negociación de los tiempos, suele iniciarse ante la percepción de contradicciones entre normatividades, es decir, entre los supuestos que subyacen a las normas tradicionales de comportamiento y los propios deseos o necesidades de

vivir de manera diferente (Jiménez y Tena, 2001). Otro tipo de contradicción puede tener implícito un conflicto entre lo que se espera y las posibilidades reales de concordancia en el resultado.

Con base en lo anterior, podríamos suponer que, al encontramos en un momento de vulnerabilidad y crisis laboral, éste pudiera ser coyuntural para la negociación de tiempos y poderes, es decir, para la transformación del modelo dominante que define la condición masculina.

Partir de un análisis de los malestares masculinos ante el empleo y el desempleo, parece ser un punto importante de partida si recordamos que esta clase de malestares se origina justo en la discrepancia entre el deber ser y las condiciones objetivas de su cumplimiento, discrepancia que obliga a replantearnos la distribución del tiempo y la flexibilización de roles en todo espacio social.

La negociación del tiempo, que no va separada de la negociación de los usos espaciales, se puede dar en tres niveles: en el familiar, en el laboral y en el político. Esta división, sin embargo, conviene acotarla considerando la necesaria articulación entre la vida privada y la vida del trabajo, que reafirma el principio feminista de la continuidad e inseparabilidad de lo cotidiano y lo público⁷. Es claro bajo esta consideración, que la distribución de las tareas domésticas y del cuidado no se va a resolver en una negociación privada, cara a cara entre varones y mujeres, aunque haya varones y mujeres concretos que avancen al respecto; el tiempo y su redistribución puede negociarse en las familias, pero al no tratarse de un asunto privado en su estricto sentido, tendría que negociarse también fuera de las familias, en los centros de trabajo y en el ámbito político gubernamental. Aun entendiendo lo arbitrario de la división de espacios de negociación aquí planteada, para fines de exposición se presentan los siguientes:

i) Negociación del tiempo en la familia. En este nivel de análisis, si se habla de "la familia" en singular, es por referencia a una abstracción que incluye a cada una de las organizaciones familiares vigentes y posibles en el espectro social: con pareja o sin ella, con hijos o sin ellos, con mujer o varón como cabeza, formada por pareja homosexual o

⁷ Véase "lo personal es político" en el libro *Política sexual* publicado en 1975 por Kate Millet.

heterosexual, con o sin prole, etc.

Una característica de las negociaciones familiares es que se realizan de manera constante, cotidiana y con menos formalismos que las planeadas en otras instituciones, pues las actividades diarias y sus cambios, producto con frecuencia de factores externos, son los que van estructurando los contenidos, formas y resultados de dichas negociaciones.

Pero más que enfocarme en las formas de negociación, en este punto es importante atender a su contenido, es decir, lo que se negocia cuando está en juego un conflicto que tiene que ver con el tiempo vinculado a la distribución de las actividades domésticas y del cuidado. Previo a la implementación de políticas públicas con fines similares, es importante atender a algunos arreglos familiares que en un nivel microsocioal se han encaminado a lograr una conciliación entre la vida laboral y familiar tanto de varones como de mujeres.

Especialmente importante resultaría lograr distinguir, aquellos casos en que las negociaciones o estrategias familiares pretenden una distribución equitativa de las labores domésticas y del uso del tiempo a través de cambios en los varones, de aquellos otros en que únicamente se pretende resolver de manera temporal un conflicto a modo de paliativo, en el sentido de que solo mitiga los malestares pero no resuelve de fondo el conflicto.

Un ejemplo de esto último son los acuerdos de tener menos hijos, limpiar la casa con menos frecuencia o pagar a alguien para que realice dichas labores. Si bien éstos son elementos que facilitan que ambos miembros de la pareja se dediquen con más libertad a su tiempo laboral, no son acuerdos que comprometan cambios en la condición masculina.

Este tipo de estrategias fue documentado por Elizabeth Beck-Gernsheim (2003) como producto de una investigación realizada con parejas profesionistas en Alemania, encontrando también casos de varones que utilizaron como recurso el mostrarse despreocupados o minimizar la importancia de realizar el trabajo doméstico.

Las estrategias variadas para disminuir el conflicto son delineadas por la autora, pero lo que puede observarse en sus datos, es que en pocos casos los hombres ideaban prácticas que les implicara una mayor participación o una participación igualitaria en las tareas del hogar, excepto algunos casos más bien escasos en que el hombre decidía disminuir el tiempo de trabajo para que la mujer pudiera dedicarse más tiempo al suyo equilibrando con ello la carga doméstica.

Únicamente en estos últimos eventos, el tiempo parece haber sido el tema a negociar, y reflejan una mayor disposición de los varones a cambiar o cuando menos a poner en tensión los estereotipos de género. Por esta razón, cobra importancia la facilitación del cambio a través de políticas laborales vinculadas al tiempo, como primer modo de apoyar en la reconstrucción de nuevas identidades masculinas rompiendo resistencias de género.

ii) Negociación del tiempo en el trabajo. Para el logro de la compatibilidad de las actividades laborales y familiares, en una sociedad en la que sabemos, cada vez más mujeres se insertan en el mercado de trabajo, el tema del tiempo también ha resultado crucial. En algunas organizaciones públicas e incluso a partir de ciertos contratos colectivos sindicales, se han incorporado normatividades que permiten a las mujeres ausentarse en casos de enfermedad de los hijos o con permisos de maternidad. En otras se presenta la opción a las mujeres de trabajar de tiempo parcial para atender a su prole y a los quehaceres domésticos aunque en detrimento de su salario.

La negociación de horarios especiales para las mujeres, si bien ha facilitado su inserción en el mercado de trabajo atendiendo las labores domésticas y de cuidado, también ha reforzado los estereotipos de género, que parten del supuesto de que es a ellas a las únicas que les corresponde realizarlas, con lo cual se ha instaurado la doble y hasta triple jornada de trabajo incluyendo al no asalariado.

Este tipo de disposiciones, además de precarizar el trabajo femenino en el sentido de asignársele menores ingresos y menos valor simbólico, contribuye "a perpetuar el reparto tradicional de las actividades remuneradas y no remuneradas entre hombres y mujeres" (Jusidman, 2001, p. 55).

En épocas recientes se han realizado esfuerzos aislados en algunas organizaciones mexicanas, para armonizar el trabajo con algunas eventualidades familiares o situaciones domésticas cotidianas incluyendo a los varones. La mayoría de estas medidas conocidas como "conciliatorias" del tiempo familiar y laboral han surgido de los contratos colectivos de algunos sindicatos como el de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, de la Universidad Autónoma Metropolitana, del Instituto Politécnico Nacional y del Sindicato de Telefonistas, aunque en su mayoría, solo incluyen periodos breves de licencia con goce de

suelo para los padres cuando nace un hijo o hija o cuando éstos padecen alguna enfermedad que amerite cuidados. En algunos casos la licencia no se autoriza al padre si la madre no trabaja en la institución, a menos que el primero demuestre haber enviudado o contar con la custodia de los hijos.

Esto último es un ejemplo del tipo de medidas que, aunque intentan avanzar en el reconocimiento del padre en un papel diferente al de proveedor en la familia, implícitamente siguen concibiendo a la madre como la primera responsable de ocupar su tiempo en el cuidado de sus hijos e hijas sin dejar lugar a la negociación.

También en algunos organismos públicos se han implementado políticas producto de la negociación de los tiempos de los hombres y las mujeres en un nivel institucional. Un ejemplo es la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), que en 2007 reconoció el "derecho" de los varones a ausentarse por 10 días hábiles con goce de sueldo para colaborar en el cuidado de su hijo o hija recién nacido, pretendiendo que con ello tengan contacto afectivo con la criatura y para que participen en las labores domésticas relacionadas con este acontecimiento. Esta acción que se denomina "Licencia de Paternidad para Hombres" se desprende del Programa de Equidad de Género (PROEG) y ya ha tenido sus primeros ejercicios. Los servidores públicos municipales de Jalisco gozan también de esta prestación a partir de 2010 (véase Gaceta Municipal, 2010) y en 2011, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) realizó las reformas necesarias a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para que las dependencias del gobierno del Distrito Federal otorguen a sus trabajadores el beneficio de la licencia de paternidad, argumentando "la necesidad de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares". (GIRE, 2012).

A nivel federal y en un sentido muy parecido, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) fue la primera institución del gobierno en otorgar licencia de paternidad, la cual también se plantea por 10 días (Véase INMUJERES, 2008). Esta dependencia informó que, en el marco de la promoción de la igualdad de género como eje rector de las políticas públicas del gobierno federal, el instituto promovería que esta medida se adopte en todas las dependencias federales lo cual no ha sucedido con algunas excepciones, como lo es el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación que adoptó esta medida en 2010.

Las iniciativas del tipo expuesto son aisladas y no implican un cambio ni a mediano ni a

largo plazo en los papeles asignados a varones y mujeres, en cuanto al tiempo que cotidianamente dedican unos y otras al trabajo del cuidado, al trabajo doméstico y al trabajo remunerado. Son solo prestaciones para resolver eventualidades pero que no generan necesariamente un involucramiento mayor de los padres.

Por ello es indispensable que este tipo de medidas estén coordinadas a modo de políticas públicas, dirigidas específicamente a varones para el logro del impacto esperado en la distribución equitativa del tiempo, considerando los objetivos para los que fueron planeadas y promoviendo en éstos una conciencia de su responsabilidad en el hogar, no únicamente bajo un discurso que enfatice en sus derechos, que bien pudieran ejercerse o no de acuerdo con otros intereses.

iii) Negociación del tiempo desde el ámbito político-gubernamental. Aunque a nivel individual/familiar y laboral se puedan exponer ejemplos concretos de estrategias para negociar el uso equitativo del tiempo como un modo de incidir en los malestares laborales de hombres y mujeres, al hablar del ámbito político gubernamental, es menester partir de un marco de referencia más amplio que permita entender su inmersión en las políticas de igualdad que los países como México han debido plantear e instrumentar a través de acciones específicas.

Entre las políticas de igualdad existentes, tendrían que diseñarse algunas que sean específicas para varones, si queremos ser congruentes con lo hasta aquí planteado, pero siempre bajo ciertas consideraciones que no pongan en riesgo los avances en el ejercicio de derechos de las mujeres, el desarrollo de liderazgos femeninos y los financiamientos otorgados a favor de la causa de las mujeres. En México, un pequeño cambio ha sido un punto incluido en la controvertida Reforma Laboral promulgada en 2012, donde por primera vez, ya se reconoce una licencia de paternidad y por adopción con goce de sueldo; esta licencia, sin embargo, se estipula solo por cinco días, lo que en lo inmediato no resuelve el problema de inequidad que se supone sería su objetivo.

Ya desde marzo de 2004, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, presentó un documento –revisado más tarde en 2007– al que se denominó *El papel de los hombres y los niños en el logro de la*

igualdad de género, en el cual se insta a los gobiernos a tomar 26 medidas, entre las cuales me permito destacar dos para los fines de este trabajo: 1. Promover la conciliación de la vida profesional y personal y 2. Alentar a los hombres a implicarse en el cuidado de las personas.

La importancia de detenemos en este informe y, particularmente en estas dos medidas tiene que ver con lo siguiente: a) México forma parte de los países a quienes fue dirigida la exhortación por parte de la ONU; b) Ambas medidas, si bien no señalan los mecanismos concretos para su implementación, son suficientemente abarcadoras como para procurar la disolución de la frontera entre las esferas privada y pública; c) Ambas medidas no son independientes, sino que debieran formar parte de una estrategia conjunta en la que la primera medida –políticas de conciliación– favorezca la implementación de la segunda –alentar a los varones a incorporarse a las actividades domésticas y del cuidado–, a sabiendas de que su participación en estas actividades no necesariamente será resultado de la *buena voluntad* de varones concretos y d) Finalmente, estas medidas invitan a pensar en formas creativas para su implementación en masculino, contribuyendo con ello a romper el estereotipo sexista que asigna a las mujeres las labores domésticas y del cuidado, lo mismo que las políticas públicas dirigidas solo a ellas para la atención de dichas tareas, procurando una redistribución en el uso del tiempo para un mayor bienestar de varones y mujeres. Las medidas instauradas en México son a todas luces insuficientes y requieren una mayor profundización, por lo que a continuación expongo algunas reflexiones al respecto.

1. Promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar

La discusión sobre la necesidad de implementar políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral no es nueva. Desde los años 60 fueron reivindicadas en Suecia, como fundamento de las políticas a favor de la igualdad entre los sexos y bajo el principio de la "doble emancipación" defendido por las militantes de movimientos feministas (véase Brachet, 2004). Durante 30 años en ese país la paternidad se convirtió en el centro de las políticas públicas a favor de la igualdad con avances sustantivos:

Actualmente en Suecia, los padres y madres de familia que trabajan pueden elegir la forma de ejercer 16 meses de licencia remunerada, dos de los cuales son intransferibles. En 2004 se reportó que el 43% de los padres se acogieron a esta licencia (Naciones Unidas, 2008)

aunque únicamente ocuparon el 20% de días disponibles (Martinez, 2008), lo cual mostró avances muy importantes pero aun insuficientes para asumir a mujeres y varones como trabajadores y cuidadores por igual, máxime cuando se consideran los tiempos dedicados al trabajo doméstico, el cual no ha sido asumido por los varones.

Los meses intransferibles en el modelo sueco, se instauraron dado que lo común era que los hombres cedieran sus licencias a sus parejas, predominando dicho ejercicio en las mujeres (Castro y Morán, 2011); lo mismo sucede con la elección del trabajo de medio tiempo, dado que son ellas a quienes se sigue adjudicando el mandato de la crianza y de lo doméstico. Si a esto se añade que las mujeres siguen siendo también quienes perciben un menor salario, la negociación familiar estaría decidida de antemano respecto a quién conviene poner en riesgo su carrera profesional.

En México las políticas de conciliación responden a un modelo que consiste en brindar un breve permiso de maternidad, facilitar la reducción de la jornada laboral disminuyendo también el salario y otorgar un exiguo permiso de paternidad, medidas que fortalecen el papel social del padre como colaborador en las labores domésticas y del cuidado ante situaciones fortuitas, además de no considerar a las poblaciones rurales e indígenas ni la situación creciente de quienes trabajan en la informalidad.

Aquí las políticas laborales no habían sufrido cambios formales desde los años 70 en que se aprobó la Ley Federal del Trabajo que nos rigió sin ningún cambio hasta el año 2012, misma que en realidad había caído en un casi completo desuso. En las últimas décadas ya existía -en los hechos mas no en la legislación- una flexibilización de los mercados de trabajo, fenómeno social al que la Organización Internacional del Trabajo denominó flexibilización "sumergida" (véase Jusidman, 2001).

Bajo este modelo que ya existía de facto, se instrumentó una forma legal de cuya definición no participaron las y los trabajadores, la cual formaliza la precarización del trabajo en general y femenino en particular, atentando contra la estabilidad laboral y fomentando el trabajo de medio tiempo con menor paga para las mujeres, así como el trabajo temporal, justificándolo en términos de una mayor "equidad" para apoyarlas en el tiempo dedicado al cuidado de los hijos. Este tipo de flexibilización y precarización que ahora se ha vuelto legal con la reciente Reforma Laboral de 2012, quizás permita mantener la doble y triple jornada

laboral de las mujeres pero no puede considerarse una política de igualdad, ya que consiente los cambios de horario de acuerdo con las necesidades del mercado para una reducción de costos laborales y no para favorecer los arreglos familiares que permitan incorporar a los varones en la negociación del uso del tiempo.

Las iniciativas de Ley que en México se han aprobado, parecen enfocarse en el derecho de los varones a ejercer su paternidad más que en crear condiciones para que puedan cumplir con sus deberes familiares en la crianza y el trabajo doméstico, lo cual deja intacto su ejercicio a voluntad de éstos, sin modificar el supuesto cultural de la obligatoriedad de la mujer en este tipo de actividades.

2. Implicación de los varones en el cuidado de las personas

Las políticas que pretenden facilitar en los varones la conciliación entre familia y trabajo, de planearse adecuadamente y de ejecutarse, tendrían un impacto importante en las actividades de cuidado hacia las personas dependientes que habitan en el hogar familiar, tales como las personas enfermas, mayores, niñas y niños. El cuidado de personas implica una gran responsabilidad y merma de tiempo, dado que es una actividad continua que no concluye, pues implica atender a las necesidades de la persona a quien se cuida, ayudarle en lo que esté imposibilitada de realizar, brindarle afecto y asegurarse continuamente de que se encuentra en buen estado, ya sea permaneciendo cerca o acudiendo constantemente al sitio donde se encuentra.

El cuidado forma parte de la identidad tradicional de las mujeres; es una actividad que internalizamos como un deber, adquirido primero como juego en la infancia (cuidar a una muñeca, darle de comer, cambiar su ropa, etc.) y muy pronto como obligación que va delineando la base de las desigualdades de género que habrá que desmontar. Habrá quien argumente que los varones también cuidan, aunque de diferente manera, pues ante situaciones de riesgo han sido enseñados en el deber de proteger. Sin embargo, vale la pena señalar la diferencia entre cuidar y proteger, por sus diferentes implicaciones en cuanto al uso del tiempo y a las conductas de riesgo que favorece.

Se puede decir que proteger es una forma de cuidar, pero es una acción que no se realiza continuamente; sólo se actúa protegiendo cuando existe un peligro y se requiere auxilio,

defensa y respaldo. A los varones se les enseña desde pequeños que una de sus funciones es esa, porque ellos crecerán fuertes y deberán mostrar que son capaces de proveer a los hijos de seguridad física y económica como una forma de probar su hombría (Tena, 2005).

Cuidar forma parte del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en general y que contribuye al deterioro de su salud en muchos casos; la actitud protectora de los varones conlleva también un riesgo para la salud de éstos, por la tendencia a enfrentarse a situaciones violentas, razón de más para intentar imaginar condiciones que pongan en cuestión dichos estereotipos. Las políticas que se implementen para favorecer el cuidado de hijos en los varones, deben en ese sentido considerarse estratégicas, pues sus resultados contribuirían al bienestar de mujeres, de hombres y de las y los hijos, además de contribuir a unas relaciones más justas e igualitarias.

Las políticas del cuidado, en la lógica que lo venimos planteando, debiera favorecer la participación masculina pero también la corresponsabilidad del Estado en cuanto a la infraestructura necesaria para que el cuidado de los más pequeños y de los ancianos, que es cotidiano, no recaiga en el ámbito del hogar sino fuera de éste. Estas políticas de cuidado externo, por ende, incluyen la construcción de estancias infantiles y para personas físicamente dependientes con horarios abiertos que consideren las jornadas laborales nocturnas, en donde se contrate para las labores remuneradas del cuidado tanto a varones como a mujeres, para fomentar un cambio en los esquemas de género a partir de la inclusión de éstos en actividades que históricamente se consideraron femeninas.

Puntos de reflexión

Sin duda, para incentivar cambios en los estereotipos de género que aún prevalecen en la sociedad mexicana y que, está probado, propician malestares en varones y mujeres, es indispensable fijar la mirada en las políticas públicas que incidan en las estrategias familiares. Si bien no es tarea fácil y las resistencias son muchas, sobre todo por parte de los varones incluso en los países más avanzados, es necesario iniciar discutiendo la forma como éstas podrían proyectarse, para no continuar a la zaga mundial en estos esfuerzos.

Las licencias de paternidad pueden tener gran impacto, pero pueden ser efímeras si solo se diseñan para cubrir una necesidad coyuntural, dejando de ser en tal caso una política

pública como tal. Por ello, es menester definir con precisión el objetivo de la política de licencias, pues es insuficiente una pretensión de convivencia y de involucramiento en la crianza cuando únicamente se otorgan tres días o hasta dos semanas; en tal caso, habrá que ser claros y reconocer que se trata de una licencia para que el padre "ayude" en el cuidado inicial del recién nacido y de su madre sin más, aunque pueda paralelamente desarrollar vínculos afectivos y realizar actividades domésticas y de cuidado al término de su jornada laboral y en los días de "descanso".

La licencia de paternidad, a pesar de ello, tiene importancia y debiera pensarse en la posibilidad de su obligatoriedad para el caso de los varones bajo el compromiso explícito de que será ocupada para lo que ha sido otorgada y no como días de descanso. Como una forma de evitar que la licencia de paternidad se convierta en una carga más para su compañera, se tendrían que buscar medidas que prevengan dicha posibilidad, tales como la asistencia de los varones que estén por tomarla, a grupos de concientización continua y formación, dirigidas a varones y mujeres en su área de trabajo y a grupos de reflexión sobre la experiencia vivida posterior a la licencia.

Cabe reiterar sin embargo, que con esta medida no se rompe el estigma de que la mujer es la cuidadora nata de los hijos, pues el padre después de ejercer la licencia, regresa al ámbito que le es "propio" habiendo sacado de apuros a su esposa en el mejor de los casos y disfrutado de su hijo o hija en casa por solo unos pocos días.

Para finalizar ... algunas propuestas y más preguntas abiertas

Las políticas de conciliación y cuidado que involucren a los varones son hoy en día indispensables si consideramos que las mujeres han incursionado progresivamente en el ámbito laboral que antes les era negado y que los varones no han hecho lo propio respecto a las actividades que suelen realizarse al interior de los hogares, como el trabajo doméstico y el del cuidado, ambos no remunerados.

Si bien México está prácticamente iniciando en estas reflexiones y propuestas, existe ya un cúmulo de experiencias en otros países, principalmente europeos, que pueden ser útiles como punto de partida en las propuestas/preguntas/considerandos que sintetizo a modo de conclusión:

1. Es importante analizar con cuidado, para adaptar a nuestra realidad, el modelo sueco, en el sentido de que integra políticas públicas institucionales y familiares, logrando romper con la dicotomía público-privado y obteniendo una casi completa igualdad en el acceso de las mujeres al empleo.

2. Previo al desarrollo de cualquier política pública, como antes lo señalé, es indispensable tener claridad sobre el tipo de derechos que se defienden o sobre las metas que se propone alcanzar con las medidas que se impulsen. En Suecia por ejemplo, pretenden incentivar el trabajo de la mujer y lo han logrado eliminando obstáculos, sin que por ello atenten contra su derecho a ser madres.

Es interesante notar que en el modelo sueco, no se hace referencia al derecho de los varones como objetivo de sus políticas, incluso de aquéllas dirigidas a ellos, como las que incluyen licencias de paternidad; esto se debe -y habrá que tomar en cuenta- a que dichas políticas pretenden lograr el involucramiento de los varones en las labores domésticas y del cuidado como un deber, para así realmente garantizar una distribución del tiempo más equitativo. Por ello en dicho país, el trabajo del cuidado y atención de los hijos son derechos y deberes de mujeres y varones, es decir, de toda la ciudadanía y del Estado.

3. Se requieren cambios en la Ley Federal del Trabajo que obliguen a los patrones a otorgar licencias de paternidad individuales, obligatorias e intransferibles. Su carácter de intransferible como requisito se basa en la experiencia de otros países como España, donde los padres pueden disfrutar 10 semanas de las 16 que se autorizan a la madre y muy pocos lo hacen, son las madres cuando nace un hijo o hija quienes toman la licencia completa. Una manera de incentivar los permisos paternos con ocasión del nacimiento de un hijo sería establecer un período de licencia para uso exclusivo de los padres sin demérito de la prestación a la madre. En Suecia, por ejemplo, los padres disponen de un mes de licencia retribuida y en Francia dos semanas, que si no aprovechan pierden. "Una de las ventajas de los permisos paternos es facilitar la incorporación de los varones al trabajo familiar y avanzar hacia una cultura de mayor corresponsabilidad entre padres y madres en el cuidado de los bebés" (Flaquer, 2002 p. 12).

4. Para que las políticas de conciliación se ajusten lo más posible a las necesidades concretas de los varones, es importante que "dispongan de un abanico de opciones suficiente

que les permita escoger la solución que más convenga a sus intereses y los de sus hijos." (idem, p. 14).

5. Propongo que aquellos hombres que tengan hijos o hijas menores de edad puedan elegir horarios de trabajo adaptados a sus necesidades familiares, sin merma de sus ingresos y que esas mismas políticas se apliquen a las mujeres trabajadoras. Este también debe ser un derecho individual y no transferible ni condicionado a que lo ejerza la madre o el padre, pues en todos los casos, por la inercia de género, los tomaría la madre.

El tipo de iniciativas apenas esbozadas a lo largo de este texto, posibilitaría de verdad cambios en la medida que darían la oportunidad a las parejas de negociar la distribución del tiempo y no solo se utilizarían estrategias paliativas. Paralelamente a todas las estrategias paliativas, sin embargo, estas políticas, posibilitarían un cambio real que, si bien lento, se iría instalando en las mentalidades, como empieza ya ser evidente en algunos países escandinavos.

Todo lo anterior sugiere una flexibilidad en las leyes laborales, pero en términos de las necesidades individuales de varones y mujeres y de los requerimientos familiares para la atención compartida de los hijos y las hijas, lo cual, implementado de manera permanente, puede llegar a transformar el concepto cultural de la paternidad y la maternidad más allá del hecho biológico. Ello incluye la implementación de políticas laborales y familiares que permitan una flexibilidad horaria acorde con las necesidades del trabajador y trabajadora sin detrimento salarial.

Cabe señalar la importancia de distanciar la propuesta que aquí señalo, de la flexibilidad laboral instaurada en la reciente reforma laboral mexicana. Esta última, mejor sería llamarla "política de precarización laboral" pues responde a intereses del mercado, con base en los cuáles legaliza los contratos individuales de índole temporal, por temporada, a prueba o por capacitación; la ampliación de la jornada diaria y promoción de la variación de horarios y actividades, todo bajo las consignas del patrón eliminando todo derecho a la seguridad laboral. Este tipo de "precarización laboral", más que facilitar los cambios hacia una paternidad y maternidad compartidas, elimina toda posibilidad de planear actividades familiares e individuales de todo tipo generando además, inestabilidad laboral con todo lo que ello implica.

Referencias bibliográficas

Alderte, Ana M., Plaza, Silvia y Berra, Cecilia (2005). Modelo económico: Trabajo, Vulnerabilidad y Malestar Psicológico. *Temas de Ciencia y Tecnología*, vol. II, no. 7. En www.secyt.unc.edu.ar

Amorós Celia (2001). *Feminismo. Igualdad y Diferencia*. México: UNAM (primera edición en 1994).

Arriagada, Irma (2005). Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo. *Reunión de expertos. Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*, CEPAL [Comisión Económica Para América Latina], 28 y 29 de junio.

Beck-Gernshein, Elizabeth (2003). “El índice de natalidad decreciente y el deseo de tener hijos”. En: Beck, Ulrich y Elizabeth Beck-Gernshein, (coords.), *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.

Bonino, Luis (1998). Deconstruyendo la "normalidad" masculina. Apuntes para una "psicopatología" de género masculino. *Revista Actualidad Psicológica*, año XXIII. Número 253, pp. 17-20.

Bonino, Luis (2004). “Masculinidad, salud y sistema sanitario”. En: Consue Ruiz-Jarabo Quemada y Pilar Blanco Prieto (dirs.), *La violencia contra las mujeres. Prevención y detección*. Madrid: Díaz de Santos. Cap. 4, pp. 71-82.

Brachet, Sara (2004). Les résistances des hommes a la double émancipation. Pratiques autour du congé parental en Suède, *Sociétés Contemporaines*, No. 65, p. 175-197.

Burín, Mabel (2000). “Atendiendo el malestar de los varones”. En: Burin Mabel y Meler Irene (eds). *Varones, género y subjetividad masculina*. Buenos Aires, Barcelona, México: Paidós; pp. 339-364.

Burín, Mabel (2007). “Precariedad laboral, masculinidad y paternidad”. En: Burin, Mabel, Jiménez Guzmán, Lucero y Meler Irene. (comps.): *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género*. Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES).

Castro García Carmen y Pazos Morán María (2011). Hombres, cuidados e igualdad de género. Fundamentos para la equiparación efectiva entre los permisos de padres y madres. Ponencia presentada en el *Congreso Iberoamericano de Masculinidades y Equidad: Investigación y Activismo*, celebrado en Barcelona los días 7 y 8 de octubre de 2011.

Cazés, Daniel (2005). “El tiempo en masculino”. En: Valencia García Guadalupe (coord.). *Tiempo y espacio. Miradas múltiples*. México: CEIICH Universidad Nacional Autónoma de México, Plaza y Valdez.

Collins, L. Lorraine (2002). “Alcohol consumption, coping, and the gender gap in cardiovascular disease”. En: Gerdi Weidner, Mária S. Koop y Margarita Kristenson (eds.). *Heart disease: environment, stress and gender*. Budapest: IOS Press. Cap. 7, pp. 130-152.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2004). *Informe sobre el 48° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (E/2004/27, E/CN.6/2004/114)*. Naciones Unidas, Nueva York. Consultado en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cswics/W48/ac-men-auV.Pdf>

Flaquer Villardebóc, Luis (2002). “Un análisis comparado de las políticas familiares en la Unión Europea: conciliación entre vida laboral y familiar”. En: *La evolución demográfica: impacto en el sistema económico y social*. España: Federación de cajas de ahorros Vasco-Navarras, 263-286.

Freudenberger, Herbert (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

Gaceta Municipal (2010). *Archivo Municipal de Guadalajara*, publicado el 6 de mayo de 2010.

GIRE (2012). Licencia de paternidad, entre la nueva masculinidad y la cultura patriarcal. *El Universal*, 23 de octubre de 2012. <http://blogs.eluniversal.com.mx>

Guzmán, Virginia (2002). *Las relaciones de género en un mundo global*. CEPAL.

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México: Inmujeres.

INEGI (2012). *Encuesta Nacional sobre uso del Tiempo 2009. ENUT. Metodología y Tabulados Básicos*. México: INMujeres, INEGI. www.inegi.gob.mx

Jardón, Eduardo (2008). Sin encontrar empleo, ocho millones de personas. *El Financiero*, 20 de febrero de 2008.

Jiménez, Lucero y Tena, Olivia (2001). “Notas sobre negociación coital”. En: Juan Guillermo Figueroa (coord.), *Elementos para un análisis ético de la reproducción*. México: Porrúa, PUIS, PUEG.

Jiménez Lucero y Tena Olivia (2007). “Algunos malestares de varones mexicanos ante

el desempleo y el deterioro laboral. Estudios de caso”. En: Mabel Burín, Lucero Jiménez e Irene Meler (coords.) *Nuevos escenarios laborales. Impacto de las crisis del trabajo sobre varones y sobre las relaciones entre los géneros*. Buenos Aires: UCES.

Jusidman, Clara (2001). “Cambios estructurales y políticas públicas: el caso de las políticas de empleo”. En Juan Guillermo Figueroa y Claudio Stem (coords.) *Encuentros y desencuentros en la salud reproductiva: políticas públicas, marcos normativos y actores sociales*. El Colegio de México, México. pp. 49-67.

Kopp, Maria S., Árpád Skrabski y András Székely (2002). “Risk factors and inequality in relation to morbidity and mortality in a changing society”. En: Gerdi Weidner, Mária S. Koop y Margarita Kristenson (eds.). *Heart disease: environment, stress and gender*. Budapest: IOS Press, Cap. 7, pp. 101-113.

László, Krisztina D., Hynek Pikhart, Mária S. Kopp, Martin Bobak, Andrzej Pajak, Sofia Maljutina, Gyöngyvér Salavecz y Michael Marmotc (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Soc Sci Med*, 70 (6-3): 867–874.

Marshall, Bárbara (1994). *Engendering modernity: feminism, social theory and social change*. Northeastern University Press, Boston.

Martínez Herrero, María José (2008). La política familiar en Suecia: ¿un modelo de igualdad? Trabajo presentado en las *XI Jornadas de Economía Crítica*, Bilbao, 26-28 de marzo.

Millet, Kate (1975). *Política sexual*. Argentina: Ed. Aguilar. (Publicación original en inglés en 1969)

Milosavljevic, Vivian y Tacla, Odette (2007). *Incorporando un módulo de uso del tiempo a las encuestas de hogares: restricciones y potencialidades*. Naciones Unidas. Comisión económica para América Latina y el Caribe.

Naciones Unidas (2008). *La mujer en el 2000 y después*. Naciones Unidas. División para el Adelanto de la Mujer.

Pedrero, Mercedes (2005). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 19, no. 2, (56), pp. 413-446.

Shkolnikov, Vladimir, M. (2002). “Premature circulatory disease mortality in Russia: Population- and individual- level evidence”. En: Gerdi Weidner, Mária S. Koop y Margarita

Kristenson (eds.). *Heart disease: environment, stress and gender*. Budapest: IOS Press, Cap.3, pp. 39-68.

Tena, Olivia (2005). *Cuando los hijos se quedan. Solteras y solteros ante una nueva forma de vivir en familia*. México: Mondadori Grijalbo.

Tena, Olivia (2007). “Problemas afectivos relacionados con la pérdida, disminución y riesgo de pérdida del empleo en varones: Reflexiones desde una perspectiva de género”. En: Lucero Jiménez y Olivia Tena (coords) *Reflexiones sobre masculinidad y empleo*. México: UNAM-CRIM, pp. 357-376.

Tena, Olivia y Jiménez, Paula (2006). Estrategias para mantener el modelo de masculinidad entre padres-esposos desempleados. *Revista de estudios de género. La ventana*. No. 24, p. 440- 462.

Tena, Olivia (2007). “Problemas afectivos relacionados con la pérdida, disminución y riesgo de pérdida del empleo en varones”. En: Lucero Jiménez y Olivia Tena *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*. México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Universidad Nacional Autónoma de México.

Tena, Olivia (2010). Malestares y uso del tiempo en investigadoras de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. *Investigación y Ciencia*, No.46, pp. 64-75.

Valencia, Guadalupe (2007). *Entre cronos y Kairós. Las formas del tiempo sociohistórico*. México: Anthropos.

Weidner, Gerdi (2002). “The role of stress and gender related factors in the increase in heart disease in Eastern Europe: Overview”. En: Gerdi Weidner, Mária S. Koop y Margarita Kristenson (eds.). *Heart disease: environment, stress and gender*. Budapest: IOS Press, Cap.1, pp. 1-14.