

**0.1. Índice de resultados:**

	<u>Pág.</u>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Contexto global.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Situación de la mujer de Villena.....</b>	<b>8</b>
3.1. Situación laboral de la mujer de Villena.....	8
3.2. Inhibidores laborales de la mujer de Villena.....	9
3.3. Discriminación laboral de la mujer de Villena.....	10
3.4. Aporte de ingresos familiares de la mujer de Villena.....	15
3.5. Mujer y economía sumergida.....	17
3.6. El trabajo de reproducción social.....	18
3.7. Dificultad de conciliación de la vida familiar y profesional.....	19
<b>4. Objetivos.....</b>	<b>21</b>
<b>5. Metodología.....</b>	<b>25</b>
<b>6. Evaluación sobre la situación actual de la igualdad.....</b>	<b>30</b>
6.1. Percepción sobre el cambio producido.....	31
6.2. Expectativas futuras.....	37
6.3. Barreras de conciliación.....	39
6.3.1. Barreras externas.....	40
6.3.2. Barreras internas.....	58
<b>7. Roles e identidades de género.....</b>	<b>66</b>
7.1. Modelos de familias.....	73
7.2. Estereotipos de género.....	76
7.2.1. El factor educativo en la creación de los estereotipos sexuales.....	81
<b>8. Maternidad.....</b>	<b>88</b>
8.1. El rol de la maternidad.....	88
8.2. Maternidad y tareas domésticas.....	93
8.3. Maternidad y desarrollo profesional.....	98
8.4. Bajas y permisos de maternidad.....	101
8.5. Existencias o aparición de sentimientos de culpa.....	108
<b>9. Usos del tiempo.....</b>	<b>111</b>
9.1. Las tareas domésticas.....	114

	<b><u>Pág.</u></b>
9.2. Ocio.....	120
9.3. Resistencias.....	124
<b>10. Procesos de negociación en la pareja.....</b>	<b>128</b>
<b>11. Propuestas de actuación.....</b>	<b>141</b>

## 0.2. Índice de tablas:

	<b><u>Pág.</u></b>
<b>Tabla 1:</b> Situación laboral de la mujer de Villena según estado civil.....	<b>8</b>
<b>Tabla 2:</b> Indicadores laborales según ámbito geográfico y sexo.....	<b>10</b>
<b>Tabla 3:</b> Tasa de actividad y paro en Villena por grupos de edad y sexo.....	<b>11</b>
<b>Tabla 4:</b> Ocupados según profesión y ámbito geográfico.....	<b>14</b>
<b>Tabla 5:</b> Ingresos aportados por los diferentes miembros de la familia en Villena según estado civil.....	<b>15</b>
<b>Tabla 6:</b> Distribución del trabajo doméstico en los hogares de Villena según situación laboral agregada.....	<b>18</b>
<b>Tabla 7:</b> Dificultad de conciliación de la vida familiar y profesional de la mujer de Villena según situación laboral.....	<b>19</b>
<b>Tabla 8:</b> Dificultad principal que impide la conciliación de la vida familiar y profesional de la mujer de Villena.....	<b>20</b>

Una vez concluida la 1ª fase de la investigación donde se analizaba cuantitativamente la situación de la mujer en Villena, sobretodo en su vertiente familiar y profesional, el **M. I. Ayuntamiento de Villena**, y más en concreto la **Concejalía de Igualdad** de este municipio, se planteó la posibilidad de ampliar en análisis desbrozando de forma cualitativa la situación de la mujer en cuanto a la “*Conciliación de la vida laboral y familiar*” para plantear, a la postre, soluciones viables y adaptadas al caso particular de esta localidad.

Antes de iniciar la investigación a fondo se ha recurrido a otros estudios realizados de similar índole, tanto cualitativos como cuantitativos. Todos dejan de manifiesto una serie de patrones culturales y de variables tanto internas (la familia y el individuo) como externas (la sociedad, las empresas, etc.) comunes al conjunto de mujeres del Estado Español. Evidentemente con este estudio que exponemos a continuación se pretende reafirmar que la mujer de Villena tropieza en los mismos obstáculos socio-económicos y culturales que el resto de mujeres, pero a su vez, sufre de características propias que la ubican en una realidad única y local pudiendo encontrar claves para trabajar en el derribo de dichos muros hasta ahora infranqueables.

A pesar de que el tema de la dependencia viene determinado tanto por el cuidado de los hijos/as como de las personas mayores, en el estudio cualitativo nos hemos centrado fundamentalmente en las barreras que sufre la mujer en el momento de la unión con un hombre y en la etapa del nacimiento y crianza de los hijos/as. Este enfoque se adopta a propósito de los resultados obtenidos en el estudio cuantitativo, que posteriormente recordaremos, donde se localizó que estos dos hitos biográficos de las mujeres son los principales motivos que frenan el desarrollo profesional, generan pérdida de su calidad de vida, baja autoestima y poder de autorrealización y una larga sucesión de conflictos personales.

## 2.

## Contexto global

La revolución industrial supuso el desplazamiento de la actividad laboral hacia las fábricas, convirtiendo el empleo y la familia en dos entidades separadas, naciendo lo que hoy se conoce como el **binomio trabajo productivo/ trabajo reproductivo**. Este binomio se caracteriza por una división del trabajo en función del género, asignándole a los hombres el supuesto trabajo productivo, es decir, las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales en la esfera pública, todas ellas socialmente valoradas. Y a las mujeres el trabajo reproductivo en la esfera privada, definida por las relaciones personales y por la responsabilidad sobre el cuidado físico, psicológico y emocional de todos los miembros de la familia, con escaso reconocimiento y valor social.

Dicho modelo está actualmente sufriendo transformaciones. Los cambios definitorios de nuestro tiempo pasan por la disminución en el tamaño y características de las empresas, los cambios organizativos y productivos derivados de la internacionalización de la economía, el papel jugado por las nuevas tecnologías, los cambios sociodemográficos, como la longevidad de la población, el fenómeno de las migraciones, los modelos familiares diversos, el declinar del movimiento sindical en numerosos países, el aumento en la precariedad del empleo, la diseminación de culturas del empleo que exigen alto nivel de compromiso y dedicación, etc. Pero sobre todo y lo más importante, la incorporación cada vez mayor de las mujeres al mercado laboral, todo esto está rompiendo definitivamente las fronteras tan claras entre trabajo y vida.

Corporaciones y empresas presentan, hoy en día, unas líneas maestras de estructuración del trabajo que responden a los intereses y las necesidades de un empleado tipo de sexo varón perteneciente a un modelo familiar basado en el hombre como sostén económico y la mujer en el doble rol de pilar de la familia y subordinada del primero. Este modelo de *trabajador ideal varón* no

sólo es discriminatorio para las mujeres sino también para los hombres que han asumido sus responsabilidades familiares. Como consecuencia de esta situación, cada vez son más las personas que experimentan un conflicto creciente entre el trabajo y la familia.

Actualmente existen numerosos ejemplos que demuestran que este conflicto, además de afectar a la persona trabajadora, tiene consecuencias negativas para la empresa. Cuadros de estrés, insatisfacción laboral, menor compromiso laboral y rendimiento con los objetivos de la empresa, llevan a esta última a enfrentarse a costes crecientes en cuanto a productividad en descenso, peor calidad de vida y pérdida de personas empleadas cualificadas<sup>1</sup>.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto una verdadera revolución y la dignificación de su papel en la sociedad. Sin embargo, este cambio no ha ido acompañado por las necesarias transformaciones sociales para acompasar el trabajo femenino fuera de casa y las labores que las mujeres desempeñan tradicionalmente en el hogar, incluido el cuidado de niños y de ancianos. Ello hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones surgidas, y un nuevo modo de cooperación entre mujeres y hombres, que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Las dificultades con que topan las mujeres, especialmente las madres, para encontrar un empleo retribuido y conservarlo, los estereotipos profundamente enraizados en el carácter femenino del cuidado de la familia así como las expectativas culturales que exigen que los hombres sean los proveedores principales de la familia, son aspectos que dificultan este equilibrio.

La implicación de los hombres en la articulación entre la vida laboral y la familiar es un asunto esencial, por cuanto, sin la participación de éstos, no

---

<sup>1</sup> Y todo lo que ello supone: inicio de nuevas pruebas de selección, formación, etc.

puede existir el reparto equitativo de responsabilidades. Al mismo tiempo, es una tarea que se antoja complicada, dado que, para ello, es necesario promover un profundo cambio social y de mentalidad de hombres y mujeres.

La conciliación no es exclusivamente un producto social con raíces estructurales, sino que su idiosincrasia también se configura y negocia en el seno de la familia. En este sentido, tiene interés analizar la igualdad o desigualdad entre los miembros de la pareja, cómo son los procesos de negociación, los equilibrios inestables y/o los cambios de poder que se producen a lo largo de la vida de las parejas.

Los arreglos privados en el seno de las parejas y las familias en aras de una mayor corresponsabilidad, deben ir acompañados de una reorganización drástica (aunque no necesariamente súbita), de los principios de ordenación espacio-temporales de las actividades en el sector público y privado, que siguen respondiendo a un modelo de familia tradicional basado en la separación de lo productivo y lo reproductivo.

La creencia que atribuye a la mujer la principal responsabilidad en la reproducción familiar sigue actuando para cargar todo el peso de esas contradicciones sobre los hombros y las vidas de las mujeres, al convertir el cuidado en obligación moral. Por otra parte, parece claro que el objetivo a largo plazo no puede ser una mera generalización del modelo masculino de implicación laboral a las mujeres. Este modelo, caracterizado por una total disponibilidad para el trabajo productivo, está siendo acentuado por los actuales procesos de desregulación y flexibilización del mercado laboral. No es una solución socialmente aceptable la disminución drástica del tiempo dedicado por hombres y mujeres al cuidado, ni su total o mayoritaria asunción por el Estado o el mercado, ya que ello implicaría un choque frontal con lo que para la mayoría de las personas debe ser el contenido y la calidad de las relaciones personales, domésticas y familiares. La cuestión clave de la redefinición del papel del mercado, el Estado y las familias, en la asunción de

los trabajos reproductivos, se une así a la del modelo de vida y trabajo que implicaría un sistema de relaciones de género menos patriarcal.

Al comenzar nuestra investigación constatamos que las relaciones de género en el ámbito público son y han sido objeto de numerosas investigaciones. Sin embargo, poco se sabe acerca de las relaciones de género en el ámbito privado. No se nos oculta la estrecha vinculación que existe entre la situación de las mujeres dentro y fuera de la familia. De ahí, que **nuestro proyecto de investigación se dirija al estudio de las relaciones entre hombres y mujeres en el espacio privado, personal o micro social.**

Así, este estudio va dirigido a analizar las relaciones de género en el ámbito privado y ampliar su conocimiento nos va a permitir comprender cómo se construyen las identidades de hombres y mujeres en el interior de la pareja, así como algunos de los obstáculos fundamentales que impiden la participación de las mujeres en la vida pública en igualdad de condiciones.

Analizaremos las esferas doméstica y extra-doméstica, la relación entre ellas y cómo en ambas se manifiesta la discriminación de género. La pareja se convierte así en el espacio de análisis ya que es aquí donde se llevan a cabo una serie de decisiones fundamentales, de implicaciones individuales y colectivas y que ponen en relación la interdependencia del hogar, la pareja y el trabajo.

## 3.

**Situación de la mujer de Villena**

Antes de iniciar nuestro estudio, recordemos cual es la situación actual de la mujer de Villena en cuanto a los ámbitos laboral y familiar, teniendo en cuenta los datos recogidos en la 1ª fase del estudio sobre la Mujer de Villena que a continuación mencionamos:

**3.1 Situación laboral de la mujer de Villena:**

<i>Situación laboral</i>	<i>Estu- diante</i>	<i>Parada</i>	<i>Jubilada</i>	<i>Ama de casa</i>	<i>Trabajadora cuenta propia</i>	<i>Trabajadora cuenta ajena</i>	<i>Nc</i>
<b>Soltera</b>	36,52	11,30	7,83	4,35	3,48	36,52	-
<b>Casada</b>	-	6,32	13,58	46,60	7,96	25,06	0,47
<b>Viuda</b>	-	-	73,33	21,33	-	5,33	-
<b>Divorciada</b>	-	57,14	-	-	-	42,86	-
<b>Separada</b>	-	33,33	-	26,67	13,33	20,00	6,67
<b>Vive en pareja</b>	-	25,00	-	50,00	-	25,00	-
<b>Pareja de hecho</b>	-	-	-	66,67	-	33,33	-
<b>Nc</b>	-	-	-	-	100,00	-	-
	<b>6,43</b>	<b>7,78</b>	<b>18,67</b>	<b>35,35</b>	<b>6,37</b>	<b>24,94</b>	<b>0,46</b>

Fte: Realización propia a partir de la Encuesta de la Mujer de Villena, 2006.

**Tabla 1: Situación laboral de la mujer de Villena según estado civil.**

A través de la encuesta realizada en el anterior estudio, comprobamos que 1 de cada 3 mujeres ejerce el rol de ama de casa y un porcentaje similar trabaja bien por cuenta propia o ajena. También destacábamos que las mujeres que viven en pareja, independientemente de que han contraído matrimonio o no, efectúan en mayor medida el trabajo de la casa exclusivamente. De hecho, más de la mitad de las mujeres amas de casa tuvieron un trabajo anterior (64%), lo que nos indica que una vez unidas en pareja dejaron sus empleos para realizar tareas del hogar. El resto no han estado activas nunca (un 12,7% de las mujeres de Villena). Sin embargo, aquellas mujeres que no conviven con un hombre (separadas y divorciadas), se vuelven más activas.

Estos datos ya nos señalaban que las mujeres de Villena en cuanto comienzan a convivir con un hombre, se ven abocadas a una relación que les fuerza a abandonar su trabajo (o no buscarlo) para dedicarse a las tareas propias del hogar.

Esta situación vuelve a verse reflejada en los datos sobre vida laboral y modelos de familia. Hay que destacar que en la mitad de las familias nucleares de Villena, la mujer asume un rol de ama de casa (51,2%) y únicamente un 37,4% de ellas trabaja.

### **3.2 Inhibidores laborales de la mujer de Villena:**

A las afirmaciones anteriores, se añaden los resultados derivados de preguntar directamente a las mujeres de Villena cuál es el motivo por el que no trabajan. Así se ha podido corroborar que efectivamente, el matrimonio (o unión de hecho, etc.) y la descendencia (con todo lo que ambos hechos implican), son los principales inhibidores laborales en las féminas villenenses. Se trata de aspectos relacionados con el ciclo vital, acontecimientos normativos que, a pesar de estar presentes por igual en ambos sexos, ejercen una influencia diferencial clara.

Si observamos las edades de las mujeres entrevistadas y también el número de hijos menores, vemos que conforme desciende la edad, el motivo del matrimonio va dejando de ser el inhibidor principal, cogiendo fuerza el argumento de la descendencia. Así mismo, con el incremento del número de hijos, es esta circunstancia la que toma prioridad como causa de abandono del mundo laboral. Es decir, que no sólo la mujer renuncia al trabajo cuando convive con un hombre, sino que esta situación se agrava cuando comienzan a aparecer los hijos en escena.

Existe un 3,24% de entrevistadas que no trabajan fuera del hogar porque sus maridos les instaron directamente a abandonar su empleo. Curiosamente, estas mujeres son preferentemente jóvenes (menores de 24 años).

### 3.3 Discriminación laboral de la mujer de Villena:

La desigualdad en el plano del mercado laboral se evidencia empíricamente en 2 formas tipológicas esenciales: **en el acceso al trabajo y en la permanencia en el mismo.**

Con referencia al primer aspecto, el Instituto Nacional de Estadística mediante el *Censo de Población y Viviendas de 2001* ofrece información referente a la ocupación, paro y actividad de los diferentes sexos descendiendo hasta el ámbito municipal.

Indicadores laborales	Villena		Pr. Alicante		C. Valenciana		E. Español	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Tasa de actividad</b>	71,14	44,29	68,11	42,33	68,69	43,07	68,17	43,65
<b>Tasa de paro</b>	8,79	13,86	10,25	15,27	8,89	15,63	11,09	18,69
<b>Tasas de ocupación</b>	52,62	31,5	50,58	30,14	52,27	30,86	50,68	30,2

Fte: Censo de Población y Viviendas 2001, INE 2006.

**Tabla 2:** Indicadores laborales según ámbito geográfico y sexo.

Lo primero que llama la atención es **la escueta tasa de actividad<sup>2</sup> de la población femenina** en todos los ámbitos estudiados, demostrando que en efecto los hombres son los que adoptan el rol del trabajo fuera del hogar, relegando este trabajo de reproducción social a las mujeres.

<sup>2</sup> El INE define la tasa de actividad como el porcentaje de activos (ocupados o no) con respecto a la población de 16 y más años (en edad de trabajar).

Del mismo modo, destacan los **escasos niveles de ocupación<sup>3</sup> de la población femenina** en comparación con la masculina. De nuevo, los resultados son similares en los diferentes ámbitos estudiados, lo que confirma que esta situación de desigualdad es estructural y no se debe a aspectos coyunturales del mercado laboral.

Si nos centramos en la tasa de desempleo, vemos que los datos se invierten y tanto en Villena como en el resto de España **el paro<sup>4</sup> se ceba en mayor medida sobre las mujeres.**

Por lo tanto, se produce una doble discriminación en lo referente a la participación de la mujer en el mercado laboral. Por un lado **acceden en menor medida, y por otro, las que se incorporan sufren mayores porcentajes de desempleo.**

	Tasa de actividad		Tasa de paro	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>16-19</b>	44,39	29,77	18,91	26,33
<b>20-24</b>	74,93	61,54	10,46	13,96
<b>25-29</b>	91,71	81,1	7,89	9,6
<b>30-34</b>	95,79	67,08	7,28	13,81
<b>35-44</b>	96,65	62,66	6,09	14,62
<b>45-54</b>	93,98	53,24	8,31	11,58
<b>55-59</b>	81,22	32,9	14,12	12,35
<b>60-64</b>	53,37	16,37	13,92	22,52
<b>65 o más</b>	2,71	2,12	6,9	36,67

Fuente: Censo de Población y Viviendas 2001, INE 2006.

**Tabla 3: Tasa de actividad y paro en Villena por grupos de edad y sexo.**

Además, en todas las edades las mujeres muestran menores tasas de actividad que los hombres. Se pueden extraer conclusiones importantes acerca de los diversos roles sociales que se exigen en nuestra sociedad. En efecto, la variación de la tasa de actividad **cambia notablemente a medida que avanza**

<sup>4</sup> El INE define como tasa de paro a la proporción de parados de 16 o más años con respecto a la población activa.

**el ciclo vital.** Resulta revelador que en los primeros lustros de la vida laboral, tanto hombres como mujeres registran escasos niveles de actividad, y a medida que pasan los años adquieren una mayor relevancia. Sin embargo, a partir de los 30 años, mengua sustancialmente la presencia de las mujeres en el mercado laboral y se fortalece la masculina probablemente por el acceso al matrimonio y la gestación del primer hijo. En cambio, es **a partir de los 45 años<sup>5</sup> cuando la mujer abandona de una manera clara el mercado laboral** situándose los indicadores en alrededor de la mitad de los registrados por los hombres, **para ir perdiendo protagonismo progresivamente.** Este hecho nos demuestra de nuevo que es la mujer la que carga con el cuidado familiar viéndose obligada a renunciar a su vida profesional.

Del mismo modo, la tasa de paro en Villena adopta un gráfico diametralmente opuesto donde **las mujeres sufren** en todos los grupos de edad **tasas de desempleo mayores** que los hombres<sup>6</sup>.

El segundo aspecto discriminatorio contra las mujeres tiene que ver con los mecanismos que dificultan su permanencia en el mercado laboral. A través de la encuesta realizada a las mujeres Villena distinguimos 3 tipos de discriminación posible:

- 1. La discriminación de estatus:** Al hablar de estatus nos referimos al término acuñado por Max Weber definido como *una estimación social positiva o negativa más relacionada con el honor y los estilos de vida que con la producción o clase social*<sup>7</sup>. El estatus es una escala de medición social que no se determina con diferencias económicas sino

<sup>5</sup> Probablemente con el segundo hijo y con la carga familiar de sus familiares más mayores.

<sup>6</sup> A excepción del lustro que va de los 55 a los 59 años, aunque este dato puede ser interpretado erróneamente ya que en esas edades las tasas de actividad femenina son muy pequeñas, no así las masculinas.

<sup>7</sup> Así pues, un empresario puede disponer de los medios de producción y de capital pero tener menos estatus que un operario técnico de su empresa. Dicho operario tiene menores ingresos pero un estilo de vida superior, un estatus superior. Para más información puede recurrir a *Teoría sociológica Clásica* de George Ritzer. 1993.

con estilos de vida. En nuestro caso se limitaría al número de mujeres que ocuparían puestos de menor responsabilidad.

- 2. Discriminación salarial o retributiva:** Las mujeres suelen percibir menores ingresos a pesar de realizar las mismas tareas que los hombres. Ello se corrobora con datos procedentes del INE a través de la Encuesta de la estructura salarial de 2002, INE 2004, donde el salario bruto medio de las mujeres españolas era un 71,1% del percibido por los hombres.

A su vez, las mujeres trabajan menos horas que los hombres, sobre todo porque buscan horarios adaptados a la crianza y por ello solicitan empleos a media jornada o una reducción de la misma. Evidentemente esto influye en la diferencia de ingresos entre el hombre y la mujer, lo que coloca a esta siempre en una posición de desventaja.

- 3. Discriminación contractual:** El INE por medio del Censo de Población y Viviendas de 2001 nos proporciona información relevante sobre la situación profesional de las mujeres.

Lo primero que cabe destacar es que los trabajos eventuales o temporales son más frecuentes en Villena que en el resto de ámbitos estudiados, tanto para los hombres como las mujeres. Sin embargo, en todas las áreas de análisis y en particular en nuestro municipio, **la precariedad de los empleos femeninos es superior**. De hecho, hay que destacar que sólo un 32,96% de los hombres son trabajadores temporales o eventuales, mientras que casi la mitad de las villenenses se encuentre en esta situación.

Ocupados de 16 o más años según profesión	Villena		Pr. Alicante		C. Valenciana		E. Español	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Empresario con personal</b>	9,99	4,21	9,18	4,51	8,37	4,44	7,87	4,18
<b>Empresario sin personal</b>	8,64	5,91	10,58	7,85	10,29	8,02	11,48	8,68
<b>Trabajador fijo o indefinido</b>	46,82	37,55	49,94	45,90	54,79	51,46	54,92	54,48
<b>Trabajador eventual, temporal</b>	32,96	48,07	29,67	40,26	25,85	34,98	24,99	31,60
<b>Otra situación (ayuda familiar)</b>	1,36	4,14	0,42	1,33	0,30	0,79	0,29	0,65
<b>Otra situación (miemb. coop.)</b>	0,23	0,12	0,21	0,15	0,40	0,31	0,44	0,41
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Censo de Población y Viviendas 2001, INE 2006.

**Tabla 4:** Ocupados según profesión y ámbito geográfico.

**4. La discriminación de estatus:** Al hablar de estatus nos referimos al término acuñado por Max Weber definido como *una estimación social positiva o negativa más relacionada con el honor y los estilos de vida que con la producción o clase social*<sup>8</sup>. El estatus es una escala de medición social que no se determina con diferencias económicas sino con estilos de vida. En nuestro caso se limitaría al número de mujeres que ocuparían puestos de menor responsabilidad.

Se comprueba **una cierta segregación ocupacional**, en la que las mujeres acceden a trabajos donde reproducen las tareas que realizan dentro del hogar. Obsérvese como los porcentajes de mujeres empleadas domésticas y de limpieza interior de edificios es muy superior al de hombres, al igual que ocurre en lo referente a trabajos relacionados con servicios personales (peluquería, esteticista,...). Hasta incluso en los empleos de mayor reconocimiento como son los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, las mujeres prevalecen sobretodo en la enseñanza de los niños y en la sanidad. Todos estos trabajos tienen una fuerte correspondencia con las actividades de reproducción social, en concreto con las del cuidado de los otros que ponen de manifiesto la influencia de las identidades de género sobre la actividad profesional de las mujeres.

<sup>8</sup> Así pues, un empresario puede disponer de los medios de producción y de capital pero tener menos estatus que un operario técnico de su empresa. Dicho operario tiene menores ingresos pero un estilo de vida superior, un estatus superior. Para más información puede recurrir a *Teoría sociológica Clásica* de George Ritzer. 1993.

### 3.4 Aporte de ingresos familiares de la mujer de Villena:

En Villena, mientras **las mujeres aportan 1 de cada 3 € de la economía familiar** (mujeres y sus hijas), los varones acumulan alrededor del doble. El resto de familiares apenas contribuyen a la formación de los ingresos familiares totales. Luego la independencia económica de la mujer de Villena es relativa, aunque su contribución a la renta familiar sea imprescindible para la economía doméstica.

Como efecto de lo anterior, se constata que existe **una fuerte relación inversa entre los ingresos de la mujer y los de su pareja**, de manera que generalmente cuando mayor es la importancia del aporte masculino menor, es la centralidad de los ingresos femeninos y viceversa<sup>9</sup>.

Aporte de ingresos familiares	Mujer	Pareja	Hijos	Hijas	Abue- los	Otros familiares	Otros no familiares
<b>Soltera</b>	35,63	45,99	1,69	4,80	7,58	1,63	2,68
<b>Casada</b>	16,91	80,46	1,86	0,60	0,10	0,06	-
<b>Viuda</b>	88,17	2,63	7,86	1,07	0,26	-	-
<b>Divorciada</b>	56,95	29,07	12,24	1,74	-	-	-
<b>Separada</b>	59,65	10,70	17,91	11,74	-	-	-
<b>Vive en pareja</b>	12,99	84,58	-	-	-	2,42	-
<b>Pareja de hecho</b>	7,80	92,20	-	-	-	-	-
<b>Nc</b>	100,00	-	-	-	-	-	-
<b>Nc</b>	<b>29,85</b>	<b>63,29</b>	<b>2,95</b>	<b>1,64</b>	<b>1,44</b>	<b>0,36</b>	<b>0,47</b>

Fuente: Realización propia a partir de la Encuesta de la Mujer de Villena, 2006.

**Tabla 5: Ingresos aportados por los diferentes miembros de la familia en Villena según estado civil.**

Del mismo modo, la proporción y asignación de los ingresos difiere sustancialmente con el estado civil de la mujer que lógicamente se asocia a los roles sociales aprendidos. No es de extrañar pues, que **las mujeres que viven con una pareja** (bien sean casadas, con pareja de hecho o habitando con otra persona simplemente), **apenas contribuyen económicamente a la renta familiar** (en todos los casos menos del 20% de las ganancias).

<sup>9</sup> De hecho el coeficiente de Correlación de Pearson alcanzado es de -0,861 y estadísticamente significativo.

Como hemos indicado con anterioridad, las mujeres en general aportan menos ingresos que los hombres a la unidad familiar. Casi un 45'7% no aportan nada, frente a un 20'9% de sus parejas. Un 68'3% aportan menos de la mitad de los ingresos frente al 23% de sus parejas. Un 14'7% de las mujeres aportan más de la mitad de los ingresos que entran en la unidad familiar frente al 53'8% de sus parejas que ingresan más de la mitad. Finalmente, y como media, las mujeres realizan casi un 30% de los ingresos, mientras que la media en sus parejas es de casi 63%.

Evidentemente estos datos demuestran la inferioridad de la mujer como figura económica, aunque ello suele estar determinado por su estado civil.

### 3.5. Mujer y economía sumergida:

Además de los datos relativos a la precariedad laboral aportados hasta ahora, existen otras formas de discriminación laboral como el trabajo en la economía sumergida donde la empleada no cuenta con ningún tipo de prestación ni seguridad. En tal caso, la prohibición explícita de trabajar sin contrato crea un efecto negativo en la cuantificación de este fenómeno, por el sesgo de lo socialmente incorrecto<sup>10</sup>, con lo que los datos obtenidos pueden estar incluso infravalorados.

Así, **37 de cada 100** mujeres confiesan que **han trabajado en la economía sumergida alguna vez**, y un 4,61% advierten que incluso ahora están en esa situación. El resto afirma no haberse visto nunca implicadas en esta realidad laboral.

El tiempo que generalmente han tenido que sufrir las mujeres en la economía sumergida varía dependiendo del indicador que empleemos. Si usamos la media, el indicador alcanza más de 65 meses y si utilizamos la mediana se reduce a 24. Este hecho se debe esencialmente a la gran dispersión de las respuestas, especialmente en las de elevada precariedad. En efecto, existen unas pocas mujeres que han estado o están durante mucho tiempo en la economía sumergida, haciendo crecer la media sustancialmente, si bien este indicador es muy sensible a los valores extremos. Entendemos que la mediana es un mejor estimador, ya que utilizando otros estadísticos<sup>11</sup> pudimos comprobar que en general, el **tiempo medio de estancia en la economía**

---

<sup>10</sup> En numerosos manuales de investigación se hace hincapié en la incapacidad de las encuestas para cuantificar fenómenos que son política o socialmente incorrectos. Existen determinadas técnicas cualitativas que permiten detectar estos aspectos ocultos en el foro interno, como por ejemplo las técnicas proyectivas. Sin embargo, estas herramientas si bien identifican estos fenómenos, por su condición de cualitativas, no consiguen cuantificarlos.

<sup>11</sup> Además de la mediana utilizamos los indicadores M de Huber con una estimación de 28 meses; Bponderado de Tukey con 18 meses; M de Hampel con 23 meses y Onda de Andrews con 20 meses. Estos estadísticos son estimadores robustos centrales que ponderan los valores de manera que otorgan mayor peso a los valores centrales y menor a los dispersos.

sumergida se sitúa en torno a los 2 años y la edad media de estas mujeres es de 40 años aproximadamente.

Podemos caer en el prejuicio de que son las mujeres con menos estudios o las extranjeras, las que principalmente trabajan de forma irregular. Sin embargo, y según nuestros resultados, no existe ninguna relación entre la formación, la nacionalidad y tener personas dependientes a su cargo. Conviene advertir que el colectivo de mujeres licenciadas y doctoradas es el que ha sufrido en mayor medida esta forma de precariedad laboral.

### 3.6. El trabajo de reproducción social:

Entendemos por tareas de reproducción social al conjunto de actividades que se realizan en el hogar y que permiten el trabajo fuera del hogar. A continuación exponemos cómo se distribuyen estas tareas en Villena en función del sexo de la persona.

Distribución del trabajo en el hogar	Mujer	Pareja	Hijos	Hijas	Abuela	Abuelo	Otros famil.	Otros no famil.
Mujer trabajadora	71,90	16,31	2,09	5,26	2,40	0,24	0,56	1,23
Mujer no trabajadora	84,27	7,36	1,54	3,46	1,31	0,22	0,72	1,12
<b>Total</b>	<b>80,43</b>	<b>10,14</b>	<b>1,71</b>	<b>4,02</b>	<b>1,64</b>	<b>0,23</b>	<b>0,68</b>	<b>1,15</b>

Fte: Realización propia a partir de la Encuesta de la Mujer de Villena, 2006.

**Tabla 6:** Distribución del trabajo doméstico en los hogares de Villena según situación laboral agregada.

La mujer absorbe la mayor parte del trabajo del hogar en Villena, de hecho, del total de tareas que hay en un hogar **86,11%** las efectúan las mujeres<sup>12</sup>. Además, **el 56,7% de los hombres no ayudan en nada** a las

<sup>12</sup> La Encuesta sobre Usos del tiempo del Instituto de la Mujer 2001, cuantifica el tiempo empleado por las mujeres en el trabajo doméstico en porcentaje inferior (69,96%).

mujeres en las labores del hogar frente a sólo un 1,6% de féminas que se encuentran en esa misma situación.

En las familias donde la mujer trabaja además fuera del hogar el resultado cambia pero no en exceso. Es cierto que la mujer realiza un 12% menos de trabajo, pero aún absorbe el **71,9% de las cargas familiares**. Los familiares se implican, aunque insuficientemente, y su pareja duplica su tiempo empleado en tareas del hogar pero se queda aún en un 16,31% de la carga total. Por lo tanto, **la mujer no goza de una descarga de trabajo doméstico cuando accede al trabajo fuera del hogar.**

### 3.7 Dificultad de conciliación de la vida familiar y profesional:

En el informe previo investigábamos los juicios que las mujeres emitían acerca de la dificultad o no de conciliación de la vida familiar y profesional:

¿Existen dificultades que le impiden conciliar la vida familiar con la profesional?	Sí	No	Ns
<b>Mujer trabajadora</b>	60,20	38,81	1,00
<b>Mujer no trabajadora</b>	53,23	41,65	5,12
<b>Total</b>	<b>55,39</b>	<b>40,68</b>	<b>3,92</b>

Fuente: Realización propia a partir de la Encuesta de la Mujer de Villena, 2006.

**Tabla 7:** Dificultad de conciliación de la vida familiar y profesional de la mujer de Villena según situación laboral.

Un 55,39% de las mujeres entrevistadas advierte que existen verdaderas dificultades de conciliación en la vida familiar y la profesional. Si filtramos los datos según **la situación laboral de la mujer, vemos que en el caso de las trabajadoras se incrementa sustancialmente el porcentaje hasta un 60,2%**. A nivel de Estado Español los estudios implementados también llegan a la misma conclusión, pero con porcentajes algo inferiores. De hecho, entre las

mujeres ocupadas se cuantifica para el conjunto de España que un 55% encuentran dificultades de conciliación de la vida familiar y profesional.

Los problemas observados se enmarcan dentro de lo que podríamos llamar **la distribución desigual de las cargas familiares**. La mayoría de argumentaciones fueron en ese sentido: tener que trabajar en casa y fuera de casa (51,01%); los hombres no ayudan en el hogar (12,43%); los horarios de los colegios, que implica que son las mujeres las que tienen que llevar y recoger a los niños; no existen guarderías suficientes (3,96%) y no existen centros de Día. Todos ellos ítems de los que se puede hacer la misma consideración.

<i>Causas de la dificultad de conciliación laboral y familiar</i>	<i>%</i>	<i>% acumulado</i>
<b><i>Tener que trabajar en la casa y fuera</i></b>	51,01	51,01
<b><i>No hay flexibilidad en el horario laboral</i></b>	12,81	63,82
<b><i>Los hombres no ayudan en el hogar</i></b>	12,43	76,25
<b><i>Los horarios de los colegios</i></b>	12,12	88,37
<b><i>No existen guarderías suficientes</i></b>	3,96	92,33
<b><i>Discriminación laboral o salarial</i></b>	3,79	96,12
<b><i>Tener personas mayores dependientes</i></b>	1,69	97,81
<b><i>No existen Centros de Día</i></b>	1,55	99,36
<b><i>Nc</i></b>	0,51	99,88
<b><i>De salud</i></b>	0,12	100,00
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Base: Mujeres de Villena que expresan dificultad para conciliar la vida familiar y la profesional.

Fuente: Realización propia a partir de la Encuesta de la Mujer de Villena, 2006.

**Tabla 8:** Dificultad principal que impide la conciliación de la vida familiar y profesional de la mujer de Villena.

Es pues un hecho inobjetable, que la relación entre vida familiar y laboral se plantea en términos de contradicción y no de conciliación.

## 4.

**Objetivos**

El presente estudio analiza las esferas doméstica y extra-doméstica, la relación entre ellas y cómo en éstas se manifiesta la discriminación de género. **La pareja se convierte así en el espacio de análisis**, ya que es en el seno de la misma donde se lleva a cabo la toma de decisiones fundamentales, de implicaciones individuales y colectivas que ponen en relación la interdependencia del hogar, la pareja y el trabajo.

Nuestro estudio va dirigido a analizar las relaciones de género en el ámbito privado y ampliar su conocimiento nos va a permitir comprender cómo se construyen las identidades de hombres y mujeres en el interior de la pareja, y cómo se asume el rol doméstico de las mujeres. Este hecho impide o dificulta su participación en la empresa, en la política, en la sociedad civil y en otros espacios públicos en igualdad de condiciones con los varones, así como otros obstáculos extra-domésticos que dificultan un desarrollo pleno de la mujer en la participación pública.

Por todo lo esgrimido, nos proponemos a estudiar el proceso de toma de decisiones en las parejas, que puede generar diferencias o desigualdades en la mujer con respecto al varón.

Los **objetivos** que nos fijamos son los siguientes, clasificados convenientemente según áreas de estudio:

✓ **Situación actual de igualdad:**

- Evaluación de la situación global y actual en que se encuentra la igualdad de sexos, en áreas tales como el trabajo, la educación y la vida familiar.

- Determinar los deseos y expectativas de futuro sobre la igualdad.
- Indagar en la percepción sobre el cambio producido en los últimos años en la sociedad.
- Examinar las barreras que persisten en la sociedad contra el cambio hacia un contexto de igualdad total.
- Valorar la posible existencia y aparición de sentimientos de culpa.

✓ **Imagen, roles y estereotipos de la mujer y el hombre:**

- Investigar los diferentes modelos de familia en Villena y su influjo sobre la situación de la mujer.
- Describir los estereotipos sexuales y su concreción en Villena.
- Identificar los roles de género. Asunción de la maternidad/ paternidad.
- Estudiar la conciliación de la maternidad/ paternidad con el desarrollo profesional.
- Analizar los aspectos legales y jurídicos: recurso a bajas, permisos de maternidad o paternidad, ausencias en función de las necesidades, etc.

✓ **Tiempo libre y ocio:**

- Ahondar en la distribución del tiempo dentro y fuera de la pareja.
- Conocer la distribución sexual de las tareas:
  - Compras cotidianas.
  - Compras electrodomésticos y mobiliario....
  - Compras ropa y calzado...
  - Tareas del hogar.
  - Tareas de la crianza infantil.
  - Administración del dinero.
  - Trabajo remunerado.

✓ **Relación de pareja y conflicto de igualdad:**

- Desenmarañar los procesos de negociación, equilibrio y cambio de poder en el transcurso evolutivo de la pareja.
- Profundizar en las cesiones relativas del hombre y la mujer a la hora de conformar una relación.

- Examinar los conflictos que encuentra la mujer de Villena a la hora de trabajar y en la participación social.
- ✓ **Determinación de propuestas de actuación.**

## 5.

**Metodología**

Debido a la complejidad del objeto de investigación, la metodología utilizada en el presente estudio se inserta en las llamadas técnicas cualitativas, que se podrían definir como el conjunto de herramientas de especial utilidad en la investigación de temas en los que interesa ahondar sobre motivaciones, razones y otros aspectos, que con la mera cuantificación no quedarían convenientemente descritos. Concretamente, hemos utilizado dos instrumentos básicos: **la entrevista en profundidad y los grupos de discusión.**

En cuanto a la entrevista, su técnica permite a las personas expresar no sólo cómo realizan su práctica diaria, sino sus ideas acerca de la organización de su vida cotidiana, las interacciones y las interpretaciones que efectúan. El proceso de entrevista favorece la narración fluida y la aparición de matices que permiten la comprensión de asuntos tan opacos para las ciencias sociales, como la relación entre dos personas.

Por otro lado, el grupo de discusión, como técnica propiamente sociológica, consiste, desde un punto de vista práctico, en una reunión de pequeños grupos (de ocho a once personas) que, en el desarrollo de la conversación, recrean las situaciones sociales de referencia, consideradas estratégicas dentro del proceso de expresión y confrontación del conjunto de actitudes y representaciones sociales relativas al colectivo investigado. Las reuniones se plantean de una forma abierta para que sean los propios grupos los que libremente elaboren el discurso a consecuencia, eso sí, de las intervenciones verbales del moderador (el equipo investigador en este caso), que dirige, de una u otra forma, la conversación y el sentido de la misma. Los participantes de cada grupo de discusión, en este caso, tienen que estar adscritos, a una misma o similar posición social y cultural dentro de la estructura social.

El grupo de discusión tiene como objetivo fundamental el estudio y la interpretación ideológica de las representaciones sociales (actitudes, opiniones y expectativas), que se generan en la propia dinámica conversacional de los participantes. El grupo de discusión produce, superadas las diferencias, las contradicciones y los conflictos, un tipo de discurso consensuado a lo largo de la conversación sobre las cuestiones a estudiar. Los discursos elaborados reflejan las diferentes posiciones sociales e ideológicas del colectivo investigado.

En gran medida, **la información obtenida a través de las entrevistas y dinámicas de grupo nos ha servido para estructurar y definir las principales estrategias y recursos** (económicos, formativos, profesionales, etc.), **que movilizan los diversos colectivos de mujeres para desarrollar sus proyectos profesionales y personales**, mientras que los resultados, ya presentados en el estudio anterior a través de la encuesta, han reflejado determinados datos más objetivos sobre la situación de este colectivo.

A continuación presentamos las **características técnicas** de estos dos procedimientos aplicados a nuestro estudio:

### 1. Entrevistas en Profundidad

- **Muestra:** captación a través del perfil sectorial<sup>13</sup>.
- **Número y destinatarios:** 8 entrevistas a representantes o agentes sociales, en los siguientes ámbitos:
  - Asuntos sociales.
  - Educación.
  - Sanidad.
  - Empleo e Industria.
  - Sindicatos.

- Departamentos de recursos humanos de las empresas.
- **Aplicación directa** por el/la investigador/a.
- **Método de recogida de datos:** grabación en audio y posterior transcripción por escrito.

## 2. Grupos de Discusión

- **Muestra:** seleccionada a través de la técnica de la bola de nieve<sup>14</sup>.
- **Tamaño de los grupos:** Entre 6 y 10 personas<sup>15</sup>.
- **Número de grupos y destinatarios:** Se han realizado 4 grupos de discusión con mujeres destinatarias susceptibles de tener conflictos en la conciliación laboral y vida familiar:
  - **Grupo 1:** estudios medios y superiores trabajando en la actualidad (por cuenta propia o ajena) y que asuman cargos directivos o niveles A o B en la administración.
  - **Grupo 2:** nivel de instrucción medio y medio-bajo, trabajando en la actualidad y que asuman puestos de empleadas o sin responsabilidad.
  - **Grupo 3:** formación media y media-baja en situación de búsqueda de empleo o en situación temporal ejerciendo el papel de amas de casa.

---

<sup>13</sup> Es decir, con un perfil ajustado al campo de actividad concreto (p. ej. una matrona en el ámbito de la sanidad o una profesora en el de la educación).

<sup>14</sup> Debido a lo personal e íntimo del debate el método más eficaz para la captación de los miembros de los grupos fue éste, pues se contactaba con los participantes a través de una persona próxima y se generaba un vínculo de confianza y de compromiso en la asistencia. Además, para garantizar que existiera una dispersión dentro del colectivo y evitar que los miembros del grupo se conocieran entre sí y tuvieran ideologías similares, se partió de mujeres con características diferentes para que la red que se formara fuese lo más amplia posible. También se iniciaron varias bolas de nieve para asegurar perfiles distintos.

<sup>15</sup> Se trata de un margen que entra dentro del tamaño recomendado para los grupos de discusión. Si el número es demasiado reducido (ej. 4 personas), será pobre como entidad de interacción, no se darán fenómenos de grupo. Por el contrario, si es muy elevado (ej. 15 participantes) el grupo se escindirá en pequeños subgrupos y no será posible desarrollar una discusión única.

- **Grupo 4:** estudios medios y superiores en situación de búsqueda de empleo o en situación temporal ejerciendo el papel de amas de casas.
- **Requisitos mínimos de los miembros:** ser mujeres de entre 25 y 40 años<sup>16</sup> que viven en pareja<sup>17</sup>.
- **Personal empleado:** un/a moderador/a y dos ayudantes.
- **Método de recogida de datos:** a través de grabación en audio y posterior transcripción por escrito.

Finalizadas las entrevistas y los grupos de discusión, y efectuada la transcripción de la información, se ha procedido a la **interpretación de las narraciones**. El análisis de las entrevistas y los grupos de discusión, convertidos en textos escritos, abre la posibilidad de esbozar tipologías, elaborar categorías y conceptos, pasar de las ideas observadas a las hipótesis y aplicar una comparación sistemática.

Las conversaciones recogidas en los grupos y en las entrevistas en profundidad se grabaron en audio y se transcribieron literalmente para su análisis. En el mismo mezclamos las citas literales con las reflexiones o generalizaciones surgidas a raíz del material analizado, así como de los documentos y estudios acerca del tema. De una u otra forma, ya que la dinámica conversacional de cada grupo es única, se trataron en torno a un guión, los aspectos marcados en el apartado de objetivos, en las reuniones realizadas.

---

<sup>16</sup> Se ha utilizado este criterio dado que en la investigación precedente sobre la mujer en Villena se pudo comprobar cómo las tasas de actividad más elevadas en las mujeres de esta localidad se situaban entre los 25 y los 44 años, especialmente en los tramos más jóvenes (ver apartado 3.3 *Discriminación laboral de la mujer de Villena* en el presente informe).

<sup>17</sup> No se incluyeron mujeres procedentes de parejas homosexuales, dado que en estos casos el condicionante cultural sexista y la diferenciación de roles es muy débil o inexistente. Tampoco se consideraron las mujeres separadas, divorciadas o viudas porque su actual coyuntura las obliga a trabajar y no están en situación de decidir.

**El análisis es concebido desde esta perspectiva como un proceso continuo, abierto e iterativo** que hace progresar la investigación a través de la siguiente serie de operaciones en el tratamiento de los datos:

**1. La codificación:** supone una atenta lectura inicial en la que se extraen, sin profundizar, los códigos principales de las entrevistas y los grupos tal y como son emitidos por la persona entrevistada. La codificación es una fuente de creatividad básica para la siguiente fase.

**2. La categorización:** una categoría pretende ser una forma de nombrar un determinado fenómeno con un nivel de abstracción más elevado que los códigos. La categoría ya es un reflejo de la intervención del investigador o investigadora encaminada a la construcción teórica de terminología y conceptos: mejora la descripción, establece matices, gradaciones, escalas y perfecciona la comprensión.

**3. El establecimiento de relaciones entre las diferentes categorías** y entre las diferentes características y dimensiones de éstas.

**4. La teorización:** que trata de dar respuestas a la complejidad del objeto investigado mediante explicaciones, modelos “causales”, demostraciones y comparaciones que conduzcan a la investigación hacia un mayor potencial de comprensión.

## 6. Evaluación sobre la situación actual de la igualdad

Durante el siglo XX, hemos asistido a una gran transformación del papel social de la mujer. Hemos pasado en España de una completa dependencia femenina ante el varón<sup>18</sup> a tener, gracias a la Constitución de 1978, completa igualdad entre mujeres y hombres ante la ley, edificándose a partir de la transición democrática las bases jurídicas para la plena igualdad de los sexos.

Tras estas premisas legales, las mujeres no sólo han accedido al mundo laboral sino que en el último cuarto del pasado siglo ha cambiado su status jurídico, ha pasado de ser una persona sujeta a la autoridad de otro, a ser una persona libre, autónoma y con derechos propios. Ha adquirido unos niveles de formación que la capacitan tanto para el ámbito profesional como para el político, y en consecuencia, aspira a poner en práctica tanto sus derechos como sus capacidades. Todo esto ha producido un cambio cultural y la realización personal de las mujeres, considerada desde su identidad personal como en el plano de valoración social. En este sentido, ya no está sujeta a su relación o no con una pareja y a la construcción de una familia sino que incluye, o incluso se convierte en aspiración primordial, su desarrollo profesional y personal.

El último paso dado ha sido recientemente (22 de Marzo de 2007) tras la aprobación de la última Ley de Igualdad, en la cual se amplían las líneas de equidad entre hombres y mujeres hasta la fecha legisladas.

---

<sup>18</sup> El Código Civil de 1889 marcó de forma clara la dependencia de la mujer casada con respecto a su marido: según sus disposiciones la mujer tenía que obedecer al marido. Éste, además, era el administrador de los bienes del matrimonio, el representante de su mujer, hasta tal punto que ésta necesitaba de su autorización para comparecer en un juicio, para realizar grandes operaciones de compra o para establecer un contrato con un ajeno. Y, según el Código de Comercio, la mujer precisaba la autorización de su marido para realizar un negocio o practicar el comercio. Además, a principios del mencionado siglo, aún no disponía de derecho al voto, que sólo se le otorgó tras muchos debates en la Cortes en 1931, tras la instauración de la Segunda República, y del que tan sólo pudo hacer uso en un par de ocasiones, ya que durante la Guerra Civil y los cuarenta años posteriores de dictadura militar no hubo sufragio universal.

## 6.1. Percepción sobre el cambio producido:

A pesar de todos estos cambios que se han producido en las últimas décadas, la percepción individual de las mujeres sobre la igualdad dista mucho de la realidad.

La asunción del cambio de status de las mujeres, la evolución de los roles y el nuevo modelo de relaciones de igual a igual, no se ha producido del mismo modo para los miembros de la pareja que vienen de un modelo cultural de relaciones no igualitarias.

Como ya se ha señalado, España es ejemplo de un país en el que se ha sufrido un fuerte cambio generacional, especialmente en la mentalidad de las mujeres y que, sin embargo, no ha visto que las estructuras sociales cambien de la misma manera.

**Las mujeres entrevistadas de Villena y los propios agentes sociales y económicos de esta ciudad, opinan que la situación actual es resultado de un proceso de cambio social en el que sólo han tomado parte las mujeres:**

*Ana: Ha habido cambios pero sigue faltando muchísimo, en algunos momentos se nota la diferencia comparándola con hace muchos años, pero luego te das cuenta de que los hombres siguen teniendo la misma mentalidad que antes, son un poco mas permisivos, te dejan... pero ellos siguen actuando igual en muchísimas cosas, en muchos campos. Por supuesto que ya no estamos como hace 50 años, que entonces no te dejaban ir a trabajar, ni te aceptaban como compañera de trabajo... eso ya no es aceptable y ya no pasa, pero en cuanto al trato habitual sigue habiendo una gran diferencia. (GD Nº 1. Gerente de una Consultoría-Asesoría).*

La incorporación al mercado laboral ha conllevado una transformación en los principales ejes de configuración de la identidad femenina. Por un lado, las mujeres como colectivo han ido consolidando su rol laboral a través de un proceso ya dilatado en el tiempo y que se representa como sin retorno. Por otro lado, la mayoría no han querido renunciar a la vida familiar y ésta es la causa principal por la que las mujeres siguen asumiendo y los hombres se resisten a cambiar. **La participación de los varones en los roles tradicionalmente femeninos no se corresponde con el avance de las mujeres en los roles masculinos:**

*PEPA: Se está luchando...pero igualdad todavía no hay... Hemos avanzado pero no lo hemos conseguido... yo opino como muchas que al querer avanzar hemos asumido todo, no hemos querido renunciar a nada... y eso nos perjudica...nos hemos cubierto de más trabajos, disgustos... Una persona con un cargo de responsabilidad en la empresa puede llegar a tener problemas en el ámbito familiar...en la realidad no es lo mismo ser mujer que hombre hoy en día...la igualdad es relativa. No existe como tal...hemos conseguido muchas cosas, sí... que tenemos que conseguir muchas más, sí. ¿pero que hayamos conseguido la igualdad...? No, no la tenemos. (GD Nº 1. Responsable de Recursos Humanos en empresa de más de 50 empleados/as).*

A su vez, **este mercado laboral se ha ido configurando según los roles existentes absorbiendo cuotas de sexo según la reproducción social y las identidades de género** sobre la actividad profesional de las mujeres. Y son ellas las que desean romper esta segregación ocupacional que las reconduce a determinadas profesiones enfrentándose a nuevos modelos laborales.

*IRENE: Fíjate... a mí ya me parece muy anecdótico que el noventa y tantos por ciento de las maestras de infantil sean mujeres... eso ya indica que pasa algo. Por qué ciertas profesiones la llevan a cabo sólo mujeres... A mí, como madre reciente, me gustaría que cuando mi hija*

*fuese al colegio, tuviera modelos masculinos y que no comience su vida social teniendo sólo un modelo femenino. Esto es síntoma que algo pasa. (GD Nº 1. Profesora).*

Así mismo, el propio mercado laboral ha evolucionado de manera desigual **creándose sectores económicos favorables a la conciliación y otros donde persisten barreras que generan conflicto en este punto. Estas diferencias sectoriales se concentran en dos grupos, aquellos donde las empresas son públicas o de servicios y aquellas privadas y productivas.** Las primeras facilitan la conciliación laboral gracias preferentemente a sus horarios y a las garantías de concesión de los derechos legales por parte de sus trabajadores. En las segundas, impera la productividad y la concepción masculina de la producción subordinando y relegando a la mujer (por asumir ella las cargas familiares) en un segundo plano y obstaculizando la conciliación familiar de sus trabajadores.

*DOLORES: La situación todavía se sigue manteniendo igual que hace muchos años atrás... en esta zona (Villena),... lo que tiene que ver en el ámbito laboral... no hay un gran cambio... en el momento que existen responsabilidades familiares y están dadas de alta en la empresa... Las empresas cuando las mujeres están embarazadas ya les hacen proposiciones económicas para que se quede en casa, cobra el paro... y cuida de los hijos. (Entrevista a una Técnica sindical).*

Pero **la concepción de su rol familiar** ha cambiado profundamente **en las mujeres**, y viven con malestar una desigualdad de género que se ha hecho ahora mucho más evidente y que afecta al proceso de socialización de las mismas. Su concepción de cómo deberían ser las cosas **es la de una vida familiar compartida con su pareja y apoyada desde las instancias sociales.** Nada más lejos de la realidad, la actitud de los hombres no ha variado de modo realmente significativo.

*LOLA: Hemos cogido con muchas ganas la independencia, el desarrollo profesional, y estamos perdiendo la cercanía con los hijos, pero es una cosa que el hombre está perdiendo también. No es una exclusividad de la mujer, es responsabilidad de los dos, solo que antes estaba cubierto con la madre tradicional. Se está aparcando un campo que es fundamental. (GD Nº 1. Entrevista a Matrona Centro de Salud).*

*OLGA: Los dos somos jóvenes, él ha estado viviendo fuera de su casa, lo que se supone que él debe saber hacerlo todo y que lo debe haber hecho todo... Sin embargo, veo que ahora que estamos viviendo juntos falla algo. Yo estoy muy sensibilizada con esto porque he visto como se ha discriminado a mi madre. Mis padres han trabajado los dos y mi madre se lo cargaba todo, el trabajo y la casa, y mi padre solo el trabajo, de la casa nada. Yo pues, al ver eso me he cuestionado muchas cosas... y ahora veo que a mi me está pasando lo mismo que a mi madre y que tanto he criticado. De igualdad... me da risa la igualdad. Yo creo que hemos asumido muchas más tareas y seguimos igual. Se da por hecho que tu tienes que ir a casa, hacer la comida... y si estás en casa y no has hecho la comida te recriminan, te cuestionan (GD Nº 4. Licenciada en Biología en situación de desempleo).*

*KARI: A mi me pasa igual... me siento totalmente identificada... mis padres igual, los dos han trabajado pero mi madre lo tenía que hacer además todo...y a mí en parte me está pasando lo mismo, mi marido a veces también le sale el ramalazo (GD Nº 4. Licenciada en Historia en situación de desempleo).*

La idea de que se ha producido un cambio drástico, fundamental, en todas las esferas de la vida de las mujeres se ha interiorizado profundamente en todos los ambientes y condiciones sociales. **En general, las mujeres de Villena perciben un gran cambio en todos los círculos sociales, excepto en el**

**familiar.** Es en el ámbito doméstico donde consideran que el ritmo de cambio ha sido y es mucho más lento.

*MARISA: Yo creo que ha habido un avance en cuanto que la mujer se ha incorporado al mundo laboral y que hoy en día son muchas las mujeres las que trabajan. Pero yo creo que eso nos ha perjudicado en que hoy en día la mujer ha de ser una supertrabajadora, una supermamá y una supermujer. Supertrabajadora porque constantemente en tu trabajo tienes que demostrar, igual que el hombre, que es una competición, una lucha por demostrar que vales para tú trabajo. Supermamá porque luego llegas a tu casa y tienes...no estoy hablando de mi caso, porque yo todavía no tengo hijos y en mi casa hace muy poquito que estamos viviendo juntos y compartimos las tareas, pero hablo de lo que veo en mi entorno. Lo veo en mis amigas... ¡que somos muy jóvenes y ya están todas con el estrés!. No si sé que cuando tenga hijos me cambiará la situación. Llevo poco tiempo casada y mi pareja está muy dispuesta, pero me da mucho miedo que cuando tenga hijos todo comience a cambiar. Yo lo he visto con mis amigas... todas han cambiado... y yo no quiero... ¿Por qué?. (GD Nº 1. Educadora Social).*

Las mujeres que han formado los grupos de discusión **mantienen las mismas opiniones y concepciones que las que han participado en diferentes estudios realizados en todo el Estado Español sobre conciliación laboral y familiar. Sus argumentaciones manifiestan una situación de conflicto en lugar plantear una conciliación.** Tanto las que trabajaban como las que no, mantienen que el cambio es de puertas para fuera de sus familias y que ellas han asumido nuevos retos, pero los hombres muestran posturas más tradicionales que las mujeres y estas actitudes se reflejan en las relaciones domésticas. Persisten los roles discriminatorios en torno al varón como sustento económico de la familia, y la mujer encasillada en el papel reproductivo y afectivo.

*TERESA: Trabajo en una oficina a media jornada. Es lo que pasa siempre. Las mujeres sí que podemos adaptar nuestro trabajo a los niños, pero los maridos tienen que trabajar. En la mayoría de los casos, sin generalizar, el trabajo es superimportante y no pueden dejarlo. (GD N° 2. Auxiliar delineante).*

*CLARA: Yo soy limpiadora, trabajo a media jornada y luego llego a mi casa y sigo limpiando. Estoy obsesionada limpiando siempre. Mi marido trabaja y no tiene nada más que hacer, sólo trabaja, trabaja y trabaja lo demás es aparte. Trabaja en una empresa privada, con un horario bastante intenso. Ahora tengo a los hijos más mayores, pero la que lo ha sufrido he sido yo. (GD N° 3. Limpiadora).*

**La percepción que se tiene es que tanto mujeres como hombres tienen un modelo ideal de mujer siendo ésta la que desarrolla su carrera en el ámbito profesional.** Sin embargo, cuando se profundiza un poco más, se destaca que tanto las mujeres como hombres tenemos interiorizado el discurso existente en torno a la igualdad, y que se responde hacia lo políticamente correcto. Como veremos, este tipo de sesgos hacia el lado del planteamiento políticamente dominante son relativamente frecuentes a lo largo del presente estudio, asumiendo por parte de los colectivos entrevistados, la incoherencia personal a la que se ven sometidas las mujeres.

## 6.2. Expectativas futuras:

Tal y como mencionábamos en el apartado anterior, desgranando el discurso de las mujeres participantes, nos encontrábamos que iniciando las dinámicas existía un discurso interiorizado en torno a la igualdad, asumiendo lo que el medio social difunde; la existencia de una total equidad en todas las áreas. Pero al continuar, las propias mujeres, todas sin distinción del colectivo al que representen, realizaban una propia retroalimentación de su discurso, siendo conscientes de su lenguaje y de la verdadera significación del mismo, y es cuando ha aparecido la verdadera percepción de la mujer y su expectativa sobre el cambio social producido. **Los planteamientos en su totalidad han estado impregnados de negatividad, desilusión, desesperanza sobre la igualdad de las mujeres y sobre la liberalización de las cadenas impuestas sobre las cargas familiares y domésticas:**

*ROSARIO: Mientras la mujer tenga hijos... igualdad no hay. Es muy difícil. El embarazo te lo pasas tú, el parto te lo pasas tú y la maternidad te la pasas tú. Por mucha baja maternal que quieran vender, la que estás jorobada eres tú. (GD Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

*TERESA: Es que va muy lento, mi madre ha hecho eso y es muy lento (el proceso). Es muy lento, muy difícil y duro, mi madre ya intentó hacerlo con mi hermano y conmigo.. y no resultó... mi hermano no hace nada y tengo claro que cuando tenga pareja... será un mamurdón como el resto de hombres. (GD Nº 2. Auxiliar Delineante).*

*PATRICIA: Son los hijos con los que tenemos que trabajar, con los maridos ya no hay nada que hacer. (GD Nº 2. Auxiliar de Enfermería).*

*VIRTU: Sigue habiendo mucho machismo todavía, las ideas son muy machistas no hay mucha igualdad. Intentas educar a los chicos igual a*

*las chicas pero hay algo que falla, les sale el ramalazo machista... yo no sé si es genético porque yo no lo he educado así. Pero es que en general todos sus amigos son muy machistas. (GD N° 3. Ama de Casa).*

A pesar de esta carga de pesimismo sobre su situación actual **persiste un halo de esperanza para las generaciones futuras y de acciones posibles para conseguir una situación de verdadera conciliación:**

*LOLA: El mundo del trabajo debe adaptarse a la vida familiar, tiene que estar correlacionado el trabajo con la familia. Que cuando yo salga de trabajar que mis hijos salgan del colegio, adaptar los horarios del trabajo a los horarios de la escuela. Yo no digo de dejar de trabajar pero si queremos que exista una equidad en la crianza y que la mujer mantenga su estatus o que lo consiga, tiene que haber un cambio en el mundo laboral (entrevista a Matrona en Centro de Salud).*

### 6.3. Barreras en la conciliación:

Como ya hemos señalado, España es un claro ejemplo de un país que ha sufrido un fuerte cambio generacional, especialmente en la mentalidad de las mujeres y que, sin embargo, no ha visto que las estructuras sociales cambien de la misma manera.

A parte de las anteriormente expuestas, **otra de las claves para entender la situación de la desigualdad de género en nuestra ciudad son las *barreras sociales***, las trabas externas a la igualdad, obstáculos institucionales, legales o de la propia costumbre o forma de vida que actúan con el objetivo de que las mujeres no alcancen ciertos logros en su participación social.

**Otros impedimentos importantes no residen en la esfera externa, sino en las propias actitudes de las mujeres**, que se ponen a sí mismas un freno interno para alcanzar nuevas metas. **A estos obstáculos internos los llamamos *actitudes de resistencia a la igualdad***. No las entendemos como una cuestión de psicología individual, ni de psicología de grupo, sino como una interiorización de actitudes no igualitarias, que ha sido posible debido al proceso de socialización sexista que ha afectado, como era de esperar, no sólo a los hombres sino también a las mujeres. Estas actitudes de resistencia a la igualdad muestran una parcial aceptación de algunas desigualdades y una cierta naturalización e individualización de las diferencias de género.

### 6.3.1 Barreras externas:

Identificamos tres tipos de barreras externas que pasamos a detallar a continuación:

#### 1) ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES

El tiempo de trabajo, su distribución, y los sistemas de organización del mismo, ligados a los métodos de producción y prestaciones de servicios de las empresas para atender las demandas emergentes del mercado, están pensados y diseñados en la mayoría de los casos en adaptación a las necesidades empresariales y la obtención del mayor beneficio económico posible, sin tener en cuenta los requerimientos y necesidades de los trabajadores para hacer realmente compatible su vida y desarrollo personal con el trabajo retribuido.

Esto, unido a la potestad empresarial en materia de organización del trabajo, sin más límites legales que los relativos a la prohibición de discriminación y los negociados en los convenios colectivos, supone la total discrecionalidad del empresariado en la regulación de la distribución del tiempo de trabajo, que en general avanza hacia un modelo, cada vez en mayor medida, de flexibilidad en favor de la empresa, y que se ha visto favorecido por el proceso de desregulación progresiva de las normas laborales (en materia de igualdad).

**La situación se agrava cuando además los trabajadores y trabajadoras cuentan con responsabilidades familiares.** Y aún más, en este caso, si se trata de trabajadoras, por los problemas expuestos anteriormente y de sobra conocidos.

En este contexto, las informantes de Villena se encuentran con las siguientes barreras:

- **Economía Sumergida:** en Villena se constata una realidad laboral de economía sumergida, donde por desgracia, la mujer obtiene un

**importante papel** por ser una de las opciones a las que opta tras verse abocada a la renuncia de su puesto laboral regulado y así seguir obteniendo unos ingresos que le permitan colaborar con su pareja. Es muy frecuente que la mujer de Villena, una vez ha dado a luz y termina su baja laboral, sea forzada por sus propios superiores a abandonar su trabajo facilitándole a cambio algunas compensaciones económicas. En estas circunstancias, las mujeres, se ven en una situación de conflicto; o bien exigen sus derechos y se ven abocadas a los impedimentos para la conciliación familiar anteriormente expuestos, o bien, optan por la crianza trabajando en casa a cambio de un aporte económico sin declarar. Muchas eligen esta última opción, sobre todo cuando hablamos de mujeres sin cualificación y con puestos precarios<sup>19</sup>.

*DOLORES: En Villena tenemos esta realidad muy extendida, sobre todo es la mujer quien sufre esta situación y se ve abocada a trabajar en economía sumergida. Empiezan con el primer hijo y se alarga hasta el segundo. Esta situación de empleo sumergido puede durar 15 años de su vida. Se tiene derecho a una excedencia hasta 3 años y luego si quieres una reducción de jornada hasta los 8 años... y sigues teniendo tu cotización... claro... ante esto las empresas empiezan a poner problemas y muchas mujeres (porque todo son mujeres las que se encuentran en esta situación) se cansan... No puedo decir que es acoso...pero sí que las machacan hasta que deciden irse al paro. Te ponen problemas, te ponen horarios partidos... y tienes que abandonar... y claro... te dicen de no sólo cobrar el paro. Sino trabajar en tu casa... pues dime a mí que en esas condiciones económicas quien no lo coge... pero esto es un arma de doble filo... por lo que antes comentábamos... se pasan muchos años sin cotizar y si pasa algo la mujer se queda vulnerable y supeditada a la pareja... y hay muchas mujeres que*

---

<sup>19</sup> En el estudio previo de carácter cuantitativo sobre la mujer de Villena aparecía un 37% de mujeres que en algún momento han trabajado en la economía sumergida, y casi un 5% que en la actualidad lo están haciendo.

*aceptan eso.... porque deciden cuidar a los hijos y esas condiciones económicas les interesan (Entrevista a una Responsable Sindical).*

- **La lógica de la producción se presenta separada de la lógica de la reproducción.** Desde las empresas, las cargas familiares se perciben, frecuentemente como una amenaza potencial para el rendimiento laboral, lo cual se pone de manifiesto en los procesos de selección de personal. Y facilitar la conciliación es considerado como un coste que la clase empresarial se resiste a asumir. Para ellos es el Estado (no la patronal ni los trabajadores) son los que deberían asumir dicho coste.

En estas circunstancias, **las empresas esperan que los hombres prolonguen más su jornada de trabajo que las mujeres y además que la flexibilidad horaria**, tanto en lo que se refiere al tiempo de trabajo como a la movilidad de los horarios, **sea superior en el caso de los hombres.** No hay duda de que el reparto desigual de las responsabilidades y las cargas del hogar permiten esta diferencia en los comportamientos laborales. En consecuencia, la creciente diversificación del tiempo de trabajo, no sólo en su cuantía, sino también en su distribución temporal, afecta a hombres y mujeres dificultando la conciliación. Los permisos que solicita el trabajador no son bien admitidos por los directivos y suponen un grave inconveniente para la empresa; en especial aquellos que tienen una duración superior a dos días y sobre todo, aquellos que son solicitados por los trabajadores que ocupan puestos de responsabilidad.

*VIRTU: Yo tuve que dejar de trabajar cuando tuve mi primer hijo. Yo quería seguir trabajando pero mi marido tenía un puesto mejor que el mío y él no podía dejarse de trabajar para ayudarme pues en su trabajo si no cumples con los horarios no te miran bien y al final, como yo ganaba mucho menos, pues fui yo la que decidió dejarlo. Las empresas dan por hecho que somos las mujeres las*

*que nos dedicamos a los hijos y los hombres a trabajar y si no pues le ponen problemas. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

**Las personas participantes en los grupos consideran que la familia es percibida como una carga por la empresa.** Ello va a dar lugar a toda suerte de prácticas discriminatorias que inciden sobre todo en las mujeres, reproduciendo su posición desigual en el mercado de trabajo. Esto se ve reflejado con menores posibilidades de selección (especialmente difícil se percibe la reincorporación a la ocupación después de un largo abandono debido a la asunción responsabilidades familiares), dificultades de promoción o menor salario.

*ANA: Cuando entré al principio a trabajar en la empresa me preguntaron, al quedarme embarazada, si me iba a pedir las 16 semanas y quedamos en que no. Lógicamente no, pues porque si me hubiese tomado las 16 semanas ya podía olvidarme de prosperar en la empresa. A los 15 días de dar a luz empecé a trabajar, me llevaba a la niña para darle de mamar, no iba la jornada completa, pero ahí estaba. Luego como ya me hicieron socia de la empresa con el segundo, ya era yo la que me iba a darle de mamar y estuve mi tiempo de baja correspondiente. (GD. Nº 1. Gerente consultoría-Asesoría).*

*CLARA: Yo antes de estar donde estoy trabajando... en las entrevistas de trabajo, me han preguntado si tenía novio y pensaba casarme. Y a ti que te importa si me estás contratando para hacer un trabajo no para controlar mi vida... y eso seguro que a un hombre no se lo preguntan. (GD. Nº 1. Ingeniera Técnica).*

- **Horario y tiempos laborales.** España tiene respecto al horario laboral, un verdadero problema. El resto de los países de Europa tienen

jornadas laborales que hacen más fácil la conciliación de familia y empleo. Pero en España se entra a trabajar a la misma hora a la que entran nuestros vecinos comunitarios, pero se abandona el trabajo mucho más tarde, con una jornada partida en dos que desespera a los trabajadores que tienen familiares dependientes.

*JOSÉ: En otros países sí que están adaptados los horarios para que se concilie la vida laboral y familiar. Hacen jornadas intensivas y terminan a la misma hora que los colegios. No te digo que no vaya a suceder nunca pero que queda muy lejano en el tiempo, sí. Para eso los colegios deberían tener comedores. (entrevista a Empresario Sector Servicios).*

**La calidad de vida de las mujeres disminuye considerablemente cuando tienen empleos con jornadas largas o atípicas,** particularmente las de bajos recursos, ya que difícilmente pueden mercantilizar parte de su trabajo familiar doméstico, lo cual dificulta enormemente disponer de estrategias de conciliación. **El conflicto entre la vida laboral y la vida cotidiana genera una enorme presión social y moral, que es fuente de una enorme ansiedad y malestar,** o que exige un importante esfuerzo para tratar de compaginar las distintas facetas de su vida social. De aquí que cualquier variación en la jornada, fundamentalmente si no es conocida con anterioridad, representa graves trastornos que exigen rediseño de las estrategias familiares, con lo que significa (además del esfuerzo y gasto de energías) sufrimiento personal: sentimiento de culpabilidad por la desatención, estrés, sensación de agobio, etc.

*PATRICIA: Es que es imposible conciliar el trabajo con tu familia. Hay incompatibilidad con el horario... totalmente... es que no cuadra nada... no tiene nada que ver el horario de los críos con el*

*de los trabajos... ni tienes tres meses de vacaciones. (GD. N° 2. Auxiliar Enfermería).*

*MARIVI: Los funcionarios sí que tienen jornada intensiva, van de 8 a 3, ese horario es más compatible. Mi hermana trabaja en Holanda, salen los críos a las 3 y ellos también. Fíjate el horario que tengo yo, por la mañana hasta la 1:30 y luego de 4 a 8 de la tarde. La suerte que tengo es que el colegio donde está mi hijo tiene comedor pero no en todos los colegios hay comedor, no hay escuelas infantiles donde yo pueda dejar a mi hija que tiene nueve meses que se quede a comer, tengo que tirar de madre o de suegra que se quede con ella. (GD. N° 2. Auxiliar Administrativa).*

*ANA: La mujer es la que se ocupa de los hijos... y los horarios de colegios e institutos no son compatibles con los horarios laborales. En el Ruperto Chapi empiezan a las 15:30 y no es compatible con el horario laboral de las tardes. Antes entraban a las 3... ahora te encuentras a las 15:05 en la puerta y ésta se encuentra cerrada. Porque los padres se van a trabajar y no pueden esperar hasta las 15:30. Este tema de los horarios se debería controlar un poco más. Y luego...los institutos con horarios de mañana y tarde también podrían ser más compatibles, porque mi hijo lleva un horario y mi hija otro. Mi hijo sale a las 2:30 y yo entro a las 3. Porque comemos en casa de mi madre porque si no, no sé lo que haríamos. (GD. N° 1. Gerente consultoría-Asesoría).*

La vida de los hombres claramente está determinada por su tiempo dedicado al trabajo de mercado y, el tiempo que les queda puede dedicarse al trabajo familiar doméstico u otras actividades. En cambio, para las mujeres la situación es mucho más complicada. El tiempo dedicado a trabajo regulado también determina su organización temporal

diaria, pero **en situaciones críticas, las mujeres aparecen reduciendo el trabajo de mercado y aumentando considerablemente las labores familiares domésticas.**

*JOSEFA: Otro problema son las horas extras... claro... si una mujer u hombre tienen una jornada laboral establecida y luego resulta que tienen 2 o 3 horas más extras...se les hace una jornada laboral inconcebible para conciliar y aunque hayan muchas guarderías tu no puedes dejar a un niño de 8 a 8 de la tarde. Las empresas deben ser conscientes de ello. Aquí hay muchas mujeres que dicen que tan solo quieren trabajar su jornada... pero que no le incrementen la jornada tanto que no puedan llevarlo todo. Todo el mundo hace más horas de las establecidas. Existen muchas mujeres que trabajarían al ser madres medias jornadas... muchísimas... pero las empresas no quieren... ahora mismo... sí que hay muchas mujeres cotizando como media jornada pero trabajando jornada completa. (Entrevista a una Responsable Sindical).*

*DOLORES: Tenemos problemas con las empresas que siendo del mismo sector no cogen vacaciones a la vez. Hay muchas parejas en Villena que trabajan del calzado y sin embargo no pueden disfrutar de las vacaciones juntos porque las empresas se niegan a coger vacaciones en la misma fecha. Por ejemplo, en otros sitios todo el mundo se coge vacaciones en Agosto... esto es sagrado... de manera que la familia en conjunto puede disfrutar en conjunto este periodo... pero nos encontramos con que cada empresa determina las vacaciones cuando le da la gana y si no es capaz de poder negociar esto...por el bien de las familias... ¿Cómo esperas que intente conciliar sus horarios con los de los colegios...? No facilitan la labor. (Entrevista a una Responsable Sindical).*

A pesar de ello, **existe un sector creciente de mujeres con un alto nivel de formación y que han conseguido acceder a ocupaciones cualificadas. Pero incluso en estos casos, el mantenimiento de la posición adquirida en el mercado laboral es más complicado para ellas que para los varones.** La organización de los tiempos laborales sigue asumiendo la dedicación exclusiva al empleo de quienes participan en él, lo que hace que la disponibilidad de tiempo sea uno de los recursos más valorados en el personal directivo y un requisito indispensable para optar a la promoción. La actual división del trabajo doméstico, que sigue asignado a las mujeres la mayor parte del trabajo que se realiza en los hogares, contribuye a que el tiempo sea percibido como un recurso típicamente masculino, lo que dificulta el acceso de las mujeres a puestos directivos.

Los hombres se quedan más horas trabajando, cosa que las mujeres no pueden hacer, y por ello se ven presionadas a abandonar sus puestos de trabajo. No quieren jornadas reducidas, sólo trabajar las horas que le corresponden de forma agrupada; para los empresarios ese es un problema porque piden dedicación a la empresa.

*TERESA: Yo reconozco que para llegar al puesto que tengo he tenido que luchar mucho... mi pareja no tiene problemas para llegar tarde pero si yo tengo que quedarme a trabajar he de montar toda una película para organizar la recogida del niño, la merienda, etc. Por supuesto que en mi empresa han tenido que aceptar que el trabajo extra lo realizo mucho en casa, pero cuando tengo un cliente... no le puedo decir que no a esa hora... pero en lugar de estar con el cliente relajada estoy pensando a la vez si mi madre ha recogido a mi hijo del colegio, si todo va bien y si no llego a tiempo que voy a hacer. (GD. Nº 1. Técnica en Riesgos Laborales).*

*PEDRO: La carga de la familia siempre la lleva la mujer, ella va a asumir siempre las tareas del cuidado de la casa y de la familia. Por eso es difícil flexibilizar el trabajo con la mujer. Eso es así. El hombre es más flexivo. Coge menos responsabilidades en la familia y está más disponible en las empresas. Por eso se le puede pedir flexibilidad laboral al hombre. Pero esto es así. (Entrevista a un empresario del Sector Calzado).*

- **Exceso de demanda laboral y precariedad.** Con respecto a la estructura del mercado de trabajo español, **las informantes se han referido al condicionante que supone el desempleo y la existencia de una oferta de trabajo que excede a la demanda, lo que implica una reserva de mano de obra disponible para las empresas.** Esta situación favorece una amplia disponibilidad que limita la capacidad de negociación de los trabajadores y las trabajadoras, y por tanto su disposición para exigir derechos de conciliación.

En consecuencia, las entrevistadas reconocen la existencia de cierto miedo entre los trabajadores a la hora de acogerse a las medidas de la ley. Lo que se pone en juego es el propio empleo: el riesgo de la no renovación de un contrato, un despido encubierto, la discriminación en la promoción, etc. Incluso se mencionan casos de reincorporaciones “prematuras” al puesto de trabajo (es decir, sin haber agotado el periodo de baja por maternidad), bien debido a presiones directas de la dirección o en virtud de una suerte de interiorización del control empresarial.

Así mismo, la estructura y las condiciones de un mercado de trabajo fuertemente segmentado conducen a que la mujer se encuentre ante la amenaza del desempleo y la precariedad laboral simplemente por su condición sexual. El hecho de ser mujer y hacer uso de las medidas legales, le pueden conducir a consecuencias laborales no deseadas.

**Otro de los aspectos que obstaculizan la igualdad en la conciliación es la precariedad laboral de las mujeres.** Esta situación proviene de un círculo vicioso del cual la mujer difícilmente puede escapar. Al tener que ocuparse de las tareas domésticas y al someterse a situaciones de competición con los hombres, las mujeres caen irremediabilmente en una situación de desventaja, lo que las conduce a peores empleos o a la pérdida de los mismos. En esta situación de desventaja, no logran salir de la dependencia económica de sus cónyuges, lo cual las obliga a seguir ocupándose de las tareas domésticas. Se trata de un círculo vicioso que representa una clara limitación de oportunidades en el terreno personal y en el laboral.

*ROSARIO: De mis dos hijos no me he tomado ninguna baja maternal al completo. Es una política de la empresa que tú te cojas un par de semanas y cuando estés bien físicamente te reincorpores. Luego tú te buscas la vida para conciliar. Si te enfrentas y pides tus derechos sabes que al poco... vas de patitas a la calle. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

*NOELIA: A mí me pasó que como estaba de contrato en contrato, cuando se enteraron en una panadería que trabajaba que estaba embarazada, pues el contrato siguiente que se me acabó cuando estaba de 5 meses, ya no me lo renovaron. Ellos esgrimieron un montón de excusas pero yo sé que fue porque estaba embarazada. Así que al final... pues me quedé a cuidar a mi hijo. (GD. Nº 2. Ama de casa).*

En consecuencia, finalmente se va a admitir que cuando hay que optar por que uno de los miembros de la pareja abandone la ocupación para concentrarse exclusivamente en la familia, el menor nivel de retribución de la mujer determinará que sea ésta quien salga del mercado de trabajo. El círculo de la desigualdad se cierra de nuevo.

*ANGELS: Siempre es el sueldo, la historia está en que tú no vas a contratar a alguien para trabajar, porque para tener que darle el sueldo a la chica<sup>20</sup> pues me los crío yo, y les voy a dar mis valores que van a ser buenos para mis hijos. El dinero manda... es el que decide (GD. N° 3. Ama de Casa).*

*LUISA: Y luego el problema que hay en Villena de la economía sumergida, que tú te quedas en casa y estás ganando un sueldo. Eso se lo plantean muchas parejas, estas en casa con la máquina te crías tus nenes y ganas algo. (GD. N° 3. Ama de casa).*

## 2) PERSISTENCIA DE LA MENTALIDAD TRADICIONAL Y LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

El peso de la mentalidad tradicional que determina que sean las mujeres quienes hagan más uso de las medidas instituidas (ya hemos visto que los varones prácticamente no las solicitan), está generando efectos de discriminación sobre las mujeres, lo que a su vez va a constituir un factor disuasorio de cara al disfrute de los derechos de conciliación.

- **Estructura tradicional de roles de género.** El tipo de hábitat constituye otro factor condicionante de las problemáticas de conciliación. Villena es una ciudad de tamaño medio donde por sus características socio-económicas mantiene todavía rasgos rurales (entorno urbano compacto y por tanto cercanía entre los vecinos, población con bajo crecimiento, espacios comunes, etc.), lo que le otorga matices sociales tradicionales. Estos rasgos también se perciben en el mantenimiento de estructuras familiares tradicionales, las cuales favorecen la asignación y permanencia de roles de género.

<sup>20</sup> En esta afirmación podemos comprobar de qué manera, de forma inconsciente, esta entrevistada está exteriorizando un estereotipo sexista. Tendremos ocasión de profundizar más en este punto en el próximo apartado.

*LAURA: Yo antes heredé de mi padre una empresa... y no sabes los problemas que tuvimos... como éramos mujeres y todo el mundo te conoce... pues no aceptaban que asumiéramos nosotras la empresa de mi padre. Todos te reconocían por mi familia pero no por los logros que conseguíamos... así que al final no aguantamos más y abandoné la empresa (GD. Nº 4. Licenciada en Derecho).*

En definitiva, **la estructura tradicional de roles de género interfiere y bloquea el acceso a la ocupación para una parte importante de las mujeres entrevistadas**, al tiempo que incide en la apreciación de dificultades y conflictos vinculados a la compaginación de la vida familiar y la vida laboral.

Para la mayor parte de las informantes consultadas, es evidente que **la cultura empresarial dominante en España y por supuesto también en Villena, constituye un factor que condiciona y limita las posibilidades de desarrollar políticas de conciliación en los centros de trabajo y de desarrollo profesional por parte de las mujeres**. Esta cultura tradicional genera puestos laborales según el sexo, llegando a trasladar al propio mundo laboral los estereotipos de género con grandes cargas culturales y sociales. Para muchas mujeres existe una brecha entre el discurso oficial sobre la igualdad y la realidad vivida, entre lo políticamente correcto y el mundo de las prácticas sociales.

*PEDRO: Otra barrera para la mujer es también el cultural externo. Las mujeres no pueden ser comerciales, sobre todo a nivel internacional, porque culturalmente no aceptan a la mujer. Está muy mal visto que una mujer sea un representante. También surge el problema de que normalmente los hombres son los directivos y representantes, es decir, puestos de responsabilidad o técnicos. Como son hombres, cuando viajan no hay problemas*

*de ubicarlos en las mismas habitaciones. Si hubiese una mujer, pues no sólo tienes que pagar dos habitaciones sino también puede haber mala imagen. Por estos motivos y otros más, los empresarios no contratan a mujeres en esos puestos, las leyendas negras... es decir, hay temor a los cuernos, la mujer del empresario o del trabajador no va a dejar que se vaya su maridito con una mujer porque será una fresca y se tirará a su maridito. La mujer se queda más tranquila si se va su marido con un hombre. Eso existe todavía. (Entrevista con un empresario del Calzado).*

*ANA: Yo me encuentro con barreras en mi trabajo... por ejemplo... viene un cliente y pide hablar con el gerente... cuando le pasan con una mujer, ósea yo, me insisten... ¡oye, que he pedido hablar con el gerente ¡les respondo que soy yo... y Hay!! perdón, perdón.... No se tiene asumido que un puesto de responsabilidad lo puede tener una mujer. Por eso digo que son cuestiones de estereotipos. Otra cosa... por ejemplo, mi marido y yo trabajamos de lo mismo... pues con los clientes no podemos tratar igual, yo no puedo llevármelos a comer porque pueden pensar otras cosas, o no me tratan igual. Sin embargo él se va a comer con los clientes. Yo creo que es cuestión de mentalidad, por ahora un hombre no te mirará igual, a una mujer no la tratarán igual que a un hombre. El problema es la mentalidad y si tienes un comportamiento similar al de un hombre no te van a mirar igual.(GD. Nº 1. Gerente Consultoría-Asesoría).*

- **Reticencias a la contratación de la mujer.** Una expresión bien clara de este campo de tensiones es la evidencia del comportamiento discriminatorio de las empresas. Prácticamente todas las informantes coinciden en que **la existencia de cargas familiares constituye un**

**factor de discriminación negativa en los procesos de selección de personal.**

Todavía hoy, cuando un empresario contempla la posibilidad de contratar a un hombre o una mujer en edad de tener hijos, tiene ciertas reticencias a contratarla a ella, porque sabe que es quién se toma ese permiso de maternidad en la mayoría de los casos.

*KARI: Cuando he ido a entrevistas de trabajo me han preguntado por mi pareja y si tengo hijos o no. En un caso hice una entrevista embarazada de pocos meses y sé que por ese motivo no me contrataron. Todos me lo decían... que no me esforzara que estando embarazada nadie me iba a contratar. Pero es que luego... cuando mi hija ya tuvo más de un año, continuó igual. Como tengo una hija pequeña me dan largas. Me entran ganas de gritarles que la natalidad va para abajo en España gracias a los empresarios porque ellos te frenan. Al final he decidido prepararme oposiciones porque ahí no te ponen pegas. (GD. Nº 4. Licenciada en Historia).*

*DOLORES: Un hombre por el hecho de estar casado se le valora más, porque es más estabilidad. Y en una mujer le penaliza. Porque si está soltera se va a tener que casar y ya tendrá niños, entonces eso penaliza a las mujeres. (Entrevista a una responsable sindical).*

- **Bajas paternales.** Los condicionantes de tipo cultural relativos a la persistencia de la mentalidad tradicional, se hacen evidentes (en opinión de las informantes consultadas) en el **bajo porcentaje de permisos de paternidad registrados. Se considera que si un hombre solicita este**

**tipo de permiso proyectará una mala imagen o vergüenza en su entorno de trabajo.**

*JOSEFA: Quedan todavía muchos prejuicios con el tema de que un hombre pida la baja por maternidad. Está mal visto por los compañeros. Muchos hombres todavía no se la piden por vergüenza. Otros porque piensan que es cosa de mujeres y otros por miedo a represalias en la empresa (Entrevista a una responsable sindical).*

- **Bajas Maternales.** Por otra parte, no es menos cierto que las propias mujeres ocupadas manifiestan con frecuencia su interés en ser ellas las que agoten el periodo de baja establecido por la ley; lo que no deja de ser otra manifestación de la restricción cultural y del arraigo de los roles e identidades de género:

*LOLA: A la hora de tomar la decisión una vez das a luz, con tus hijos, yo no sé por qué tenemos inculcado que somos nosotras las que nos tenemos que quedar, porque por esta misma situación debería de plantearme que si son 3 meses, se queda uno un mes y medio y el otro, el otro mes y medio. Esa situación no se da, pero tendría que ser así si queremos igualdad. Pero nosotras somos las primeras que luego queremos acaparar que no, que quiero estar con él (hijo). Nosotras mismas ponemos las barreras. (GD. N° 3. Ama de Casa).*

- **División sexual del trabajo.** Las características del empleo femenino son inseparables de su carácter compatible con las responsabilidades principales en el ámbito familiar, lo que refuerza a su vez el papel reproductivo femenino. Al tener empleos precarios, las mujeres pierden menos dedicándose a la familia.

Otro tema importante es que esta división sexual del trabajo se traduce en la mayor parte de las sociedades en una jerarquización en cuanto a la valoración social y económica otorgadas a las funciones que unos y otros desempeñan, valoración que se realiza en perjuicio de las mujeres, y que se traduce en una manifiesta desigualdad entre ambos sexos.

Puesto que las mujeres ocupan empleos menos seguros, con salarios más bajos, con menores beneficios asociados y con inciertas oportunidades de promoción, **su posición a la hora de la negociación explícita e implícita de las cargas y responsabilidades domésticas es más débil** en todo caso, porque su aportación extra-doméstica es menor y su aportación doméstica es más fácilmente sustituible, siendo la posibilidad de abandonar la relación es más débil.

*AMPARO: Desde que trabajo en esta empresa estoy luchando para que hayan mujeres. Este trabajo es muy de hombres. Sólo había hombres y desde el año pasado ya tenemos mujeres. También es cierto que no había instalaciones. Nosotros tenemos instalaciones nuevas desde hace un año, y cuando ya hicimos vestuarios para chicas y para chicos, pues empezamos a contratar mujeres. Porque si que es cierto que al principio me decían... esto es un trabajo para hombres... pero yo he intentado desmentirlo y lo he demostrado. Las mujeres que tenemos... bueno... ha costado el tenerlas... siempre estaba la duda de los que podía pasar con los compañeros... que dirían los hombres... lo que pasa siempre. Sin embargo he demostrado que tener mujeres es mucho más efectivo y productivo pues ponen un poco a raya a los hombres que antes se relajaban en el trabajo. No hemos tenido ningún problema. Los hombres y mujeres están juntos (que ese era el miedo), y estamos preparando a las mujeres para que se ocupen de otras tareas hasta ahora muy masculinas como el camión, etc. Por supuesto que hay hombres*

*que son más fornidos y hacen tareas más por su complexión que igual una mujer no desarrolla, pero si hubiese una mujer para hacerlos, sin problemas. Pero si no llego a estar yo como mujer en este puesto y estuviese un hombre en mi lugar... estoy casi segura que, o no habría mujeres, o si las hubiese estarían en puestos feminizados, diferenciados del resto de los hombres. (Entrevista a una responsable de Recursos Humanos).*

*PEDRO: El trabajo del calzado está muy sexualizado históricamente. El aparato preferentemente casi en su totalidad lo hacen las mujeres. A pesar de que por convenio están igualados los salarios, por puesto están muy diferenciados, es algo cultural e histórico. Yo considero que existen diferencias entre los hombres y mujeres, por ejemplo históricamente la mujer ha cosido ella. Las mujeres desarrollan unas habilidades que el hombre no tiene. Hay un aprendizaje que parte de la familia y la sociedad. La mujer plancha, cose... y eso lo aprende. La mujer tiene unas habilidades y el hombre otras. El trabajo que asume la mujer en el calzado es más repetitivo y tiene una habilidad especial para ello. El cortador es muy sensorial, debe conocer la pieza. (Entrevista a un empresario del Sector Calzado).*

### **3) AUSENCIA DE INFRAESTRUCTURAS DE APOYO**

Otra de las barreras que dificultan la igualdad en materia de conciliación y en buena parte induce a que las mujeres renuncien al acceso al empleo para asumir en solitario el cuidado de hijos/as, es la insuficiencia de infraestructuras de atención a la infancia. Unida a estas carencias, tenemos los elevados precios de estos servicios, los cuales condenan a un número importante de mujeres a permanecer fuera del trabajo asalariado. Este hecho se recrudece al aumentar el número de hijos por mujer.

Estas situaciones conllevan a que las propias mujeres consideren que una importante barrera para la inserción laboral es la existencia de hijos alegando que desde que se es madre, se originan todos los problemas laborales.

**En cualquier caso, la utilización de guarderías se percibe como algo poco menos que imprescindible.** El problema es que los casi inexistentes servicios públicos en Villena hacen que la solución pase por la utilización de guarderías privadas y canguros, o por apoyarse en otros familiares. Para el grupo de mujeres en posiciones laborales más precarias, el recurso privado es poco asequible, por lo que no queda más opción que acudir a la red familiar (los abuelos). La posición económica parece condicionar notablemente la utilización de un recurso u otro.

La incompatibilidad de horarios también es clave, tanto en el caso de las guarderías como de los colegios. Este es un problema central, verdadero foco de preocupación de las personas participantes en los grupos. Esencialmente similar es el problema de los periodos vacacionales escolares que no coinciden con los laborales:

*ISABEL: Ahora cuando mis hijos han crecido, es distinto. Pueden ir solos al colegio. En la época de la guardería o los primeros años del colegio se pasa mal al dejarlos allí. Ahora puedo decir Uff!!. No como cuando son pequeños... es muy difícil... siempre esclava del reloj... a quién se la dejo, que si la guardería termina a una hora antes... Se pasa mal. (GD. N° 1. Maestra).*

*CLARA: Yo no sé... pero sólo hay una guardería pública y está en el poblado, o sea, que no los puedes llevar, entre que no hay plazas y está tan lejos, que pierdes más tiempo llevándolo que el que permanecen allí. Luego claro, están las privadas que te cuestan un montón. Además... los horarios... Uff!!. Los horarios están pensados para madres que no trabajan y llevan a otros hijos al colegio. No se me puede ocurrir trabajar por la tarde porque las guarderías han cerrado a las 6. ¿Pero qué pasa?*

*¿que sólo trabajan las de la guardería y el resto estamos en casita sin hacer nada?. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

### 6.3.2. Barreras internas:

Tal y como mencionábamos al inicio de este apartado, **existen otras trabas importantes que no residen en los obstáculos externos, sino en las propias actitudes de las mujeres**, que se ponen a sí mismas un freno interno para intentar alcanzar nuevas metas. Estas actitudes de resistencia a la igualdad, muestran una parcial aceptación de algunas desigualdades y una cierta naturalización e individualización de las diferencias de género. Dichas actitudes (más o menos conscientes), pueden unirse a las barreras sociales con el efecto de retrasar o dificultar el camino hacia la plena igualdad.

A pesar de exponer la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres de Villena, **las propias participantes se autoanalizaron y encontraron resistencias sexistas en ellas mismas para asumir un cambio**. Este reconocimiento fue un ejercicio de auto-interpretación de sus propias vidas y de las vidas de otras mujeres.

- **Conflicto de identidad a través de los roles asignados.** Una de las grandes barreras que impiden la igualdad son las cadenas propias de los roles de género asignados culturalmente que conforman parte de la identidad femenina. Hasta ahora, el discurso era unidireccional a través de los roles tradicionales pero hoy en día, los discursos están confrontados, lo que genera situaciones de conflicto en las propias mujeres.

Todas las participantes reconocían el lastre que arrastraban y que era demasiado pesado como para intentar romper las cadenas que las aprisionaban.

*CLARA: Yo entiendo que también he sido educada en la diferencia... a mí no se me ocurre cambiarle el aceite al coche, lo hace mi marido.... pero no es por nada... es que no se me ocurre... mi madre me ha educado así... e instintivamente reacciono así. Yo sé que puedo coger el coche e irme al taller pero no lo hago. (GD Nº 1. Ingeniera Técnico).*

*ROSANA: Yo quisiera evolucionar. Soy consciente de que yo soy la primera que tengo que evolucionar. Sé que asumo el rol de la mujer y en lugar de resistirme me dejo llevar. (GD Nº 1. Asistente Social).*

*NOELIA: Ahora siento que tengo más tiempo para estudiar, incluso he estado pensando en irme a Alcoy. Pero no sé si lo haré porque soy muy perezosa. Tengo 45 años. El tener que irme ahora a la Escuela de Arte me supone tener que coger el coche todos los días e irme a Alcoy y volver a una hora en la que yo no puedo ni hacer comida para nadie. Soy muy perezosa porque vivo muy bien. Yo no he tenido seguridad social nunca. También es cierto que me he vuelto muy cómoda y me viene cuesta arriba el tener que comenzar a estudiar... sobre todo irme lejos... Después de tantos años estando en casa cuesta cambiar la dinámica. Ahora vives bien porque el sueldo que tengo en casa me da para vivir pero y el día de mañana, o que te separes de tu marido, sé que es un problema (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

*LUISA: La comodidad de muchas mujeres. La mayoría de las mujeres se acomodan. La mayoría de las mujeres no somos*

*inquietas. Somos educadoras, enfermeras... dominamos todo eso las empresarias del hogar, entonces en esta gama tú estas trabajando pero a la hora de ir detrás de mi sueño, ya te cuesta. Claro... nos han enseñado a hacer eso... y nos sentimos seguras... pero tenemos sueños como cualquiera y no tenemos las herramientas para enfrentarnos... para ser arriesgadas... es por lo que digo que nos acomodamos y preferimos quedarnos como estamos. (GD. N° 3. Ama de Casa).*

*AMPARO: En Villena hay muy pocas mujeres emprendedoras reales... no hay modelos de mujeres emprendedoras... nos da miedo... no sé... montar una empresa es difícil y en Villena la mujer no tiene mentalidad de empresaria... no se quiere complicar la vida... tu te pones a buscar empresas fuertes en Villena gobernadas por una mujer y no las hay... si puede haber muchas a nombre de la mujer por cuestiones de hacienda... pero que sea la mujer la que asuma la gestión, ninguna. Yo creo que esa forma de pensar habría que cambiarla en este pueblo... yo me voy a otros sitios y sí que las hay... pero estamos en Villena... no sé... adormiladas... por lo que puedan decir... no tengo ganas... en mi casa... con mi maridito y mis hijos... nos pasa en todos los sentidos... la mujer se vuelve cómoda... no tenemos discurso no hay modelos, referentes a seguir. (Entrevista a una responsable de Recursos Humanos).*

- **Formación.** El mercado de trabajo discrimina en función de la disponibilidad o falta de disponibilidad de un tiempo para sí. En el caso de los hombres, el llamado tiempo libre es absorbido en aras de la rentabilidad empresarial, que se convierte con frecuencia en una ocasión para la formación y el reciclaje profesional (lo que se va a traducir en un incremento de su empleabilidad y de su competencia profesional). En el caso de las mujeres la realidad es diferente, dado que el tiempo privado

deviene en realidad en tiempo doméstico. El tiempo libre se absorbe en un tiempo dedicado a las responsabilidades familiares y al cuidado de otros.

*ROSARIO: Pero esto es el pez que se muerde la cola... si quiero conseguir un buen trabajo para cobrar más y poder pagarle a alguien... o incluso que se pueda quedar mi marido... ¿De dónde saco yo el tiempo para poder formarme o prepararme? No tengo tiempo de nada para conseguir un trabajo mejor... y siempre estaré en un trabajo peor remunerado que el de mi marido. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

*PATRICIA: No hay tiempo, no tienes tiempo... pero aparte, ¿dónde dejas a tus hijos para poder formarte tú? Yo me preparo... estudio para poder ascender en mi trabajo... pero tú necesitas tiempo y si estás cuidando a tu hijo, no. (GD. Nº 2. Auxiliar Enfermería).*

*LOLA: El que seas tú la que quieres formarte para poder aspirar a un buen trabajo no es para él lo mismo, el planteamiento ya no es el mismo. Si él tuviera que irse a estudiar... no pasaría nada... no se le cuestionaría si deja de lado a la familia... pero si es la mujer sí. El planteamiento es que cambia mucho. A tí te está poniendo problemas porque quieres irte al año que viene a estudiar. Pues si fuese él el que tuviera que hacer el módulo el año que viene, lo haría y no pasaría nada, pero como la que lo pides eres tú pues ya tenemos el problema. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

*ANE: Yo por ejemplo, cuando estaba embarazada de mi segundo hijo, mi marido se planteó hacer un módulo y lo hizo. Trabajaba y hacía el módulo. No le veía el pelo y todos nos sacrificamos para que él lo tuviera todo para dedicarle el poco tiempo que tenía a estudiar. Estuvo cerca de un año y todos nos sacrificamos por él.*

*Luego hablamos y le dije, cuando a mí me surja hacer algo... tu te mojarás... y me decía "sí cariño, no te preocupes", pero hace un mes me apetecía hacer un curso de audiovisual y el me dijo "¿y no te puedes matricular en Excel o algo que sirva para algo?", y respiré hondo y nada más. Así que deben ser cosas productivas, pero yo creo que era algo que me iba a servir porque me gustaba. Pero ya no es eso... es que él no cree que yo pueda formarme para trabajar. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

- **Selección de puestos de trabajo.** En algunos casos, las trabajadoras no tienen con quien dejar a sus hijos e hijas. Este hecho condicionará en gran manera sus posibilidades de acceder a un empleo o, al menos, de hacerlo en determinados horarios. Por tanto, **estas trabajadoras tratarán de seleccionar aquellas ofertas que les permitan cuidar a sus hijos e hijas.** Así, el trabajo será particularmente rechazado, dado que imposibilita totalmente la conciliación.

Las trabajadoras con responsabilidades familiares intentarán, por tanto, encontrar empleos que les permitan compatibilizarlos con las mismas. Buscarán así, ofertas que les den un cierto margen de flexibilidad, que les dejen libres las franjas horarias que para ellas resultan más problemáticas o que les permitan algunos días libres. Con estos condicionantes, lógicamente, encontrar empleo resulta bastante complicado, sobre todo si lo que se busca es una cierta estabilidad. En este sentido, la opción del trabajo por horas puede permitir una mayor adaptación a las propias necesidades, pero resulta más irregular, estresante y menos remunerado.

*CLARA: Mi marido trabaja todo el día, así que si yo quiero trabajar tiene que ser con jornadas que pueda llevar el tema de los niños. Yo limpio sólo por las mañanas y el resto del día me encargo de la casa y de los niños. No tengo contrato porque eso supondría un horario*

*que no me permitiría compaginar. He rechazado ofertas por eso pero si quiero aportar algo de dinero tiene que ser con estas condiciones. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

*PEPI: Yo tengo muchas compañeras que trabajan en sus casas porque querían tener un contrato de media jornada, pero no lo consiguen. Lo cierto es que en el calzado te ponen con contrato de media jornada, pero la realidad es que trabajas la jornada completa. La diferencia es en negro. Si te quejas sabes que vas fuera. (GD. Nº 2. Zapatera).*

*DOLORES: También tenemos casos de que las empresas se niegan a dar el permiso de reducción de jornada. Te ponen horarios que te dificultan el recoger a los hijos al colegio... u otra cosa... de manera que al final te preguntas ¿Para qué me he pedido reducción de jornada si tengo los mismos problemas?... a las empresas no les vine bien las medias jornadas e intentan el que no las pidas. (Entrevista a una responsable Sindical).*

- **Desconocimiento de la legislación.** Entre las informantes consultadas, se da un acuerdo casi unánime en atribuir a la población en edad laboral, **un gran desconocimiento acerca de las medidas legales para facilitar la conciliación de vida laboral y familiar.** Así mismo, gran parte de las mujeres, sobre todo aquellas con baja cualificación, consideran que son las empresas las que otorgan por su buena voluntad las bajas maternales e incluso los permisos por cuidado de la familia. Es decir, no están asumidos los derechos legales de las mujeres.

*DOLORES: Las mujeres todavía no conocen sus derechos... no ejercen sus derechos. Las mujeres piensan que tienen que pedir... no... ése es el error. Las mujeres sólo tienen que comunicar sus*

*decisiones y la empresa tiene la obligación de dárselas porque son derechos. (Entrevista a una responsable Sindical).*

Unido a este desconocimiento, nos encontramos con la **idea generalizada del Estado de Bienestar**. Las mujeres viven su situación laboral actual sin pensar en el futuro y no son conscientes de las implicaciones que podría tener el día de mañana por su ausencia de cotización. O bien el Estado o bien su pareja proveerá por ellas.

*JOSEFA: Lo que sí que sé... que es algo que es muy constante... que nos vienen mujeres que nos dicen que la empresa le ha hecho tal propuesta, la de irse al paro y trabajar en casa. Nosotros le informamos que lo mejor que puede hacer es pedirse un permiso para cuidar a su hijo... y que después se incorpore... pero es que las mujeres no son conscientes del futuro... no se sabe que pasará el día de mañana cuando sean mayores y carezcan de una prestación... y además de ello... te pasas la vida cuidando a tus hijos y el día de mañana... no podrás acceder al mundo laboral porque no estarás formada. Las mujeres eso no lo miran. Hay un concepto del Estado de Bienestar muy grande... y no se preocupan por el futuro. No se valora lo que es el servicio público... lo que cuesta... por eso habría interés por cotizar... aquí como tienes servicios sin cotizar... pues no se valora. (Entrevista a una responsable Sindical).*

- **Dependencia tradicional del varón.** Al igual que las mujeres consideran que el Estado de Bienestar velará por su situación económica en el futuro, **persiste en un amplio colectivo de mujeres la imagen de varón proveedor**. Es muy difícil que las mujeres se autoconciban como seres autónomos e independientes de la figura paternalista del esposo.

*SARA: Continúa existiendo el concepto de estar dependiendo económicamente del marido... incluso si no cotizas, se piensa que*

*luego podrá sobrevivir con la pensión de tu pareja... pero nos olvidamos de la independencia económica... de tener una seguridad independientemente de si estás casada o no. Además... yo lo pienso mucho ¿sabéis? Mi marido y yo podemos separarnos y... no sabes lo que te depara la vida... no puedes vivir a espaldas de la realidad y estar dependiendo de otro sueldo. Yo eso lo sé pero reconozco que no puedo dejar ahora a mis hijos y ponerme a trabajar. Es un lío. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

## 7.

## Roles e identidades de género

Uno de los factores que más influencia ha tenido en la configuración de la situación discriminatoria de la mujer en el mercado de trabajo y en el ámbito familiar, es la división y asignación de roles sociales en función del género.

Los roles y estereotipos establecidos en función del sexo tienen un peso importantísimo en la perpetuación de la división del trabajo entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito familiar como en el laboral y en la sociedad en general. Se consagra así un círculo cerrado de obstáculos que impiden la consecución de la igualdad real. Ello **se traduce en la asunción de un doble rol y una doble jornada, situación que indudablemente va a dar lugar a consecuencias no deseadas sobre la productividad, el salario y la promoción profesional de la mujer**, (además de constituir una fuente constante de tensiones y problemas de salud).

*JOSEFA: El calzado es un sector con mucha diferenciación sexual de las tareas, de hecho hace 20 años había unas categorías femeninas y otras masculinas... Eso, aunque ahora está eliminado... ahora lo que están definidos son los trabajos y las tareas que deben realizarse. Independientemente de que sea hombre o mujer... pero perdura en la cultura del calzado. Las aparadoras son mujeres y los cortadores son hombres... ¡qué pasa! Pues que el aparado está muy mal pagado y el cortado muy bien pagado. Esto pasa porque el aparado se paga por par de zapatos... y el cortador por jornada... claro... el precio del par lo pone la empresa y si sacas el cómputo de lo que puede trabajar una mujer aparadora en una jornada, saldrá siempre más bajo que un cortador... a pesar de estar ambos en el mismo nivel laboral.*

*Cuando la mujer decide trabajar en su casa... no puede negociar ni exigir su salario... y al trabajar en casa queda el concepto que su sueldo es de "ayuda de". (Entrevista a una técnica sindical).*

A pesar del cambio que se ha producido en la definición social de los roles de hombres y mujeres, **el discurso de la igualdad está lleno de contradicciones**. Por un lado se describe un estado de opinión absolutamente favorable al reparto equitativo del trabajo entre hombres y mujeres, pero por otro, persiste la evidencia de que el trabajo doméstico y la función reproductiva siguen siendo responsabilidad exclusiva de la mujer, y al hombre se le ha asignado tradicionalmente la función productiva.

*PEPI: Cuando estuve leyendo cosas en las revistas de maternidad, eran muy claras, la mujer era la que tenía que quedarse en la casa, era la que tenía el sentimiento post-parto, la pobrecita, y el rol del hombre el que se va a trabajar para mantener a la familia y que le da pena porque deja a la mujer y al niño pero era él el que se iba a tomarse unas copas. En todo momento reforzaban el estereotipo de mujer y de hombre, y es que durante el proceso de embarazo estás en un momento de dudas y estas cosas te van calando. (GD N° 2. Zapatera).*

*PATRICIA: En mi casa, mi madre lo tenía clarísimo y asumidísimo, es una machista, si se hubiese quedado mi marido a cuidar de los hijos en lugar de yo... Hay!! se hubiese montado... cuando hace algo de la casa delante de ella... se me pone... (GD N° 2. Auxiliar de Enfermería).*

*ROSA: En mi caso, nos hemos acomodado los dos, él trabaja y yo en la casa. Él no me dice que haga o deje de hacer, tampoco que gaste o no gaste. yo hago lo que quiero, estamos cómodos, él está "bien atendido" y yo estoy bien atendida. (GD N° 3. Ama de Casa).*

En consecuencia, **el mundo del trabajo productivo se ha construido conforme a patrones masculinos** y se ha considerado un entorno ajeno a las mujeres, lo que dificulta el ingreso y permanencia de las mismas en el ámbito laboral. Ello es debido principalmente a que las normas laborales han sido elaboradas en su origen tomando en cuenta el modelo masculino, en el que se

pone de manifiesto la total ausencia de problemas relacionados con la maternidad y con la atención de las responsabilidades familiares.

*MARÍA: Es difícil para mí separar mi trabajo con mi condición de mujer... ¿Por qué no piden los hombres la baja por maternidad? Eh, ¿por qué? Yo lucho mucho por la mujer en todos los puestos... lucho porque las empresas que llevan hombres... no se planteen estas dudas... si contratan a hombres antes que a mujeres para evitarse los marrones de las bajas maternales... porque... existir existen. Yo al ser mujer me preocupo para que no sea así... Yo sé que puede ser un problema para la empresa, pero es cuestión de verlo como un problema o no... yo como lo veo natural, pues no lo asumo como problema... estoy en contra de todo eso... de que a la mujer la tengan como un problema... yo pienso que si a un hombre lo tienen que operar y se tiene que pasar dos meses de baja... pues no pasa nada... aunque tenga un puesto de responsabilidad... no es indispensable y la empresa continúa... una mujer en las mismas condiciones, con un puesto de responsabilidad en una empresa porque esté 4 meses de baja o tenga que pedir una excedencia bueno, pues, de alguna manera se puede solucionar... le puedes llamar y consultarle... puede pasarse unas horas... llevarse trabajo a casa.... No sé... más agradable es tener un hijo y no una enfermedad, ¿no? (Entrevista a una responsable de Recursos Humanos).*

En este marco, **la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo sin que se produzca la ruptura de roles en función del género, ha generado muchos problemas cuyo peso y efectos demoledores han recaído exclusivamente sobre las mujeres.** Por una parte surgen los prejuicios del empresariado en la contratación y estabilidad en el empleo respecto de las mujeres, al considerar que resultan menos rentables por tener que compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares. Por otra parte, las mujeres, ante la ausencia de políticas efectivas que se dirijan a afrontar

este conflicto como un problema social y colectivo, se han visto avocadas a buscar soluciones de carácter individual, renunciando al empleo, reduciendo, anulando o retrasando la maternidad, asumiendo dobles jornadas de trabajo (en el mejor de los casos), y soportando situaciones discriminatorias en el empleo. Hablamos por ejemplo de desigualdad de oportunidades en el acceso a la formación, a la promoción, la segregación ocupacional, la expulsión del mercado de trabajo, la aceptación de condiciones laborales inferiores y pérdida de derechos económicos. Por último, socialmente **nos encontramos con la percepción generalizada de que se trata de un problema exclusivo de las mujeres y no de un problema colectivo y social con graves repercusiones para todos.**

*ANA: Como eres tú la que estás pendiente de los hijos pues aunque necesites quedarte más horas para adelantar una faena o hacer algo importante... tú no lo puedes hacer porque es tu responsabilidad quedarte con los niños y sin embargo él sí que se puede quedar trabajando más horas siempre que quiera. (GD Nº 1. Gerente Consultoría-Asesoría).*

*MARÍA: Yo sé que los hombres que asumen puestos como el mío, es decir, recursos humanos, en general son diferentes, no todos pero la mayoría, piensan de una manera todavía que a las mujeres no las consideran igual de productivas que a los hombres. Los hombres tienden a ser más fríos... más... yo no soy feminista, pero soy mujer... Igual que veo en mí cosas que no deberían ser... en los hombres hay cosas que tampoco... si fuese un hombre igual reaccionaría de otra manera. (Entrevista con una responsable de Recursos Humanos).*

*ANA: Yo me encuentro con barreras en mi trabajo... por ejemplo... viene un cliente y pide hablar con el gerente... cuando le pasan con una mujer, ósea yo, me insisten... ¡oye que he pedido hablar con el gerente! les respondo que soy yo... y ahh!!, perdón, perdón... No se tiene asumido*

*que un puesto de responsabilidad lo puede tener una mujer. Por eso digo que son cuestiones de estereotipos. Otra cosa... por ejemplo, mi marido y yo trabajamos de lo mismo... pues con los clientes no podemos tratar igual, yo no puedo llevármelos a comer porque pueden pensar otras cosas, o no me tratan igual. Sin embargo él se va a comer con los clientes. Yo creo que es cuestión de mentalidad, por ahora un hombre no te mirará igual, a una mujer no la tratarán igual que a un hombre. El problema es la mentalidad que no buscamos nosotras la salida, si tienes un comportamiento similar al de un hombre no te van a mirar igual. (GD N° 1. Gerente Consultoría-Asesoría).*

El enfoque de **las soluciones llevadas a cabo** (basado en el reparto de roles en función del género), se ha centrado **en la regulación legal de derechos laborales** orientados fundamentalmente a facilitar a las mujeres la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares. Con independencia de que dichas medidas padezcan importantes carencias en este terreno, se pone de manifiesto que **son claramente ineficaces para resolver el conflicto, e incluso contraproducentes en muchos casos al producir efectos boomerang** en las propias mujeres, además de perpetuar el modelo deficitario.

*LOLA: Muchas mujeres (la mayoría), abandonan su trabajo por la maternidad... porque en los trabajos no se facilita el tener hijos, ni en el hombre ni en la mujer... También es cierto que en el embarazo, muchas mujeres aprovechan y se cogen la baja... ¡Claro! eso ha de afectar al empresario...y eso perjudica al resto de mujeres... claro. Si te pasa algo sí... pero muchas están muy bien, pero tienen la excusa perfecta y la piden. Luego, por eso, los empresarios no quieren coger a una mujer ni en pintura... y si está embarazada o tiene hijos pues menos. Yo me encuentro constantemente con eso. (Entrevista a una matrona del Centro de Salud).*

Es evidente que mientras la orientación de los remedios gire entorno al mismo planteamiento erróneo, no se encontrarán soluciones eficaces.

*LOLA: La mujer no tiene por qué dedicarse en exclusividad al hijo... esto siempre lo comento con los pediatras. ¿Por qué las salas de espera en pediatría está llena de mujeres? ¿Por qué no puede haber la mitad hombres y la mitad mujeres?... claro que luego eso repercute en el trabajo y luego no quieren a las mujeres porque ellas siempre son las que piden los permisos que si para el medico, que si para el colegio. ¿por qué no puede pedir permiso el hombre para llevar al niño al médico? ¿no puede saber el hombre los problemas o enfermedades de su hijo igualmente que lo sabe una madre?. (Entrevista a una matrona del Centro de Salud).*

*JOSEFA: Por qué las empresas son bastantes reacias a enfrentarse a los papeleos de las excedencias, las bajas... las salidas... cuando es un derecho que tienen... las mujeres aún creen que las excedencias es algo que te tiene que conceder o dar la empresa... cuando es un derecho... y luego también está lo de la reducción de jornada... que también lo suelen pedir las mujeres... pero en el sector del calzado... la reducción de jornada no interesa... pero a pesar de estar en convenio...hay problemas... los empresarios no les interesa... no están por la labor... e influyen para que la mujer acepte el paro... Ponen tantas pegas... que las mujeres al final deciden abandonar el mercado laboral y trabajar en casa hasta que el crío tiene los 6 o 7 años. (Entrevista con una técnica Sindical).*

**Pero la concepción de su rol familiar ha cambiado profundamente en las mujeres, y viven con malestar e indignación una desigualdad de género que se ha hecho ahora mucho más evidente.** Su noción de cómo deberían ser las cosas es la de una vida familiar compartida con su pareja y apoyada desde las instancias sociales, algo muy lejano de la realidad. La actitud de los

hombres no ha variado de modo realmente significativo, lo que afecta gravemente la auto-percepción de las mujeres.

*MARISA: Yo creo que la mujer por el hecho de ser mujer, tiene asumido un rol de cuidadora, de que se da por supuesto que por ser mujer sabes cuidar a tus hijos, sabes limpiar la casa, sabes hacerlo todo porque eres mujer, y el hombre pues no sabe y entonces como no sabe y encima muchas veces por nuestra culpa se ponen hacerlo y no le dejamos porque nos ponen nerviosas, por lo que hacen mal, es la excusa perfecta, soy mujer, sé cuidar de los hijos, se cuidar de mi marido y sabré cuidar de mis padres mejor que mi hermano. (GD N° 1. Educadora Social).*

*ISABEL: Llevo 2 años en el paro, y no me ofrecen nada, sólo cursos. Las condiciones a la hora de ir a trabajar es sin contrato, te tienes que buscar la vida a la hora de dejar de tus hijos porque no hay un sitio donde los puedas dejar durante el horario de trabajo. No te lo ponen fácil. Vengo de estar en una fábrica y no me gusta ser ama de casa. ( GD N° 3. Ama de casa).*

## 7.1. Modelos de familias:

Ante la asignación de roles en la pareja, al realizar tanto las entrevistas como las dinámicas de grupo, nos hemos encontrado con tres modelos:

- **Parejas igualitarias:** este modelo de pareja es muy residual pero comienzan a aparecer en nuestra ciudad. Se da cuando las parejas tienen el mismo nivel laboral y de remuneración por lo que no existe discriminación laboral por parte de la mujer que la coloque en un puesto inferior para la negociación. Por supuesto que unida a esta situación económica y de horarios, nos encontramos con un varón sin graves cargas educativas sexistas y una mujer que asume la vida familiar compartida.

*IRENE: yo reconozco que mi situación es especial. Los dos somos profesores y por tanto tenemos el mismo tiempo libre y cobramos los dos igual. Por eso... lo hacemos todo a medias, incluso ahora que tenemos un bebé de 3 meses... yo ahora estoy de baja y él se cogerá después la excedencia... porque él también quiere disfrutar de su hija (GD N° 1. Profesora).*

- **Parejas semi-igualitarias:** la mujer es co-proveedora de ingresos pero menores que su pareja, con lo que de cara a las negociaciones parte de una inferioridad. Persisten en el hombre o en la mujer roles de género, asignándose a la mujer las tareas de la crianza y de la casa. El varón es colaborador pero la responsabilidad es de la mujer.

*ROSANA: En mi caso... no están repartidas las tareas para nada, no en mi caso... puff!!, además, mi hijo me ocupa prácticamente todo el día, vida social... pues bastante*

*reducida. Es recién nacido, y las labores de casa pues cuando se puede... hobbies y actividades, pues bastante reducido. Yo ahora estoy con la baja pero luego pediré la excedencia. Mi pareja tiene horario partido y una jornada laboral larga, va a comer y luego llega por la noche. Sí que es verdad que el poco tiempo que tiene, en la medida de lo que puede, lo pasa con su hijo lo máximo posible. Y el fin de semana pues sí que me echa un cable, yo asumo la mayoría, casi todo. (GD N° 1 Asistente social).*

- **Parejas tradicionales:** Situación en la que el hombre es el proveedor único de la familia y la mujer es ama de casa. Se trata de familias en las que los roles están claramente diferenciados en función del género. El rol masculino es el de proveedor de la familia. El varón construye su identidad en torno a la idea de proveedor económico del grupo. Estos varones esperan que sus esposas se ocupen de la casa y de los/as hijos/as. En general, los hombres valoran como importante el trabajo doméstico realizado por las mujeres en el hogar y la administración del dinero para gastos corrientes y necesidades del grupo. En su mayoría, las mujeres dejaron de trabajar a la llegada del primer hijo. Asumir las cargas de la maternidad y las tareas de la casa imposibilitaron la continuidad laboral.

*LUISA: Yo, cuando tuve a mi hija, estuve 3 meses y luego pedí un año sin trabajar, fui a trabajar de nuevo cuando tenía mi hija 15 meses. Y tenía que llevarla de un sitio a otro, contando con los abuelos. Mi madre me decía que los criara yo. Mi pareja no se planteó el dejar de trabajar porque su sueldo era mayor que el mío, yo era zapatera. En el fondo era un chantaje emocional... pero no podía*

*escoger... mi sueldo no merecía la pena como para seguir trabajando (GD N° 3. Ama de casa).*

*PEPI: Cuando nació mi hija y cuando tenía que desplazarme, mi madre fue la primera que me dijo “coger el coche con la nena tan pequeña, tú quédate en casa” por la mentalidad de los padres y luego decidimos que como él tenía un sueldo bastante más elevado que el mío, entonces dejé de trabajar. (GD N° 2. Zapatera).*

**Este modelo de familia funciona de manera armónica si los roles de ambos se cumplen.** En el caso de que uno de ellos se desvíe del patrón asignado, la pareja puede entrar en conflicto.

*ANGELS: en el momento que ella plantea un cambio... él ya se molesta porque no le interesa... él en el fondo desea que su mujercita esté en casa con los niños... cumpla como madre tradicional... lo establecido... él no piensa en ella... piensa en si mismo. (GD N° 3. Ama de casa).*

*VIRTU: Cada uno tiene sus funciones, en el momento que ella plantea que su función va a ser menor, él se crispa. Yo llego a casa tengo la comida hecha, mis nenes también, pero si yo llego a casa (se refiere al marido) y no voy a tener a mi pareja... ya no me parece bien. Todo tiene que estar en su sitio a pesar de que tiene su cena preparada y los niños acostados... pero no le hace gracia que yo no esté cumpliendo mi deber de esposa. (GD N° 2. Ama de casa).*

Consideramos que las mujeres entrevistadas son representativas de un buen número de familias actuales. Nos ha sido muy difícil encontrar parejas de

menos de 40 años en las que las mujeres se definan como amas de casa, en su caso se consideran paradas y ejerciendo una labor transitoria como es la de la crianza. Ello indica que **el modelo ama de casa-proveedor es un modelo en regresión en la sociedad actual, siendo el más representativo el modelo semi-igualitario** que va incrementando su presencia en la sociedad villenense, donde ambos trabajan aunque la mujer sigue estando diferenciada en su rol maternal y doméstico.

## 7.2. Estereotipos de género:

**Esta estructura de roles se ha reproducido, y se continúa reproduciendo, de generación en generación, por medio de los procesos de socialización primaria acontecidos en el seno de la familia, pero también a través de la escuela, los medios de comunicación de masas, etc.** De este modo se construye un mundo en el que lo femenino gira en torno a la pasividad, mientras que lo masculino se asocia a la independencia y a la acción.

*CLARA: La publicidad... hace mucho daño... reproducen los roles sexistas y eso los más jóvenes lo ven y se nutren de ello... ya puedo yo educar a mi hijo en hijo que cuando comience a ver la tele verá esta diferenciación y se identificará con los niños de la tele y con todo lo típico... motos, fútbol.... En los anuncios de detergentes siempre ponen a las mujeres al lado de la lavadora. (GD N° 2. Comercial).*

*IRENE: A mi me gustaría que el cambio estuviera en la calle, en el día a día... por ejemplo... que no me etiquetaran por ser mujer. Es decir, que si voy con mi pareja a comprar electrodomésticos no se dirijan a mí sino a él. O por ejemplo, si estamos haciendo reformas en casa, los albañiles se dirijan a mi compañero y no a mí... que miren a quien habla*

*independientemente del género... ¡claro! dan por hecho que la que vas a fregar eres tú y quien entiende de chapucillas es él. (GD N° 1. Profesora).*

*ANA: A mi me pasa que si estamos los dos y pedimos una coca cola y una cerveza, te ponen a ti la coca y a él la cerveza cuando yo soy la que quiero la cerveza. Y si pides la cuenta siempre se la dan a él... fíjate... yo soy la que llevo siempre dinero encima... pongo yo el dinero y le dan las vueltas a él... ¡eso me da una rabia!! si te doy yo el dinero... para qué le devuelves a él... es mentalidad. Es difícil el cambio de mentalidad, hacen falta muchas generaciones. (GD N° 1. Gerente Consultoría-Asesoría).*

Las mujeres participantes en las dinámicas tenían estas percepciones globales sobre los estereotipos de género, pero **al profundizar sobre su propia concepción que tienen del hombre ellas mismas, han reproducido los estereotipos criticados.** Sus respuestas no sólo han mostrado claramente algunos conceptos tipificados, sino que éstos se han ido repitiendo a lo largo de todo el discurso indirectamente. Dichos rasgos también han aparecido en las entrevistas realizadas a los agentes sociales, confirmando los estereotipos de género.

*NOELIA: Pero es que tienes que pensar que cuando formas una familia tienes una responsabilidad y si tienes que aparcar proyectos pues los aparcas porque tus hijos no pueden estar desatendidos. Y digo yo, y si por casualidad, no es el mejor momento para irte, está claro es lo que tú quieres, pero también has decidido tener 3 hijos y a lo mejor te vas a ir a hacer lo que tú quieres y al mes te vas a dar cuenta que es imposible porque tú no vas a estar a gusto cuando tú llegues a casa va a ser un desmadre porque es lógico. En cada circunstancia, no sé, pero 3 hijos... Luego hay que valorar también cuando decides tener familia, también pensar que si la formas tienes una responsabilidad, porque es una decisión tuya y adulta. Pienso que la educación de tus hijos implica que*

*aparques un poco otras cosas. La educación de los hijos recae, no es que deba ser, en la madre pero si necesitas contratar a una persona, a lo mejor tu sueldo no te permite contratar a una persona porque económicamente, hoy por hoy, una no tiene el sueldo que tiene su marido, que no digo que renuncie, pero me refiero que para contratar a una persona que recoja a tus hijos, necesitas un desembolso, que a lo mejor por tu sueldo no puedes. Y si fuera al revés, que él decidiera irse a estudiar, tú con tu sueldo no podría dejarse él de trabajar. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

Los **principales rasgos estereotípicos masculinos** son: “amante del peligro”, “duro”, “egoísta”, “individualista”, “independiente”, “racional”, “libre” e “insensible”. Este patrón de características masculinas se mantiene prácticamente en todos los grupos entrevistados. El deseo de las mujeres es precisamente lo contrario, desean alguien más cercanas a ellas, alguien con quien compartir parte de sí mismas.

*ROSANA: A mí me gustaría que fuera muy sensible. Muchas veces los hombres no exteriorizan tanto los sentimientos. Me gustaría que estuviese sensibilizado con el tema de la mujer, con temas sociales, que se implicara con los temas de la casa, que te escuchara. Que pudiera ayudarte y solucionar un problema, y no me refiero a que me arregle la lavadora, vamos. El hombre real es todavía machista, aunque está más encubierto. También sucede en el trato de la amistad hombre/mujer parece que son mal vistas, que no puedes ser amiga de un hombre... (GD Nº 1. Asistente social).*

*MARISA: Menos machista, que se guíe más por el corazón. Mi pareja en seguida dice que un hombre es homosexual si lo encuentra más sensible... más cercano, eso no es malo... de hecho me gustaría que mi hijo fuese un ser sensible. (GD Nº 1. Educadora social).*

*FRANCISCA: Me gustaría tener a alguien con quien poder compartir más la vida, antes de tener hijos íbamos juntos a todos los sitios, estudiábamos. (GD N° 1. Empresaria sector servicios).*

*LORENA: El hombre de hoy es el que va a sus cosas y no se fija en tus necesidades, son más libres. No tienen tantas responsabilidades. Yo ahora mismo estoy mirando el reloj porque mi hija sale a las 21:30, para recoger al niño le he tenido que decir que fuera él porque yo me tenía que venir aquí. Tienes que estar un poco controlando esas cosas. Van a sus tareas, a sus cosas, pero todas esas responsabilidades no se las toman. (GD N° 2. Dependienta).*

*ANGELS: El mío es muy machista, le gusta irse a cazar en invierno y ahora dice que una moto y yo le digo que como hobby me voy a echar un negro. Si es que no le veo... 6 meses de caza y otros 6 meses con la moto... Es un egoísta... sólo piensan en ellos. (GD N° 3. Ama de casa).*

Los **rasgos más estereotípicos femeninos** son: “tierna”, “amante de los niños”, “cariñosa”, “dependiente”, “poco arriesgada”, “sensible a las necesidades de los otros”, “responsable” y “esclava”.

*FRANCISCA: Las mujeres estamos hechas de otra pasta, somos sensibles, nos gusta que nos escuchen... y sobre todo... somos responsables de nuestros hijos. (GD N° 1. Empresaria de sector servicios).*

*ANGELS: A veces me doy cuenta del lastre que llevo conmigo... me siento esclava... quiero decir que no soy libre para tomar las decisiones que deseo... creo que el matrimonio lo ha estropeado todo... los hijos... deseo seguir con mis sueños pero ahora... con tres hijos y mi marido.... No puedo hacerlo. (GD N° 3. Ama de casa).*

Estas contradicciones revelan la **persistencia de una percepción estereotipada de los rasgos psicológicos de hombres y mujeres**. Aunque ha habido importantes cambios en la definición de la masculinidad, ésta sigue asociándose a la independencia, la seguridad económica y el éxito/profesionalidad. Mientras, la identidad social femenina se vincula al matrimonio y a la maternidad y sus rasgos psicológicos se sitúan dentro de la esfera de la afectividad. **Esto conduce a una definición diferente del papel que el padre y la madre desempeñan en la crianza de los/as hijos/as**. Mientras que la paternidad está asociada al bienestar material de éstos, la maternidad se relaciona con su bienestar emocional, que además se vincula a la presencia de la madre en el hogar.

*LORENA: Es que estamos educadas así. Asumimos el rol de cuidadoras y por el contrario es el hombre es el que trae el dinero a casa, el protector, el que toma las decisiones en la familia de bancos, de papeles, etc. Los temas de casa los lleva la mujer. (GD. Nº 2. Dependienta).*

Es importante destacar que los contenidos de ese rol de cuidadora asignado a la mujer no están constituidos únicamente por tareas y actividades concretas, exigidas socialmente a ellas. **El cuidado se erige en una responsabilidad constante, en una actitud que con frecuencia da lugar a sentimientos de culpa.**

*TERESA: En la organización de la casa, la de los niños y llevar controlado lo que falta o no, tengo que estar yo pendiente. Yo creo que todas las mujeres somos las que controlamos las cosas necesarias de la casa y de los hijos y luego nuestras parejas actúan sobre lo que nosotras les decimos. La casa la organizamos y la planificamos. Ellos cooperan pero tienes que decírselo. No es que me guste hacerlo... pero si no lo hago yo... ¿Quién lo va a hacer? ¿Él?... Ya me he cansado de decírselo y al final he optado por hacerlo sin más... ya he tirado la toalla.*

*He asumido que yo soy la responsable y fin... por eso hay otras cosas que me niego hacer... como las típicas cosas masculinas... que si arreglar un grifo... sólo faltaba que lo hiciera yo. (GD Nº 2. Auxiliar Delineante).*

*CONCHI: Hubo un momento que me sentí fatal. Después de tener a mi hijo yo tenía ganas de salir de marcha con mis amigas... es normal... Cuando salía mi pareja se quedaba con el pequeño en casa y la gente me paraba y me preguntaba por mi hijo... y me soltaban que tenía mucha jeta... que menuda madre era... que como era capaz de dejar a mi hijo y a mi marido en casa y yo de parranda... Lo decían de guasa pero te lo decían... a él seguro que nadie le dijo lo mismo... el caso es que me hacían sentirme culpable... como si yo fuese un monstruo y estaba desatendiendo a mi hijo y cargando con mi irresponsabilidad a mi pareja (GD Nº 4. Licenciada en Derecho).*

### **7.2.1. El factor educativo en la creación de los estereotipos sexuales:**

Como se ha insistido a lo largo de este estudio, **la naturaleza básica de los estereotipos sexistas, radica en los mecanismos culturales y las pautas sociales que son aprendidas y reforzadas por los distintos sistemas supraestructurales** de la comunidad. En este sentido, los procesos de endoculturización y socialización son el primer paso en la consolidación por transmisión de los valores, las actitudes y las creencias asociadas a la diferencia de roles sexuales y su conceptualización.

Al respecto, es destacable **el papel fundamental que las entrevistadas asignan al factor educativo**. Justamente del reconocimiento del valor clave que el factor educativo ha tenido en la preservación del sexismo en nuestra sociedad, se deducen también las esperanzas de que la propia acción

pedagógica pueda influir en las próximas generaciones en un sentido correctivo y enriquecedor.

*PATRICIA: El tema de quién se queda con los niños es una cuestión de educación. La mujer puede recuperarse del parto muy pronto, te puedes ir a trabajar y tu marido a quedarse con tus hijos. Yo no creo que el problema sea que la mujer para, yo creo que es cuestión de educación. Ahora lo legal lo tenemos cubierto, somos iguales ante la ley, pero esto es un trabajo que tenemos que hacer desde la casa, educar a nuestros hijos, para que en próximas generaciones esto no suceda, que tú trates igual a tu hijo que a tu hija, que a tu hijo le tengas que enseñar a quitar el polvo como se lo enseñas a tu hija. (GD. N°2. Auxiliar de Enfermería).*

**El primer agente educativo es la familia**, actor fundamental en la socialización primaria que ha experimentado en los últimos tiempos una gradual merma de relevancia, pero sin perder su puesto básico. **La familia representa pues la matriz fundamental donde se fraguan los valores básicos de los futuros adolescentes y adultos.** La dinámica de este desarrollo es compleja y en absoluto lineal. El hecho es que la familia delimita el sistema de referencia marco en donde se irán perfilando las creencias y valores asociados a las diferencias sexuales, la condición sexual propia y la disposición frente a otras condiciones.

*MARISA: Yo tengo un primo pequeño y desde pequeño le encantan las barbis y tiene una colección y toda la familia dice que el niño es maricón... lo tienen claro que es gay... fijate. (GD. N° 1. Educadora Social).*

Probablemente, en la mayoría de los casos, **será dentro de ese marco donde la escuela se verá obligada a trabajar.** Los recursos disponibles por las instituciones para llegar a las familias en la aplicación de políticas co-

educativas son limitados pero no nulos. La escuela (agente social con un peso cada vez superior), sin embargo, es un instrumento fundamental para ello.

*ROSARIO: A nivel infantil, de niños hay muchos... muchos roles. A la hora de jugar, juego de chicos y juego de chicas. Y en los propios colegios se permite... no intentan eliminar esas diferencias... también es cierto que nosotros los padres reproducimos esos roles... pero en los colegios se debería contrarrestar. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

Durante los primeros años, la figura personal de las profesoras y profesores de infantil y primaria, serán una impronta y un estímulo educativo de primer orden por detrás de las propias figuras parentales. En primer lugar, por la propia condición sexual del docente, y en segundo lugar relacionado con lo primero, por el tipo de experiencias instructivas aportadas, por la gestión social del aula, y por las alternativas de modelos personales ofrecidos al alumno como deseables. En este sentido, **la figura del docente puede ser un efectivo reforzador de los roles sexistas dominantes, o bien una alternativa a los marcos sociales sexistas.**

*ISABEL: Yo soy maestra y dentro del colectivo, entre maestros y maestras no hay diferencia, aunque somos más mujeres que somos maestras de infantil, vamos, la mayoría. Yo intento ser imparcial. También es cierto que somos las propias mujeres las que reproducimos sin querer lo que nos han enseñado y lo reproducimos sin darnos cuenta. El cambio es muy lento... las madres han educado y educan en la diferencia de roles, a los chicos una cosa y a las chicas otra. (GD. Nº 1. Maestra).*

*IRENE: Fíjate... A mí ya me parece muy anecdótico que el noventa y tantos por ciento de las maestras de infantil sean mujeres... eso ya indica que pasa algo. ¿Por qué ciertas profesiones la llevan a cabo solo mujeres?... A mí, como madre reciente, me gustaría que cuando mi hija*

*fuese al colegio, tuviera modelos masculinos y que no comience su vida social teniendo sólo un modelo femenino. Esto es síntoma que algo pasa. (GD. Nº 1. Profesora).*

Por otro lado, **la lógica organizativa del centro educativo puede entrañar un mensaje encubierto claramente segregacionista o cuanto menos sexista.** Desde los espacios comunes (aseos, vestuarios, tipos de instalaciones deportivas...), pasando por las actividades extraescolares ofertadas (tipos de festivales, tipos de actividades deportivas), o los criterios de aplicación de sanciones diferenciando las faltas según la condición sexual de los implicados, etc.

*ELIA: Yo me enfadé mucho el año pasado que fue el primer año de guardería de mi hijo. Hubo un festival de fin de curso y diferenciaban a los niños de las niñas. Los niños iban de un sólo color, marrón súper soso pero las niñas podían escoger todos los colores que querían. Luego los niños tocaban los timbales y las niñas bailaban. Yo les dije que no me parecía bien, porque estaban separando según sexo y no por individuo. A mi hijo le encanta bailar ¿por qué no podía bailar él? ¿Por que era un varón? Tenía dos añitos y ya le estaban inculcando las diferencias. El curso mayor que él las diferencias aún eran mayores. (GD. Nº 4. Licenciada en Filología hispana).*

**Estos aspectos, forman parte del llamado currículum oculto,** que también integra **aquella formación del alumno no intencional ni programada** y que se cuela irreflexivamente en la mente de los alumnos y alumnas sin la explicitación del docente. El ocultamiento del papel femenino en la historia, la ciencia, el arte etc., o bien la asignación de un claro rol secundario y estereotipado, son los aspectos más evidentes pero no los únicos. En este sentido, es preciso una importante tarea de reflexión y formación de los docentes para la coeducación, para el establecimiento de un distanciamiento

de los estereotipos en los que vivimos inmersos, y que, sin una pretendida voluntad, se hacen presentes en su actividad educativa.

*ELIA: Mi hijo de 13 no se porqué es tan machista porque en casa no ve nada de eso, porque en mi casa mi marido es el primero que dice ¡venga vamos a quitar la mesa!. A mi me ha llegado a decir que quita tú la mesa que como tú no trabajas ni haces nada. Yo creo que el entorno influye y mi hijo relaciona cosas, que si la publicidad, que si son todo madres las que van a recoger a los niños... cosas que se me escapan. Además, en la escuela no hay igualdad, no trabajan lo suficiente para ayudar en la igualdad, refuerzan los roles machistas. (GD. N° 1. Funcionaria).*

*LOLA: La sociedad está muy marcada y yo creo que hay que partir del colegio... desde la educación en el colegio. Yo creo que no se trabaja correctamente y se marcan diferencias en el colegio, se diferencia niño-niña. Luego el niño o la niña observan lo que ven en casa y refuerzan los roles, cogen los modelos que tienen (el niño del padre y la niña de la madre). (Entrevista a una matrona del Centro de Salud).*

**Es necesario pues explicitar desde los primeros años**, incluso en los propios adultos, **los dilemas de igualdad y diversidad inherentes a la diferencia de género**. Incluir en los currículos procesos y contenidos que asistan a los niños y jóvenes en la construcción de su identidad sexual y en pautas de relación justas y enriquecedoras. La coeducación, como concepto, debería entenderse desde dos perspectivas: como una perspectiva facilitadora orientada hacia la construcción en aquellas dimensiones nutridas de la sexualidad de una personalidad rica; y por otro, como una forma de pedagogía social, dirigida a romper los condicionantes sociales (alimentados por la cultura), que fuerzan la replicación de injusticias, conflictos y conductas sexistas.

**Estas afirmaciones, son extensibles al resto de instituciones y programas educativos no formales** (escuelas deportivas, idiomas, música y danza, talleres ocupaciones...), y a todas aquellas instituciones no educativas pero con responsabilidades o potencial formativo (medios de comunicación, ayuntamientos...).

*LOLA: Es curioso que las charlas que damos de educación maternal... de 15 mujeres sólo vienen 3 de sus parejas... eso... pues ya dice... yo les digo si quieren que vengan sus parejas... todas al principio dicen que sí... pero luego... sólo 3. Eso es información para todo el mundo y luego en la casa viene bien a los dos, claro que luego se excusa el hombre diciendo que el no sabe de eso... ¿Pero es que la mujer sabe? Sabe igual que un hombre de lo que es coger a un niño y cambiarle pañales... hay mujeres que nunca han tocado a un bebe y es tan nuevo o más que para el hombre... Sin embargo, la mujer no pone esas excusas tan tontas y absurdas como mantiene el hombre y por instinto no le aparece cómo bañarlo, ni como vestirlo, ni cómo educarlo...*

*Es interesante que desde el tema de Salud se refuerce el papel del hombre en la crianza y que venga más a las charlas de preparación al parto y que recibiesen la información tanto ellos como ellas. (Entrevista a una matrona del Centro de Salud).*

*ROSANA: En las clases de preparación para el parto y charlas sobre el embarazo y lactancia... yo estaba convencida... vamos tenía la imagen que a esas charlas iban las parejas... eso es lo que vemos en la tele... las parejas haciendo los ejercicios, las charlas... estaba totalmente convencida. Pero no habían acompañantes... éramos las preñadas y chimpum. Entonces pregunte a la matrona si podía ir mi pareja, me dijo que sí... pero como vendrían uno o dos hombres pues para no desanimar al resto de mujeres que vendrían solas, pues que mejor que no viniese. A mi eso me dolió mucho... porque yo quería que fuese él el que escuchara las cosas y no tenérselas que contar yo...no es lo mismo*

*que se lo cuente yo... y si desde el principio no estoy haciendo para que se involucre... pues es lógico que no lo esté después. Te da rabia... Nos hubiera gustado compartir eso tan precioso. Hubiese agradecido que el Centro de Salud hubiese incluido a los hombres... pero es que tampoco hacían nada para que fuesen... de hecho a mí me desanimaron para que le dijese a mi marido que se mojara... y es que tienes muchos miedos durante el embarazo y el final y te señalan que es sólo cosa tuya... que estás sola. (GD. N° 1. Asistente Social).*

## 8.

## Maternidad

### 8.1. El rol de la maternidad:

En la mayor parte de las culturas formadas por organizaciones patriarcales, se identifica a la feminidad con la maternidad. A partir de una capacidad biológica (la reproductora de las mujeres), se instaura un deber o una norma que regula la sexualidad y la fecundidad de aquellas. No se trata de una legalidad explícita, sino de un conjunto de estrategias y discursos que, al definir la feminidad, la construyen y la limitan, de tal manera que la mujer desaparece tras su función materna y queda configurada como su ideal.

Sin embargo, como hemos visto, ya no es posible sostener la existencia de una función natural que se ejerce como tal de manera universal y antihistórica, de acuerdo con un instinto o esencia de la mujer. **La maternidad no es puramente natural ni exclusivamente cultural.**

El desarrollo de las llamadas ciencias sociales o humanas, desde una perspectiva feminista, ha puesto de manifiesto que **la ecuación mujer = madre, no responde a ninguna esencia sino que, lejos de ello, es una representación** o conjunto de representaciones **producida por la cultura.**

Es por ello, que además de las condiciones biológicas de la reproducción sexuada, las condiciones sociales, económicas y políticas de la vida social configuran también la función materna: la división sexual del trabajo propia de toda estructura patriarcal establece que las mujeres, además de la concepción, gestación, parto y lactancia, se ocupen casi en exclusiva de la crianza de los niños y niñas (siendo esta tarea no reconocida como trabajo).

Finalmente, el orden simbólico de la cultura crea determinadas representaciones, que adquieren poder y dominan e imponen otros discursos y prácticas. Es así como se eleva una sola voz que anula la expresión de otras voces que quedan subordinadas.

*ELIA: En las clases de preparación para el parto y charlas sobre el embarazo y lactancia... yo estaba convencida... vamos tenía la imagen que a esas charlas iban las parejas. Estaba totalmente convencida. Pero cuando fui la primera vez no había acompañantes, éramos las preñadas y chimpum. Entonces pregunté a la matrona si podían ir, me dijeron que sí... pero como vendrían uno o dos hombres pues claro... al final se desanimarían las mujeres que vendrían solas y que por respeto a ellas que mejor que no. A mi eso me dolió mucho... porque yo quería que fuese él, que escuchara las cosas y no tenérselas que contar yo... no es lo mismo que se lo cuente yo... y si del principio no estoy haciendo para que se involucre... pues es lógico que no esté... te da rabia... se lo pierden... Nos hubiera gustado compartir eso tan precioso. Hubiese agradecido que el Centro de Salud hubiese incluido a los hombres... pero es que tampoco hacían nada para que fuesen... de hecho a mi me desanimaron para que le dijese a mi marido que se no mojara... y es que tienes muchos miedos durante el embarazo y el final y te señalan que es solo cosa tuya... que estás sola. Es un mal principio si quieres que los hombres asuman también la maternidad como algo suyo y no tuyo. (GD. N° 4. Licenciada en Filología).*

Por consiguiente, **las representaciones o figuras de la maternidad**, lejos de ser un reflejo o un efecto directo de la maternidad biológica, y lejos también de ser una experiencia individual y heterogénea, **se supeditan y se reducen a un ideario que es reproducido culturalmente**, el cual construye una identidad homogénea de todas las mujeres sobre la maternidad.

*IRENE: Si tenemos que irnos los dos de cena u otra cosa... siempre hay alguna abuela dispuesta. Lo ves... tienen que ser abuelas... porque con los abuelos... como que no me fío. Lo ves... ahí yo... De manera inconsciente la niña se la dejo a mi madre y a mi padre no, y a mi suegra pero a mi suegro no. Cuando alguna vez he estado enferma, tiendo a llamar a amigas mujeres antes que a amigos para quedarse con la niña por la mañana. Lo hago inconscientemente, aunque lo de mi padre y mi suegro no, eso lo hago consciente porque no me fío de cómo van a cuidar a mi hija. No sé porque pienso en las amigas a pesar de que tengo amigos varones que se han ofrecido a cuidar de mi niña, pero no los tengo en cuenta. (GD. Nº .1. Profesora).*

Por ello es necesario reconstruir los ideales, que anulan la singularidad del sujeto, para abrir un espacio donde se pueda situar la maternidad en relación a la dimensión del deseo, de la multiplicidad de deseos, opuesta a una identidad que no puede sino ser mítica o ficticia. **La maternidad no es sólo el proceso de concepción y gestación, sino la tarea social, cultural, simbólica y ética de hacer posible la constitución de un nuevo sujeto humano.** En este sentido no se reduce a la transmisión de un patrimonio genético, ya que se situaría con mayor peso en el plano de la transmisión semiótica de la cultura.

**La mayoría de las mujeres entrevistadas**, independientemente del grupo al que pertenecían, **eran conscientes del rol de madre asignado.** Reconocían que habían sido educadas para ello y que ahora, establecidas sus vidas, les es imposible dar un salto cualitativo cediendo parte de su rol materno a su pareja. **Ante el supuesto ficticio de eliminar todas las barreras existentes para ceder su parcela de madre, querían asumir la crianza de los hijos.** Sin embargo, en cada grupo de discusión, aparecía el debate puesto que nos encontrábamos con mujeres que optaban por ceder esta parcela que se les había asignado a su pareja.

*LUISA: Yo a mi marido siempre le digo lo mismo, “yo custodia compartida, te lo digo ya, lo firmo, eso de quedarme los hijos sólo para mi... de eso nada. La mitad de las responsabilidades para cada uno”. (GD. Nº 3. Ama de casa).*

*ROSA: Si yo tuviera el mismo trabajo que mi marido, es decir, en igualdad de condiciones... o que mi trabajo fuese mi sueño y que ganase al menos lo mismo que él... yo le hubiese dicho que los cuidara él o que nos buscásemos a alguien que nos ayudara. (GD. Nº 3. Ama de casa).*

*AMPARO: ¿Qué es ser la madre perfecta? Tenemos el estereotipo de madre abnegada, la que lo deja todo y se deja a sí misma por sus hijos... eso es para la sociedad la madre perfecta. Pero, ¿es realmente la madre perfecta?... si queremos una igualdad tenemos que superar todo esto... no tener que andar con lastres para poder ser un modelo. Hay muchas mujeres que pasan dilemas con el tema de la maternidad, la ruptura con lo establecido... pero quedan ocultas... no se menciona porque no está bien visto que una mujer se cuestione su maternidad.... Lo que más se habla, la que más se ve, la que más se oye... es la madre que está siempre con su hijo... la que renuncia a todo, incluso a sí misma por su hijo... yo no creo en las madres perfectas... ni en los modelos... cada una es como es y vive su realidad como puede o quiere. ¿Qué es ser la madre perfecta?... pues tú serás siempre la madre perfecta para tu hijo... seas como seas. Hay muchas mujeres que no actúan por sí mismas, no hacen lo que desean... sino lo que les dictan, lo que les marcan. Eso no es ser una madre perfecta porque te estás engañando. Sería interesante que alguien hablara de eso... de ser una misma y romper con las ataduras que ponen las propias mujeres. (Entrevista a una responsable de Recursos Humanos).*

*LOLA: Existen organizaciones muy radicales de mujeres que ejercen influencias en las propias mujeres para que se conviertan en madres*

*tradicionales con el rol de mujer tradicional y les influyen para que abandonen sus puestos de trabajo. Estas organizaciones son de pro-lactancia e inciden en que la madre debe estar a plena disposición del hijo a toda hora y durante largo tiempo. Son caciques... no me gustan... son poco realistas.*

*Si la madre como mujer libre que es, toma decisiones de no darle pecho... no tiene por que sentirse acosada y no hay que trasladarle sentimientos de culpa. Eres adulta para tomar decisiones... trasladan un discurso de mala madre si no cumples a rajatabla sus normas y generan sentimientos de culpa a aquellas de quieren tomas decisiones diferentes... te encuentras con mujeres que temen decir que no le dan pecho... o que le han practicado una cesárea... están metiendo miedo a las madres por no querer darle pecho a su hijo... o porque deciden volver al trabajo después de la baja. Y es que te lo intentan justificar...no aceptan la libertad de decisión de la madre...ni siquiera piensan en la madre. A veces... la maternidad genera estrés a la mujer y es mejor que ceda cosas o que decida... y estos colectivos... le critican... le condicionan para que no tome decisiones libre sino a través del miedo, miedo a ser mala madre, miedo a ser señalada, miedo a considerarse egoísta. El estereotipo de la maternidad sólo deja un discurso... hay mujeres para todo y que viven la maternidad de muchas maneras, pero sólo existe uno... el de madre que disfruta con el embarazo, el que lo deja todo por su hijo... y sin embargo, el hombre, no participa en embarazo, ni en la crianza. (GD N° 1. Matrona Centro de Salud).*

## 8.2. Maternidad y tareas domésticas:

Ante la carga cultural y dominante sobre la maternidad, **la mujer asume en casi exclusividad la responsabilidad en la crianza y cuidado de los/as hijos/as y las tareas domésticas<sup>21</sup>**, a pesar de haberse introducido en el mundo laboral en las mismas condiciones que los hombres.

También, tanto el sector empresarial como el social, se inclinan en el sentido de que sea la mujer quien abandone el trabajo o reduzca su jornada laboral al tener un hijo por el bien del niño/a y la familia.

Estas son las actitudes con la que las mujeres conviven día a día, las cuales revelan que **una de las barreras fundamentales para la corresponsabilidad de las tareas familiares** y la compatibilización de trabajo y labores domésticas **reside en la pervivencia de una tradicional asignación del rol de madre**, que atribuyen a la mujer el protagonismo y la responsabilidad del cuidado de los hijos. Estas actitudes calan en la identidad de las mujeres generando conflictos internos y grandes dudas ante la toma de decisiones.

**Las entrevistas realizadas a mujeres de Villena revelan la existencia de grandes contradicciones en la percepción de los roles femeninos.** Las primeras opiniones versan sobre la igualdad de ambos congéneres en la dedicación al cuidado de los hijos. Sin embargo, conforme se va desarrollando el discurso aparecen opiniones enfrentadas, incluso reconocidas por ellas mismas. **Se auto-adjudican la responsabilidad de la estabilidad emocional de los hijos y por tanto, se sienten las únicas responsables de ellos.** Si ellas no están presentes en el proceso, los hijos sufrirán las consecuencias de su abandono, pero a su vez, reconocen que el hombre debe dar un salto cualitativo, al igual que ella han dado, y que tanto los hijos como el hogar es un asunto de dos.

---

<sup>21</sup> Sobre el tema de las tareas domésticas volveremos con más profundidad más adelante.

*CONCHI: Al médico siempre voy yo con la niña, vamos... él también podría pedir permiso pero es raro ir al médico y ver a un padre sólo con su hijo. Es porque es un hombre. Si hay alguno es porque está acompañando a su mujer. Lo cierto es que lo del médico lo asumí yo sin cuestionarlo... comencé llevándolo yo y lo he seguido haciendo. (GD. N° 4. Licenciada en Derecho).*

En **esta contradicción** se manifiesta la persistencia de una definición diferente del papel del padre y de la madre en la crianza de los/as hijos/as, que **se sustenta en una percepción estereotipada de los rasgos psicológicos masculinos y femeninos**<sup>22</sup>. Estas creencias estereotipadas sirven para legitimar la asignación de roles diferentes al padre y a la madre. Mientras que la paternidad se vincula al bienestar material de los/as hijos/as, la maternidad está asociada con su bienestar emocional, que además se condiciona a la presencia de la madre en el hogar. De este modo, aunque existe un amplio reconocimiento del derecho de las mujeres a desempeñar un rol profesional, también hay una fuerte resistencia a aceptar una menor presencia de éstas en el ámbito privado, lo que actúa como un freno para que se logre una verdadera igualdad de hombres y mujeres dentro y fuera del hogar.

*AMPARO: Es que es cuestión de la mentalidad de las mujeres y de los hombres también... pero para mí lo de las mujeres tiene más delito... A mí me pasó un caso el año pasado con una chica que estaba fenomenal en la empresa, supercontenta y muy bien. Se quedó embarazada, tuvo un bebé y se tomó los meses que le correspondían, luego se pidió excedencia... y cuando regresa me dice que se lo deja... que como su marido trabajaba y su nena no podía dejarla... pues si vieras a la chica llorando... Pues chica, ¿no puedes mirar el dejarla en alguna guardería? yo que sé... pero no pierdas tu trabajo... yo no sé. A ella le gustaba... pero como el marido trabajaba... pues era ella la que se tenía que dejar*

<sup>22</sup> Estos estereotipos ya han sido exhaustivamente definidos en el apartado anterior Roles e identidades de género.

*de trabajar porque así son las cosas... no se cuestionaron que se dejara el marido el trabajo... no... era obvio que era ella la que se tenía que quedar con el crío. Ella estaba súper contenta con su trabajo... y si embargo... esa es la mentalidad que tenemos hoy en día. (Entrevista con una responsable de Recursos Humanos).*

**Pese a que este tipo de discurso es todavía muy frecuente, existen síntomas de cambio en la actitud de los varones hacia el reparto del trabajo dentro de los hogares.** Hay un sector, todavía minoritario pero creciente, de jóvenes que han asumido de forma más consecuente la nueva posición de las mujeres dentro del mercado laboral y que perciben claramente el efecto de que esto ha de tener en su participación en el trabajo doméstico.

*PATRICIA: Mi pareja no es el estereotipo de marido. Yo estoy en casa porque estoy de excedencia y estoy con los dos, pero a pesar de ello lo hago todo a medias con mi marido. Él se levanta, lleva al mayor al colegio y me quedo yo con mi hija o al revés. Mi marido trabaja a turnos, trabaja dos días a la semana, y tienes tres días libres. Eso le permite tener mucho tiempo para compartir las obligaciones. Pero conocemos a muchos que tienen el mismo tiempo libre y se están tocando las narices. Para mi ser la madre perfecta es compaginarlo con tú pareja, para mí sería “ser padres perfectos” entre los dos. Es que el hijo es de los dos. Yo no me imagino una pareja sin que comparta esto. (GD. N 2. Auxiliar de Enfermería).*

**La forma en la que está socialmente definido el rol maternal hace que, en el momento de la llegada de los/as hijos/as, sea la mujer la que solicite la baja maternal<sup>23</sup> y en muchas ocasiones la excedencia.** Este hecho coloca a la mujer en una etapa en la cual asume normalmente por completo la carga de la crianza y las tareas del hogar. A pesar de ser una etapa temporal, los roles tradicionales femeninos y masculinos se consolidan y aunque la mujer vuelva a

<sup>23</sup> Sobre este tema el lector puede acudir al punto 8.4. *Bajas y permisos de maternidad.*

su ritmo anterior al nacimiento de su hijo, el cambio en la distribución de las tareas en un hecho evidente. De este modo, la mujer vive con más intensidad el conflicto entre su dedicación a la actividad remunerada y el cuidado de la familia. A diferencia de lo que ocurre en el caso de los varones, el trabajo doméstico para las mujeres se ha transformado en unas tareas de carácter obligatorio, con lo que las mujeres tienen que repartir su tiempo entre el empleo y la familia, normalmente a costa de un gran desgaste físico y psicológico.

*ANA: A partir de tener los niños empezamos a separar nuestras vidas. Por ejemplo, hay un concierto, quién se va al concierto y quién se queda con el niño. Si tú le tienes que dar de mamar, pues ya está decidido, el otro se va y sin darte cuenta empiezan a darse diferencias en las cosas para hacer. Como te tienes que quedar, yo me voy. Sin quererlo comenzaron a separarse las cosas que hacíamos juntos. A raíz de los niños empieza a darse una separación. (GD. Nº 1. Gerente Consultoría-Asesoría).*

*TERESA: Si cedes terreno te aseguro que se acostumbran y estás perdida. Antes de tener a mi hija los dos trabajábamos y nos repartíamos las tareas. Al nacer mi niña ¡claro! tuve la baja y luego me pedí reducción de jornada. Al tener yo más tiempo y estar en casa, pues me sabía mal que él hiciera las cosas... ahora yo me he incorporado a la jornada completa y las cosas no han vuelto a su origen, ya se da por supuesto que la responsabilidad es mía y que yo me encargo de las tareas. Aunque colabore... ya no es lo mismo, la responsabilidad es mía y tengo que ir yo detrás de él (GD. Nº 2. Auxiliar Delineante).*

**Respecto al papel de los padres, los expertos se muestran cada vez más optimistas**, porque, de la misma manera que la mujer, una vez que ha entrado en el mercado laboral, no quiere renunciar a su profesión. **El hombre incorporado a la educación de sus hijos, tampoco quiere renunciar a**

**verlos crecer.** Aun así, el papel del padre sigue siendo secundario, es decir, es cierto que cada día colabora más, pero no tiene tareas fijas encomendadas, sino que actúa como comodín ante situaciones a las que la madre no puede hacer frente.

*CLARA: Mi marido ha estado mucho tiempo de transporte internacional con el camión y yo me lo he tenido que tragar todo. El sentía mucho no poder estar con sus hijos, y por eso cuando llegaba se pasaba el día con ellos. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

*AUXILIAR DELINEANTE: Mi pareja, era irse a trabajar y llamar y preguntar por las dos, y hoy a mitad de tarde me llama y pregunta... Yo sé que a él le gustaría disfrutarla. Su trabajo no se lo permite. Está en una empresa que tiene parte de acciones y no puede dejar el trabajo, pero hemos tenido comentarios acalorados sí, él me decía: claro que tú ahora estás muy bien 4 meses libres con la nena, yo le decía... Juan pidamos mitad y mitad, que ahora se puede, si pero ya me gustaría a mí. En igualdad de condiciones se lo hubiera pedido y no hubiera importado. (GD. Nº 2. Auxiliar Delineante).*

*AUXILIAR ADMINISTRATIVA: Mi marido es de los que llaman y ve que se está haciendo tarde y dice que tardo un cuarto de hora, y llega y les lee un cuento. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

### 8.3. Maternidad y desarrollo profesional:

Un motivo importante por el que las mujeres se dedican exclusivamente al trabajo doméstico abandonando el mundo laboral es el cuidado de los hijos. El hecho de que sean las mujeres las que dejen sus trabajos para dedicarse a la familia, suele justificarse en la posición más frágil que éstas tienen dentro del mercado laboral, aunque lo que de hecho lo provoca, es la oscilación continua de la identidad femenina entre el rol laboral y el rol maternal. Pero el abandono del mercado de trabajo no tiene ya el mismo significado que tuvo para las mujeres de generaciones anteriores. Actualmente lo más frecuente es que las mujeres que han abandonado el trabajo para cuidar de la familia, tengan en mente la idea de volver a incorporarse a la actividad remunerada, a pesar de ser conscientes de la gran dificultad que tendrán después para adaptarse a un mercado competitivo y masculino.

*OLGA: Pero esto es el pez que se muerde la cola... si quiero conseguir un buen trabajo para cobrar más y poder pagarle a alguien... o incluso que se pueda quedar mi marido... ¿de dónde saco yo el tiempo para poder formarme o prepararme? No tengo tiempo de nada para conseguir un trabajo mejor... y siempre estaré en un trabajo peor remunerado que el de mi marido porque los hombres sí que tienen tiempo para hacer cursos de perfeccionamiento. Mis compañeros de carrera todos tienen buenos trabajos y yo en casa cuidando de los niños. (GD. Nº 4. Licenciada en Biología).*

*PATRICIA: No hay tiempo, no tienes tiempo para formarte y reciclarte... pero aparte, ¿dónde dejas a tus hijos para poder formarte tú? Yo me preparo... estudio para poder ascender en mi trabajo... pero tú necesitas tiempo y si estás cuidando a tu hijo no puedes. (GD. Nº 2. Auxiliar de Enfermería).*

Aunque el hecho de vivir en pareja ya no afecta especialmente a su identificación con la carrera laboral, **la maternidad sigue estableciendo un vínculo muy fuerte con los roles tradicionales.** En el momento en que llegan los/as hijos/as, la identidad de la mujer empieza a estar dividida entre la ética del trabajo y la ética del cuidado.

*CLARA: Yo trabajo de 9 a 12 limpiando casas, me saco un jornal pequeño y cuido de mis hijos sin tener que pagarle a alguien... Pero es que aunque trabajara todo el día, no tendría dinero para pagar a una persona... y... para que trabaje todo el día yo y que se lleve el sueldo otra... y encima no vea a mis hijos... pues me quedo en casa. (GD. N° 2. Limpiadora).*

*ROSARIO: ¿De quien tiras? Necesitas unos buenos sueldos, si son sueldos normales ¿qué? Te quedas en casa. El problema de la mayoría que está trabajando en casa haciendo zapatos para poder cuidar a sus hijos. (GD. N° 2. Auxiliar Administrativa).*

**El hecho de tener hijos/as tiene, por tanto, implicaciones muy diferentes para la carrera laboral de los hombres y de las mujeres.** De nuevo, las opiniones expresadas entran en contradicción con los comportamientos. Aunque la mayoría de las entrevistadas están de acuerdo con que debe existir un permiso de paternidad para que los varones puedan cuidar temporalmente de sus hijos/as, pocos hombres están actualmente dispuestos a utilizarlos.

*JOSEFA: Las mujeres son las que piden siempre las bajas porque cobran menos que los hombres. Evidentemente, ante esta situación, las mujeres tienen desventajas para negociar con sus parejas. Incluso a la hora de pedir horas para ir al médico o al colegio... las horas del hombre se pagan más caras que las de las mujeres. Ante eso, son las mujeres las que solicitan perder sus horas porque son más baratas. Que pierda el que menos gana. Claro, en las administraciones públicas o en*

*entidades bancarias...etc, ahí si que puede haber igualdad, porque son otra concepción, pero en la empresa privada... en la productiva... la mujer está en una situación inferior al hombre. (Entrevista con una representante Sindical).*

En la mayoría de las organizaciones laborales se premia, sobre todo, la visibilidad y la permanencia. El principal recurso que los hombres tienen frente a las mujeres es el tiempo, por lo que es poco probable que un hombre que está implicado en el desarrollo de una profesión, se acoja a este tipo de medidas. Por otra parte, la definición de la masculinidad sigue estando basada en el éxito económico y laboral, lo que dificulta la retirada de los hombres al ámbito privado (aunque sea temporalmente). **La organización de los tiempos laborales** (que presupone una dedicación exclusiva al trabajo remunerado), **y la forma diferente en la que se define el papel del padre y de la madre en el cuidado de los hijos/as, son una de las bases principales de la desigualdad de hombres y mujeres dentro del mercado laboral y dentro del hogar.**

*MARISA: ¿Porque ellos son imprescindibles en el trabajo y nosotras no? La empresa iría igual sin él, pero ¿Cómo se van a coger 4 meses de excedencia? Sin embargo, tu empresa ha funcionado sin estar tú (GD. N° 1. Educadora Social).*

**En los casos en los que esta conciliación no es posible, el conflicto se resuelve frecuentemente posponiendo la maternidad o abandonando el mercado laboral.** La menor cuantía de los salarios de las mujeres y su posición más frágil en el trabajo justifican la retirada al ámbito doméstico.

*CLARA: Planificamos la maternidad pues por el trabajo. Estamos ahora con las oposiciones para tener la plaza y muchas hemos decidido esperarnos. Ahora no podemos permitirnos tener hijos si queremos*

*conseguir la plaza. Estamos en desventaja con los hombres. (GD. Nº 1. Ingeniera Técnica).*

*ROSARIO: Profesionalmente nos hace mucho daño la maternidad... si tú esperas progresar y te quedas embarazada... olvídate de promocionarte en la empresa. Ya no sólo quedarte embarazada y cómo lleves el embarazo... porque si lo llevas bien, tira... pero como lo lleves mal... ya tienes menos puntos... luego tienes la lactancia... y luego si tu hijo está enfermo te tienes que salir. Lo que hemos dicho... que somos las madres las que nos ocupamos de nuestros hijos. Y a muchas empresas no les apetece tener a una mujer que dé tantos problemas. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

#### **8.4. Bajas y permisos de maternidad:**

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, vino a asentar el sustrato legal necesario para esta transformación. Por otro lado, la reciente ley de Marzo de 2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres ha consolidado **todo un proceso legal entorno a la igualdad de ambos sexos**, fundamentalmente, en lo referente a facilitar a los hombres el acceso al cuidado de hijas e hijos desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia.

**Durante los últimos años, el número de trabajadoras que han disfrutado un permiso de maternidad, ha aumentado ininterrumpidamente.** Los datos publicados revelan este incremento<sup>24</sup>. A sí mismo, también ha crecido el número de contratos de sustitución por maternidad.

---

<sup>24</sup> Vaya por ejemplo el hecho de que en 1996, 127.739 mujeres españolas hicieron uso de este derecho, cifra que asciende a 190.556 en 2000 y a 315.265 en 2006, según datos del Instituto Nacional de Seguridad Social en 2006.

**Sin embargo**, a pesar de que estas leyes han dejado llano el aspecto legal, **nos encontramos con barreras sociales que impiden que sea el hombre quien acceda a las bajas y permisos ofrecidos por ley.**

**El número de padres que hacen uso de su derecho a un permiso de paternidad sigue siendo muy escaso** (por no decir nulo) en algunos lugares. En concreto en Villena en el sector del calzado (sector productivo mayoritario), no se conocen datos al respecto. Los permisos, bajas o excedencias por parte de los hombres se dan en todo caso en el sector público, educación o administración pública.

*JOSÉ: Que yo conozca no hay casos de bajas de maternidad por parte de los hombres. No conozco ninguna. (Entrevista a un empresario del Calzado).*

*DOLORES: No conozco ningún caso de hombres que hayan solicitado un permiso de paternidad. (Entrevista a una técnica Sindical).*

*ANA: Llevo trabajando como graduada social desde el año 90 y he tramitado 2 permisos de baja paternal únicamente de 6 semanas. Dos solamente... y el resto todo mujeres y a lo mejor al cabo del año se hacen 15 o 20. Fíjate. (GD. Nº 1. Gerente Consultoría- Asesoría)*

¿Cuál es la realidad que impide o dificulta que sea el hombre quien solicite dichos permisos? La respuesta la encontramos en diferentes contextos. El primero es **el peso de los roles asignados culturalmente por la propia sociedad**, que condiciona y determina los aspectos del cuidado y la crianza de los niños en la mujer. Esto genera trabas psicológicas en ambos sexos para ceder unos y asumir otros el cuidado de la familia.

*MARISA: Rompes con lo que ya está establecido... con la costumbre... incluso de cara a los demás... ni los ven capaces de hacerlo... de asumir ese rol. (GD. Nº 1. Educadora social).*

*CLARA: Si no los vemos capaces de limpiar... Imagínate cuidando de su hijo... No creo que sea lo mejor el que ellos se cojan bajas para la crianza. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

*ELIA: Yo creo que la sociedad tiene asumido que las bajas y permisos lo tiene que asumir la mujer, que es cosa de ella. En mi caso, si cojo la excedencia por cuidado de niños, no pasa nada... piensan que es normal que ella quiera cuidar a su hijos... pero si mi pareja la cogiera le dirían "que morro", pueden pensar que quiere escaquearse del trabajo, mientras que yo lo hago porque lo necesito. (GD. Nº 1. Funcionaria).*

*IRENE: Es que es un poco contradictorio. Yo creo que son pocas las 16 semanas y que por tanto es difícil que el hombre se coja las 6 de la madre. A ver... tenemos una sociedad que nos machaca con la lactancia... hay que darle de mamar a demanda del bebé... ¿cómo quieres que te organices a los 4 meses para que el niño tenga una rutina de lactancia?... ¿cómo esperas que tu pareja pueda cogerse parte de tu baja si se supone que tú tienes que estar dándole pecho a tu hijo en el momento que él te lo pida?... además te insisten que tiene que ser así hasta los 6 meses inclusive... pues piensas... si la sanidad te dice eso... tienes que pensar por el bienestar de tu hijo... no por el bolsillo o por la empresa... puedes darle biberón... o sacarte la leche... pero es imposible... sí que podría si trabajara desde casa... pero trabajando en la empresa imposible. La sociedad no puede estar vendiéndote que lo mejor para tu bebé es que estés 6 meses amamantándolo y luego te den sólo 4 meses de baja. (GD. Nº 1. Profesora).*

**La segunda respuesta la tenemos en el sector empresarial el cual está diseñado desde un patrón patriarcal,** como ya hemos mencionado en anteriores capítulos. En este sentido, se conforma una perspectiva masculina que otorga al varón el papel profesional y de desarrollo empresarial y a la mujer trabajadora se arrincona en un lugar pseudo-productivo y temporal. Se valora al

empleado en función del número de horas que la persona permanece en su puesto y su flexibilidad en el horario. Tal y como ya exponíamos anteriormente, la mujer es la que ha de asumir el rol de cuidadora y de responsable familiar, teniendo que renunciar a la disponibilidad total por parte de la empresa mientras que el varón cede este terreno frente al crecimiento profesional.

*LUIS: La carga de la familia siempre la lleva la mujer, ella va a asumir siempre las tareas del cuidado de la casa y de la familia. Por eso es difícil flexibilizar el trabajo con la mujer. Eso es así. El hombre es más flexible. Coge menos responsabilidades en la familia y está más disponible en la empresa. Por eso se le puede pedir flexibilidad laboral al hombre. Pero eso es así. (Entrevista a un empresario del sector Comercio).*

*PEDRO: Pero en el calzado es difícil porque son sectores de temporada y hay momentos en los que se sale muy tarde, porque hay que terminar la faena y los pedidos. Nadie quiere tener stock, y todos se esperan a pedirlo al final, porque no quieren tener que pagar el almacenaje. Entonces qué pasa... pues que cuando hacemos jornadas muy largas de trabajo para sacar los pedidos, pues tienes que parar al mediodía, no puedes hacer una jornada seguida de 12 horas. Así que es muy difícil compaginarlo. En épocas de poco trabajo trabajas menos horas y luego cuando hay más trabajo se trabajan más horas, se recuperan. El salario se mantiene siempre igual. Se compensan tiempos. (Entrevista a un empresario del Calzado).*

*TERESA: Porque no siempre se tienen situaciones idílicas, no se tienen situaciones laborales favorables para que puedas escoger... Una vez has cogido la baja por maternidad dos meses te da lo mismo, y te dejas llevar de dos meses a 4 meses, y la situación laboral de uno y de otro es mejor la del hombre. El sueldo es mayor y por tanto es determinante. En mi caso podía cogermela baja, porque tenía una situación laboral que*

*me lo permite, incluso luego a media jornada, pero él no puede hacerlo por el problema... (GD Nº 2 Auxiliar delineante).*

Los directivos de las empresas consideran que son las mujeres las que deben optar por la crianza de los hijos y por ello **las mujeres asumen puestos de trabajos donde pueden ser perfectamente sustituibles**. Sin embargo, los hombres alcanzan puestos de dirección o de responsabilidad dando por supuesto que la cuestión familiar queda en un segundo lugar.

Es por ello que **los permisos que solicita el trabajador no son bien admitidos por los directivos y suponen un grave inconveniente para la empresa**, lo que vuelve en círculo vicioso la cuestión. Los hombres no solicitan los permisos porque saben que van a ocasionar problemas y a su vez, las empresas siguen con la actitud de aplicar el referente de la maternidad en las propias mujeres.

*PEDRO: Pero yo creo que si un hombre pide la baja, genera un problema a la empresa y a partir de ahí va a tener problemas. Todavía existe ese prejuicio. Es triste pero hay que mirarlo desde un punto de vista económico y para la empresa lo es (Entrevista a un empresario del Calzado).*

También nos encontramos con que los permisos por maternidad, que a priori se perciben como un problema a solventar sin graves inconvenientes siempre que se tengan los recursos adecuados. Son muchos los empresarios y directivos que consideran que todos los gastos que conlleve esa sustitución deberían ser asumidos por la sociedad. Por lo que todo aquel derecho que no esté financiado por la administración, puede crear una situación de conflicto laboral entre trabajadores y empresarios.

*JOSÉ: Los derechos están todos muy bien, pero el tema es quien paga esos derechos. Si el Estado prepara fondos para esto... o a través de*

*desgravaciones... pues no hay problema. (Entrevista con un empresario del Calzado).*

En general, la posibilidad de pedir un permiso de paternidad tras el nacimiento de los/as hijos es percibida de forma bastante positiva por la población, aunque los trabajadores de sectores privados productivos se encuentren con los problemas citados. **Todo lo contrario ocurre en el sector público, donde al no estar sexualizados los puestos laborales<sup>25</sup>, la posibilidad de acceder a las bajas o permisos por parte de los varones es mucho más fácil.**

*ISABEL: A él en una empresa privada cuesta más, tiene más trabas. Yo soy funcionaria y tengo determinados derechos, puedo pedir mis salidas para el médico o el colegio... Te puedes encontrar que a tu superior no le parezca bien... pero como tienes tus derechos pues te vas. Él tiene más problemas para conseguirlo. En la empresa de mi marido son sólo las mujeres las que piden las bajas o permisos, los hombres no. Pienso que es porque está más asumido. En la administración pública la piden tanto hombres como las mujeres, es muy diferente (GD. Nº 1. Maestra).*

*MARI VIRTU: Si los dos son funcionarios, se lo pedirán igual... Si ella es funcionaria y él está en la privada, será ella quien lo pida y viceversa... La administración pública es diferente (GD. Nº 1. Abogada)*

**A pesar de las trabas citadas, se está generando un discurso donde se pide un espacio común de la pareja para poder vivir juntos la educación y crianza de los hijos.** Un espacio donde el hombre como al mujer puedan compaginar su vida laboral con la familiar por el bien de los hijos y por el bien de los propios padres.

*LOLA: Yo soy mujer y trabajadora. Yo sé lo que es eso. Yo sólo tuve la baja maternal y en seguida me puse a trabajar... o sea, que sé lo que*

*es... por eso lo que digo es que hay que prestarle atención a los hijos, no todo es trabajar, ahora me arrepiento de haber trabajado tanto y no haber estado más con mis hijos que estuvieron más con su abuela que conmigo... pero ojo... me refiero a que los dos, la pareja... tendríamos que estar más con los hijos, no que sólo se los quede la mujer, no, por ahí no voy. Lo ideal es que durante el primer año el niño esté con los padres, los dos. Yo me lo planteo como mujer estar más con mis hijos pero el hombre también se lo debe plantear. Pero yo como persona, no como mujer, noto ausencia de trato con los hijos, y le dedicaría más, pero como persona, no como mujer, por eso creo que un hombre se lo debe plantear igual. Estar más tiempo con ellos (Entrevista con una matrona del Centro de Salud).*

---

<sup>25</sup> En realidad ello es así sólo porque en el sector público no se aplican criterios de rentabilidad, con lo que no llegan a cristalizar en exceso los prejuicios, estereotipos y actitudes sexistas.

## 8.5. Existencia o aparición de sentimientos de culpa:

Aunque aparentemente la sociedad actual acepta la incorporación laboral de la mujer, se siguen transmitiendo una serie de imágenes y estereotipos que culpabilizan a las mujeres que desarrollan una actividad en el ámbito público. El desempeño de este trabajo puede calificarse como abandono familiar, de manera que la dedicación a la familia no debe quedar condicionada por los intereses laborales de la mujer. **Sus oportunidades de promoción laboral están supeditadas a su función principal: ser madre y esposa.**

La evidencia de que las mujeres encuentran grandes dificultades para compaginar sus responsabilidades domésticas con el desarrollo de una actividad profesional normalizada, se convierte además en un problema social cuando en la opinión pública, y en los análisis de algunos expertos, tales dificultades comienzan a asociarse a la debacle de la natalidad y al crecimiento de conductas antisociales o problemáticas de niños y adolescentes, que se atribuyen a una falta de presencia de los padres y a su ausencia de implicación en la educación de sus hijos. Aunque tal relación está muy lejos de haber sido probada rigurosamente, lo cierto es que actúa como una imagen poderosa en la conformación de la opinión pública, la cual penaliza a la mujer trabajadora.

*CLARA: Mi primer trabajo fue como zapatera. Yo quería tener un trabajo mejor... siempre he querido mejorar mi situación laboral. Bueno... a los 4 meses de tener a mi hijo me ofrecieron trabajar en una inmobiliaria. Yo estaba encantada... por fin tenía un trabajo como a mi me gustaba... duré 1 semana. Me comía la culpa por dejar sólo a mi niño... tan pequeño... en una guardería... sentía que lo había abandonado. Además... todos, mi familia, mis amigos... me decían que estaba loca por dejar a mi hijo e irme a trabajar. Que tampoco era un trabajo tan genial como para hacer ese sacrificio. Así que decidí postergar mi*

*decisión hasta que al menos él fuese un poco más mayor. (GD. N° 2. Comercial).*

De esta manera, **relegar a un segundo plano su vida familiar y sobre todo, quitar tiempo al cuidado de los propios hijos e hijas, crea en ellas sentimientos de culpa, sobretodo por la presión social que padecen.** Aunque por un lado son conscientes de que el salario que ganan les permite sacar a los hijos e hijas adelante, por otro, se sienten mal por no poder atenderlos/as más o por haberse perdido su infancia.

**Asimismo, las mujeres de Villena entrevistadas viven en un continuo conflicto personal.** Por un lado, manifiestan su acuerdo ante la afirmación de que se puede establecer una relación satisfactoria con los/as hijas/os, independientemente de si la progenitora trabaja o no fuera del hogar. Por otro, las mujeres se sienten inconscientemente culpables por no dedicarles más tiempo a sus hijos, pero a la vez reconocen que sus parejas deben ser copartícipes de esta situación y por tanto ellas no serían las únicas responsables.

En estas condiciones **la delegación del cuidado, cuando se produce, o simplemente la imposibilidad de atender a la vez y satisfactoriamente obligaciones laborales y familiares, genera culpa.** Hablamos en definitiva de sentimientos de deterioro personal provocados por la dificultad de cumplir con las expectativas de rol social.

Así pues, las mujeres que trabajan (fuera del ámbito doméstico) reconocen que, sin su presencia continua en el ámbito del hogar, la vida familiar sufre un deterioro, porque piensan que nadie puede suplir su presencia para la buena marcha del hogar. Por eso, en el fondo subsiste una carga que sólo podrá eliminarse cuando la sociedad impulse plenamente la corresponsabilidad doméstica y los varones asuman, tanto o más que ellas, roles tradicionalmente asignados al género femenino.

*ELIA: Desde pequeñas nos han educado para esto. Es un rol que se nos ha adjudicado históricamente y lo tienes como muy asumido. Que cuando tu padre o tu madre son mayores tienes que cuidarlos y si tienes hijos eres tú la responsable. Por un lado, me han educado para que estudie una carrera y sea una buena profesional, pero por otro soy la responsable de todo el bienestar de mi familia y eso por encima de todo. No puedo evitar el sentirme mal si no puedo cuidar a mis padres o por no cuidar a mis hijos, pero no me siento persona si no me desarrollo profesionalmente. Yo veo a los hombres y es distinto. Por ejemplo, yo tengo 3 hermanos y mi madre nunca les ha inculcado eso de que ellos deben cuidar a los mayores. Es más... cualquier cosa sobre mis sobrinos es culpa de la nuera, no de su hijo. Con este panorama, cómo no voy a estar siempre mal... haga lo que haga me sentiré culpable. (GD. N°. 4. Licenciada en Filología).*

## 9.

## Usos del tiempo

Aunando los datos obtenidos en el anterior estudio cuantitativo con algunos de los resultados elaborados por el Instituto de la Mujer, percibimos que las grandes diferencias que existen en la asunción de las responsabilidades familiares entre hombres, no están mejorando la situación respecto al reparto de las mismas entre ambos sexos a pesar de las medidas legales adoptadas.

Es cierto que si miramos atrás, ha habido una ligera reducción de las diferencias entre hombres y mujeres en el uso del tiempo. Es decir, que el hombre tiende a realizar cada vez en mayor grado algunos trabajos domésticos, cosa impensable hace 30 años. Incluso en los modelos tradiciones de pareja, el varón comienza a desarrollar algunas tareas aunque sea en fin de semana. El problema es que este paso es muy lento en comparación con el avance que desarrolla la mujer y aquí es donde viene el conflicto.

Sin embargo, el discurso primero, el espontáneo, expone que **existe un acuerdo mayoritario con respecto a la igualdad de género en la asignación de responsabilidades domésticas y de cuidado familiar**. Las personas entrevistadas se muestran de acuerdo en que la mujer y el hombre deben trabajar y repartir por igual las responsabilidades domésticas y familiares.

**Pero esta aceptación de la igualdad** en relación con los roles sexuales relativos al trabajo y la familia **refleja más bien un discurso interiorizado y que muestra un conflicto interno**. Se expone lo políticamente correcto, lo que produce sesgos que, casi inevitablemente, afectan a las encuestas de opinión. Pero este sesgo se detecta cuando tratamos de indagar en profundidad el plano de las actitudes y es aquí donde brotan las realidades del ámbito privado.

En las secciones y capítulos precedentes ya hemos hablado de la persistencia de la división sexual del trabajo y del arraigo de la identidad y el rol de

cuidadora en las mujeres, factores que se encuentran en la base de esta asimetría. La diferencia más notable que se observa entre la dedicación al trabajo no remunerado de hombres y mujeres indica que, en general, la orientación de las personas jóvenes hacia valores más igualitarios no se ve todavía reflejada en una distribución más equitativa del trabajo dentro de los hogares. Una vez que se abandona el hogar familiar, y pese a los enormes cambios que se han producido en la relación de las mujeres jóvenes con el trabajo remunerado, éstas siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico<sup>26</sup>. Los efectos de la educación recibida, que no crea en los hombres el hábito de participar en este tipo de tareas, son ya perceptibles en los hogares unipersonales, en los que las mujeres dedican al trabajo no remunerado casi el doble de tiempo que los varones. Pero la división del trabajo doméstico se refleja sobre todo, en el diferente efecto que ejerce en ellos y ellas, el hecho de vivir en pareja o tener hijos/as. Para las mujeres, el hecho de tener hijos/as supone un aumento considerable de la carga de trabajo doméstico, sobre todo cuando se vive en pareja.

*ELIA: Nosotros llevamos un año viviendo juntos, y antes de empezar a vivir juntos, él vivía solo y se lo hacía todo él. Cuando empezamos a convivir sí que se planteó el compartir las tareas por igual. Era lógico. También es cierto que yo tengo más tiempo que él por mi trabajo que es de jornada intensiva. Pero... eso no le disculpa para que cuando llegue eche una mano. Por razones lógicas o porque hemos entrado en la dinámica de que me ofrezco yo pues... ahora casi todo lo de la casa lo hago yo y pocas cosas hace él. (GD. Nº 1. Funcionaria).*

**Es en los sectores de la población con menor nivel de estudios donde se observan las mayores diferencias en la dedicación de hombres y mujeres al trabajo doméstico<sup>27</sup>**, mientras que la distancia se acorta considerablemente en el caso de los/as universitarios/as. Hay que señalar, sin embargo, que ello

<sup>26</sup> Esto se puede comprobar de manera clara en el precedente estudio cuantitativo sobre la Mujer en Villena.

<sup>27</sup> De nuevo la encuesta realizada previamente confirma esta máxima.

no se debe a un aumento de la participación de los varones con mayor nivel de instrucción, sino a una disminución de la participación de las mujeres. A pesar de que los varones con alto nivel de formación son los que más plenamente han asumido el discurso de la igualdad, su comportamiento no se diferencia mucho del de los varones con menor nivel formativo.

Según las mujeres participantes, es en los hogares en los que la mujer tiene un empleo remunerado en los que se observa una mayor participación del hombre en las tareas domésticas y en el cuidado de los/as hijos/as, aunque pocas veces se llega a un reparto equitativo de este tipo de trabajo<sup>28</sup>. Cuando la mujer cede su terreno laboral por el doméstico, asume casi por completo la carga del cuidado familiar y de las labores del hogar.

*Rosa: yo siempre he trabajado en una fábrica de zapatos. Cuando tuve a mi primera hija, al principio continué trabajando pero decidimos que no y ha sido todo un placer. No tener que levantarme a las 6:30 y llevar a mi hija con mi madre... es un lujo. Entre semana lo hago yo. Luego los sábados y domingos él se hace bastante cargo de los hijos, yo me voy a la peluquería o de compras, él colabora bastante, la casa no, porque si trabaja 15 horas al día, no puedes pedirle a nadie que venga a ayudarte. Los fines de semana colabora. (GD. Nº 3. Ama de casa).*

---

<sup>28</sup> En la susodicha encuesta, la contribución de la pareja a las tareas domésticas en el caso de las mujeres con trabajo reglado era de un 16,31%, muy superior al que se da en el caso de las que no trabajan (7,36%) pero en todo caso ínfimo si de lo que se trata es de conseguir una plena igualdad.

## 9.1. Las tareas domésticas:

Respecto a las tareas domésticas, incluso cuando el hombre participa, la mujer suele ser quien mantiene la responsabilidad global y última con el hogar y los niños. **La participación del hombre es concebida por éstos en términos de ayuda**, es decir, de colaboración de la pareja, en caso de necesidad. **En el mismo término de ayuda va implícita la idea de que la tarea no es propia, sino del otro.** Se puede echar una mano, pero eso no significa admitir una responsabilidad común. Persisten en su actitud de peón: ejecutan órdenes o responden indicaciones, pero siguen sin tomar la iniciativa. Esto irrita a las mujeres en su relación concreta, pero, como además se lo representan como algo profundamente arraigado en la mentalidad masculina y cunde el desánimo ante el futuro.

*LUISA: Sí, yo asumo todas las tareas del hogar, pero luego por la noche me echa una mano, me quita la mesa y me friega. La compra, si estamos los dos vamos los dos. Yo llevo a los niños al médico y me encargo de todo lo que les hace falta. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

*ANGELS: La única tarea que compartimos es el perro yo por la mañana y mi marido por la noche, pero entre semana no puedo pedirle más, trabaja muchas horas, no tengo queja de él, pero podría ayudarme un poco más. (GD. Nº 3. Ama de casa).*

*ELIA: Y si hace alguna cosa es porque me va a ayudar, hay que matizar que me ayuda. Se lo tengo que decir, que haga esto o lo otro. Tengo que estar encima. No es que no sepa hacerla porque ha estado viviendo solo y que su madre no lo haya enseñado, porque lo ha hecho. Pero él da por hecho que lo tengo que hacer yo... y llevamos sólo un año viviendo junto. (GD. Nº 1. Funcionaria).*

*CLARA: Ellos sólo colaboran, y te vienen con el cuento de que “yo no sé hacer eso”, porque ellos tienen el respaldo de que yo soy hombre y por tanto no lo sé hacer. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

*ROSARIO: Si es la 1., hay que poner la mesa.... no hace falta decirlo, es la hora de poner la mesa y por tanto ha de ponerse... que no hace falta poner un cartel... Tú lo haces, no te sientas a ver la televisión a la 1 h esperando que o yo la ponga o yo le mande hacerlo... no se le ocurrirá pensar que es la hora de comer... pero yo que puedo pensarlo, es mi obligación. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

*PATRICIA: Lo suyo sería que además no tuvieras que decirle hazlo tú, no tener que pensar que saco de la nevera para comer, que diga voy a ver lo que hay para comer, que diga... Patricia... voy a sacar esto del congelador, mi marido hace todo lo que hay en la casa pero se lo tengo que decir. Antes de tener a la niña siempre se encargaba de poner la lavadora y la secadora y ahora tiene mucha faena, está muy liado, yo tengo más tiempo y lo hago. El no tener que pensar qué hago de comer, J. M. pon tú la lavadora, llévate a la chiquilla este sábado y me dejáis tranquila, el que las tareas sean compartidas. Que no me ayude, que sea parte de su responsabilidad. (GD. Nº 2. Auxiliar Enfermería).*

**Salvo las tareas relacionadas con “reparaciones del hogar”, el resto del trabajo doméstico es realizado, muy mayoritariamente por las mujeres.**

*CLARA: Ya lo que me faltaba... que tuviera que hacer esas cosas... que las haga él que es lo único que sabe hacer... me niego a encima cargarme de eso. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

*ROSARIO: Yo sí lo puedo arreglar, lo arreglo yo, pero hay cosas que no sé cómo van y no me da la gana saberlo. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

Las diferencias entre géneros respecto a los usos del tiempo se ponen de manifiesto en el tiempo medio diario dedicado por hombre y mujeres, fijándonos en cinco variables: necesidades personales, trabajo doméstico, cuidado de los hijos, tiempo libre y trabajo remunerado.

Siguiendo estos factores, podríamos decir que **el varón reduce ligeramente su tiempo destinado a las necesidades personales y tiempo libre**. Por el contrario **suele incrementar el tiempo dedicado al trabajo remunerado** tanto por las responsabilidades que asume en su trabajo como por la necesidad de aportar mayores ingresos a la familia.

*TERESA: Mi marido antes salía de trabajar y se tomaba una cerveza. Ahora no, sale y va a casa a echarme una mano, pero... los jueves se va a cenar con los amigos... Luego tiene sus compromisos anuales de partidas de truco, la cena con los amigos... tiene muchos compromisos con los amigos, no cuenta con nadie... él hace sus planes... me avisa... pero yo para hacer planes tengo que ver con quien los dejo, yo lo tengo que organizar en el tiempo libre. Él dispone de tiempo libre y no cuenta con nadie... no tiene la responsabilidad de la cría. Él dispone de su tiempo como quiere. Él tiene una libertad que yo no tengo. (GD. Nº 2. Auxiliar Delineante).*

*SARA: Me considero madre soltera entre semana, de lunes a viernes llevas la casa, llevas los niños al cole, compartes una llamada de teléfono, en la comida..., ratos al día, pero todas las responsabilidades de lunes a viernes son mías. Él ahora tiene que trabajar más por los gastos de los dos críos... estamos haciéndonos una casa... porque el piso que tenemos es muy pequeño... así que ahora no le puedo pedir que trabaje menos. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

En cuanto a las tareas domésticas, hemos podido comprobar con anterioridad que **la tendencia general de los varones según sus parejas es la de ayuda**

**en estos asuntos, sobre todo los fines de semana.** Suelen cooperar en las compras generales, en las comidas o cenas y en poner el lavavajillas. El resto de tareas se realizan a modo de ayuda, siempre guiadas por la autoridad y mando de la mujer.

*LUISA: Yo lo hago todo, menos los fines de semana. Es que es un manitas, cocina muy bien pero sólo cuando viene gente a casa para lucirse. Tiene que invitar a mucha gente, me empringa toda la casa. Si no estoy yo él se hace la cena, algo ligero pero cómo deje la cocina es otra cosa. Cada uno apunta lo que le hace falta. Es encantador. (GD. N° 3. Ama de Casa).*

*CLARA: Yo trabajo por las mañanas, tengo las tardes libres podría estar de 3 a 5 tumbada en el sofá viendo la tele, pero siempre estoy limpiando. Si me regalo ese tiempo luego tengo remordimientos por todo lo que podría haber hecho... sí que tengo una lista para cosas que hacer... sí que tendría que hacer algo por mí, lo reconozco, los fines de semana no hago nada porque ya digo hasta aquí. (GD. N° 2. Limpiadora).*

**Los hombres han asumido progresivamente actividades domésticas hasta ahora consideradas exclusivamente femeninas, pero este avance no es uniforme,** sino que son algunas tareas las que se asumen al tiempo que otras se rechazan, continúan siendo postergadas (por ejemplo, cambiar pañales, la limpieza del hogar o hacer la compra). Es anecdótico mencionar que casi todas las mujeres entrevistadas afirmaban que sus parejas se negaban a poner la lavadora. La gran excusa es que no saben utilizarla. Este patrón se repite incluso en aquellos varones que cooperan en las tareas domésticas.

*SARA: El ser ama de casa no se valora como un trabajo. ¡Claro! no aportas dinero a casa y entonces no vales nada. Son cosas de que hemos evolucionado un poco, pero sigo teniendo que renunciar a parte*

*de mi ocio porque, imagina que mañana necesita unos pantalones para ir a trabajar y no los tiene limpios y planchados, ¿no has puesto la lavadora! ¡Dios mío! pero él sabe que no los tiene y no es capaz de darle a un botón (el de la lavadora) pero al de la TV bien que sí que sabe darle... pues chico pon la lavadora... es que me da coraje... no creo que hayamos avanzado tanto... A veces me veo como mi madre. (GD. Nº 3. Ama de casa).*

*MARISA: Yo hago más cosas porque tengo más tiempo pero cuando él llega se engancha, no tenemos distribuidas las cosas, hay cosas que él se ha negado rotundamente a hacer que es la lavadora. Sin embargo, sí que se plancha las camisas porque no le gusta cómo se las plancho yo. Al lavavajillas le tiene manía, no lo pone, pero él luego lo saca y lo recoge. La compra lo hacemos juntos y vamos comprando sin lista como tenemos poca experiencia y vamos llenando el carro. La comida soy un poco torpe, mientras hacemos los dos la cena hacemos la comida del día siguiente. Hago más cosas porque tengo más tiempo, si ahora cambiara de trabajo y tuviera menos tiempo no sé si organizarnos sería tan fácil porque ahora... él se ha acostumbrado a que yo haga más cosas. La casa la limpio yo. (GD. Nº 1. Educadora Social).*

*MARIVI: El médico normalmente yo, porque me lo he otorgado yo. Las tareas de la casa no las tenemos repartidas, pero hay cosas que le gustan más, lo que es la lavadora, la ropa y la plancha es mío, porque a él no le gusta, y lo demás compartido. Las compras normalmente yo. A comprar ropa vamos los dos y es él que hace la lista de las necesidades de los críos... los fines de semana es cuando se limpia y entonces lo hacemos los dos. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

**Esta sobrecarga genera elevados grados de ansiedad** en aquellas madres que no pueden contar con una asistente que les ayude.

*CLARA: Cuando empecé a trabajar llevé a mi hijo a la guardería. Sabía que trabajaba para pagar la guardería, pero prefiero trabajar porque estaba con el chiquillo que era imposible, yo no aguantaba todo el tiempo con los críos. Todo el día llorando... era una cosa... que no me dejaban ni..., luego la casa... así que dije... me voy a trabajar y con lo que gane pago la guardería... pero descanso. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

*ROSARIO: Es que tenemos que ser madres perfectas... educadoras, enfermeras, súper-trabajadoras y súper-limpiadoras. Tienes que estar a las 5 de tarde para recoger a tus hijos, luego llevarlos a las 5:30 a actividades extraescolares, recogerlos a las 7:00, ir al médico, venir del médico, darles la merienda. Cuidarlos... yo termino estresada. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

Todo ello parece, desgraciadamente, asumido en la medida en la que **el discurso realista apuesta, en todo caso, sólo por una cierta colaboración conyugal, más que por un reparto igualitario de las tareas.** De hecho en los discursos, cuando aparece un hombre que realiza las tareas de manera equitativa con su pareja, es tratado como algo extraordinario e incluso insólito.

*SUSANA: Da igual quién haga las tareas, al crío lo llevo yo o él. La limpieza empieza él y sigo yo. La comida la saca él... lo preparamos entre los dos, la lista la hacemos los dos, va el que tiene tiempo. Planchar yo. Cuando nos casamos... él decía que no sabía poner la lavadora y yo le dije: ¿no has estudiado una carrera?... pues ale... ya ves lo difícil que debe ser una lavadora... no es tan difícil. Entonces le enseñé yo a utilizarla. Yo le presenté la lavadora cuando nos casamos... él nunca había puesto una antes. Ahora... pone la lavadora... todo lo hacemos independientemente los dos (GD. Nº 2. Auxiliar Enfermería).*

*TERESA: Yo quiero conocer a tu marido... sólo para conocer a un hombre que haga eso... ja ja ja (GD. Nº 2. Auxiliar Delineante).*

Así mismo, el peso de los estereotipos asignados a cada género en la sociedad penaliza a la propia mujer por compartir las tareas del hogar con su pareja. **Todavía existen colectivos sociales que se resisten a que se genere este cambio cultural y culpabilizan a la mujer por forzar a que el varón rompa con su rol asignado.**

*SUSANA: Yo vivo en el barrio de las cruces, y mi marido limpia la calle, como cualquier señora, y el primer día que mi vecina, la de enfrente, vio a mi marido con el cubo de la fregona y la escoba... se escandalizó. A él no le dijo nada pero luego por la noche se me acercó y me dijo ¿cómo dejas que tu marido limpie la calle? ¿es que no te da vergüenza que el pobre sea el hazmerreír del barrio? Es que eso no es de hombres... A mí casi me da un ataque de risa... ja ja ja (GD. Nº 2. Auxiliar Enfermería).*

## 9.2. Ocio:

**El tiempo libre y de ocio es una esfera privada que la mujer ve reducida en consideración cuando forma pareja, reducción que se magnifica en el momento de tener hijos.** Sin embargo, existe una notable diferencia con respecto al varón, el cual, en esta misma situación reduce algo su tiempo de ocio, pero aún cuando tiene hijos sigue manteniendo su parcela individual. El problema se acrecienta cuando la mujer renuncia a su tiempo laboral por lo que el destinado al ocio y atenciones personales se reducen al máximo incluso llegando a desaparecer. Todo su tiempo puede llegar a concentrarse en el trabajo doméstico y familiar.

*PATRICIA: Yo tengo muy poco tiempo libre... mis hijos son muy pequeños aún... sí que intentamos salir alguna noche en pareja a cenar,*

*hay veces que se te olvida que tienes parejas por los hijos, intentamos dejarlos de vez en cuando, pero no tengo tiempo para mí. (GD. Nº 2. Auxiliar de Enfermería).*

*ROSANA: En cuanto al ocio, él ha limitado un poco el tiempo, ahora no hace lo que hacía... pero tiene un poco más libertad que yo. Pertenezco a una asociación, pero mi participación también la tengo apartada, pero aunque tenga al niño pequeño y no pueda implicarme tanto con esta asociación intento colaborar en algo... No quiero desvincularme del todo. Es un cambio radical para ti... para él no lo es tanto... es demasiado. (GD. Nº 1. Asistente Social).*

*CLARA: Yo no tengo tiempo, fuera de mi trabajo y mis hijos no hay nada más. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

Pero las tareas asignadas a las madres van más allá del cuidado de los niños. **Las mujeres han asumido también la responsabilidad moral de los hijos, el estar pendientes de ellos y de su bienestar.** Es por ello que las propias mujeres se limitan y reducen su ocio a cambio de permanecer al lado de sus hijos, porque es considerada su obligación y además, en el caso de no limitarse su propio espacio, surgen situaciones de culpabilidad.

*CONCHI: Él parece más libre para hacer actividades de ocio. Yo hay 2 días que tengo danza un "ratito" y se queda él con la niña, pero parece que él es más libre para cogerse actividades que yo. Yo como que me voy con más remordimiento. A veces no puedo ir porque él tiene que hacer otras cosas. Yo creo que son también las barreras mentales. Se asume que él sale de trabajar y sin avisar puede irse a tomar algo, pero yo... parece... tengo que avisar y ocuparme de la niña, no tendría porqué ser así (GD. Nº 4. Licenciada en Derecho).*

*ANA: Él sí que tiene hobbies, su tiempo de ocio lo dedica a la música, yo ahora mismo no estoy participando en ninguna actividad. No me queda tiempo realmente más que algún sábado por la noche a cenar y con él. (GD. Nº 1. Gerente Consultoría-Asesoría).*

*ISABEL: Mi marido es de lo de las cenas los viernes. Está en una peña de amigos de toda la vida, conforme se fueron casando o irse a vivir a otro municipio, pues dejaron de verse, entonces dijeron de juntarse un día sólo ellos. Claro. Al principio que no había niños... pues también nos juntábamos las mujeres... ellos se iban a un lado y nosotras a otro, pero cuando vinieron los hijos... y claro... a ti te cuesta dejar a tus hijos para irte de cena...a ellos como que les da lo mismo... y al final...ellos siguen haciéndolo cada cierto tiempo y yo me quedo en casa con los críos. Tampoco sale de nosotras el juntarnos. Mi pareja no me pone inconvenientes, al contrario... me anima para que me vaya... pero sí hago algo yo que se salga de la rutina normal le tengo que avisar y lo hago. Vamos, el tiene más libertad también. (GD. Nº 1. Maestra).*

Ante esta situación de auto-limitación del tiempo libre y de ocio de la mujer **se percibe una pérdida de identidad**. El trabajo, el cuidado de la familia, la responsabilidad del bienestar familiar, les llevan a olvidarse de sí mismas y estar en todo momento pendientes de los demás, hasta el extremo que pierden el deseo de disfrutar de momentos íntimos, personales y suyos. **La mujer llega a concebir su propio ocio tan sólo cuando se realiza a través de su pareja o de sus hijos**. Mientras tanto, los hombres, mantienen su parcela de individualidad y de independencia ajenos a su pareja y a sus hijos.

*CLARA: A lo mejor cada uno tiene una visión de la educación de los niños, pero yo sigo estando más pendiente de ellos. A veces sí que hemos dejado a los críos en casa de la abuela para ir a cenar los dos juntos pero poco. Me siento mal si lo hago... Él si que se va a muchas más cosas, más cenas... lo que sí que noto mucho es que sigue*

*habiendo en la sociedad cenas de hombres, exclusivas. Yo creo que no pasa tanto con las mujeres, se suelen juntar menos. Pero sí que es más habitual que los hombres se junten solos a cenar o a otra cosa. A mí me da mucha rabia de que a una cena puede llevarse a un amigo pero a mí no me puede llevar, porque es sólo para hombres, ¡chico! pues no te vayas a cosas que no puedas compartir conmigo. Las pocas veces que yo me he juntado con mujeres a cenar... no se ha planteado que no vayan la parejas... que no vayan hombres. (GD. Nº 1. Ingeniera Técnica).*

*CLARA: Ellos se van y no preguntan. Nosotras tenemos que preguntar y organizar, los hombres no. Si te vas parece que estás haciendo algo malo. Alguna vez te vas y piensas: ay, ¡como le dejo al chiquillo!... Pero me esfuerzo en irme si me tengo que ir me voy... sí que me entra cierto sentimiento de culpabilidad... pero me voy. Me encuentro rara saliendo yo sin mis hijos. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

*ISABEL: Él sí que tiene su espacio, es muy egoísta, la caza y eso es desde octubre hasta enero, y tú te quedas los domingos en casa. Para mí el invierno es horroroso. No nos vamos al cine que nos encanta, nos encanta la juerga, no podemos salir por los niños pequeños, nos gusta viajar y no podemos. (GD. Nº 3. Ama de casa).*

**Por supuesto que esta realidad cambia en parte,** diríamos en grado, **cuando los hijos son mayores.** En esta etapa la mujer retoma el disfrute de espacios y momentos propios, aunque sigue prevaleciendo el ocio compartido con su pareja.

*MARIVI: Yo voy 2 veces por semana al gimnasio porque tenemos un trabajo también muy sedentario, me gusta moverme. Y luego me gusta el cine, el teatro... Si hay algo que me gusta para salir de casa pues les digo... sacaros la cena y no pasa nada. Luego hago cursos en el trabajo.*

*Los fines de semana los hijos son mayores y van por libre y ahora en pareja salimos mucho con los amigos. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativo).*

*NOELIA: Ahora que los niños son mayores, empiezo a compartir otras cosas, ir al campo...a cenar. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

### 9.3. Resistencias:

Los hombres que han aprendido en sus familias de origen un tipo de relaciones, se resisten al cambio y siguen repitiendo, en mayor o menor grado, esos mismos comportamientos en sus familias actuales. **Las mujeres**, por su parte, siendo el elemento más activo y demandante del nuevo tipo de relación. **Tienen también la misma carga cultural, debatiéndose tratando de buscar un equilibrio entre sus exigencias, expectativas y la necesidad de aceptar una adaptación progresiva al nuevo modelo.** La igualdad es más fácil de admitirla en teoría que ponerla en práctica. Así, se constata que las renuncias a la actividad y al desarrollo profesional siguen siendo asumidas, principalmente por las mujeres. Del mismo modo, en los casos en que los dos miembros de la pareja ejercen un trabajo remunerado, el reparto de tareas domésticas es muy desequilibrado, siendo sobre las mujeres en quienes recae la mayor parte de su realización.

**Son varias las estrategias de resistencia desplegadas por los hombres** para declinar la asunción de responsabilidades domésticas: desentendimiento, alegar torpeza y atribución de la experiencia de la mujer, etc.

*CLARA: Al principio... cuando nos casamos, sí que hacíamos las cosas entre los dos, pero luego empezó a acostumbrarse porque yo no*

*trabajaba y lo hacía yo todo... Ahora, él cocina los fines de semana. La comida entre semana la hago yo, él trabaja todos los días, yo también pero yo tengo que poder. Lo hago todo... cuando está él, le digo que haga algo y a lo mejor me dice que no puede, que está haciendo otra cosa... pero yo sí que puedo hacerlo...bueno...mejor...tengo que poder. Alguna vez ha planchado y sabe hacerlo, sabes... pero siempre tiene una excusa, que si yo lo hago mejor, que me doy más prisa y él como no sabe tarda mucho. (GD. Nº 2. Limpiadora).*

Al mismo tiempo, se **dan tareas que la mujer parece querer mantener como propias**. Es decir, asumen directamente la realización de tareas específicas, **como por ejemplo las relacionadas con la atención y el cuidado de los hijos** (en los grupos de discusión parecen confirmarse de forma un tanto contradictoria u oculta. Es muy difícil que estas mujeres negocien en sus relaciones de pareja, las tareas a realizar y hagan cesiones de responsabilidades. En estos hogares, los varones refuerzan su rol masculino manteniéndose como mero colaborador.

*LORENA: Cuesta mucho más ver que lo está haciendo mal, el contenerse y no ir detrás de él repasándole, entonces, decides hacerlo tú. (GD. Nº 2. Dependienta).*

*ROSARIO: Pues sí que ha cambiado mucho desde el principio... él hacía más cosas que ahora porque soy yo la que lo he asumido... reconozco que es mi problema. Él dice que lo hace, lo que no permite es que le diga yo cuando lo debe hacer. Entonces como yo soy incapaz de sentarme a ver la tele sin hacer las cosas, pues entonces me pongo hacerlas... claro yo quiero que sea en el momento que yo quiero y él me dice que en ese momento no lo hace... Por ejemplo... yo tengo que recoger las cosas antes de sentarnos en el sofá... y él dice de hacerlo él pero más tarde... yo no lo soporto... y él dice que lo hará pero cuando él decida, no cuando decida yo... así que lo hago yo. Él friega todos los*

*días, porque come más rápido... y come más rápido porque está deseando sentarse en el sofá y sabe que no se puede sentar sino está la cocina recogida. Él la siesta no se la puede quitar. La comida la hago yo a las 6.30 de la mañana, antes la hacíamos por la noche entre los dos... y luego la hago yo porque prefiero madrugar, llamo a mis hijos y él entra más tarde a trabajar. Me voy con las camas hechas, la comida también, los baños, y él claro, como es el último que se levanta, deja arreglada la habitación. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

*DOLORES: A veces son las propias mujeres las que generan barreras... creen que si no son ellas las que llevan al niño al médico... que su pareja no lo va a hacer igual que ellas y que va a estar desatendido. No exigen la igualdad. (Entrevista con una técnica Sindical).*

Por otra parte **las mujeres**, ante la necesidad de resolver o compensar su menor participación o disponibilidad ante el trabajo doméstico, **recurren más a la contratación de ayuda externa o a otras fórmulas complementarias que realmente a un reparto más equitativo del trabajo entre los miembros del hogar**. Pero esta ayuda es solicitada por aquellos hogares donde trabajan ambos miembros de la pareja y su poder adquisitivo es más elevado. Esta mujer está implicada en su desarrollo profesional y a pesar de asumir gran parte de las tareas domésticas, no está dispuesta a perder parte de esta parcela pública.

*ANA: Al final decidimos el contratar a alguien para que hiciera las tareas más engorrosas, como el limpiar el polvo y fregar el suelo. Viene una chica una vez a la semana y lo limpia todo. Yo ya estaba harta de ir estresada toda la semana... es que no me daba tiempo a nada... que si el trabajo, la plancha, que si los niños...y yo no puedo... necesito respirar... No hace mucho porque no me gusta que toque mis cosas pero es que ya se hizo insostenible... si mi marido no estaba dispuesto a*

*sacrificarse por hacer las cosas, no iba a ser yo la que lo hiciera. (GD. N° 1. Gerente Consultoría-Asesoría).*

*MARI VIRTU: Yo prefiero irme a trabajar y parte de mi sueldo dárselo a otra persona para yo seguir trabajando, seguir sintiéndome realizada con mi trabajo, pero parte de mi sueldo se lo pago a otra persona. (GD. N° 1. Abogada).*

## 10.

**Procesos de negociación en la pareja**

El mantener una relación de pareja postmoderna<sup>29</sup> lleva implícita una negociación constante entre los roles internalizados en la socialización primaria, y los objetivos de una vida autónoma y autorrealizada para ambos miembros de la pareja. Este hecho es remarcable especialmente para las mujeres, porque ellas han sido socializadas en unos roles de género que dificultan su autonomía social y personal y sostienen la supremacía masculina. La negociación, esto es, el tratar de llegar a acuerdos cuando se parte de divergencias o de intereses opuestos, no es sencillo en los ámbitos dominados por las emociones y los afectos (como es el familiar). **La negociación sobre las tareas domésticas, cuidados familiares y trabajo puede que sea especialmente difícil de llevar a cabo.** Frente a la tradicional imposición de los criterios del varón y la correspondiente concesión y aceptación de la mujer, tan frecuentemente reflejado en boca de las mujeres con expresiones como <<por no acabar discutiendo>>, <<porque no se enfade>> etc. **El ser capaz de negociar es sin duda una muestra de cambio social.**

*FRANCISCA: He probado a no hacer las cosas si no las hace él, a no decirle recoge esto... o haz lo otro, yo no lo voy a hacer... pero... se quedaba la mierda ahí tipo fósil... y al final las he tenido que hacer yo por aburrimiento. Si él quisiera las haría... porque las sabe hacer y las sabe hacer bien... que no tiene excusa... uff!! al menos me desahogo en esta charla. (GD. Nº 1. Empresaria Sector Servicios).*

En particular, las mujeres van a tratar de negociar con mayor o menor fortuna, una cierta corresponsabilidad por parte de sus parejas en el desempeño de las

<sup>29</sup> Podemos definir a la pareja postmoderna como aquella que sienta sus bases en el hedonismo (búsqueda del placer y el confort), que está abierta a la posibilidad de separación o ruptura como algo relativamente plausible, que puede invertir o flexibilizar los roles tradicionales de género y que destaca asimismo la necesidad de delimitar territorios individuales en su seno.

tareas domésticas y del cuidado familiar. **Esta negociación** con la pareja respecto a los usos del tiempo y a la participación en las tareas de atención a las personas dependientes, constituye un recurso clave. Podría decirse que **es el punto de partida lógico de las prácticas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.**

Dependiendo del resultado de esta negociación, así como de la renta familiar disponible, se va a conjugar la utilización de otros recursos, como la propia red familiar (constituida básicamente por los abuelos) y, por supuesto, la contratación de servicios de apoyo en el mercado.

Aunque las parejas entrevistadas tienen edades distintas, **todas ellas iniciaron la relación de forma relativamente parecida, constituyendo una pareja simétrica, que con el paso del tiempo fue irregularizándose por diferentes motivos.** En unos casos la mujer renuncia a su trabajo estable en una ciudad alejada para volver junto a su pareja y evitar vivir separados. En otros, la mujer interrumpe sus estudios para casarse y vivir con su pareja, etc. En definitiva, **en estas parejas con la consolidación se produce un desequilibrio desfavorable para las mujeres,** donde unas abandonan su independencia y pasan a depender económicamente de sus maridos y otras comienzan a ser las únicas responsables de las tareas domésticas y cuidado de los familiares.

*TERESA: En mi caso al principio fue la inercia, todo muy bien, los dos teníamos voluntad, lo hacíamos todo a medias, limpiábamos los fines de semana... y al cabo del tiempo, pues él fue haciendo menos cosas y yo haciendo más. Después de 2 años te despiertas y te das cuenta de que estamos trabajando los dos y sin embargo yo hago más cosas. Entonces yo me planté y establecimos que la lavadora y la secadora él y yo la plancha. Al final, nada... yo todo otra vez. (GD. Nº 2. Auxiliar Delineante).*

*MARIVI: Él ha cambiado mucho. Vivía solo y se lo hacía todo mejor que yo. Cuando nos casamos él trabajaba y luego estudiaba para terminar la carrera. Yo estaba pendiente de él... dejé mis amigos, mi ocio, para que él pudiera estudiar y terminar la carrera. Yo también trabajaba pero le hacía todo, la comida... yo entiendo que tenía que estudiar... Al final... él aprobó y su situación laboral cambió... mejoró mucho su profesión... yo... después de eso... asumí sin darme cuenta las cosas de la casa. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

En las mujeres entrevistadas **las decisiones de la pareja, por término general, se adoptan de forma negociada. Sin embargo, en aquellas en las que no llegan al consenso, los varones acaban imponiendo su postura.** En unos casos, los varones tienen la última palabra en las decisiones que han adoptado y las mujeres aceptan dichas decisiones, y en otros, las mujeres no se sienten legitimadas para expresar sus opiniones con la misma fuerza que ellos.

*LAURA. Yo siempre he trabajado en una fábrica de zapatos y yo para poder disfrutar de mi 1ª hija, tuve que dejarme de trabajar. Luego vino a los dos años mi 2ª hija y bien también. Ahora tengo el 3º y necesito irme a trabajar porque estoy “atacá”. El debate lo estamos teniendo ahora mi marido y yo porque al año que viene me quiero bajar a Elda a hacer un módulo. Entonces yo quiero buscar a una chica que me recoja a las niñas del colegio, les de la comida y tú cuando salgas del despacho, a las dos en punto, y el me dice “ya veremos, no te agobies, ya hablaremos”. Y ya le voy pillando el sentido, él ve que tengo que revelarle mi papel y no quiere. Entonces estamos ahora en ese “tira y afloja” de a ver qué hacemos con los nenes, y yo casi me estoy rindiendo. Y me fastidia rendirme porque soy “culo de mal asiento”. Se perjudica el matrimonio bastante, es que yo tengo los hijos muy pequeños (8, 5 y 1 año). Yo llego a casa a las 19:30 y tengo que ponerme con los baños y pijamas, y la cena. Y luego tienes que estudiar*

*para matemáticas y todo eso pensando el año que viene cómo lo hago, irte a las 7:15 a Elda y volver a casa a las 15:30 entonces tus nervios los transmites, y entonces vamos a sentarnos a ver que pasa aquí. Y mi madre es la única que me ayuda, mi madre me dice “hazlo, yo te ayudaré, como sea lo sacarás”. A mí no me ha dicho él que no, pero noto que se pone nervioso, dice “ya hablaremos, vamos a dejarlo”. En mi caso, nos hemos acomodado los dos, él trabaja y yo en la casa, él no me dice que haga o deje de hacer, tampoco que gaste o no gaste. Yo hago lo que quiero, estamos cómodos, él está “bien atendido” y yo estoy bien atendida. (GD. N° 3. Ama de Casa).*

*MARÍA: O tiras o no tiras. Yo no creo que una pareja se rompa si lo hablas y lo discutes. Yo lo he hablado siempre... también es cierto que estamos educadas a ceder... creo que como estamos acostumbradas a ceder y a realizar las tareas pues... que al final cedemos nosotras. La mayoría de las veces cedemos...el hombre es el hombre... el dominante... (Entrevista a una responsable de Recursos Humanos).*

**El desequilibrio económico ayuda a perpetuar la discriminación de las mujeres en el interior del hogar** y conseguir un trabajo mejor es la solución por la que apuestan las mujeres. Tener un trabajo y ganar dinero hace que se perciban a sí mismas y que sus maridos las perciban como mujeres independientes y, en cierto modo, co-proveedoras de la familia. Sin embargo, se produce una tensión entre esa independencia y la situación que viven en el hogar, ya que el hecho de ganar menos que sus maridos y la perpetuación de los roles de género en la gestión y en el uso del dinero, obstaculizan su autonomía económica y, en suma, su individualización.

*MARIVI: Trabajo en una oficina de media jornada. Es lo que pasa siempre. Las mujeres sí que podemos adaptar nuestro trabajo a los niños, pero los maridos tienen que trabajar. En la mayoría de los casos, sin generalizar, el trabajo es súper importante y no pueden dejarlo.*

*También es cierto que él gana más que yo. (GD. N° 2. Auxiliar Administrativa).*

*PATRICIA: Mi marido trabaja a turnos, normalmente dos días a la semana o tres, es enfermero. Mi trabajo es de 10 de la mañana a 5 de la tarde yo estaría todo el día fuera de casa, pero el sueldo de él... gana el doble que yo. O sea, las bajas da igual quien se la tomase pero la excedencia no, prefiero dejar de cobrar yo que él, es así de triste pero es así... esa fue la circunstancia por la que me pedí yo la excedencia. (GD. N° 2. Auxiliar de Enfermería).*

*VIRTU: Nosotros lo tuvimos claro desde el principio. En cuanto tuve a mi hija la mayor fui yo la que renuncié al trabajo... yo trabajaba de zapatera... con un sueldo miserable y él... pues gana mucho más que yo y además el trabajo le gusta...yo odiaba tener que ir al trabajo y sólo de pensar que tenía que dejar a mi niña... además... si tenía que pagarle a alguien para que tuviese a mi hija se me iba el sueldo en ella. Así que decidí quedarme yo. (GD. N° 3. Ama de Casa).*

**Las propias mujeres entrevistadas confiesan estar en una situación de desventaja económica en las negociaciones con su pareja.** Si tuviese una autonomía económica que al menos la pusiese en la misma situación que el varón la negociaciones serían en igualdad de condiciones, con lo que serían otras variables las que entrasen a formar parte de las decisiones y valoraciones. Estas mujeres no se ven a sí mismas más que con una autonomía que ahora ansían, pero aún no ha logrado.

El problema de esta situación es que la mujer no se encuentra en un paréntesis sino que entra en un estado de aletargamiento que le impide el retomar su situación anterior, o la de tomar futuras decisiones que le permitan el cambiar de estatus dentro de la pareja. La falta de tiempo para su formación o reciclaje profesional, la negativa del varón ante las iniciativas de la mujer que vayan a

generar un cambio en la relación, coloca a aquellas que están pecuniariamente dependientes de su marido en una relación de mayor sometimiento y subordinación de lo que podía haber sido una relación establecida en términos de mayor equivalencia económica.

*SARA: Me gusta mi marido pero me gustaba más antes, era como un loco divertido. Me encantaba. Ahora con la dinámica del trabajo del agobio de echar más horas de trabajo delante del ordenador, y claro yo tampoco soy la misma. A mí los hijos me han cargado. Como hombre no le puedo pedir más, me doy cuenta que el matrimonio no me gusta, no lo volvería a repetir nunca. Te roba, te quita cosas, te anula y todo eso estando bien, soy muy inconformista, soy un poco loca también, a mi me gusta que dentro de todos los formalismos que tenemos de ser padres... de los trabajos y todo, me gusta un escape. Todo eso lo estamos perdiendo, no cambiaría a mi marido por otro hombre, pero me gusta más el de antes. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

*MARISA: Desde mi caso lo hablamos... pero por mis circunstancias fui yo quien renunció a trabajar. Él trabaja en una empresa familiar, yo como personal laboral... pero yo podía acceder a la baja y la excedencia y pactamos eso. Quizás por la lactancia y luego... inconscientemente ya continuas. (GD. Nº 1. Asistente Social).*

Las mujeres entrevistadas se imaginaban en una situación ficticia donde consiguieran el cambio de estatus que están buscando y mencionaban que dicho cambio podría alterar de alguna forma la correlación de fuerzas en la toma de decisiones.

*SARA: La gente con estudios ni se plantea tener más de un hijo. Porque claro... ellas tienen una carrera que defender... ganan más dinero y pueden negociar si se quedan a cuidar a los hijos o no. Yo no he querido estudiar y para mi ha sido un lujo cuidar a mis hijos y disfrutarlos pero si*

*yo hubiera tenido un sueldazo no hubiera corrido tanto y no hubiera tenido tantos hijos. El dinero te da una independencia y te cambia. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

*LUISA: Si yo ganara lo mismo que mi marido... si mi trabajo fuese el que yo siempre he querido hacer... Lo tengo claro... no me hubiese quedado en casa... las cosas hubiesen sido de otra manera... pero... en las condiciones que estaba yo... es que era evidente. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

*ROSARIO: En condiciones de igualdad, yo sí que cedería mi protagonismo en la familia, lo entendería, porque él iba y venía a ver a la nena a media mañana, para él era una envidia el perderse el sentirlo dentro... el parirlo. Yo sí que se lo hubiera dado, y hubiera vuelto a mi puesto de trabajo que también me lo he trabajado. (GD. Nº 2. Auxiliar Administrativa).*

Suponemos que estas opiniones, en gran parte, serían reales en esas condiciones, porque **en los grupos de discusión donde las mujeres mantenían un estatus parecido al del varón, la mujer tenía más poder de negociación y de presión que en aquellos donde las féminas dependían económicamente de su pareja.** A pesar de que el rol de cuidadora afecta a todas las mujeres, sí que se da una mayor independencia o al menos una mayor libertad para tomar decisiones en aquellas mujeres que tienen ingresos similares o iguales a la de sus parejas.

*IRENE: Yo también tengo un bebe de 3 meses, ahora estoy de baja, luego estaré de excedencia, y en septiembre mi pareja estará de excedencia. Yo me dedico a pasear con mi hijo y si no se pueden hacer las cosas de la casa... pues no es problema. Está justificado porque el bebé necesita mucho tiempo y porque también mi pareja por su trabajo (el mismo que el mío... somos dos funcionarios de la educación) pues*

*tenemos tiempo. Yo conservo mi tiempo de ocio, y lo tenemos repartido él y yo. Él trabaja sólo por la mañana. Así que tengo dos tardes para mi...y él tiene sus otras dos tardes... los fines de semana... pues según las circunstancias... si uno tiene que irse o le apetece hacer algo el sólo... pues no hay problema... nos vamos turnando. En cuanto a la distribución de las tareas, pues es sobre la marcha. No tenemos un reparto de tareas... Ambos hacemos todo, aunque ahora cocino yo y los fines de semana él, vamos improvisando... no tenemos planning. Nuestra casa tiene borreguillos... y no nos importa... vamos, que no somos esclavos de la limpieza. Todo lo de la higiene del bebé lo lleva mi pareja, los pañales, masajes, etc.... la única tarea que hago exclusivamente yo es la darle de mamar y elegirle la ropa, porque él tiene un gusto pésimo. (GD. Nº 1. Profesora).*

*AMPARO: Nos ha costado mucho a las propias mujeres asumir lo de compartir las tareas de la casa con las parejas. Yo llevo muchos años casada. Y en mi caso trabajo desde siempre... yo entiendo que mi pareja nunca hizo nada en su casa...lo entiendo...porque él me lo decía... ¡si mi madre me lo hacía todo, entiendo que me tengo que acoplar a esto... que me va a costar mucho!... por una parte yo tenía que aprender a cocinar que no sabía (que podía haber aprendido él...porque estábamos los dos por igual). Por otra parte estaba trabajando y además tenía que enseñarle a él todo lo que yo me estaba enseñando. Fíjate lo ridículo de la situación. Eso es difícil...hace 13 años...ahora ha avanzado algo...mi marido ha cambiado mucho...eso cuesta peleas...y más peleas....todos los días un continuo...Yo entiendo que esa gente que nunca ha hecho nada y que sus madres no los han dejado hacer nunca nada y que de repente llegan a una casa y tienen que hacerlo... ¡claro! la mujer se convierte en la madre... pues genial para él, pero si la mujer no es igual... empiezan las discusiones... y si quieres tener un hijo y seguir trabajando, el problema se complica... Yo lo he vivido... nunca he renunciado al trabajo y nuestro hijo hemos tenido que compartirlo...claro*

*que hemos tenido nuestros pequeños, problemas porque hacerle entender que si yo me salgo del trabajo, tu debes salirte también. Si hoy me toca a mí a la próxima vez te toca a ti pedirte permiso... claro eso es muy complicado porque hay que asumirlo (Entrevista a una responsable de Recursos Humanos).*

**Aún así existen mujeres que a pesar de plantearse una situación ficticia de igualdad salarial y laboral con sus parejas, no se cuestionarían negociación alguna porque para ellas el cuidado de los hijos se antepone a cualquier desarrollo profesional.** La familia es el eje de sus vidas y el trabajo es una forma de aportar ayuda económica al ingreso principal del varón<sup>30</sup>.

*ROSANA: Es que todo depende de los horarios, si te vas a las 6:00 de la mañana y vuelves a las 8:00 de la noche... pues claro... para qué tienes un hijo... para qué tienes una familia... creo que no le cedería mi lugar. Además, mi marido prefiere que haya dinero para lo que haga falta, trabajar el mucho y estar yo en casa. (GD. N° 1. Asistente Social).*

*CLARA: Yo me quedé a gusto con mis hijos. Yo me dejé de trabajar a gusto. Empecé a cobrar el paro hasta que se me acabó y me tuve que poner a trabajar. No nos lo plantemos que él se quedará, lo dimos por hecho. Fui yo quien decidió quedarse en casa y que él trabajara. Luego se me acabó el paro y me tuve que poner a trabajar. Se dio por hecho. Si mi pareja me hubiese planteado el quedarse él... no me hubiera gustado, yo quiero estar con la criatura. (GD. N° .2 Limpiadora).*

**La mayoría de las mujeres, en el momento inicial de la tenencia de los hijos, anteponen el abandono de su independencia económica o su cualificación profesional a la dedicación de los hijos.** Sientan así las bases

<sup>30</sup> Sería interesante indagar hasta qué punto esta tendencia es biológica o social, aunque esto excede los planteamientos de nuestro estudio. Además, para tener una visión más completa de este fenómeno (así como de todos los que estudiamos en la presente investigación), es deseable la realización futura de un estudio de las mismas características con varones.

de una relación que difiere del ideal de pareja simétrica que se plantean de manera idílica en el discurso dominante. Sin embargo, en las entrevistas realizadas nos hemos encontrado con dos casos en el que la asimetría es a la inversa. Esto es, que el varón abandone una posición de mayor autonomía por dedicarse a la crianza. Esto si, **la diferencia entre estos varones y la situación generalizada de las mujeres, es que la decisión de estas últimas no ha sido voluntaria, sino forzada por las circunstancias laborales.** Es decir, ellos quedaban en paro mientras sus parejas tenían un trabajo estable y asegurado. A pesar de que estos varones debían de ejercer el papel de amo de casa, ello lo vivieron como una situación forzada y temporal, con situaciones de conflicto dentro y fuera de la pareja y no asumiendo el mismo rol que la mujer en la misma situación. Estos varones no atendían por igual las tareas domésticas ni las de los hijos, lo que demuestra que a pesar de que las circunstancias económicas configuraban a la mujer como la proveedora y la trabajadora, se mantenía el peso cultural de la misma como cuidadora y la del varón, de independencia estando al margen de ellos la realización de las tareas domésticas.

*SARA: Yo sí sé, lo he hecho durante 5 años, se quedó él en casa y me fui yo fuera a trabajar. Lo llevó fatal y los niños peor que él. Además, los niños pidiendo casi de rodillas que se fuera papá a trabajar y quédate tú en casa. De esto hace 2 años, un hijo tenía 10 y el otro 2 años. Uno se levantaba de la cama y ya estaban discutiendo los dos. Mi marido trabajaba y se quedó en paro y como yo tenía un puesto fijo, dijimos no pasa nada. A él le ofrecieron un trabajo, pero como la seguridad que le ofrecían no era la misma que yo tenía, invertimos los papeles. Fue el primer mes de novedad, al segundo era un descontrol, pero estuvo 5 años hasta que a mí me cerraron la fábrica. Se suponía que debía de hacer todas las labores de la casa, pero cuando yo entraba por la puerta no quería ver lo que había hecho en casa. Iba, comía y me volvía a ir a trabajar... porque si miraba la íbamos a tener... La familia más cercana parecía que por los comentarios que habían, era como que yo le*

*humillaba a él, que le oponía salir fuera de casa. Y no era el caso, porque nosotros ya lo habíamos comentado y habíamos valorado la situación. Yo tenía entonces un trabajo fijo y él no, así que estaba claro... Yo no tenía sentimiento de culpabilidad. Pero al final fui yo la que se quedó en paro y entonces decidimos que él volviera a trabajar. Ahora... todos contentos pero a él ya se le ha olvidado lo que es ser amo de casa, y yo sí que me encargo de todo. (GD. Nº 3. Ama de Casa).*

*LORENA: Al poco de casarnos mi pareja dejó de trabajar, por circunstancias. Se quedó sin trabajo y yo tenía un trabajo fijo y no iba a dejar de trabajar. Queríamos tener hijos pronto, así que decidimos que se quedara él en casa. Enseguida vinieron los niños. Yo tengo un trabajo seguro y él por su edad y cualificación sabíamos que le iba a ser muy difícil conseguir trabajo, así se quedó. Pero yo me hubiera cambiado. A mi me gusta mucho estar en casa. Pero las circunstancias son las que mandan. Yo sé que le han criticado. Mi marido sí que se ha visto como mal visto, como ¡que bien vives!, visto desde los hombres, porque esos no saben lo que dicen. Yo sé que él no puede hacer todo lo que yo haría en sus circunstancias. Es el típico hijo, único varón entre hermanas, y su madre le ha mimado mucho. Él se encarga de hacer la comida, de comprar. Yo hago la lista de la compra, de las comidas, cenas y meriendas. Todos los días me pregunta qué hace de comer. Yo sólo hago la comida del sábado y del domingo. La limpieza a medias, bueno, viene una chica a ayudar, pero el resto lo hace él. Los críos normalmente los lleva él al médico, yo llevó el control y le digo qué tiene que hacer. Él es muy bien mandao. Yo entiendo que esté hasta el moño de los niños... y por eso cuando yo llego, él sale a dar una vuelta... no me importa... A mi me encanta estar con ellos... es normal... no han sido educados para eso y es muy difícil que un hombre a los 40 años de pronto se vea en el papel contrario. Por eso, y por que me gusta mi casa y mis hijos... cuando dejo de trabajar, mi vida son mis hijos y él que descanse (GD. Nº 2. Dependienta).*

**En otras ocasiones, los varones asumen el ideal de pareja simétrica, directamente empujados por sus parejas, cuando éstas les demuestran su independencia económica y su capacidad de ser independientes en el terreno afectivo.** Esto es, cuando ellas han dado muestras de priorizar su individualización sobre otras consideraciones, como las afectivas o las familiares.

Nos estamos refiriendo a aquellos casos en los que la vida pone a las mujeres en situación de tener que elegir entre un trabajo, y con él la independencia económica, o la creación de una familia. Ante tal disyuntiva algunas mujeres se inclinan por la pareja y la familia y en la negociación pierden independencia. Pero también nos encontramos, en menor cantidad pero están presentes, mujeres que optan por mantener la independencia económica poniendo de antemano una negociación sobre la mesa y exigiendo una igualdad en las decisiones. Estas mujeres construyen su individualización, y con ella, su identidad. Trabajo e independencia son los elementos que han hecho que los varones las consideren en un plano de igualdad. En otras palabras, reconocen a sus mujeres como pares, porque ellas no les han dado otra opción.

*IRENE: Yo al contrario, soy perversa al buscar la igualdad, hago cosas que no me apetecen y mi pareja igual... Por ejemplo, a mi compañero le gusta poner cuadros y a mi no, pero, yo como cabazona, me impongo hacerlo. Perversamente, la igualdad la estoy viviendo hasta el punto de querer hacer cosas que yo realmente no haría, pero que las hago sólo por no entrar en el cliché que nos tienen puesto. Lo mismo para él... le exijo que haga cosas que son típicas femeninas para demostrar que mi pareja no es el típico hombre machito... para romper con los estereotipos. (GD. Nº 1. Profesora).*

*MARI VIRTU: Yo tengo un trabajo que no puedo dejar de lado... si me paro pierdo el tren... Es por eso que antes de tener un hijo ya lo hablamos y puse mis condiciones... si quería ser padre... debía mojarse*

*y si tenía que pedir reducción de jornada se la pedía... No ha hecho falta, porque tiene un horario de jornada intensiva... Así que yo puedo seguir con mi trabajo... pero fue una condición. (GD. Nº 1. Abogada).*

Hasta aquí hemos visto algunos factores que nos pueden ayudar a entender qué hay detrás del ideal de pareja simétrico en aquellas uniones en las que ambos cónyuges ganan lo mismo. **Pero también se puede dar el caso en el que aún ganando lo mismo se tenga una organización doméstica de tipo tradicional.** Esta forma de comportamiento suele estar asociada a la asunción de una ideología basada en la aceptación de la diferenciación de roles en función del género. Son papeles sociales no sólo asumidos y aceptados, sino también interiorizados y por ello no se cuestionan, de tal manera que están exentos de conflicto y su aceptación favorece la unidad de la familia.

*ANA: Bueno, cuando eran pequeños pues intentábamos distribuir las tareas de los críos lo más equitativamente. De pequeños los bañaba él y si estaban enfermos iba yo. Yo creo que están asumiendo ese cambio pero todavía no lo han asumido del todo... hacen algo... ayudan... eso fue al principio... pero poco a poco... él se fue centrando más en su trabajo y en su ocio y yo más en las tareas de casa y los niños... Los dos trabajamos de lo mismo. Somos asesores pero yo no puedo dedicarle tanto tiempo como él... porque tengo que recoger a los niños... además a mi me gusta prestarles atención, estar con ellos, y él es más suyo... le cuesta más. (GD. Nº 1 Gerente Asesoría- Consultoría).*

## 11.

**Propuestas de actuación**

Finalizadas las entrevistas tanto a los colectivos de mujeres representadas en los grupos de discusión, como a los representantes públicos y privados consultados, se les solicitaba que esbozaran posibles actuaciones prácticas que pudiera desarrollar el Ayuntamiento de Villena para mejorar la conciliación laboral y familiar de las mujeres del municipio. Ante todo queríamos que los informantes fueran conscientes de los diferentes ámbitos de intervención, puesto que existen áreas que desde una perspectiva localista es imposible modificar, tales como políticas estatales o realidades macroeconómicas. **Insistimos en el contexto municipal y por tanto en actuaciones pragmáticas y palpables.**

Además de las posibles estrategias, que a continuación exponremos, **nos encontramos con una idea común en todas las entrevistadas:** llegados al punto actual entorno a la igualdad, **es necesario realizar acciones cuyo objetivo sea el cambio cultural y conductual de los hombres.** Las mujeres han dado un gran salto cualitativo y cuantitativo, pero todavía se encuentran con muchas barreras que derribar, con el gran obstáculo del propio hombre, el cual debe redefinirse y adecuarse a las nuevas demandas socioculturales. Es por ello que con rotundidad y unanimidad, **las mujeres entrevistadas señalaban que paralelamente a las actuaciones concretas para mejorar la conciliación laboral y familiar, debían ir actuaciones dirigidas al colectivo masculino el cual debía iniciar un cambio hacia una nueva identidad,** donde su rol tradicional se diluyera y surgiese un varón dispuesto a compartir las tareas domésticas y el cuidado de la familia.

*LOLA: Las mujeres hemos luchado mucho por conseguir lo que tenemos hoy en día, pero los hombres se han quedado atrás. Los hijos no son de la mujer, los hijos son de los dos, hombres y mujeres. Las mujeres hemos aprendido a saborear lo bueno del trabajo y lo bueno de los hijos*

*aunque esto nos supone un grave problema porque los hombres nos arrastran con su forma de ver el mundo. Es por ello que deben comprender que el mundo afectivo es algo muy positivo y que por tanto la familia también ha de ser importante y que las mujeres tenemos los mismos derechos que ellos. Nosotras parimos, pero a partir de ahí, los dos tenemos las mismas obligaciones y los mismos derechos. Es por eso que toda acción debe contemplar la educación de los hombres. (Entrevista con una matrona del Centro de Salud).*

Finalmente, citaremos las propuestas que nos expusieron los informantes en aras de favorecer la conciliación laboral y familiar de las mujeres y hombres de la ciudad de Villena:

✓ **CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL**

En Villena existe únicamente un centro de educación infantil público. La demanda es enorme y las plazas muy escasas. Es por ello que las mujeres de Villena optan por dejar a sus hijos/as en centros privados con el agravante del coste económico que les supone, sobre todo para economías familiares más precarias.

A pesar de la existencia de centros de educación infantil privados, estos son escasos en nuestra ciudad, lo que genera graves problemas a las familias que con gran antelación deben inscribir a los hijos/as para poder asegurarse una plaza. A esta limitación, se le une la poca previsión horaria, que no se ajusta a la realidad laboral, que es muy diversa y amplia, siendo casi imposible encontrar centros que puedan acoger a los niños/as hasta las 8 de la noche, hora de salida de muchos trabajadores/as de nuestra ciudad.

Al fin y al cabo, esos primeros meses dedicados al cuidado de los niños no resuelven más que una etapa mínima. **Pero lo que de verdad interesa a las madres trabajadoras, es que se les faciliten las cosas entre los cuatro meses y los catorce años de sus hijos,** no sólo los primeros cuatro meses.

Asimismo, **también se expuso la necesidad de crear guarderías en los propios polígonos industriales** por ser un entorno próximo al centro de trabajo principal de Villena. Mencionar que estos centros deberían tener horarios flexibles de acuerdo con el gran espectro de jornadas y turnos que se dan.

#### ✓ **ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES**

Un sistema frecuente que utilizan los padres y madres para mantener a sus hijos/as entretenidos mientras ellos trabajan es el de las actividades extraescolares. **El problema entorno a estas actividades,** que se desarrollan principalmente en los propios centros educativos, **es la ausencia de un monitor o profesor que conduzca a los niños/as desde la salida del colegio al lugar donde se realiza la actividad,** generalmente en otra instalación, pero dentro del propio centro.

Las entrevistadas mostraban sus graves problemas de conciliación laboral con la recogida de sus hijos para reconducirlos al lugar donde se realizan las actividades. Estas mujeres mencionan lo beneficioso que sería para ellas el que alguien se ocupara de este espacio temporal y de esta manera podrían responder con mayor eficacia dentro de sus empresas e incluso escoger con mayor libertad entre las ofertas de empleo por no estar tan limitadas en el cuidado de sus hijos/as.

Asimismo, **estas actividades extraescolares deberían desarrollarse con mayor amplitud** (tanto en horarios como en edad) **en los periodos vacacionales**, puesto que los niños/as disfrutaban de dos meses mientras que sus progenitores apenas disponen de algunas semanas.

✓ **COMEDORES ESCOLARES**

**Otra de las demandas mencionadas es el Comedor Escolar.** En Villena únicamente dos centros disponen de este servicio, lo que dificulta, sobre todo a las madres, su permanencia en el mundo laboral. Es por ello que se solicita la creación de más comedores escolares en los centros educativos.

✓ **HORARIOS ESCOLARES**

Dentro de la línea expuesta, se menciona el desfase entre los horarios de los centros escolares y los horarios laborales, lo que incrementa las dificultades de las personas trabajadoras para compatibilizar la esfera productiva y la reproductiva.

**Las entrevistadas solicitan que se compatibilicen los horarios de los centros escolares.** En el momento actual nos encontramos con una gran diversidad de horarios laborales nada adecuados a los escolares. Y puesto que el sector empresarial continúa respondiendo a un modelo de familia mantenedor/ ama de casa que ya no se corresponde con la realidad, plantea serias dificultades a aquellas personas que están sujetas a un horario laboral tradicional.

Es por ello que desde la iniciativa municipal, sí que se pueden establecer nuevos horarios escolares adaptados a estas

necesidades demandadas por el colectivo de mujeres entrevistadas.

✓ **JORNADAS FLEXIBLES**

A pesar de que los gestores municipales poco pueden hacer sobre los cambios en las jornadas laborales del sector empresarial, sí que **se solicita desde los colectivos entrevistados, que el propio ámbito laboral generado por el Ayuntamiento de Villena, disponga de jornadas flexibles** para que sus trabajadores puedan compatibilizar sus trabajos con el cuidado de la familia.

✓ **PROGRAMAS DE EDUCACIÓN DE LA IGUALDAD**

Un aspecto muy importante para cambiar esta situación de conflicto para las mujeres es el de **la sensibilización y educación para la igualdad, el reparto de responsabilidades y la conciliación**. Los informantes consideran que el principal entorno a desarrollar estos programas es el escolar, el cual es el más propicio para eliminar roles y estereotipos sexistas, y así cambiar las actitudes y paradigmas de las nuevas generaciones.

Asimismo, proponen **desarrollar campañas de sensibilización en materia de conciliación** de la vida laboral y familiar dirigida a la población en general, **donde se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas y cuidados de los familiares**.

Y finalmente, en aquellos cursos de formación para el empleo que desarrolle el propio Ayuntamiento, se propone **que se fomente el debate sobre la necesidad del reparto de tareas y**

**responsabilidades familiares y domésticas**, señalando la existencia de discriminaciones directas e indirectas para las mujeres.

✓ **ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN AL EMPRESARIADO Y DE INFORMACIÓN AL TRABAJADOR/A**

Las mujeres entrevistadas mencionan la **necesidad de promover, en la medida de lo posible, acciones dirigidas al empresariado con el fin de que introduzcan políticas de personal que tengan en cuenta las necesidades familiares**, especialmente las relacionadas con una mayor flexibilización de horarios y jornadas laborales.

Igualmente consideran necesario emprender **actuaciones divulgativas desde los propios centros laborales que promuevan un reparto equitativo y un conocimiento de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y profesional**, así como de los permisos parentales y excedencias en esta materia.

✓ **ASESORAMIENTO A EMPRESAS**

Otra de las propuestas de las informantes es la **de desarrollar un punto municipal desde donde se asesore y promueva la inclusión de medidas en la negociación colectiva tendentes a la conciliación de la vida familiar y profesional**. Para ello se trabajará conjuntamente con agentes sociales.

✓ **FORMACIÓN**

Una de las grandes deficiencias detectadas por las propias mujeres para facilitar la inclusión de éstas al mundo laboral es la formación. Como ya se ha mencionado en los capítulos anteriores, el abandono del trabajo por el cuidado familiar influye en gran medida en la pérdida de competitividad y dificulta el acceso nuevamente al mundo laboral.

Por ello, **sería necesario el desarrollar cursos formativos para que la mujer, en su etapa reproductiva, no pierda capacidades profesionales.** Estos cursos deberían estar adaptados con ludoteca para que las mujeres puedan asistir al reciclaje formativo mientras sus hijos/as participan en actividades.

✓ **APOYO A LAS MUJERES EMPRESARIAS**

Una de las apreciaciones que han tenido los informantes es la de la ausencia o carencia de modelos de mujeres empresarias de la ciudad de Villena. Es por ello por lo que **se insta no sólo al apoyo desde acciones concretas para que las mujeres desarrollen capacidades y habilidades empresariales, sino también sacar a relucir a estas mujeres** para que puedan servir de modelo y se creen inercias hasta ahora inexistentes<sup>31</sup>.

✓ **ACCIONES DENTRO DE LOS CENTROS DE SALUD**

Finalmente, otra de las propuestas, es la de **actividades dirigidas tanto a las futuras madres como padres en los Centros de Salud de Villena sobre el significado de la maternidad y la paternidad,** eliminando los roles y estereotipos

sexistas para que tanto los hombres como las mujeres inicien una nueva etapa donde se compartan responsabilidades. Asimismo, **formar a los técnicos de la salud en cuestiones sobre la igualdad para que influyan desde su profesión el reparto de tareas y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as.**

---

<sup>31</sup> Por ejemplo, con un premio a la mujer emprendedora.