

13

MUJERES Y TRABAJO

PRODUCTIVO:

EXPECTATIVAS

Y FRENOS



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

MUJERES Y TRABAJO

PRODUCTIVO:

EXPECTATIVAS

Y FRENOS

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 1997

TÍTULO: "Mujeres y trabajo productivo: expectativas y frenos"

EDITA: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer
C/ Manuel Iradier, 36. 01005 - Vitoria-Gasteiz

COORDINA: Ana Rincón

FECHA: Abril 1997

N.º PÁGINAS: 202

DESCRIPTORES: Participación laboral, roles sexuales, discriminación indirecta, doble jornada, maternidad, actitudes

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola e Isabel Madinabeitia

FOTOCOMPOSICIÓN: RALI, S.A.
c/ Particular de Costa, 8-10. 48010 Bilbao

IMPRESIÓN: Gráficas Santamaría, S.A.
Bekolarra, 4. 01010 Vitoria-Gasteiz

ISBN: 84-87595-52-9

DEPÓSITO LEGAL: VI-148-97

INDICE

	Págs.
PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA	11
1. MARCO GENERAL	15
1.1. Breves apuntes históricos. Recopilación de elementos impulsores y neutralizadores de la incorporación de las mujeres al mundo laboral	17
1.2. La incorporación de las mujeres al ámbito laboral. La configuración de un nuevo “universo femenino”	20
1.3. La incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Un proceso conflictivo	23
1.3.1. Las mujeres ante el cambio	23
1.3.2. La sociedad ante el cambio	27
1.4. Consecuencias del conflicto. Configuración de un universo paradójico	28
1.4.1. Paradojas a nivel global	28
1.4.2. Paradojas en el ámbito laboral	29
1.4.3. Paradojas en el ámbito privado	32
2. LAS MUJERES EN EL ÁMBITO PRIVADO	37
2.1. De lo público a lo privado	39
2.1.1. La insatisfacción en lo privado	40
2.1.2. La reivindicación en lo privado	41
2.1.3. Los frenos en lo privado	42
2.1.4. La crispación en lo privado	42
2.2. Mujeres como “trabajadoras domésticas”	44
2.3. Mujeres como madres	56
2.3.1. Maternidad tradicional	56
2.3.2. Maternidad hoy	58
2.3.3. Paternidad tradicional	61
2.3.4. Paternidad hoy	62
2.3.5. ¿Cómo unir lo tradicional y el hoy?	63
2.4. Mujeres como esposas	64
3. LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL	71
3.1. Valor masculino del trabajo	73
3.2. Discriminación laboral	74
3.2.1. Discriminación directa	74
3.2.2. Discriminación indirecta	77
A) Significado de la discriminación indirecta	77
B) Formas de la discriminación indirecta	80
C) Falta concienciación sobre la discriminación indirecta	94
D) Conclusiones de la discriminación indirecta	97

3.3.	Nuevo valor del trabajo	98
3.3.1.	Nuevo perfil del trabajador o trabajadora	99
3.3.2.	Nuevo tiempo de jornada	100
3.3.3.	Valor femenino del trabajo	101

P

PRESENTACIÓN

Tal y como subraya el II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, examinar la realidad socioeconómica y el entorno familiar de las mujeres nos permitirá detectar las barreras que se les presentan en el acceso al empleo, la formación, las condiciones laborales así como la influencia de las responsabilidades familiares o las actitudes de los diversos agentes sociales con respecto a su actividad laboral y/o empresarial. Un mayor conocimiento permitirá poner en marcha las medidas correctoras necesarias que promuevan una incorporación laboral de mujeres y hombres en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

El acceso al empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades en los centros de trabajo son, en cualquier caso, inseparables de otro objetivo del II Plan, como es la conciliación entre las responsabilidades familiares y la actividad profesional, lo que permitirá que muchas mujeres y hombres compartan las mismas funciones y responsabilidades, y puedan así también participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Por otro lado, también contribuirá a una mayor igualdad el incremento de los servicios sociocomunitarios y la adaptación de las estructuras del empleo a las demandas que exige la organización de la vida familiar.

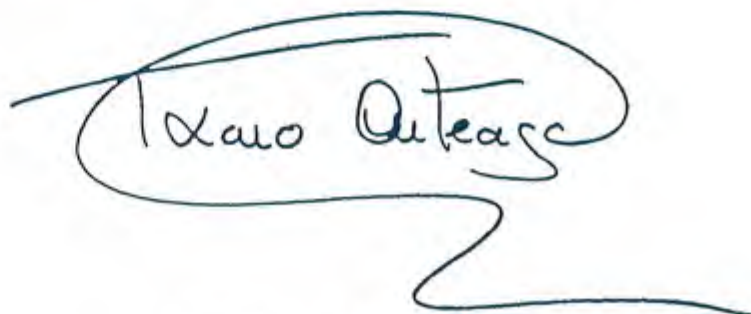
Este es un aspecto fundamental en la consecución de una igualdad de oportunidades efectiva ya que el reparto desigual de las responsabilidades en el ámbito de la familia y la insuficiencia de servicios sociocomunitarios afectan desfavorablemente a las mujeres, a las que tradicionalmente se les ha atribuido el papel de únicas responsables del cuidado y atención de la familia. Todo ello condiciona la situación de las mujeres en el mercado laboral y también en su bienestar y desarrollo personal.

Emakunde ha realizado un conjunto de estudios, cuantitativos y cualitativos, orientados a un mejor conocimiento de esta compleja realidad. Los resultados de estos estudios se darán a conocer a través de tres publicaciones: *Informes 13, 14 y 15*.

El presente estudio trata de recoger las vivencias, los frenos y las expectativas de las mujeres en el ámbito familiar y laboral (productivo y reproductivo), así como las dificultades que tienen para conjugar ambos de una forma equilibrada y armónica.

A su vez los Informes 14 y 15, que se editarán próximamente, tratarán de analizar, el primero de ellos las estrategias de organización familiar y las variables que influyen en la utilización de las mismas; el segundo recogerá un análisis sistémico del mercado laboral a través de una descripción cuantitativa del mismo y su interrelación con las medidas normativas vigentes, la negociación colectiva y la evolución de la jurisprudencia.

Estos estudios proporcionan una visión global y exhaustiva que permitirá avanzar en el planteamiento de medidas correctoras adecuadas a la situación existente en este ámbito.

A handwritten signature in black ink, reading 'Txaro Arteaga'. The signature is enclosed within a large, loopy oval shape that extends downwards into a long, wavy tail.

Txaro Arteaga Ansa
Directora de EMAKUNDE /
Instituto Vasco de la Mujer

I

INTRODUCCIÓN Y METODOLOGIA

El presente informe es el resultado de una investigación que realizó el Gabinete “Kualitate Lantaldea” a petición de Emakunde. En él se analiza la situación laboral que viven las mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Conscientes de que se trata de un objetivo muy genérico, inabarcable por lo complejo y las implicaciones a las que está sujeto, se consideró conveniente centrar las pretensiones del mismo. No es un estudio que se detenga en aspectos estructurales o económicos, tampoco en cifras; su intención obedece a planteamientos más cualitativos, esto es, reflexionar conjuntamente con distintos colectivos de mujeres sobre cómo se está desarrollando su incorporación al ámbito laboral.

Con respecto al tema de “Mujeres y trabajo” existe una amplia bibliografía, estudios realizados, datos estadísticos e inquietud en general a la que pretende sumarse esta investigación. De lo que se trata es de aportar un material basado en las vivencias, preocupaciones y problemas que actualmente tienen las mujeres, incidiendo en el porqué y en las líneas de futuro o estrategias que se demandan.

Es conocido que las mujeres tienen dificultades para adecuar su presencia en el mundo laboral, aparecen resistencias que si bien se intentan neutralizar con mecanismos legales, están adquiriendo un perfil más sutil e indefinido. La igualdad de oportunidades sigue siendo hoy por hoy una aspiración pero todavía no es un hecho. Detectar y poner de manifiesto esos bloqueos es una necesidad para la plena igualdad, para la normalización de todos los colectivos y en concreto el de las mujeres.

En este estudio se ha considerado conveniente incidir en tres dimensiones cuya conjunción permite una panorámica bastante amplia de esa realidad. En el primer capítulo se analizan los parámetros por los que está discurriendo el cambio cultural, de ser consideradas las mujeres como amas de casa a adquirir otras dimensiones plenamente integradas en su identidad. Haciendo especial hincapié en cómo lo viven las propias mujeres y cómo reacciona la sociedad y el entorno.

El segundo capítulo está centrado en el ámbito doméstico, espacio que tradicionalmente ha sido muy significativo pero que actualmente está sufriendo una clara transformación. El eje central en el que nos basaremos es en las dificultades que encuentran las mujeres para reubicar lo privado sobre todo, en un mundo donde lo laboral exige un gran esfuerzo y dedicación. La salida a lo público requiere reorganizar lo privado, requisito indispensable para incorporarse plenamente al ámbito laboral. No es posible entender las dificultades de normalización laboral si no se profundiza en las resistencias que plantea la casa. Aparecen tres roles como los pilares del ámbito doméstico: “trabajadora”, “madre” y “esposa”.

En el tercer capítulo se plantea la problemática intrínseca de la esfera laboral. Sus condicionantes, sus estereotipos, sus niveles de dificultad...de tal manera que podamos tener una fotografía lo más real posible de qué es lo que impide la plena integración, el porqué, dónde y cómo funcionan esos mecanismos. Concretamente se analizarán las Discriminaciones Directas y en mayor profundidad las Discriminaciones Indirectas. El valor masculino del trabajo es un aspecto de vital importancia en este estudio; frente a éste se está gestando un nuevo valor del trabajo donde las mujeres tienen mucho que decir, aunque hoy en día todavía está sujeto a contradicciones que pretendemos reflejar para que ayuden a una reflexión social más profunda.

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

A la hora de cubrir los objetivos expuestos se ha considerado conveniente utilizar una metodología cualitativa, basada en grupos de discusión, de tal forma que fuesen las propias mujeres

las que situasen su realidad laboral, compartiesen experiencias y desentramasen las claves de interpretación. El planteamiento no era otro que facilitarles un espacio en el que poder reflexionar.

Concretamente se han realizado diez reuniones de grupo intentando abarcar el mayor espectro posible de realidades laborales: siete en base a criterios profesionales, dos con parejas para analizar el mundo de lo privado y las opiniones de los hombres, y un grupo definido como “creativo-prospectivo” para vislumbrar ejes y estrategias de evolución:

- 7 GRUPOS PROFESIONALES:

- Empresa pública (Alta cualificación)
- Empresa pública (Media cualificación)
- Empresa privada (Puestos de responsabilidad)
- Empresa privada (Puestos medios)
- Empresa privada (Puestos bajos)
- Empresarias
- Autónomas

- 2 GRUPOS CON PAREJAS:

- Mujeres que hayan fluctuado en el mercado laboral
- Mujeres con trayectoria uniforme en el mercado laboral

- 1 GRUPO “CREATIVO-PROSPECTIVO”:

Como criterios muestrales se ha tenido en cuenta la mayor densidad de situaciones: casadas y no casadas, con y sin hijos e hijas, edad de 25 a 55 años; excepto en el grupo creativo que se ha utilizado un perfil con una mayor concienciación y reflexión respecto al tema de estudio.

Por otro lado, también se han realizado 14 entrevistas en profundidad a profesionales. El cometido era obtener información que permitiese contextualizar y enmarcar las opiniones de los grupos. Ambas fases se simultanearon de tal forma que permitiese una retroalimentación de la información.

Las entrevistas las categorizamos en dos segmentos:

- 8 ENTREVISTAS EN EL ÁMBITO LABORAL:

- 2 Empresarios
- 2 Sindicalistas
- 2 Responsables de recursos humanos
- 1 Empresa de selección de personal
- 1 Empresa de trabajo temporal

- 6 ENTREVISTAS EN EL ÁMBITO SOCIO-EDUCATIVO:

- 1 Periodista
- 1 Administración (responsable del Departamento de la Mujer)
- 2 Profesoras de universidad (carrera técnica y social)
- 1 Psicóloga (terapia de pareja y familia)
- 1 Hombre (coordinador de grupos de hombres)

1

MARCO GENERAL

La progresiva incorporación de las mujeres al ámbito laboral se ha desvelado como un fenómeno con la suficiente fuerza y carácter revulsivo como para poner en marcha la pesada maquinaria del cambio social. Un cambio que podemos representar gráficamente como una de esas espectaculares figuras compuestas por cientos de fichas de dominó que, no conviene olvidar, permanecen ocultas hasta que todas las piezas —colocadas en cuidadosa hilera— han caído rítmica y velozmente.

La presencia creciente de mujeres en el mundo del trabajo constituye un elemento clave en la emergencia de la figura del cambio y, de hecho, creemos que puede considerarse como uno de los ejes centrales del mecanismo encargado de derribar esa primera ficha del dominó.

El resto habrían caído irremediable, rápida y bruscamente.

Éste puede ser por lo tanto, un buen momento para detenernos y observar, describir y analizar la figura compuesta en años de cambios, evolución, rupturas...

Con este objetivo se ha reunido y entrevistado una pequeña muestra de mujeres, cuyos testimonios, opiniones y experiencias han contribuido de forma decisiva a la mejor comprensión y descripción de esa compleja figura que implica “el cambio”. Compleja y confusa.

Un cambio que en este capítulo será analizado teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Algunos de los elementos que en los últimos años de historia han sido parte importante en su desarrollo.
- Algunas de las consecuencias del cambio que han afectado de forma más directa a las mujeres —concretamente a la esencia de su identidad— y han conducido a un replanteamiento importante de lo público y lo privado.
- La atmósfera de confusión que los efectos rápidos y profundos del cambio han provocado tanto en las mujeres como en el conjunto de la sociedad, y el conflicto que la duda y la incertidumbre ha desencadenado entre ambas partes.
- La configuración de un gran universo paradójico como primera gran consecuencia del enfrentamiento entre los discursos elaborados, y la realidad cotidiana.

BREVES APUNTES HISTÓRICOS. RECOPILACIÓN DE ELEMENTOS IMPULSORES Y NEUTRALIZADORES DE LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MUNDO LABORAL

Las mujeres jóvenes de hoy en día saben que la situación y circunstancias que les afectan en la actualidad son muy diferentes a las vividas por sus madres en su juventud. Para ellas, estas mujeres (abuelas, madres, tías...) constituyen un referente importante a la hora de afirmar que “las cosas han cambiado”. A menudo no se atreven a afirmar, o no pueden concretar los as-

pectos en los que reconocen que el trato y los discursos que la sociedad les dirige son muy diferentes a los que en su día fueron destinados a sus madres o abuelas. Sin embargo saben “que las cosas han cambiado”.

Con objeto de ayudar a la definición de las circunstancias que históricamente han intervenido en ese cambio y, en el proceso más concreto de incorporación de las mujeres al mundo laboral, proponemos un breve listado de elementos (divididos en detonantes y neutralizadores) cuya mención en este informe tiene como único objeto el trazado de una breve contextualización que nos sitúe ante el punto de partida de algunos de los fenómenos abordados en la investigación.

Un ejercicio de localización o contextualización que propone una llamada de atención sobre los siguientes elementos:

A) ELEMENTOS DETONANTES: Algunas de las circunstancias que a nuestro entender merecen destacarse por su repercusión positiva en el proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral y al más extenso ámbito de lo público son:

- Dentro del ámbito económico-laboral:

- Una coyuntura económica favorable. Situación caracterizada por un avanzado proceso de industrialización (en el conjunto del estado pero especialmente en el País Vasco) que permitiría y provocaría el incremento de mano de obra en las —nacientes— empresas e industrias. En muchas de éstas, debido al objeto de fabricación u otros motivos de índole muy diversa, la presencia de trabajadoras era especialmente valorada (textil, tabaco, alimentación...).
- Un avance considerable en el reconocimiento legal del derecho al trabajo y la formación de las mujeres, así como en las mejoras destinadas a su bienestar en el puesto de trabajo.
- Un aumento importante de los niveles de formación entre las mujeres. En un proceso paulatino y trabajoso, las mujeres fueron ampliando el derecho a la enseñanza primaria hasta alcanzar los niveles de secundaria y superior, al tiempo que se abarcaban otros espectros de la formación como es el campo del aprendizaje profesional.

- Dentro del ámbito social:

- Las mujeres organizan los primeros grupos feministas. Ideas como la defensa de “la liberación de la mujer” o “el derecho a la emancipación de las mujeres” supondrían en la práctica algo más que meros eslóganes invitando, según diferentes grados de compromiso, a la reflexión, la asociación o a la acción de un gran número de mujeres.

En cualquiera de los casos el feminismo, como todo movimiento social, se convierte en una manifestación colectiva que pretende superar las realidades de discriminación social, política... características de un tiempo determinado, señalando de este modo un punto de inflexión y una nueva perspectiva desde la que abordar, interpretar y trabajar con ese gran colectivo integrado por las mujeres.

- Se produce una cierta relajación de lo que hasta entonces habían sido la estricta moral y costumbres sociales. El país es invadido por cierto aire de modernidad que si bien no da lugar a un cambio profundo de las normas, valores, etc..., hace posible un cierto grado de

permisividad social al arropo fundamentalmente de las “modas”, un concepto cargado de ímpetu y fuerza.

— Ligado en gran parte a lo anterior, merece destacarse el papel que el marketing y la publicidad jugaron —en un momento determinado— en pos de la integración de la mujer en “lo público”. Se está construyendo la imagen de una nueva mujer: educada, dinámica, activa... moderna, en definitiva. De esta forma, si moderna es la mujer que decide lanzarse a la aventura de lo público, moderna es a su vez, la empresa que acoge en su plantilla a estas mujeres.

— La movilidad geográfica es otro factor que contribuirá de forma importante a la integración de las mujeres en el mundo laboral. Son años de búsqueda, familias enteras se trasladan de un punto a otro del estado, del continente e incluso del mundo; familias enteras se trasladan de un ámbito rural, pequeño, empobrecido..., a un ámbito industrial, moderno...

Son años de cambio, y con el cambio de entorno se abren posibilidades —y a menudo se imponen necesidades— nuevas para miembros de la familia que hasta entonces habían visto limitada —a unas tareas o quehaceres concretos— su colaboración en el hogar.

● Dentro del ámbito privado:

Se camina, por una parte, hacia la nuclearización de la familia. Las familias tienen que hacer frente a nuevas estructuras económico-laborales, sociales e incluso arquitectónicas. Las casas de las ciudades, lo reducido de su espacio, no permite la convivencia —como había sido normal hasta el momento— de miembros de diferentes generaciones bajo un mismo techo. Las hermanas y hermanos, las personas solteras ven la necesidad de buscarse un medio de vida, un trabajo con el que poder salir adelante. Es una cuestión de supervivencia.

B) En paralelo a los mencionados elementos detonantes, impulsores de la incorporación de las mujeres al mundo laboral, se desarrollan otra serie de ELEMENTOS CARACTERIZADOS POR SU EFECTO NEUTRALIZADOR sobre los anteriores. Forman el contrapeso, el lastre en ese proceso lento y laborioso de incorporación de las mujeres al ámbito público en general y lo laboral en particular. Un lastre compuesto por diferentes elementos.

— Encontramos por una parte, la pervivencia de los roles tradicionalmente asignados a las mujeres, y, cómo no, de las funciones y obligaciones que estos conllevan: principalmente la maternidad (madre, esposa, educadora, enfermera...) y la responsabilidad doméstica (gestión, organización, limpieza, orden...).

Unos roles que siguen adjudicándose en exclusiva a la mitad de la población, con lo que se potencia su reclusión en un ámbito restringido de la experiencia humana.

— Se mantienen —al menos en gran medida— los viejos estilos de hombres y parejas. Los primeros amparados aún por la viejas formas y contenidos machistas; las segundas sujetas a las obligaciones y convenciones existentes en torno a los estereotipos tradicionales de marido-esposa.

— Se extiende —recogiendo viejas imágenes y tradiciones— la idea de “no saber” o falta de experiencia de las mujeres en muchos de los ámbitos laborales. La costumbre, la peligrosidad de los trabajos, la necesidad de habilidades “especiales”..., son algunos de los argumentos utilizados con más frecuencia para negar el acceso de las mujeres a determinados sectores y actividades laborales.

LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL ÁMBITO LABORAL. LA CONFIGURACIÓN DE UN NUEVO “UNIVERSO FEMENINO”

1.2

Tal y como hemos señalado en el apartado anterior, el proceso de cambio vivido y protagonizado por las mujeres en los últimos años se ha caracterizado fundamentalmente por un tira y afloja, por la rivalidad y fricción entre dos grupos de elementos: aquellos que presagiaban el cambio, la evolución, la modernización; y aquellos que se aferraban en la defensa de lo tradicional e inamovible.

Esta lucha que parece situarse en lo abstracto, en tierra de nadie, tiene sin embargo un campo de reproducción y realimentación bien delimitado: las propias mujeres.

Las mujeres son en gran medida el sujeto del cambio (cambio de roles, costumbres, formas, ideas...), pero no podemos olvidar que son también objeto del cambio, las mujeres perciben, reciben y absorben todos aquellos elementos que les rodean. De esta forma “aprenden” de sus compañeras de clase o de trabajo, jóvenes, modernas y decididas, pero también de sus madres y abuelas, apegadas a la casa, pendientes de sus hijos e hijas y esposo, organizadoras de la casa, complacientes...

Es imposible que ante tal cúmulo de referentes y, sobre todo ante tal contraste de figuras representativas, las mujeres no acaben sumiéndose en el conflicto interno, la duda... ¿qué hago con mi vida? Un conflicto que se refleja en la identidad de las mujeres, o mejor dicho en la dificultad que las mujeres encuentran para conformar primero y definir después su identidad como tales.

La duda se ha instalado entre los referentes claros del cambio, de la nueva mujer, moderna y asalariada, por una parte; y los referentes de la tradición, la madre, la abuela y el ama de casa, por otra.

Localicemos antes de seguir adelante, los elementos de “esa duda”, duda ante la que se han situado en los últimos años y se sitúan aún hoy muchas mujeres. Separemos los elementos que componen y confluyen en el nuevo universo femenino en el que se ven obligadas a moverse las mujeres.

A) Las mujeres cuentan, por una parte, con los elementos aportados por la tradición, cuyo máximo exponente en lo que a ellas les incumbe sería la figura del ama de casa. Una figura de identidad monolítica e íntegra que es definida en función de los siguientes atributos (y algunos más):

- Madre.
- Esposa.
- Organizadora.
- Enfermera.
- Educadora.
- Complaciente.
- Resignada.
- ...

No hay duda de que se trata de características que en la medida que han sido inculcadas y atribuidas a las mujeres, han sido asumidas por ellas en muchos de los casos como un legado casi natural. Y este último hecho tiene y ha tenido tal fuerza, que ha provocado que las mujeres hayan adoptado la figura de “amas de casa”, más allá de que éste haya dejado de ser —como lo era tradicionalmente— su cometido exclusivo.

B) Frente a la tradición representada por el “ama de casa” se sitúa la moderna mujer asalariada. Como ocurre con el referente “ama de casa” —que las hay de muchos tipos— también dentro de la expresión mujer asalariada encontramos multitud de tipologías (en función de su grado de formación, estatus económico, cultura...). Sin embargo, lo mismo que hemos hecho en el caso anterior con la imagen del ama de casa, podemos exponer una serie de características y términos que en la práctica nos ayudan a definir a la “mujer asalariada”.

- Mayor nivel de formación.
- Con visión y perspectivas de futuro.
- Con expectativas.
- Emprendedora.
- Compañera de trabajo.
- Productiva o productora.
- Proveedora.
- ...

Tal vez la idea de mujer trabajadora, novedosa y difusa aún, tenga un alcance y un carácter más ambivalente que esa figura de la sociedad tradicional encarnada por el ama de casa, una figura mucho más acuñada, elaborada y trabajada; una figura, sobre todo, más totalizadora y globalizante.

La configuración de esa serie de atributos o elementos integrantes de la vida de las mujeres modernas asalariadas, ha servido para mover algunas de las piezas anquilosadas en esa identidad tradicional de ama de casa y provocar una serie de replanteamientos en el mundo privado y público.

Antes de pasar a analizar más detenidamente cuáles han sido esos replanteamientos y algunas de sus características, consideramos importante incidir en una idea. Es necesario que percibamos la dimensión verdadera del movimiento que se está produciendo en el interior de las mujeres, puesto que no se trata aún de la transformación de una vieja identidad por una nueva, no se trata aún de una sustitución de roles..., se trata hoy por hoy de una lucha, un enfrentamiento, una confluencia y, en el mejor de los casos de un diálogo entre esas dos identidades que asumen las mujeres de la sociedad actual.

Confrontación que llega al extremo —como sucede en el caso de las mujeres más jóvenes, que aún no son ni amas de casa ni asalariadas propiamente dichas— de situarse en el mundo de lo irreal, de lo que aún no es un hecho. De esta forma aunque las mujeres no estén viviendo esa situación de conflicto son capaces de introyectarlo y contemplarlo como una realidad de su vida futura. El conflicto está ahí.

En cualquier caso, no precipitemos conclusiones y veamos cuáles son algunos de los replanteamientos que las mujeres han provocado fruto de esa confluencia de identidades y, sobre todo, fruto de la dinámica desencadenada por las exigencias que impone el haber adoptado la identidad de mujeres asalariadas (formadas, ambiciosas, productivas...).

Por una parte, se han producido algunos replanteamientos dentro del ámbito público, ámbito relacionado, entre otros, con el mundo laboral. Replanteamientos que han conducido entre otros aspectos:

- A la vivencia y denuncia de múltiples y variadas formas de discriminación.
- A la evidenciación y denuncia de una importante segregación laboral.
- A la petición reiterada de voz y presencia pública de mayor número de mujeres, y en ámbitos de mayor relevancia y responsabilidad.
- A la petición de más espacios para el desarrollo e integración de las mujeres.
- A la presencia continua de voces de denuncia de la situación y trato hacia las mujeres.

De la misma forma el replanteamiento se ha situado en lo privado. Las mujeres, partícipes o no del ámbito laboral, protagonistas o no de la realidad del trabajo asalariado, perciben las vivencias de otras mujeres que les rodean, reciben imágenes de la realidad social a través de sus hijas, de sus amigas...

Es por ello que siendo protagonistas asalariadas —en mayor medida— o no siéndolo, son capaces de replantearse su papel de ama de casa primero, y sus relaciones con lo privado después. Unas relaciones alteradas cuando menos en alguno de los siguientes aspectos:

- En el número de hijos e hijas a tener.
- En la relación y el papel del y con el hijo o la hija.
- En el tipo de pareja a formar.
- En la relación de pareja propiamente dicha.
- En la organización familiar, en el planteamiento y planificación.

De esa confluencia, del enfrentamiento entre dos bloques de identidad como son el tradicional y el moderno, y de las repercusiones que esa confrontación tiene en los ámbitos privados y públicos, surge un nuevo marco desde el que interpretar las vivencias y experiencias de las mujeres, surge un nuevo universo femenino. Es el universo de la confusión, de la duda... Una confusión y una duda que nos traslada a la idea del cambio, y que nos lleva a un enorme interrogante en el que se albergan multitud de cuestiones:

- ¿Dónde está el cambio?
- ¿Desde dónde se produce el cambio?
- ¿En qué punto está el cambio?
- ¿A quién y a qué afecta el cambio?
- ¿Desde dónde se interpreta el cambio?

Interrogantes que nos sitúan cuando menos ante una primera conclusión: estamos ante un proceso conflictivo. Conflictivo desde diversos puntos de vista, entre los que podemos destacar:

Por una parte la existencia de dos elementos —centrales— en conflicto: las mujeres y la sociedad.

Por otra parte la existencia de varios niveles de fricción en el seno de cada uno de los elementos en conflicto: por un lado la sociedad busca la confrontación con las mujeres al mismo tiempo que se alía al discurso defensor de “su causa”; por otro, la mujer asume la necesidad de reivindicación, sin llegar a “despegarse” o desentenderse de los discursos destinados a neutralizar el cambio.

De esta forma, la sociedad y sobre todo las mujeres —sujeto llamado desde su propia conciencia a clarificarse— se mueven en una continua y perpetua paradoja, en un universo paradójico. La paradoja se instala como referente de las vivencias y experiencias de las mujeres.

Podemos visualizar de forma gráfica ese conflicto en el siguiente esquema de superposición de identidades y replanteamientos:



LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL ÁMBITO LABORAL. UN PROCESO CONFLICTIVO

1.3

Tal y como hemos señalado anteriormente el conflicto suscitado por, en y durante el proceso de incorporación de las mujeres al ámbito laboral, tiene dos partes o protagonistas centrales, personajes que a su vez reproducen el conflicto en el interior de cada uno de ellos. Detengámonos antes de analizar el carácter y consecuencias de ese conflicto mujeres-sociedad, en la situación particular que caracteriza a cada una de estas partes “enfrentadas”.

LAS MUJERES ANTE EL CAMBIO

1.3.1

Las mujeres viven su personal tira y afloja con los diferentes mensajes, modelos y demandas lanzadas desde la sociedad como un cúmulo de vivencias difíciles de ordenar. Difíciles por lo enfrentado de sus caracteres y consecuencias.

Por una parte, las mujeres son conscientes de que su incorporación al mundo laboral les ha reportado una serie de experiencias positivas, una serie de satisfacciones; por otro lado reconocen que la nueva situación, las nuevas “obligaciones” han acarreado una serie de consecuencias negativas, traducidas en nuevos problemas a resolver. Veamos brevemente en qué concretan las mujeres estos dos grupos de vivencias.

Los problemas o vivencias negativas, las agrupan las mujeres fundamentalmente en torno a dos cuestiones centrales:

- En primer lugar, las mujeres constatan la dureza de una realidad caracterizada por la multiplicación de roles que están llamadas a desempeñar. Las mujeres deben ser madres, esposas, hermanas, hijas... Las posibilidades de definir a las mujeres y de definirse las propias mujeres se multiplican, del mismo modo que lo hacen las obligaciones que sienten las mujeres en sus diferentes papeles:

“Yo creo que se nos exige más desde que nacemos (...).Tú tienes que estar preparada para todo. Sin embargo, fulanita, si es un buen estudiante y la posición es brillante, ahí se le acabó (...). La chica tiene que ser además de guapa, estudiosa, manitas... buena hija, buena madre, buena hermana”.

(Empresa pública. Alta cualificación)

Una realidad que las mujeres viven como una situación crítica, en la que echan de menos referentes, modelos... Una realidad caracterizada por una continua esquizofrenia, un desencanto permanente, un profundo malestar, una amenaza de renuncia y una sensación de sobrecarga permanentes. La duda y la tensión son el pan de cada día.

“Yo creo que sigue estando ahí, de base, en la mente de todos, hombres y mujeres, que la mujer, pues eso... ama de casa, amante fiel y luego trabajo”.

(Empresa pública. Alta cualificación)

“Cuando la mujer trabaja más, es cuando más descontrolada está la familia”.

(Empresa privada. Puestos bajos)

“Yo si tuviera que estar más horas fuera de casa no (no aceptaría un ascenso), porque me interesa estar con mis hijos y si es para estar más estresada..., pues no”.

(Empresa privada. Puestos bajos)

- En segundo lugar y en relación directa con esa sensación de multiplicación de identidades, de multiplicación de mujeres dentro de una misma, está la multiplicación de demandas. Las mujeres reconocen que más allá de las exigencias personales, esas que cada una de ellas se impone a sí misma, están las otras, las que les demanda la cotidianeidad. Es una realidad fácilmente identificable y sobre todo verbalizable. Estamos hablando de la sensación de agotamiento, de jornadas interminables, de dobles jornadas, de saber que se les pide un rendimiento en su lugar de trabajo y en la casa, en el ámbito familiar. Es una sensación en la que se entremezcla el “cabreo” con la confusión, ese no saber a qué o a quién responder... como mujeres.

“Nuestro instinto maternal lo que está haciendo es (dejar) nuestra estima por los suelos, las mujeres siempre viviendo en función de los hijos, de los nietos... y para nosotras mismas ¿cuándo sacamos tiempo?, para pensar como personas”.

(Empresa privada. Puestos bajos)

“Tienes la conciencia de que trabajas ocho horas, como hacía tu padre, pero llegas a casa y tienes que seguir, y poner la mesa y la comida, y hacer de madre y de ama de casa...”.

(Empresa pública. Alta cualificación)

Las mujeres se ven como equilibristas, continuamente en tensión esquivando los problemas e intentando evitar que los platos caigan... Es esa la sensación que transmiten y, junto a ello, a menudo, el desencanto, el cansancio. Es la parte negativa, la cara antipática de ese asumir nuevos roles, de ese ganar espacios e identidades (trabajadoras asalariadas, actividad social...). Aspectos negativos y antipáticos debido —en la mayoría de los casos— a la rápida transformación en cuestiones problemáticas, conflictivas... ante las que asumen la responsabilidad unilateralmente:

“Trabajando fuera de casa, tendrás lo que quieras, pero es más tensión, menos tiempo, menos paciencia con los críos y más crispación... Yo lo veo así, porque así lo he visto yo. Y bueno, desgraciadamente el dinero gana muchas veces, pero yo reconozco que se vive mucho mejor, con mucha más relajación y somos más felices”.

(Mujer. Parejas Trayectoria fluctuante)



Las satisfacciones o vivencias valoradas como positivas es, por decirlo de alguna forma lo que les queda a las mujeres cuando desaparecen o “consiguen hacer desaparecer” los problemas, lo que les compensa el sobrellevarlos. Estas satisfacciones tendrían cuando menos dos fuentes principales:

— Por una parte, las mujeres perciben que su incorporación al ámbito laboral ha contribuido a cambiar satisfactoriamente su experiencia y su relación con lo privado. Las mujeres encuentran nuevas formas de organización de la casa, más equilibradas (aunque sea buscando ayuda externa), contemplan la planificación familiar —sobre todo el número de hijos e hijas y su relación con ellos y ellas— de una forma más racional, primando lo cualitativo sobre lo cuantitativo. Igualmente, se buscan nuevos modelos de pareja, nuevos modelos de relación entre sexos, se recupera la idea de compañerismo...

“Lo único que sí tengo muy claro es una cosa, el trabajo más denigrante que existe, el trabajo que menos luce y el trabajo que menos se reconoce..., al final las amas de casa seguiremos siendo marujas. Y eso es lo que no estoy de acuerdo y me niego”.

(Mujer. Parejas trayectoria fluctuante)

“Yo no creo que hay que pensar si merece la pena hacer cosas fuera. O sea, yo lo que hago me gusta, entonces lo que tengo que hacer es desgastar un montón de energía en que todo lo que está en casa y se suponía que dependía de mí, que no dependa de mí”.

(Empresarias)

“Las mujeres piensan yo gano tanto y mi marido tiene tanto, y calculas si puedes salir adelante con los gastos de un hijo, y no vas a cargarte con el segundo si no sabes si vas a poder con él y que te quede algo para ti. Ya no te condiciona el tener hijos como antes”.

(Autónomas)

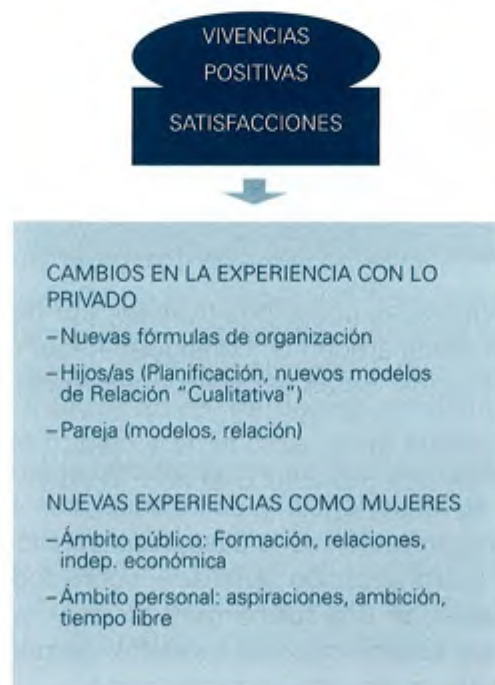
— Por otro lado las mujeres buscan más allá de los cambios, lo nuevo, buscan nuevas experiencias como mujeres. Experiencias en el ámbito publico —que van desde la formación a las relaciones personales, pasando por la experiencia de la independencia económica— y en lo íntimo, en lo personal de cada una. Estamos hablando de aspiraciones, de ambición, de ansia de tiempo libre, de tiempos para una misma...

“Yo prefiero tener la casa sí, pero salir aunque sea unas horas. Y luego, espera, que el marido, por ejemplo, en este caso... “para lo que ganas... ¿por qué te matas?“, me mato porque quiero ser yo...”.

(Autónomas)

“Es el avance de las mujeres, trabajen o no, que son conocimientos más enriquecedores, y luego si trabajas tienes más contactos con el exterior y tienes más temas de los que hablar...”.

(Mujer. Parejas, trayectoria lineal)



Problemas y satisfacciones, vivencias negativas y positivas..., esa es la balanza en la que basculan las experiencias de las mujeres. Dos partes, dos caras de una misma moneda que, lejos de encontrar el equilibrio, rivalizan entre ellas y componen en la mayoría de los casos el eje del conflicto interno que viven actualmente muchas mujeres.

LA SOCIEDAD ANTE EL CAMBIO

1.3.2

La sociedad, eso tan difícil de percibir pero tan fácilmente objetivable en los discursos, es el otro gran protagonista del proceso de incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Un protagonista hostil y enfrentado en gran medida a las aspiraciones, necesidades, derechos y reivindicaciones de las mujeres. Un protagonista hostil, sobre todo al cambio, —sinónimo de incertidumbre— ante el que ha puesto y pone en marcha una serie de mecanismos destinados a la búsqueda de reequilibrio.

Pero detengámonos en la explicación de estos dos aspectos: el miedo a la incertidumbre y el reequilibrio.

La incertidumbre es la razón principal esgrimida por la sociedad para neutralizar la situación provocada por los cambios protagonizados por las mujeres en los últimos años. Una incertidumbre que tiene varias y variadas “razones de ser” entre ellas podríamos adivinar:

- Incertidumbre ante las propias circunstancias o características del cambio: la rapidez y radicalidad del mismo ha desatado el miedo a la dificultad de control, a la ausencia de control o a lo imprevisto de las consecuencias.
- Incertidumbre ante las crisis de la economía y en general, del modelo de Estado de Bienestar: la escasez de empleo (el pleno empleo como utopía inalcanzable) o los obligados recortes en ayudas sociales, alertan sobre el hecho de que ni el trabajo ni los recursos llegarán a todos y todas.
- Incertidumbre ante las transformaciones dadas en la estructura familiar y la crisis en la función socializadora de la misma. Se acentúan los problemas generacionales y resurge la preocupación por cuestiones como la violencia juvenil, el alcoholismo en los y las jóvenes, la incomunicación entre las personas miembros de las familias.
- Incertidumbre ante las transformaciones estructurales que afectan a roles y valores tradicionales. ¿Qué pasa cuando se alteran los esquemas, las normas y las jerarquías hasta el momento inamovibles?
- Incertidumbre ante la crisis ideológica y ante la respuesta proveniente de nuevas visiones, perspectivas, movimientos sociales que tienden a convertirse en sinérgicos (ecologistas, feministas, antimilitaristas...). Se trata de nuevos referentes, capaces de dotar de sentido a la persona y que vienen a sustituir a los ahora configuradores del orden tradicional.

Ante la incertidumbre, enemiga por definición del orden social, se ponen en marcha, la sociedad pone en marcha, una serie de mecanismos destinados a la consecución del reequilibrio. Se trata de mecanismos sutiles y difusos. Entre ellos podemos destacar:

- La intencionada revalorización de lo privado: el ámbito del hogar, lo privado, se vuelve sinónimo de estabilidad, bienestar, confort...
- Por contra, lo público, aparece como sinónimo de conflicto, estrés, desagradecido, antipático...
- La expansión o extensión del concepto de igualdad: hecho facilitado por la propagación del ideario, espíritu y filosofía democrática. La adopción del modelo de Estado de Derecho democrático se constituye —automáticamente— en la prueba irrefutable de la adopción de medidas igualitarias, teniendo un carácter más formal que real.
- La desvirtuación del movimiento feminista, por medio de la desinformación y de la utilización reiterada de estereotipos, estigmatiza cualquier medida, elemento o discurso reivindicativo de los derechos de las mujeres.
- El intencionado vaciado del concepto de mujer y la ausencia de modelos o referentes dota a la personalidad femenina de una alta maleabilidad, haciendo conformar una especie de “cajón de sastre”, en el que todo es válido.

La sociedad es la gran resistente al cambio. Una sociedad que entra en contradicción respecto a su discurso liberador e igualitario y que se planta, como parte damnificada del cambio, frente a las mujeres, inmersas a su vez en sus propios conflictos, sus propias contradicciones.

¿Resultado?

La conformación de todo un universo paradójico.

CONSECUENCIAS DEL CONFLICTO. CONFIGURACIÓN DE UN UNIVERSO PARADÓJICO

1.4

La paradoja lo envuelve todo, y la contradicción se reproduce en todos los niveles y ámbitos de la vida cotidiana. Analicemos paso a paso los ingredientes del universo paradójico que ha afectado a las mujeres en su incorporación al ámbito laboral.

PARADOJAS A NIVEL GLOBAL

1.4.1

En un nivel global, cuando las mujeres son interrogadas sobre su situación en la sociedad actual, sobre sus posibilidades de desarrollo, de integración, de realización, niegan la existencia de límites, dicen poder asumir tantos roles como quieran y se aferran a la idea de comple-

mentar los diferentes papeles y posibilidades que la vida moderna les ofrece. La realidad, la cotidianidad, nos habla, por contra de renuncias, autolimitaciones, barreras...

En este mismo nivel, cuando la sociedad y los “discursos sociales” son interrogados sobre las posibilidades de desarrollo, integración o realización de las mujeres, se niega la existencia de límites, amparándose en la progresiva extensión del espíritu e intenciones democrático-igualitarias. No obstante, volviendo a la realidad, a lo cotidiano, nos encontramos con la pervivencia de los estereotipos, los juicios, los prejuicios y los roles discriminatorios para las mujeres.

Descendamos del nivel de globalidad, y pasemos a analizar la reproducción de esta gran paradoja en dos ámbitos más cercanos y concretos como son el laboral y el privado.

PARADOJAS EN EL ÁMBITO LABORAL

1.4.2

La relación entre las mujeres y el ámbito laboral está plagada de paradojas, por una parte pequeñas grandes paradojas que nacen de la contradicción entre los discursos que las mujeres lanzan sobre su experiencia laboral y la realidad que luego dejan entrever; por otro lado, pequeñas grandes paradojas que nacen de la contradicción existente entre los discursos lanzados por los agentes implicados en diferentes procesos de lo laboral y la realidad que tras ello puede adivinarse con una claridad notable.

Es un continuo ir y venir de discursos que marea y confunde, sobre todo cuando éstos están dispuestos a afirmar una realidad que no se cumple ni cuantitativa ni cualitativamente. El espíritu de igualdad ha calado tan hondo que resulta muy difícil atrapar primero y expresar después la esencia de la discriminación laboral de las mujeres. Ello sólo es posible recogiendo la propia dinámica contradictoria y paradójica en la que viven las mujeres, perceptible en sus discursos y en los diferentes estados anímicos que atraviesan en el dialogo o la discusión. Ellas mismas nos dieron a entender, casi con su tono de voz, el paso que existe del discurso bondadoso a la realidad crispada.

Analicemos por lo tanto esa doble cara que nos muestra la relación entre la mujer y el ámbito doméstico desnudando los discursos lanzados entre ambos frentes. Descubramos las paradojas.

Estudiaremos en primer lugar algunas de las paradojas surgidas de la confrontación entre los discursos que el ámbito laboral lanza a las mujeres y la realidad percibida en esa misma dirección.

— El discurso desde “lo laboral” nos dice que existe una igualdad de capacidades entre hombres y mujeres. La realidad por contra nos habla de una educación sexista, dirigida a la diferenciación de potencialidades.

“La aportación de mujeres fundamentalmente en este momento es a tiempo parcial en áreas de empresa de una cualificación media-baja, y sobre todo muy eficaces en lo que es atención al público y en puestos generalmente de auxiliares. En el área técnica prácticamente todo el que se coloca es hombre, desde un delineante hasta un calderero, soldador. Mucho más especializado y muchas menos mujeres”.

(Entrevista. Mujer Responsable de Recursos Humanos)

- El discurso nos habla de una cuasi-total igualdad de oportunidades. La realidad nos indica que los estereotipos que estigmatizan y merman las capacidades de las mujeres, siguen existiendo de forma más o menos latente.

“(…) No es que la mujer tenga nada en concreto que demostrar, sino que sabe desempeñar el trabajo del puesto en el que está. El problema es que se le da la oportunidad de demostrar eso que en el hombre se da por hecho. (...) Yo creo que la barrera biológica pesa mucho y es otra imagen de que un chico trajeado pues va a saber más que una chica menudita”.

(Entrevista. Mujer responsable de Recursos Humanos)

- El discurso desde lo laboral nos dice que existe una igualdad entre sexos a la hora de poder acceder a un puesto de promoción. La realidad por contra presenta la incompatibilidad familiar como un freno exclusivamente femenino para el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

“Llega una edad en la que la mujer tiene que hacer renunciaciones. Yo hasta ahora no, pero si quiero promocionar, o un cambio de trabajo, si es que pudiera, por esos otros temas yo creo que si tendría que renunciar. Por ejemplo esperar a tener familia, o limitar el número de hijos si quisiera tres o cinco”.

(Entrevista. Mujer responsable de Recursos Humanos)

- El discurso habla de la igualdad de oportunidades que hombres y mujeres tienen a la hora de formarse. La realidad nos dice que el trabajo de las mujeres es considerado por los empresarios y otros mandos como un hobby para ellas, como un segundo sueldo, algo variable, lo cual resta toda rentabilidad a la inversión en formación de mujeres.

“...Pero si prefieren contratar a una persona que luego la van a formar dentro de la empresa y luego le van a querer dar un puesto de más responsabilidad si que tienen más dudas porque si está casada va a tener hijos y ese es un tema que puede impedir”.

(Entrevista. Gerente de zona de Empresa de Trabajo Temporal)

- El discurso habla de igualdad salarial, de la cada vez mayor equiparación de los sueldos entre hombres y mujeres, la realidad sin embargo nos presenta la segregación laboral y la discriminación salarial como realidades muy a tener en cuenta.

“Todavía existe la idea de «el cabeza de familia». A los hombres les dan las cosas de grandes empresas y a las mujeres las pequeñas, que incluso en comisiones nos llevamos menos, porque la embergadura de lo que nos dan es menor. En la organización global el salario de la mujer se contempla como complementario”.

(Empresa privada. Puestos medios)

- El discurso habla de la igualdad conseguida en la integración laboral de las mujeres en sus diferentes entornos. La realidad nos habla por contra de la existencia de una marginación real de la mujeres respecto de los circuitos informales, aquellos en los que los hombres traban amistad, intiman, aquellos en los que se gestan futuros proyectos empresariales...

“Yo si me propongo acceder a ese puesto sé que tengo que meterme en los círculos de información para que mi nombre se oiga, para que hayan hablado de mí (...). Y eso ocurre en todas las oficinas ¿con quién te vas a jugar a squash? con tu compañero que generalmente es hombre y la chica ¿con quién se va a tomar café? con la compañera de turno que es mujer que igual no es jefe correspondiente”.

(Entrevista. Gerente de zona de Empresa de Trabajo Temporal)

Las mujeres asalariadas cuando hablan sobre el ámbito laboral, reproducen con un grado de similitud muy alto los discursos lanzados desde el mundo del trabajo. Del mismo modo, tal y como sucedía en el caso anterior, también nos dejan entrever una realidad que dista y se aleja de las palabras, de las frases hechas. Descubramos algunas de esas contradicciones.

- Las mujeres hablan de igualdad de capacidades entre hombres y mujeres, sin embargo se reconocen encasilladas en un número y una clase determinada de tareas e incluso de modos de hacer y trabajar.

“Yo creo que la mujer es mucho menos trepadora que el hombre”.

(Empresa pública. Alta cualificación)

“Más disciplinadas. Lo mismo con las alumnas. Es una condición femenina”.

(Empresa pública. Alta cualificación)

“Más luchadoras, más entregadas”.

(Empresa privada. Puestos medios)

“A la hora de hablar o negociar tenemos más psicología. Hay veces que nosotras las vemos venir y ellos son más tontos”.

(Empresa privada. Puestos medios)

- Las mujeres afirman con bastante seguridad la existencia de una igualdad de oportunidades, pero acto seguido reconocen la necesidad de mostrar una dedicación cuasi-exclusiva a la empresa y reconocen la obligación de “demostrar” en su puesto de trabajo. Una necesidad que llega a agobiarlas.

“Hay que demostrar (en el trabajo) mediante la dedicación, el que te vean que tu tiempo lo dedicas al trabajo, y que te vean que vives para la empresa”.

(Empresa privada. Puestos medios)

- Las mujeres hablan de un alto grado de igualdad en las oportunidades de promoción en el puesto de trabajo, sin embargo anteponen a cualquier ascenso sus obligaciones familiares.

“...Si un ascenso supone distanciamiento... lo desechara... desde el punto de vista de una persona lo aceptaría porque es un logro como persona (...) pero si tienes familia tienes que empezar a pensar desde otro punto de vista (...), porque está muy bien la familia, el trabajo... Pero con un equilibrio, no puedes quitarle terreno a la familia para dárselo al otro...”.

(Empresa privada. Puestos bajos)

- Las mujeres hablan de la existencia de igualdad de formación, sin embargo reconocen la imposibilidad o dificultad de alargar sus horarios más allá de lo estrictamente laboral, debido fundamentalmente a sus obligaciones familiares.

“Si tengo que emplear tiempo en cursos o en cosas que a la larga puede ser que con eso puedas trepar más o puedas progresar..., pero si esos cursos o esa especialidad me quita tiempo de mi hijo, de mi familia, de mi casa...”.

(Empresa Pública. Alta cualificación)

- Las mujeres hablan de la existencia de igualdad salarial en sus empresas, sin embargo muestran bastante reticencia al asociacionismo y aparecen bastante desinformadas acerca de la realidad laboral que las afecta.

“Hay que decir que el número de quejas todavía no es lo suficiente como para que responda pero realmente hay. Es decir, es muy costoso para una mujer reconocer que por ser mujer le han echado a la calle. No lo reconoce. Entonces la principal labor que estamos intentando hacer es que lo reconozca, que lo denuncie”.

(Sindicalista)

- Las mujeres también se consideran integradas en un plano de igualdad con los trabajadores de sus diferentes empresas, sin embargo reconocen que en la mayoría de las ocasiones se autoexcluyen alegando el cumplimiento de otras obligaciones, o muestran escasa disponibilidad a la hora de sumarse a reuniones, cenas..., en horario extra laboral.

“Generalmente también se puede dar eso (el que las mujeres queden fuera de los conocidos como «subsistemas de información») en comidas y tal, y a las comidas van más los hombres..., ellos se apuntan más fácil a las comidas”.

(Empresa pública. Alta cualificación)

PARADOJAS EN EL ÁMBITO PRIVADO

1.4.3

El ámbito privado es el segundo de los espacios mencionados en el que encontramos reproducida la gran paradoja que en un nivel global hemos señalado se produce en el intercambio de discursos entre la sociedad y las mujeres y la realidad que estos esconden.

La realidad que nos muestra la relación de las mujeres con el ámbito privado negando, por una parte, muchos de los discursos de reconocimiento, participación, etc..., que nos llegan desde lo privado; y redimensionando por otra, el discurso de cabreo, crítica y demanda de las mujeres a lo privado.

Aclaremos punto por punto ambos aspectos.

- Por una parte desde lo privado se nos habla del progresivo reconocimiento de la labor y la figura del ama de casa. Sin embargo, se asiste una y otra vez a la ridiculización de las “marujas”.
- Se habla desde lo privado de un reconocimiento de los derechos de las mujeres (derecho al trabajo, a la emancipación, a desarrollarse como personas), mientras por otro lado se hace responsables —en un grado muy alto— a las mujeres, de su sustitución del hogar por un puesto de trabajo, de la actual problemática familiar (incomunicación, educación, alcoholismo, violencia...).
- Se valora positivamente, desde el discurso, el cambio acontecido por la incorporación de las mujeres a lo público, sin embargo los hombres no han sido capaces de asumir y compartir las implicaciones que ello ha supuesto en lo privado. Permanecen en una situación de inmovilismo.

- Se habla a favor del reparto de tareas, pero los hombres se cobijan en “el no saber”.
- Se habla del progresivo aumento de las “ayudas de los hombres” cuando en realidad lo que ha ocurrido es que los hombres en su acercamiento a las tareas del hogar han escogido los trabajos más atractivos o enriquecedores (cuidado de los hijos e hijas —sobre todo en los primeros años—, cocina, bricolaje...).
- Se intenta poner de relieve —y normalmente así se verbaliza— una teórica voluntad de cambio. No obstante las estructuras y jerarquías se mantienen prácticamente inamovibles, de hecho “todo sigue igual”.

La otra cara de este falso diálogo mantenido entre las mujeres y el ámbito privado son las propias contradicciones de éstas, es decir, el discurso que construyen para referirse a lo privado y la realidad que tras él se oculta. Analicemos algunas de estas paradojas.

- El discurso nos habla de la renuncia al desempeño de los roles tradicionalmente asignados a las mujeres, sin embargo la realidad nos sigue descubriendo la pervivencia de muchas de las obsesiones “más típicamente femeninas”: la organización de la casa, la limpieza...

“Yo hasta que me casé no he tenido que hacer absolutamente nada (...). Y luego, de repente es como si lo llevaras dentro... como que lo tienes que hacer, te sale y lo haces... lo ves como una cosa tuya (la casa, las labores...)”.

(Parejas. Mujer trayectoria fluctuante)

- El discurso de las mujeres defiende sus derechos y reivindicaciones, pero la realidad nos habla de autolimitación de las propias mujeres en su camino hacia el desarrollo personal, aludiendo generalmente a las responsabilidades familiares.

“El hombre separa trabajo y lo que es el hogar, donde es su condición de miembro de familia, con puerta. Nosotras no, nosotras si tenemos una familia, yo por ejemplo tengo tres hijos, familia numerosa. Yo estoy en el trabajo ¡por muy centrada que quiera estar, si yo he dejado en mi casa con 40 de fiebre, sé que tengo que estar en ambas partes! ¡Eso es una cosa que nos ha tocado a nosotras hacerla!”.

(Empresa pública. Alta Cualificación)

- El discurso de las mujeres defiende la necesidad y el beneficio de su incorporación a lo público. La realidad nos habla, por contra, de derrotismo, duda, falta de tiempo, desinterés...

“Hay un problema de autoestima en general. Yo creo que es el paso más importante que tenemos que dar las mujeres, de autovaloración. Hay un problema de autoestima general de no ir, porque total no lo voy a conseguir, voy a hablar en una reunión en la que estoy con 8 compañeros hombres que ya hablan ellos. (...) Yo creo que en parte es por educación, en parte por roles, en parte por estereotipos sociales también”.

(Sindicalista)

“Les parece muy bien (a los hombres) que las mujeres participen, que las mujeres salgan, estudien, trabajen, pero les falta el siguiente paso que es el crear las condiciones para que eso se dé. Porque no es una responsabilidad de «yo ya le digo a mi mujer que salga y que participe y que venga, eso ya le digo». Y no es que tú le digas, sino que es cuestión de que tú crees las condiciones de que tú te quedes en casa con los niños a determinadas horas, para que ella pueda asistir a la reunión que estás asistiendo tú”.

(Sindicalista)

- El discurso demanda —en un tono bastante encendido, por cierto— el reparto de tareas. La realidad nos muestra la crítica continua al hombre por su “no saber hacer”, y su poca paciencia a la hora de colaborar en su aprendizaje.

“Los hombres van colaborando un poco más, pero hay una cosa que está bien clara: colaboran pero hay que decirles lo que tienen que hacer, cosa que... ¡creo que ninguna de las que estamos aquí hay que decirnos lo que tenemos que hacer! Sabemos que hay que fregar, que hay que limpiar el polvo, que hay que hacer la cama y que a los niños se les baña y se les da de merendar. Y a los hombres generalmente tienes que decir: friega, pon...”.

(Parejas. Mujer trayectoria fluctuante)

“Yo creo que tiene que salir de cada uno el tener la iniciativa, el compartir... pero hay cosas... ¡que se fije! ¿qué entendéis por el «que se fije»? Hay cosas que somos muy torpes para hacer, por ejemplo el planchar...”.

(Parejas. Hombre trayectoria fluctuante)

- El discurso critica fuertemente la postura adoptada por los hombres ante la casa y la familia, la realidad nos muestra una actitud de las mujeres excesivamente posesiva y absorbente ante los hijos e hijas y el hogar.

“Yo creo que la culpa también es nuestra, que hemos hecho a los hijos dependientes de nosotras y cogemos el papel de organizadoras y antes de que hagan ya estamos... ¡quita, quita!”

(Empresa privada. Puestos medios)

“Mi marido se ofrecía a coger la baja maternal, y le dije que no, que la baja maternal la disfrutaba yo. Al principio era que yo le ayudaba a tomar al niño, pero a los dos meses ya no había que darle de tomar (...). Entonces era coger otros dos meses él, entonces yo no quise (...) parece que era una obligación por mi parte, aunque estaba agobiadísima”.

(Empresa pública. Alta cualificación)

- Las mujeres demandan cambios. La realidad nos deja entrever un terrible miedo al cambio, al enfrentamiento con la realidad, al enfrentamiento con la pareja y al enfrentamiento de las mujeres consigo mismas.

“Yo creo que dan (las mujeres) prioridad a su estabilidad emocional y la obtienen por su entorno, por su familia, por la pareja, por sus hijos... (...) Y cuando ya han conseguido la familia, al cabo de un tiempo sí que se dan cuenta que están desaprovechadas y ahí es donde aparece la separación. (...) Los casos que conozco son así; cuando empiezan a obtener más ingresos y distorsionan un poco quién gana más en la pareja o que no atiendes a los críos y los lleva la abuela. Entonces la cosa empieza a echar chispas y es difícil llevarlo. La mujer para evitar todo eso prefiere seguir en su puesto tranquilita, y si el otro viaja o trae más dinero pues le dejas el papel, porque además lo has conocido a él en esas circunstancias”.

(Entrevista. Gerente de zona de Empresa de Trabajo Temporal)

Las mujeres viven inmersas en un universo de confusión, o en un universo paradójico, como se prefiera. Una confusión que lejos de tener localizado su origen, bebe de varias fuentes:

- Confusión de la propias mujeres que tienen muchas dificultades para integrar una identidad tradicional, que cuenta con el referente vivo de sus madres y en muchos casos de sus

abuelas, tías..., con una identidad moderna, de mujer formada, asalariada, independiente económicamente..., que demanda un cambio de valores, de tiempos, de espacios, de parámetros...

- Confusión en las propias mujeres ante las dificultades por sopesar lo negativo y lo positivo de su integración en lo público en general, y en lo laboral en particular.
- Confusión alimentada desde los discursos sociales, que tan pronto hablan de la necesidad de alcanzar una igualdad plena entre hombres y mujeres como reivindica las bondades —en los tiempos que corren— del retorno a lo privado, desvirtúa los discursos feministas, o deja ver entre líneas su miedo al cambio...
- Confusión porque hoy por hoy y en nuestra sociedad no parecen existir límites al desarrollo pleno de las mujeres y éstas se encuentran, no saben muy bien por qué coartadas en su voluntad de avanzar.
- Confusión porque el ámbito laboral parece haber sido capaz de integrar a hombres y mujeres en un plano de igualdad pero la crispación que nace de la discriminación sigue estando presente.
- Confusión porque se dice reconocer la labor de las mujeres en el ámbito de lo privado y se afirma la existencia de esfuerzos por acercarse a la igualdad en el reparto de tareas y, luego, cada una en su casa sabe y afirma que todo sigue igual.

En este punto sólo nos queda remitirnos a un interrogante planteado líneas más arriba:

Ante tanta confusión y paradojas ¿dónde está el cambio?

Llegado este punto de la reflexión podría parecer que sólo queda la duda y el desconcierto, e incluso cabe el riesgo de caer en el pesimismo y poner en entredicho la propia existencia del cambio. No obstante, debemos ser lo suficientemente habilidosos y habilidosas como para saber mirar más allá de los momentos de conflicto e incertidumbre, e intentar calibrar objetivamente lo positivo y lo negativo que encierra toda situación crítica: la reflexión y el aprendizaje por una parte; el desánimo y el escepticismo, por otra.

Y las mujeres han reflexionado y aprendido; y las mujeres están reflexionando y aprendiendo. El cambio se ha puesto en marcha y resulta palpable en las generaciones más jóvenes, en su pensamiento, en sus actuaciones, en su palabra... En algunos casos lo asumen y lo afrontan; en muchos otros tan sólo lo intuyen.

De cualquier forma, va siendo hora de pasar de la reflexión y la queja a la práctica, a la vida cotidiana, a las propuestas concretas. Y es en este terreno —sobre todo—, donde las mujeres necesitan clarificar ideas, necesitan clarificarse ellas mismas, pero también que se les ayude en tan importante reto.

Necesitan referencias, modelos y sobre todo sugerencias precisas que les ayuden a moverse y desarrollarse en lo cotidiano: en su trabajo, en sus estudios, en su casa, con su pareja... Una labor compleja donde las haya, en la que las mujeres no pueden “quedarse” solas, o, mejor dicho, en la que no pueden quedarse fuera el resto de los agentes sociales; y esto es así, fundamentalmente, porque no estamos hablando de un mundo exclusivamente de mujeres, sino de una sociedad de mujeres y hombres.

2

LAS MUJERES EN EL ÁMBITO PRIVADO

DE LO PÚBLICO A LO PRIVADO

2.1

La “primera” revolución de las mujeres se centró en el paso de lo privado a lo público, lo cual aportó toda una serie de ventajas sobradamente demostradas hasta el momento.

Quizás una de las ventajas que más ha marcado en la trayectoria de las mujeres sea la valoración que adquirieron al introducirse en ese ámbito público, valoración social y reconocimiento que permitió la apertura de muchas de las miras femeninas que habían permanecido bloqueadas hasta el momento.

Además, la incursión por derecho, pero no plenamente consolidada, de las mujeres en esa esfera de lo social, ha propiciado una serie de replanteamientos de las concepciones y visiones de todos los marcos de la vida, incluido el privado. Ámbito considerado hasta el momento como intocable e incuestionable.

Por tanto, el movimiento que han protagonizado las mujeres se contempla actualmente de modo inverso: las mujeres replantean y cuestionan el ámbito privado. La falta de consolidación en lo público se da por el freno y las dificultades que existen en lo privado, éste impide el pleno acceso a lo público con entera libertad.

¿Qué ha ocurrido? Las mujeres han desarrollado su capacidad para cuestionar modelos estancos heredados por generaciones anteriores. Es decir:

Las mujeres han cambiado su percepción respecto a su ámbito privado. “Me valoran fuera pero ¿y en mi casa?, ¿qué ha cambiado en mi casa?”

Las mujeres han adquirido una toma de conciencia de sí mismas y de su situación, condiciones «sine qua non» para un posterior replanteamiento y cambio. Así mismo, las mujeres han puesto en práctica y son conscientes de su capacidad de decisión y elección sobre lo más cercano a todo ser humano, su vida:

“Yo estoy trabajando fuera y en casa, pero mi marido sigue haciendo lo mismo”.

“¡Necesito trabajar fuera! las cuatro paredes se me caen encima”.

“Deseo que llegue el lunes para dejar al crío en el colegio e irme a trabajar, allí me relajo”.

Pero en ningún momento hay que alejar de la mente la idea de que todo profundo replanteamiento y toma de conciencia, por lo general, conlleva un derrumbe de pilares de pensamiento profundamente arraigados en la identidad. Con el consiguiente caos y reformulación de pilares más acordes a la ubicación remodelada.

Y sucede en infinidad de ocasiones que todo replanteamiento de actitudes no conlleva directamente una salida de esa crisis, sino que puede transformarse en una callejón sin aparente salida. O como sucede en el caso de las mujeres, éstas se han introducido en un peligroso “círculo vicioso”, el cual les lleva a caminar en círculos sin poder hallar una salida satisfactoria a esta situación, pero veamos cuáles son los puntos centrales por donde transcurren las mujeres actualmente:



LA INSATISFACCIÓN EN LO PRIVADO

2.1.1

Retomemos los pasos dados por las mujeres. En un primer momento ha existido un cambio de percepción y en un segundo momento se encuentra con: una profunda insatisfacción. Dicha insatisfacción vendría centrada básicamente en tres aspectos fundamentales que se englobarían en:

- Doble Jornada.
- Papeles Heredados.
- Sumisión.

Las mujeres realizan un trabajo perpetuo desde lo privado a lo público, y desde lo público a lo privado, lo cual consume casi la totalidad de sus horas diarias, así como casi la totalidad de su energía como seres humanos. En esta doble jornada no existe una línea divisoria que permita una disociación entre trabajo y tiempo libre, las mujeres están realizando un esfuerzo, ya sea físico o mental, continuo. La inevitable conexión de ambos mundos hace que se solapen constantemente: “Las mujeres estamos en todas partes a la vez”.

Además de este “super-rendimiento”, la insatisfacción también llegaría de manos de la herencia. Es decir, los papeles heredados por las mujeres sobre la infinidad de roles que deben desarrollar a lo largo de su ciclo vital no se corresponde con las nuevas necesidades de las mujeres “actuales” y conscientes de su situación: “queremos ser diferentes a como han sido nuestras madres”.

Y finalmente, pero no por ello menos importante, ya que quizás sea la insatisfacción que más profundamente trastoca la estima de las mujeres, está la toma de conciencia y el reconocimiento de las situaciones de sumisión que han acarreado: “Te das cuenta que antes eramos dependientes en casi todo”.

La insatisfacción que acarrearán las mujeres debido a: la doble jornada, los papeles heredados y la situación de sumisión que soportan, les ha llevado a dar el paso sin retorno hacia la reivindicación.

Esta reivindicación se centraría en demandar a los que les rodean aspectos muy concretos, que analizados objetivamente, sin tener en cuenta el sexo del demandante sino solamente teniendo en cuenta que detrás de esas demandas se encuentra cualquier ser humano, son innegables:

- Valoración.
- Respeto.
- Independencia.
- Corresponsabilidad.

La valoración que demandan las mujeres es entendida como: valoración por los trabajos que ellas realizan tanto en el ámbito de la casa, así como en una posible ocupación laboral externa. Valoración o reconocimiento que emane de las personas que consumen los frutos de ambos trabajos, es decir, de las más cercanas.

Pareja a la valoración vendría el respeto, entendido como consideración o tolerancia hacia las mujeres, por parte, una vez más, de las personas que compongan el núcleo familiar.

La independencia de las mujeres en lo privado estará en directa relación con la adquisición de una emancipación económica en el ámbito público. Esta remuneración proporcionará dos cosas: una independencia meramente económica así como una autoestima al no tener ya que depender exclusivamente de la capacidad económica de su pareja.

Un ejemplo que evidencia claramente esta autonomía podemos encontrarlo en aquellos casos donde existen dos cartillas, como una posible forma de materializar y expresar esa independencia personal y económica.

Y finalmente estará la corresponsabilidad, demanda vinculada a las tareas a realizar en el hogar. Las mujeres inician una reivindicación sobre el reparto igualitario de dichas tareas entre las personas que compongan el núcleo familiar. Pero respecto a este concepto daremos una explicación más extensiva en posteriores apartados del informe donde adquiere mayor relevancia.

A simple vista son demandas lógicas pero que al llegar a los demandados y demandadas se perciben como amenazas, ya que la otorgación de estas reivindicaciones a las mujeres podrían traer, mejor expresado, traerán, profundas alteraciones de lo constituido en el ámbito familiar. Son reivindicaciones que incitan a remodelar las posiciones, obligaciones, deberes y responsabilidades que hasta ese momento han llevado en exclusividad las mujeres; y siendo realistas ¿a quién le interesa abandonar su cómoda posición, para ocupar otra que le suponga más trabajo?

Las mujeres demandan lo básico: valoración, respeto, poder y corresponsabilidad, y los y las demás se protegen contra esas amenazas.

LOS FRENO EN LO PRIVADO

2.1.3

Por tanto, estas amenazas recibirán una pronta contestación por parte del amplio espectro de los “perjudicados” con respecto a la reubicación deseada por las mujeres, en una forma muchas veces casi imperceptible y subliminal: frenos.

Pero no sólo debemos, sino que podemos especificar de forma más exacta ese amplio espectro de perjudicados al que nos referíamos anteriormente. Estos serán fundamentalmente 3:

- Roles introyectados.
- Actitud de la familia.
- Reproche social.

Como ya se apuntaba, el tema de los papales heredados, los roles introyectados, oprimen a las mujeres de tal forma que no les dejan espacio para moverse. Es decir, aunque las mujeres “deseen”, su herencia no les “deja”, lo que provoca una profunda desazón interna en ellas transformado en culpabilidad, concepto extremadamente importante en el desarrollo evolutivo actual de las mujeres.:

“Está claro que si una de mis hijas o hijos tiene que ir al médico yo dejaré lo que sea para ir”.

“Ante un posible ascenso, lo primero es mi familia”.

El segundo de los frenos resulta evidente, la actitud de la familia. Esta se “niega”, aunque no de forma explícita, a que le trastocuen sus usos, modos y costumbres arraigados a lo largo de su existencia. Trastocamiento que en defensa de su posición, minará muchas de las comodidades de las que han estado gozando hasta el momento.

“Pero si tú trabajas al mediodía ¿quién va a dar de comer a los niños?”.

“No te ofrezcas para otro puesto... serán más horas... y realmente no necesitamos el dinero...”.

Y finalmente está la actitud de la sociedad. El reproche social, constriñe en infinidad de ocasiones cualquier tipo de movimiento individual que coja visos de convertirse en colectivo, y que modifique, por tanto una de las instituciones mejor mantenidas y protegidas de la misma: la familia. Una “recolocación” o reformulación de las mujeres y por consiguiente de las personas que la rodean, cambiaría por completo las estructuras de funcionamiento de la familia y el temor social es: ¿qué consecuencias podría acarrear eso?

Los más cercanos y los más alejados aúnan sus fuerzas con el fin de impedir que las mujeres modifiquen las estructuras familiares.

LA CRISPACIÓN EN LO PRIVADO

2.1.4

Y lo que cabe preguntarse en este momento de la andadura de las mujeres es ¿cómo se sienten ante esta respuesta bloqueante sobre sus demandas? Pues como es de suponer se produce una anonadada crispación.

Las mujeres experimentan una serie de sentimientos de frustración producto de la insolidaridad recibida y que se torna en soledad como consecuencia del aislamiento y condena al que son sometidas por parte del resto de la sociedad.

Sin embargo las mujeres explicitan como “válvula de escape” o alivio puntual, el tener conocimiento, por medio de grupos de mujeres, de realidades similares a las personales. Lo cual mitigará la sensación de frustración a pesar de que no provoque de forma inmediata un cambio.

De ahí que en el momento de plantearles a las mujeres, independientemente de su status profesional, la temática de “Mujer y trabajo”, todas y de forma unánime trasladan la problemática existente hacia lo que más les frena y preocupa: lo interno, su familia. Lugar en el que están recibiendo las mayores incomprensiones sociales.

Con el fin de concretar un poco más este sentimiento de crispación tan fuerte y manifiesto en todos los grupos, podríamos reflejar en qué aspectos concretos se plasma, con la intención a su vez de cerrar el círculo vicioso al que nos hemos estado refiriendo a lo largo del apartado:

- ¿Cómo cambiar esta situación?
- Desilusión.
- Agresividad.
- Continuidad.

Las mujeres ya han tomado conciencia de los frenos que impiden su libre movimiento, por tanto son capaces de plantearse la pregunta ¿cómo cambiar esta realidad? Ya que la perpetuación de dicha situación provoca en ellas una profunda desilusión.

Desilusión, al ser perfectamente conscientes de las actitudes de la gente que les rodea, de la poca, o en muchos casos, inexistente ayuda que reciben de ésta para su autorrealización como personas. La desilusión será por tanto una actitud “invisible” para los que le rodean, sólo ella tiene conciencia y padece su situación.

Pero esta desilusión pasa de ser una actitud compasiva de sí mismas, para convertirse en una profunda agresividad. Agresividad hacia todas las personas que les estén impidiendo caminar con libertad y soltura. Marcada ésta por una decisión, una energía, unas ganas de cambiar, una no conformidad con lo establecido..., en definitiva pasa a ser una actitud “visible” para el resto.

Y es aquí donde ese círculo vicioso al que hacíamos referencia rompería su trayectoria y forma para, quizás convertirse en una línea o proceso con una salida esperanzadora. Pero en muchas ocasiones esa esperanza se torna otra vez en desilusión ya que de la agresividad positiva dirigida al cambio, no puede modificar una realidad tan compleja, choca con el inmovilismo y la continuidad.

Lo cual les lleva a un irremediable retorno hacia el primero de los estados que ellas padecen: la insatisfacción, añadiéndole el agravante de que el re-circular supone que los sentimientos expresados en cada fase, en una segunda vuelta, acrecentan su intensidad.

A pesar de que este círculo existe en la realidad actual femenina, esto no quiere decir que sea indestructible o invariable, en las manos de todas y cada una de las mujeres está, además de en las manos de los y las que les rodean, el hallar la fisura hacia su resolución.



El objetivo de este capítulo será, por tanto, reflejar esa soledad y frustración a la que están abocadas las mujeres, presentes en tres de los roles fundamentales que llevan a cabo en su vida:

- Mujeres como “trabajadoras domésticas”.
- Mujeres como “madres”.
- Mujeres como “esposas”.

La segmentación obedece más a un planteamiento explicativo que a una diferenciación clara en las vivencias de las mujeres. Si algo caracteriza al mundo privado es que todo está interrelacionado, es difícil entender el ser madre independiente del ser esposa o encargada de la casa. No obstante, el análisis parcializado permite obtener una visión más concreta y exhaustiva de los muchos procesos que actualmente están viviendo las mujeres.

MUJERES COMO “TRABAJADORAS DOMÉSTICAS”

2.2

Partamos de la idea de que la imagen y estructura de la casa engloba muchas funciones (físicas, organización, planificación...) así como muchos sentimientos que giran entorno a esas

funciones a realizar. Tras la sencillez aparente se esconde una profunda complejidad de sentimientos que configurará una realidad extremadamente compleja.

Para analizar esa realidad trataremos en este apartado los siguientes aspectos:

- Cómo interfieren los roles introyectados.
- Cómo se vive el estereotipo de superwoman.
- Cómo se decodifica la idea de corresponsabilidad.
- Qué estrategias emplean las mujeres.

Por tradición o herencia las mujeres han recibido la información de que el hogar, la casa, la morada... en definitiva, el territorio donde la familia vive en la intimidad, debe quedar total y exclusivamente a su cargo y responsabilidad, es "su territorio".

En dicho territorio es donde las mujeres podían desarrollarse plenamente y manejarse con soltura ya que su papel en el ámbito público era del todo reducido o inexistente. Era en la casa donde las mujeres, supuestamente, hacían uso de su "poder", pero ¿de qué clase de poder estamos hablando?

Como es sabido, se trataba de un poder ficticio. Un poder basado en el matriarcado, en el cual se estipulaba que la mujer tenía total potestad dentro del ámbito privado. Ámbito donde el hombre no podía interferir en ninguno de los casos.

Pero tras esta fachada de "poder privado", se escondía el "verdadero poder". El poder que emanaba de la misma fuente de donde emana actualmente: del dinero. El hombre era mantenedor de la familia, el que traía el dinero fruto de su trabajo en el ámbito público. Gracias a él se sustentaba el hogar y, por tanto, el poder de la mujer era meramente organizativo y estratégico. La mujer disponía dentro del hogar pero siempre partiendo de lo que el hombre le suministraba, luego ¿es realmente eso poder o autosuficiencia?

Desde ese planteamiento tradicional, la "buena ama de casa" debe comportarse según los cánones instituidos, dedicarse plena y exclusivamente a las labores del hogar, lo cual provoca en ella una superexigencia y una hiperactividad constante.

De lo que se trataba era de que al ser el hogar la única obligación femenina reconocida socialmente y "valorada", ésta debía cumplirse a la perfección, "tener la casa como los chorros del oro". De este modo, la exagerada pulcritud del hogar demostraba a los y las demás el buen cumplimiento del papel que les había sido asignado, "las mujeres tenían el escaparate perfecto".

Pero ¿qué está ocurriendo ahora?, pues sencillamente que las mujeres que duplican su trabajo por su presencia en el ámbito público experimentan en su interior un sentimiento de culpabilidad. Las mujeres perciben claramente, y va más allá de una mera suposición ya que es objetivo y evidente, que dedican cuantitativamente menos horas al hogar, lo que les conduce a cuestionarse que "ya no llevamos el hogar como lo llevaban nuestras madres".

Pero el máximo problema no estaría ahí, ya que las mujeres pueden automáticamente responderse que es cierto que no hacen lo mismo que sus madres sino que hacen más, pero entonces ¿qué pasa?, pues sencillamente que han abandonado "su territorio". Han abandonado aquello que les había sido asignado de forma inmediata por asumir otras obligaciones y trabajos, es decir, por asumir el mundo público.

“La casa devora, ¿cómo nos sentimos al decir eso?” “Me siento culpable... si lo escucha mi madre. También trabaja mi madre pero le toca hacer lo de casa, que yo tengo el privilegio de no tener que hacer ¡es la gran diferencia!... Entonces me siento privilegiada, por tener un trabajo y un dinero ¿eh?, no ya como mujer, ni nada... Entonces me siento un poquito culpable, fíjate, que eso igual está mal... por tener trabajo”.

(Administración. Alta cualificación)

Aun así, la culpabilidad afecta a las mujeres de manera muy diferente dependiendo del status profesional que posean. Se podría decir que existen tipologías que nos muestran diferentes grados de culpabilidad.

Las mujeres que ocupen un status profesional alto, percibirán el hogar de manera distinta a como lo hagan las de status bajo, ya que pueden descargar el trabajo físico del hogar en terceras personas, lo que propicia una visión del hogar mucho más confortable, menos pesada... Sin embargo, las de status profesional bajo perciben la casa como una fuente más de trabajo y agotamiento, que además de no remunerado, no es reconocido por sus “usuarios” y “usuarías” más próximos, lo cual les lleva a preguntarse “para qué lo hacemos, si nadie lo valora”.

Podríamos decir llegado este punto que existen factores que permitirían una desculpabilización de las mujeres respecto a este desplazamiento de la importancia de la casa, como podrían ser:

- El cambio en la percepción del hogar: el hogar tiene un sentido diferente al de antaño, ya no es el sinónimo de pulcritud sino que aparecen otros atributos relacionados con la “privacidad”, el “disfrute” y el “cobijo” que le dotan de un sentido más placentero.
- Modificaciones en el concepto de limpieza: la limpieza ha pasado de ser algo fundamental dentro de la casa a adquirir un tono más funcional. Hoy en día ya no se valora tanto la limpieza exhaustiva y constante, entre otras cosas porque las mujeres tienen otros quehaceres e intereses.
- Movilidad de espacios: la cual permite la salida al exterior para realizar actividades que tradicionalmente siempre se realizaban en el hogar, como pudiera ser: comer fuera, salir los fines de semana a cenar, encuentros familiares desplazados a terrenos no familiares... Esto supone un descargo de trabajo para las mujeres, las cuales empiezan a delegar el esfuerzo que conlleva mantener dichas actividades en los espacios tradicionales.

No hay duda de que estos factores coadyuvan a reducir la carga de presión y exigencia, pero lo que también es cierto es que no la neutralizan. Existen muchas labores domésticas que se mantienen inalterables y que todavía corren a cargo de las mujeres:

- La ropa, constituye un reducto importantísimo para el fomento de la culpabilidad de las mujeres, hoy por hoy y a pesar de los adelantos técnicos, existen tareas como planchar, seleccionar la ropa sucia, ordenar la ropa limpia, separar las prendas a la hora de meterlas en la lavadora... que se mantienen dentro de las obligaciones de las mujeres. La culpabilidad se pone de manifiesto en exclamaciones como: “¡Ama! he ido a coger mi camisa para salir y estaba sucia ¿por qué no te has dado cuenta y la has echado a lavar?”.
- De forma similar funcionarían los fines de semana, tiempo de supuesta relajación y ocio para cada componente de la familia, y momento en que existe disponibilidad para realizar ayudas puntuales en las tareas del hogar. Pero si bien esto es cierto, en los casos más afortunados, las mujeres deben seguir desarrollando su capacidad organizativa con el fin de

otorgar tareas a cada componente de la familia, ya que la organización de la casa se mantiene en sus exclusivas manos.

- La entrada de una tercera persona para realizar las tareas del hogar requiere de la supervisión y planificación constante de la mujer, desde la elección de esa tercera persona (tarea que en ningún caso la realizan los hombres), y explicitación de las labores que ésta debiera realizar en su jornada.
- La comida emerge como una de las grandes funciones domésticas. Hoy en día, debido al trabajo exterior de las mujeres éstas no pueden dedicarle tiempo, recurriendo a alternativas modernas del tipo (precocinados, congelados, encargar cenas...). La culpabilidad aparece en expresiones como: “Cariño... te has fijado qué buenas estaban las lentejas de mi madre... haber si algún día tienes tiempo y me preparas unas parecidas...”.
- Las compras se globalizan y proliferan las grandes superficies, permitiendo que los hombres puedan realizarlas. Pero el reducto de la planificación, preocupación e intendencia sigue siendo labor femenina.

La enumeración de algunos reductos nos evidencia que la culpabilidad de las mujeres respecto al hogar se fundamenta en muchos más aspectos que en el de la limpieza; la exigencia se esconde detrás de cada una de las actividades, bien porque hay que realizarlas o bien porque hay que organizarlas y supervisarlas.

La casa es como una de esas máquinas que tienen multitud de mecanismos internos, los cuales hay que estar constantemente vigilando y activando, y esa función recae específicamente en las mujeres. Cuantas más horas y dedicación se inviertan mejor funcionarán. El alejamiento de la casa supone reducir la vigilancia, creando sentimientos de culpabilidad del tipo: “despreocupada”, “dejada”, “tranquila”, “desinteresada”...

Así mismo, los hombres ponen en funcionamiento todas aquellas actitudes, a veces sutiles y otras no tanto, con el fin no sólo de juzgar a la mujer sino de evitar que sus críticas les lleven a la realización de algunas de esas tareas.

“...Yo estoy acostumbrado hasta los 22 años que me casé a llegar a casa, tumbarme en el sofá, coger el mando y cambiar... lo que pasa es que cuando te casas por la novedad intentas coger más cosas de las que realmente antes hacías, pero de manera obligada”.

“Básicamente los hombres empezamos a hacer cuando no nos queda más remedio”.

“A mí me gusta que las cosas estén bien hechas y si no están bien hechas creo que me preocuparía de hacerlas yo para que estuviesen bien... lo haría, pero es que no me dejan y estoy fenómeno con cómo las hacen ellas”.

“Cuando yo tengo que hacer algo de la casa me parece demencial, entonces entiendo los problemas de alcoholismo... Pero te pones desde otra perspectiva, por ejemplo industrial, cuando hay que hacer trabajos repetitivos siempre se les coge a las mujeres, porque están más capacitadas y sufren menos que el hombre. Yo desde luego en casa si tengo que pasar el polvo todos los días me asquearía, ellas no...”.

Todos estos apelativos actúan con la “ventaja” de que en el interior de las mujeres ya está funcionando de por sí y de forma autónoma el sentimiento de culpabilidad, que sólo precisa de un refuerzo exterior como el anteriormente expuesto, para que se consolide definitivamente.

Las mujeres sienten culpabilidad por haber abandonado lo que hasta ahora había sido su responsabilidad exclusiva: la casa.

Otro aspecto a señalar sería el que trasciende de este sentimiento y se convierte en realidad: el tiempo disponible por las mujeres que trabajan tanto en lo privado como en lo público es cuantitativamente menor.

Aquí las mujeres volverían a moverse entre los mensajes que se les mandan desde el exterior y los que ellas en su interior están percibiendo, que como era de suponer, no se corresponde.

Desde el exterior las mujeres reciben los mensajes de que realmente “ellas pueden con todo”, “hay tiempo suficiente”, “es la imagen de una mujer moderna”, “todas las mujeres lo hacen”... Es decir, se le está transmitiendo que debe ser una superwoman, una mujer capaz de desenvolverse en los dos ámbitos, tanto en el público como en el privado, aconsejándole que busque el “equilibrio” para así poder “llegar” a los dos.

Ante esta “superwoman” que se está intentando vender, existe la contraposición que vendría de la cruda realidad que viven las mujeres que tienen un trabajo asalariado y otro doméstico. Y esta cruda realidad tiene una clara plasmación que manifiestan las mujeres al hacer referencia al desarrollo de sus vidas: “la doble jornada”.

Este concepto hace alusión clara y explícita a su traducción textual: las mujeres desarrollan dos trabajos en un solo día. Y como es de suponer, esto trae unas consecuencias manifiestamente contrapuestas a la imagen relajada o al menos no saturada de la “superwoman”.

Pero si existe esa imagen de la “superwoman” que lleva acabo su vida de forma relajada ¿a quién corresponde?, sin lugar a dudas, corresponde a la mujeres que podemos englobar como “ejecutivas”. Es decir, mujeres con posiciones altas en el mercado laboral, las cuales se pueden permitir el descargar las tareas del hogar en una tercera persona. Aunque también hay que subrayar que la dinámica laboral del ejecutivo tampoco resulta afín a esa imagen idílica y relajada.

Mientras tanto el resto de las mujeres, que supone el tanto por ciento mayor, mantendrá la estresante dinámica de la doble jornada. Las mujeres que realizan esta doble jornada se sienten:

- Cansadas.
- Crispadas.
- Estresadas.
- Sin tiempo libre para ellas.
- Multiplicadas en funciones a realizar.
- Renunciadoras a sí mismas.

“Yo creo que la culpa también es nuestra que hemos hecho dependientes a los hijos de nosotras, y cogemos el papel de organizadoras...”.

(Empresa Privada. Media Cualificación)

“Cuando nació el mayor mi marido estaba en regulación y se quedó 3 años en casa. Pero al de 7 u 8 meses tuvimos que buscar a una persona porque él o acababa histérico o nos divorciábamos”.

(Administración. Media Cualificación)

“Yo trabajo fuera de casa y él también... no tengo por qué hacerlo yo todo... ahí llegan las discusiones aunque tu marido te ayuda, lo que sea, pero él no puede hacer lo mismo que nosotras...”.

(Empresa privada. Baja Cualificación)

Claramente comprobamos que estos sentimientos no facilitan la felicidad de las mujeres sino que, por el contrario, la merman, lo cual les lleva a preguntarse “¿realmente alguien de nuestro alrededor se ha dado cuenta de que realizamos el doble de tareas que ellos?”.

Pero antes de finalizar la explicación de la doble jornada debemos hacer mención a un problema más que se les viene encima a las mujeres: el concepto de “triple jornada”. Si el mantener la presencia de las mujeres en el ámbito público como en el privado a un rendimiento del 100% es ya extremadamente difícil y caótico, imaginémonos si además estas mujeres están recibiendo mensajes como:

“Debes cuidar tu imagen al máximo y para eso no hay como el deporte, la belleza...”.

“Una mujer realizada y autónoma debe disponer de tiempo para sí”.

“Las relaciones sociales fructíferas son aquellas a las que se les dedica tiempo, lo cual implica salir a la calle, cenar con amigos...”.

“Las mujeres deben tener cada vez más representación en el mundo político, sindical... es decir, tienen que tener una participación activa en el mundo público”.

Y como es de suponer, todos estos mensajes y otros muchos requieren más tiempo a las mujeres, tiempo que es inexistente y ante la imposibilidad de cumplimiento de todo lo que se les demanda, el sentimiento de frustración va calando cada vez más hondo en la identidad femenina. Pero ¿hasta dónde pueden llegar a soportar las mujeres toda esta incesante presión?

Las mujeres no pueden ni quieren soportar la carga que supone el ser una superwoman.

Y será en este momento cuando las mujeres solicitan de su alrededor la corresponsabilidad, como una de las maneras de descargar parte del trabajo que deben llevar diariamente sobre sus espaldas.

Pero al igual que en lo anteriormente diagnosticado, tanto las mujeres como los y las que les rodean han interpretado este término de una manera muy relativa y ante todo irreal. Para clarificar este punto lo más posible, primeramente haremos referencia al concepto de “corresponsabilidad teórico” que han recibido las mujeres y el entendimiento que éstas han hecho del mismo. Las mujeres han entendido la “corresponsabilidad teórica” de tres formas diferentes:

- La corresponsabilidad se fundamentaría en la repartición igualitaria y de forma “científica” de las tareas a realizar en el hogar.
- Dicha repartición igualitaria y científica acarrea como condición indispensable la implicación del marido en la realización de las tareas del hogar.
- Y finalmente, la corresponsabilidad se entiende como una implicación no sólo del marido, sino de todas las personas que componen el hogar. A los hijos e hijas se les puede educar y enseñar a realizar tareas del hogar que sean acordes a su edad.

Una vez visto el entendimiento del concepto de “corresponsabilidad teórico” cabe mostrar el concepto de “corresponsabilidad real”, es decir lo que realmente queda de esa primera apropiación del concepto de corresponsabilidad.

El entendimiento femenino real del concepto de corresponsabilidad es: la entrada puntual de las personas componentes de la familia en las tareas del hogar.

Corresponsabilidad es para las mujeres sinónimo de ayuda.

Está claro que esta entrada puntual descarga de trabajo a las mujeres pero se queda ahí, en una entrada momentánea, lo cual no implicará una responsabilidad plena, es decir: “El hombre friega pero la mujer es la que tiene que estar pendiente de si falta detergente”.

Ello provoca el mantenimiento de la estructura organizativa del hogar, las mujeres siguen planificando, organizando y mandando; y estos tres trabajos son los que realmente saturan y desgastan.

Partimos de que las mujeres entienden la corresponsabilidad como ayuda puntual de las personas componentes del hogar, por distintos motivos:

- La corresponsabilidad no es sencilla de lograr.
- Cambiar supone que los y las demás realicen tareas.
- Lograr la corresponsabilidad es un problema de concienciación lenta y larga.
- También emerge la reticencia a ceder espacios.

Y el resto de componentes del hogar entienden así mismo esa corresponsabilidad como una descarga de trabajo para la mujer, lo cual imposibilita la creación de un sentimiento de “realmente quererlo hacer”, ya que lo que impera en esos actos esporádicos es la reticencia “cuanto menos haga mejor”.

“Yo creo que desde que la mujer se ha incorporado al mundo laboral los hombres no es que se impliquen, es que no les queda más remedio que implicarse, porque si no te come la mierda hablando en plata, o tienes que empezar a cocinar porque si no no comes”.

(Reunión parejas. Hombre)

Lo que nos lleva a la conclusión que las personas que componen la familia despliegan todas sus armas, transformadas en tópicos, dirigidos hacia el desmantelamiento de las demandas femeninas y que pretenden desmontar la realidad de la doble jornada:

“Ahora las tareas del hogar son más fáciles de realizar”.

“Realmente debido a los adelantos técnicos en los hogares, éstos precisan de mucha menos atención que anteriormente, por lo tanto no hay tanto trabajo que hacer”.

“Con la ayuda de los hombres la mujer ya no tiene tanta carga”.

Y ante estos tópicos las mujeres se sienten del todo incomprendidas, manifestando esta incompreensión de manera explícita:

“Sigo igual que antes” “Nadie me ayuda”.

“La corresponsabilidad es un mito”.

“Muchos trabajos no se pueden dividir”.

“Lo mejor es tener una empleada de hogar”.

La incomprensión se hace mayor para la mujer cuando todavía tiene que luchar contra tópicos sociales y argumentos sutiles del marido.

La incomprensión se hace mayor para la mujer cuando todavía tiene que luchar contra tópicos sociales y argumentos sutiles del marido. En esta parte argumental del discurso familiar es donde se plasma la verdadera lucha de las mujeres ya que ha de enfrentarse a actitudes verbales latentes y manifiestas.

TÓPICOS SOCIALES

“Se hace en cuatro horas”
“Trabajo liviano, no cansa, vas a tu ritmo”
“Nadie te exige”
“Lo llevas dentro, necesitas hacerlo”
“El trabajo fuera es mas difícil”
“Yo pienso de las mujeres que les gusta este tipo de vida, les gusta estar en casa porque lo hacen plis-plas y se van rápidamente a llevar a los hijos al colegio después se juntan todas y tiqui tiqui”

Lo interesante es analizar cuál es la razón para que estos tópicos sigan vigentes en una sociedad “moderna”, y quizás una de las explicaciones vendría de la actual crudeza que se desarrolla en el ámbito público. La competitividad a la que somete lo laboral favorece la creación de argumentos que legitimen la “idílica imagen protectora” del hogar, por parte de aquellos que desconocen la realidad que supone lo privado.

Tópicos del marido y contestación de las mujeres

SITUACIÓN

“Trabajo más fuera”
“Traigo más dinero”
“Necesito tiempo libre”
“Los fines de semana descanso”
“Mi trabajo fuera es más importante”
“Tengo una imagen a mantener”
“Eres una mujer egoísta”
“Hasta ahora lo has hecho tú”
“Estás rompiendo el equilibrio”
“No es mi terreno”
“Me dejas hacerlo para luego cazarme”
“Eres una mandona, sargento”
“No quieres ceder poder”

CONTRA-SITUACIÓN

“¿Sabes cuánto trabajo yo?”
“¿Podemos poner precio a lo que hago?”
“Yo también”
“¿Yo cuándo descanso?”
“¿Qué importancia tiene la familia para ti?”
“También una imagen que reciclar”
“Reconsidera objetivamente lo que te estoy pidiendo”
“Por eso debe cambiar”
“Si sigo así me rompo yo”
“El mío exclusivamente tampoco”
“Hazlo bien tú dices que no es difícil”
“Si no mando ¿sale de ti?”
“Y ¿quieres tú adquirirlo?”

La verdad es que aunque las mujeres tengan argumentos para responder, éstas no llegan a dismantelar las posiciones masculinas. De ahí que se tengan que poner en marcha otro tipo de estrategias y recursos.

ESTRATEGIAS DE LAS MUJERES

Las verbalizaciones de las mujeres sobre su situación en el ámbito privado permiten discernir claramente un conjunto de estrategias que de forma más o menos generalizada se suelen emplear:

- “MANO IZQUIERDA” consistiría en:

- Una valoración por parte de la mujer ante cualquier labor realizada por el marido.
- Reiteración con insistencia llegando al “machaqueo” de cualquier tarea que se deba realizar.
- “Mareo de la perdiz”, se trataría de confundir con mucha información al marido con el fin de llegar a un objetivo que sea imperceptible desde un comienzo.

Las mujeres entienden por esto una especie de “juego de los engaños” para que el hombre realice una serie de labores, lo cual implica una dificultad de explicitar las demandas directamente, además de un gasto de energía importante pues requiere un “estado de alerta” permanente.

Los hombres lo perciben de modo “inofensivo”, “lúdico” e incluso “infantil”, ya que en todo momento son conscientes de las intenciones que pretende lograr la mujer. Lo cual directamente ayuda a reafirmar su poder, ya que se sienten objeto de las cábales de éstas. Todo esto lo que implica es un bloqueo de cualquier opción dirigida hacia la reflexión, pues se desenvuelve en claves de “juego”.

- “CHANTAJE EMOCIONAL” consistiría en:

- Llorar/mostrar debilidad.
- Apelar a la ternura aprovechando circunstancias donde ésta se plasma con mayor intensidad como pudiera ser en las relaciones sexuales.
- La queja.
- Momentos de histeria asociados por lo general a los gritos.

En este momento las mujeres harán gala de uno de los campos en los que mejor se manejan desde la infancia, el mundo de los sentimientos, donde podrá jugar a representar sin mayores dificultades el papel de “víctima” ante el hombre, a pesar de que esta imagen de sí misma no le agrade en exceso.

Los hombres no saben manejarse en claves de sentimentalismos ya que no han sido socializados para hacerlo, huyen e intentan aplacar cualquier situación que suponga un grado elevado de emocionalidad (“consolando con frialdad”, “haciendo lo que se les pide”). Los hombres ante estas estrategias verán, una vez más, aumentado su ego masculino, ya que pueden permitirse la condescendencia masculina ante demostraciones de debilidad emocional femenina.

- “MOMENTOS DE SATURACIÓN” consistiría en:

- Amenaza directa.
- Amenaza sutil.
- Negarse a realizar los trabajos.

Las mujeres llegada esta situación toman el poder de forma puntual dejando latente la capacidad que tienen para jugar en los “límites” de la pareja, lo cual también provoca en ellas un miedo por el riesgo que esto supone.

Los hombres ante estas situaciones perciben la aparición en ellos del temor, el miedo a la ruptura total, ante lo cual ceden ya que son incapaces de manejarse en los parámetros de funcionamiento de estas situaciones. En este momento queda claro que ya no se trataría de ego masculino, sino de la soledad producto del abandono, por tanto la dependencia del hombre respecto a la mujer queda manifiesta.

- “MANDAR” consistiría en:

- Ser una “sargento”.
- Distribuir tareas a todas las personas miembros, en especial al marido.

Es la expresión de fuerza que manifiestan las mujeres, éstas “desarrollan su parcela de poder”, juegan a dirigir la situación, aunque son totalmente conscientes que esta actitud perpetúa la relación de dependencia de los y las demás miembros respecto a ella.

Los hombres en este punto invertirían los papeles y aparecerían ahora ellos como las “víctimas de la tiranía del sargento”, pero desde una vivencia nada traumática sino que por el contrario, les darán a estas situaciones un tratamiento “jocoso”, lo conocido por “batallitas”. Los hombres no lo ven como una usurpación de sus parcelas de poder, sino que se trata de un “poder no real”.

- “PLANTEAMIENTO RACIONAL” consistiría en:

- Repartir las tareas a realizar.
- Negociación tú a tú, entre las personas componentes de la pareja.

La idea de establecer una relación de igualdad conlleva el manejarse en parámetros de adultez; aunque esta posibilidad se hace necesaria ante el conflicto, no llega a consumarse por distintas razones: modificar la rutina es difícil, exige convencer y en los casos más afortunados concienciar implica energía, constancia y esfuerzo...

Los hombres lo perciben en un primer momento como una “novedad agradable”, al descubrir que las mujeres pueden desarrollar una faceta en los términos de racionalidad y adultez. Sin embargo, y ante el peligro que esto supone, posteriormente despliegan todos los argumentos defensivos, surgiendo en este momento la conocida capacidad masculina para evadirse de las responsabilidades (“el escaqueo”).

- “EDUCAR/ENSEÑAR” consistiría en:

- Adiestrar, iniciar o instruir en las diversas labores (planchar, fregar...).
- Disciplinar en las responsabilidades de cada uno/a (“su ropa”, “su cuarto”...).

Implica directamente en las mujeres la reproducción del papel de madre, el juego a ser “maestra”... evitando de esta forma que los “alumnos” y/o “alumnas” adopten una actitud responsable y muchas veces coherente y necesaria respecto a su edad.

Los hombres desde el desarrollo del “papel de niños” lo decodifican como una imposición de obligaciones, lo cual les lleva a una mayor acentuación de su resistencia, su comodidad y lo que es más importante, su desimplicación.

Estas estrategias o “armas” femeninas se ponen en funcionamiento con el fin de lograr un objetivo muy claro: que las personas componentes de la familia “entren” en el hogar, y lo interesante es comprobar hasta qué punto ese fin se consigue. Y la respuesta es contundente, el objetivo se consigue sólo parcialmente, el hombre ayuda cuando no le queda más remedio, tras esta entrada puntual la rutina regresa y la escasa o inexistente implicación retorna.

Lo analizado hasta ahora es la realidad existente con respecto al concepto de corresponsabilidad, pero está claro que esta realidad no converge con lo que las mujeres desearían que fuese realmente la corresponsabilidad, la corresponsabilidad plena.

El problema está en el salto tan grande que existe entre “ayudar” y “corresponsabilizarse”, en medio parece haber un vacío que neutraliza la posibilidad real de que algún día se llegue a la

implicación de todas las personas componentes de la familia en las tareas del hogar. Aparece la necesidad de concienciación y modificación de actitudes para reducir las distancias. Aunque sólo sea a nivel teórico sí nos parece necesario apuntar las fases por las cuales se podrá ir dando el proceso de acercamiento:



Ayudar: son todas aquellas nimias implicaciones en las tareas del hogar y siempre guiadas por razones de obligatoriedad, mandato y supervisión por parte de la otra persona que desea que se haga la tarea. Implicaría la realización de un trabajo ocupando un papel secundario: "Lo hago por tí, porque me lo estás exigiendo".

Participar: en este paso se asoma una actitud personal de deseo de realización de algunas labores domésticas, prescindiendo quizás de la sensación de obligatoriedad y mandato, la iniciativa será personal y en la mayoría de los casos se escogerán los trabajos más gratificantes (prestigio, facilidad): "Lo hago porque alguien tiene que hacerlo".

Co-participar: además de que la iniciativa sobre la realización de alguna tarea sea personal, dicha tarea implicará unos efectos hacia las dos personas que componen la pareja: "Lo hago porque veo que tú estás haciendo otras cosas".

Responsabilidad: implica un compromiso que va más allá de la iniciativa personal o la división de tareas, es una responsabilización no sólo de las labores sino de la casa como un todo: "Lo hago porque si no no comemos, no tenemos ropa planchada...".

Corresponsabilidad: paso final en el que las decisiones que se deban tomar en el ámbito del hogar se realizan de manera conjunta entre los y las miembros que integren la pareja sin que ninguno de ellos ocupe un papel más o menos preponderante: "Lo hacemos de la forma que más nos pueda compensar a los dos".

Y ante todo este diagnóstico de la situación doméstica de estas mujeres, ¿qué pueden hacer para transformar su situación? Evidentemente la respuesta no es fácil pero en infinidad de ocasiones se encuentra inmersa en el mismo discurso de las mujeres, lo único que necesitan es tomar conciencia explícita de su existencia.

Las estrategias que en los grupos adquirirán un tono más esperanzador y positivo eran las siguientes:

¿QUÉ HACER PARA MODIFICAR LA SITUACIÓN EN EL HOGAR?

— Descender su autoexigencia física: las mujeres pueden operativizar el trabajo que realizan en el hogar, es decir, pueden hallar la correspondencia o rentabilidad entre el trabajo realizado y el beneficio que se obtiene de dicho trabajo. Para ello es preciso organizar y delegar.

- Descender su autoexigencia mental: así como en la anterior hacíamos referencia al aspecto físico, aquí haremos referencia al aspecto mental de las mujeres: el sentimiento de culpabilidad, tan profundamente introyectado sólo es posible neutralizarlo mediante la reflexión y la toma de conciencia de la nueva situación que implica el trabajo fuera del hogar.
- Aumentar el tiempo para sí mismas: un incremento horario en la dedicación personal de las mujeres proporcionará un nuevo marco de referencia más centrado en la propia persona que en las funciones a desempeñar. Esto no permite que las tareas se realicen solas, pero sí que surjan nuevas demandas a la familia y que se rompa el tópico de la imprescindibilidad.
- Realizar una distribución espacial del hogar: de lo que se trata es de que el hogar posea espacios personales para cada miembro, con el fin de que cada cual se responsabilice de su espacio y no recaiga todo en las mujeres.
- Ceder responsabilidades: las mujeres no pueden ni quieren seguir cargando con todas las tareas del hogar y reside en ellas el ir cediendo responsabilidades al resto de la familia.
- Realizar una distribución temporal: cada persona componente de la familia tiene un horario de trabajo generalmente diferente del resto a lo largo de la semana, pero se debe aclarar que los fines de semana, vacaciones... son por derecho, momentos y tiempos de ocio para cada una de ellas, por lo que en estos momentos todas deben asumir la misma responsabilidad a la hora de llevar la casa.
- Dejar experimentar tareas: las mujeres tienen introyectado el rol de “conocedora experta del funcionamiento del hogar”, lo cual supone un freno hacia el aprendizaje de tareas para el resto de componentes, se debe permitir a cada persona que experimente “a su manera”. De esta forma no sólo las mujeres se descargarán de tareas sino que, además, quienes experimenten cambiarán posiblemente su perspectiva sobre dichas tareas y el coste de su realización.
- Permitir la entrada de los hijos e hijas: las mujeres deben tener en cuenta que tanto los hijos como las hijas pueden tomar responsabilidades dentro del hogar, así como asumir tareas que les sean acordes. Los hijos siempre han estado más al margen, pero actualmente también las hijas se sustraen de realizar labores justificándose en el tener que estudiar. Los estudios son una obligación perfectamente compatible con las responsabilidades a adquirir dentro del hogar, todo dependerá de la capacidad de delegar y argumentación que expresen las madres.

En el momento en que las mujeres pongan en práctica estas estrategias y otras muchas más, podrá comenzar a modificarse estructuras hasta el momento percibidas como inamovibles, lo cual llevará a la configuración de una nueva organización de la casa más proporcionada y placentera.

De lo que se trata es de diseñar estrategias y planificarlas desde un planteamiento personal e individual. La concienciación y las buenas voluntades sólo son eficaces en un pequeño sector social.

A pesar de esto, es labor de la sociedad y de todos sus agentes reforzar las estrategias que cada mujer va desarrollando en su casa, sobre todo para lograr la concienciación y la neutralización de una ideología masculina que se resiste a ceder cotas de poder. Es preciso que proliferen argumentos legitimadores de la corresponsabilidad. Y lo que es aún más preciso, es que se aúnen los argumentos ya que en una sociedad como la actual, donde los grandes acon-

tecimientos (SIDA, violencia, drogas...) suscitan una cooperación en busca de soluciones, una manifiesta solidaridad, las problemáticas que se desarrollan en lo privado se dicotomizan inevitablemente en dos bandos, dando la sensación de que no se quiere solucionar lo que nos atañe a todos y todas de forma directa.

MUJERES COMO MADRES

2.3

El concepto de madre es tremendamente complejo por la sentimentalidad que entraña en sí mismo, ya que cuando nos referimos al rol de madre estamos haciendo alusión a lo que sin ninguna duda ha sido: la propiedad exclusiva, las gratificaciones, el sentimiento más fuerte, el esfuerzo personal... de todas aquellas mujeres que hayan vivido la experiencia de la maternidad.

Una vez analizada la información recibida de los grupos, hemos estructurado ésta en:

- Maternidad tradicional.
- Maternidad hoy.
- Paternidad tradicional.
- Paternidad hoy.
- ¿Cómo unir lo tradicional y el hoy?

MATERNIDAD TRADICIONAL

2.3.1

Lo que resulta significativamente necesario señalar desde un comienzo es que el rol de la maternidad se ha circunscrito desde siempre al ámbito de lo privado. La maternidad no tenía salida, ni contacto alguno con lo público, todas sus “funciones” sólo tenían cabida en el ámbito del hogar. Su funcionalidad estaba ligada a la estructura familiar, lo cual no significaba que no cumpliera un papel importante para el resto de la sociedad.

Analicemos cuáles son las “funciones” que lleva a cabo en lo privado, las cuales se relacionan con cada componente del núcleo familiar.

La función de la maternidad orientada hacia los hijos e hijas: la madre se erige como el pilar de sentido para los hijos e hijas, ella es la orientadora de sus vidas, transmitiendo toda una serie de valores, creencias, actitudes, comportamientos... Es decir, la madre era la única responsable de su socialización, lo cual provoca en ella una responsabilidad por los “frutos” de esa labor personal. Los hijos e hijas son su obra y su trabajo, si ella los ha traído al mundo, que por otro lado no es una opción sino una labor a realizar, debe responsabilizarse por educarles, orientarles y ayudarles en el desarrollo de su personalidad.

La maternidad orientada hacia la propia mujer: las mujeres para realizarse y ser completamente mujeres debían ser irremediamente madres. El “estatus” de madre confería a las mujeres

una adultez de la que habían carecido hasta el momento, independientemente de la edad que tuviesen, “el simple hecho de parir te convertía en una mujer hecha y derecha”. Por tanto, las mujeres veían en la maternidad la única manera clara de autorrealizarse y completar su existencia, es decir, la única manera de dar sentido a su vida.

Por último estaría la maternidad orientada hacia el núcleo de la familia: debemos tener en cuenta que nos estamos refiriendo a un núcleo familiar extenso, lo cual no tendrá que ver con las familias actuales. Las mujeres “tenían a su cargo”: hijos e hijas, marido, madre, padre, suegro, suegra... y eran ellos y ellas los que debían cumplimentar las distintas necesidades que cada una de estas personas miembros le solicitaban (cariño por parte de los hijos e hijas, ternura por parte de la madre, atención por parte del padre, valoración por parte del marido, respeto por parte de la suegra, cuidados por parte de enfermos y enfermas mayores...). Las mujeres articulaban, eran el engranaje de funcionamiento, la unión, el equilibrio de toda esta extensa familia. Y es evidente que para cumplir esos difíciles papeles que se le exigían había que estar “hecha de una madera especial”: había que ser mujer y madre. Estas dos condiciones dotaban de unas cualidades especiales que le permitían orientar su vida en base a una continua proyección hacia los y las demás “la madre era madre con todos y no solamente con los hijos”.

Todas estas funciones que realizan las mujeres desde un planteamiento de maternidad extenso es evidente que repercuten en el resto de la sociedad, desde el punto de vista de que la infinidad de tareas que llevan a cabo quedan en sus manos, liberando de obligaciones a cualquier otra institución exterior.

Pero este concepto de maternidad que llevaban a cabo las mujeres tiene un peligro muy claro y es: su excesivo cercamiento, es decir, les ubica como elemento central de la familia, otorgándoles infinidad de funciones que no les permite disponer de tiempo material para realizar o desarrollar otras facetas, les condiciona su salida a lo público.

Y lo que es evidente es que las mujeres se están moviendo dentro del rol de madre, pero les está costando muchos esfuerzos y “traiciones mentales” personales y externas, ¿por qué?, pues nos estamos moviendo en el mundo de los sentimientos y de los afectos. El amor hacia los hijos e hijas, el cariño hacia el marido, la dedicación hacia los padres/madres... todo esto es difícil de analizar fríamente, es difícil de despegarse, los temas se entremezclan y no es sencillo entrever lo que los sentimientos esconden, los lazos sutiles desde los que se atan.

Además se trata de un rol alimentado y retroalimentado a lo largo del crecimiento de la mujer, sumándole el refuerzo de las vivencias, imágenes... referentes claros con los que toda mujer ha convivido, los cuales resurgen de la memoria en momentos de “desajuste” a modo de “toques de atención”. Existiendo a su vez un patrón claro de lo que significaba ser una “buena madre”.

SER MADRE

“Abnegada”
“Sumisa”
“Entregada”
“Discreta”
“Resignada”
“Dedicación completa”
“Imprescindible”

A pesar de que existen estos “toques de atención”, las mujeres están cambiando su percepción de la maternidad, los límites marcados por el rol tradicional ya no les valen, “ser madres

tiene que ser algo más”. Y “ese algo más” existe y se plasma en las “nuevas madres”, a pesar de las contradicciones que están sufriendo, pero si algo tienen claro las mujeres es que no “hay vuelta atrás”.

MATERNIDAD HOY

2.3.2

El cambio en la concepción del término y rol de la maternidad parte de la salida de las mujeres a lo público, porque las mujeres con esta salida hacia lo hasta entonces desconocido descubren un mundo nuevo, en el que ellas tienen mucho que aportar y recoger.

Las mujeres han descubierto que en su vida se desarrollan distintos escenarios, en cada uno de los cuales ellas tienen un papel diferente a interpretar, el eje de sentido de su vida en lo familiar y privado se ha extendido también a lo público, “las mujeres son y hacen muchas cosas”.

Toda esta toma de conciencia de sus capacidades les hace, como era de esperar, replantearse lo heredado, lo vivido y sus vidas. Descubriendo todo un mundo de carencias así como todo un mundo de “excesos de sentido” en determinados roles.

La maternidad pasa a ser de un papel condicionante a un papel opcional “su vida ya no debe encajar en la maternidad sino que la maternidad debe encajar en su vida”. La maternidad puede ser “analizada” de manera más o menos racional dejando de ser un estado venido por gracia divina ante el cual las mujeres sólo podían esperar.

Pero ¿por qué el replanteamiento de la maternidad? Porque la salida a lo público ha cambiado el ritmo de vida de las mujeres, lo cual ha hecho surgir nuevos problemas y necesidades. Se ha puesto en marcha un proceso angustioso que ha provocado el replanteamiento de su existencia “¿cómo puedo ser madre?”.

Los problemas fundamentales a los que se enfrentan actualmente las mujeres y que se parecían claramente en el discurso de los grupos son:

- El problema de la decisión.
 - El problema de la dedicación.
 - El problema de los hijos e hijas pequeños.
 - El problema de la educación.
 - El problema de la culpabilidad.
- **El problema de la decisión:** la aparición de la posibilidad de decidir respecto al tema de la maternidad ya es en sí un problema para las mujeres, éstas se plantean un rol que es inquestionable para generaciones precedentes y que siguen presentes en los patrones introyectados, con la presión que ello supone.

La capacidad de decidir ha provocado que las mujeres de hoy sean capaces de discernir claramente los costos que supone un hijo o una hija y las ventajas; las consecuencias positivas y negativas que supone traer un hijo o una hija al mundo. Y lo que la realidad actual nos demuestra es que a priori, los costos superan a las ventajas, pues la natalidad es cada vez más baja, acentuándose con mayor dramatismo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Los renuncias o costos de un hijo o una hija para las mujeres son:

- Coste económico: hay que hacer un gran esfuerzo para poder mantener a un hijo o hija en las condiciones deseables, en un periodo de crisis y de inestabilidad laboral.
- Coste de oportunidad: la maternidad puede suponer una pérdida del puesto de trabajo, así como un aislamiento de la vida profesional durante un tiempo, lo que dificultará el regreso posterior. Además no hay que olvidar que la curva de la maternidad coincide exactamente con la curva de mayor progreso profesional, la elección aparece por la dificultad de simultanear los dos.
- Coste afectivo: traer un ser al mundo significa llenarlo de cariño y ¿es todo el mundo capaz?, ¿está todo el mundo dispuesto?, ¿nos han educado para ello?
- Coste personal: la aparición de un hijo o una hija supondrá necesidad de mayor tiempo de atención para ese bebé lo que restará tiempo de otras esferas, incluida la personal.
- Coste de movilidad: la independencia queda frenada ya que un niño o una niña precisa de cierta estabilidad y los tiempos laborales actuales exigen “capacidad de movimiento” y de ajuste a espacios diferentes, ante lo cual “un niño te ata”.

Ante estos costos se producen distintas reacciones:

- “Posibilidad de tener o no tener hijos e hijas”.
- “Posibilidad de tener hijos e hijas pero planificando cuándo”: dicha planificación supone en muchos de los casos “jugar con los límites biológicos”, ya que se está retardando la decisión hasta edades a veces arriesgadas.
- “Posibilidad de tener, cómo y en qué condiciones”: se ha introducido un elemento nuevo en la decisión, que será el elemento pareja, ésta adquiere protagonismo a la hora de la decisión las circunstancias, será por tanto una decisión consensuada.
- **Problema de la dedicación:** la dedicación otorgada a la maternidad tradicional era una dedicación a tiempo completo, sin embargo hoy las mujeres no tienen tanto tiempo para la dedicación como entonces.

Las mujeres en su introducción en lo público han multiplicado sus funciones y tareas siendo el tiempo disponible el mismo, luego la única solución es multiplicarse para poder estar en todas partes, deben compaginar el mundo privado con el mundo público, ya que la renuncia a alguno de ellos no se contempla como posibilidad en la mayoría de los casos.

Aparece así mismo el problema centrado en el concepto de la superexigencia, el cual es entendido como una superrentabilización del tiempo dedicado a los hijos y/o hijas, “las madres tienen que ser casi perfectas en el poco tiempo que están con sus hijos e hijas”.

¿Cómo lo hacen? Las verbalizaciones de las mujeres ponen de manifiesto las siguientes posibilidades:

- “Quitar tiempo de ellas mismas”: una vez más son las mujeres las que renuncian a su desarrollo en favor de los demás. Se trataría de ajustar el esquema tradicional de “entrega” a las circunstancias y tiempo actuales.
- “Calidad sobre cantidad”: a pesar de que el tiempo de dedicación es menor la preparación que les ha otorgado la salida a lo público les ha convertido en mujeres mucho más completas en todos los ámbitos, lo cual permitirá una dedicación más rica en menor tiempo. El

problema de este planteamiento es que a nivel emocional todavía sigue priorizando la idea de que cuanto más tiempo se esté con los hijos e hijas, mejor será para éstos y éstas, aunque ello suponga renunciar al desarrollo personal.

- “Socialización ampliada”: la socialización ya no recae en exclusividad sobre las mujeres sino que aparecen “ayudas” en esta dura tarea que facilitan su realización como pudieran ser guarderías, comedores, chicas... El inconveniente es que ni cubren todas las horas necesarias, ni existe una oferta satisfactoria en número y calidad de estos servicios.

El problema de la dedicación evidencia el conflicto interno que se produce en las mujeres cuando constatan que las necesidades de los hijos e hijas son infinitas y que ellas a diferencia de sus madres no tienen tiempo, llegan cansadas y ya no es el único ámbito del que reciben compensaciones.

- **El problema de las hijas e hijos pequeños:** los hijos e hijas de corta edad exigen una dedicación y atención por parte de la madre mucho mayor, son unos años donde el “amor maternal” adquiere su identidad más fuerte, los lazos entre madre-bebé por necesidad deben ser fuertemente establecidos.

Si a esta casi permanente dedicación, le sumamos el hecho de que exista no sólo un bebé sino que haya más de uno, ese periodo de constante dedicación se transforma en años de constante dedicación ¿con qué coste para las mujeres?

Con respecto a las hijas e hijos pequeños, es muy difícil diferenciar el cariño de todo aquello que tiene que ver con los cuidados físicos, es a través de éstos desde los que se fortifica y consolida “el amor maternal”. Luego, por lógica cuanto más tiempo se esté con ellas y ellos se podrán cubrir más necesidades y más intenso será el vínculo; apareciendo otra vez la confusión entre cantidad y calidad. Las niñas y niños pequeños están indefensos y necesitan una atención constante, pero ello no supone que tengan que ser las mujeres las que cumplan ese papel en exclusividad ni que el ámbito del “amor maternal” no pueda ser compartido por otras personas.

Respecto a los hijos e hijas que son más mayores hay que decir que suponen en contraposición menor carga, menos trabajo y que por tanto la labor de crianza es más llevadera, pero entonces aparecen los problemas relacionados con la educación, los cuales pueden alcanzar máxima importancia para las mujeres.

- **El problema de la educación:** Ha desaparecido el monopolio educador que se encontraba en manos de las mujeres y se ha distribuido en otros agentes externos (escuela, amigos y amigas, mass media...). Por tanto el foco del problema reside en que las madres creen que deben hacer el esfuerzo de aunar y coordinar todos esos agentes educadores cohesionándolos.

Esta variedad de agentes educadores ha provocado un cambio en la identidad de la familia, ya que los hijos e hijas reciben informaciones muchas veces diversas e incluso contrapuestas respecto a transmisión de valores familiares. Los hijos e hijas son inducidos en infinidad de temas “nuevos” para los padres/madres, temas en los que anteriormente no existía educación sino experiencia personal, como pudiera ser el caso de la sexualidad.

Existe una presión social hacia la familia en fomento de su formación, con el fin de ofrecer a los hijos y las hijas una educación más completa en diversidad de campos, es decir, a la familia se le exige que se forme por medio de charlas informativas, reuniones escolares, asociaciones de padres/madres... y para todo esto se precisa de tiempo. A la familia se le exige paradójicamente tiempo del que no dispone para que pueda prepararse en infinidad de temas que implica el mundo de los hijos e hijas.

Otro de los frentes problemáticos en la educación es el mundo de los límites, “la autoridad y rigidez de nuestros padres ya no sirve para nuestros hijos, nosotros somos más dialogantes pero ¿cuándo decir basta?”. Los roles de autoridad que residían anteriormente en el padre, hoy en día quedan difuminados, lo cual en muchos de los casos que reflejaron las madres en los grupos, acababa convirtiéndose en abuso por parte de los hijos e hijas. Los padres y madres disponen de poco tiempo de dedicación para los hijos y las hijas y en ese tiempo nadie se atreve a “interpretar los feos papeles de chillar, mandar, gritar...”. Pero el hecho de que sean las madres las que más en contacto estén con los hijos e hijas les lleva a marcar más límites. “Las malas de la película somos nosotras y ellos se desentienden”.

Ese abuso es lo que hoy en día podría conocerse como “deshumanización”, falta de valores en las generaciones más jóvenes, lo cual lleva a la búsqueda del fallo en la educación, ¿qué calidad de educación estamos dando a los hijos e hijas?

- **La culpabilidad:** quizás éste sea el más fuerte de los sentimientos y problemas a los que deben enfrentarse las mujeres “¿lo estaré haciendo bien?”. Culpabilidad que se presentó en los grupos respecto a cada uno de los problemas que coexisten dentro de la maternidad.

— Ante la idea de: “no quiero tener hijos” surge la culpabilidad de “no puedo renunciar a esa faceta como mujer”.

— Ante la idea de: “voy a esperar un tiempo para tener un hijo” surge la culpabilidad de “antepongo mi carrera y situación a la afectividad”.

— Ante la idea de: “para qué tener hijos si no tengo tiempo” surge la culpabilidad de “¿soy una mujer egoísta?”.

— Ante la idea de: “tengo un hijo pero ¿no puedo desarrollarme más en mi profesión?” surge la culpabilidad de “sólo me preocupo de mí”.

— Ante la idea de: “no es tan idílico como parecía” surge la culpabilidad de “pero es mi hijo...”.

— Ante la idea de: “vivía más tranquila antes”, surge la culpabilidad de “quiero un hijo para momentos”.

— Ante la idea de: “implica mucha responsabilidad” surge la culpabilidad de “soy una comodona”.

— Ante la idea de: “primero es mi trabajo” surge la culpabilidad de “¿me lo echaré en cara algún día?”.

PATERNIDAD TRADICIONAL

2.3.3

La interesante aportación recibida del discurso masculino con respecto a la maternidad, vía entrevistas a hombres y reuniones de parejas, nos decide a incluir un breve apartado aunque hay que tener en cuenta que éste no era objetivo de nuestro estudio.

Nos damos perfecta cuenta de que el papel que están protagonizando los hombres en lo referente a la paternidad está adquiriendo cada vez más relevancia, por lo que resulta interesante sacarlo a colación.

Realizando un recorrido similar respecto al significado otorgado a la paternidad partiendo desde lo tradicional para luego llegar a la actualidad, observamos un cambio en las líneas de orientación similar al ocurrido en el concepto femenino.

La paternidad tradicional estaba sustentada fundamentalmente en la lejanía, el padre era esa figura ausente de lo cotidiano, la cual desarrollaba casi la totalidad de su jornada en lo público, alejado del núcleo familiar en su conjunto. Era un ente cargado de respeto, poder, autoridad... que en muchos casos infundía miedo al resto de los componentes familiares. Su frialdad frenaba su acercamiento, los lazos de éste para con la familia y viceversa se basaban en el desconocimiento.

¿Qué sustentaba esa figura? ¿Qué poseía, para que aun no estando inmerso en la rutina familiar, poseyera el status más importante? La respuesta estaba en una razón económica, el hombre, padre, yerno, cuñado, marido.... "era el que daba de comer a la familia, era el hombre de la casa y como tal había que respetarlo". Nadie que no fuera independiente económicamente quedaba exento de venerarle respeto y obediencia.

Ante todo esto el hombre-padre, debía comportarse acorde a los atributos que se le otorgaban, por lo cual él mismo marcaba con extrema rigurosidad lo infranqueable de su persona, lo inaccesible de sus sentimientos, debía mantenerse sin altibajos ya que era él y de él dependía el bienestar de su familia.

Era perfectamente comprensible que el padre no se comunicara jamás o en escasísimas ocasiones con las personas miembros de su familia, en especial con las de status más bajo como los niños, las mujeres, las niñas... Así como, era interpretado como normal la inexistencia de muestras de cariño, la dureza de los tiempos y el esfuerzo que suponía sacar adelante a una familia extensa, los sentimentalismos no tenían cabida alguna, "el padre era recto y duro".

Como resultado y así lo manifestaron los hombres que fueron hijos y que a su vez son padres en la actualidad, todo este tipo de comportamientos tradicionales les dejaron una estela de carencias afectivas como seres humanos, un incomprensible desconocimiento respecto a la figura más respetada e imitada, su padre.

Y los padres de hoy, una vez reconocidas las carencias y defectos de una educación tan rígida, se proponen y en muchos casos lo consiguen, evitar un segundo error generacional "nosotros seremos y somos distintos a nuestros padres".

Y dicho cambio no se debe exclusivamente a un no deseo de cometer el mismo error, sino que los hombres han sido capaces de reconocer que ellos quieren desarrollar la parte afectiva y sentimental que hasta entonces la rigidez les había impedido sacar a la luz. El mantenimiento de un rol tradicional de hombre supone un costo humano y una represión de sensaciones y sentimientos que no están dispuestos a seguir pagando "hay muchas formas de ser hombre y padre, además de que nadie me puede privar de sentir y comunicar lo que me supone la sonrisa de mi hijo".

PATERNIDAD HOY

2.3.4

La rasgos que marcan la figura de los nuevos padres se orientan en una línea completamente contrapuesta a la tradicional, la comunicación impera como norma. Partiendo de esta idea todo

lo demás se desencadena automáticamente, la cercanía hacia las personas componentes de la familia es fundamental hoy en día para mantener una cohesión familiar.

Cercanía entendida desde distintos aspectos:

- Desde la estructura, la configuración actual de las familias es inmensamente más reducida que antaño, lo que propicia un mayor acercamiento entre sus componentes.
- Desde los hombres, éstos ya no entienden una familia donde ellos sean unos desconocidos, quieren participar.
- Desde las mujeres, que demandan un compañero con el que compartir el esfuerzo de la educación y la resolución de los problemas cotidianos.

Además de esta actitud, generalizable a buena parte de los nuevos padres, existe un factor objetivo que sustentaba el rol tradicional y que hoy por hoy se está desvirtuando: la exclusividad de la manutención familiar, es decir, el sustento económico ya no es exclusivo de los hombres. Empieza a surgir la relación de igualdad y la equiparación de los roles dentro del núcleo familiar. Tanto los hombres como las mujeres acceden a lo público y reciben una retribución económica.

¿Qué ha implicado todo este cambio a nivel afectivo? Principalmente un acercamiento de posiciones dentro de la familia y en consecuencia un enriquecimiento en claves de sentimiento, cuya plasmación operativa es una descarga del monopolio de cariño, comprensión, dedicación, atención... que llevaban a su cargo las mujeres.

¿CÓMO UNIR LO TRADICIONAL Y EL HOY?

2.3.5

Todo parece indicar que la paternidad y la maternidad son las facetas donde más avances se están dando, o por lo menos donde mayores inquietudes se ponen de manifiesto. El proceso de hombres y mujeres puede que no sea convergente, pero lo que no cabe duda es que hay movimiento en un sector importante de la población.

Los referentes en los que se ubica hoy en día ese movimiento son los siguientes:

- **NUEVOS MODELOS DE MADRE:** las mujeres actuales inmersas en el ámbito público y privado se encuentran con una carencia de nuevos modelos de madres, necesarios ya que los heredados no se ajustan a sus nuevos ritmos de vida y necesidades.
- **EL TIEMPO DE DEDICACIÓN A LOS HIJOS E HIJAS:** el tiempo disponible de dedicación a la familia, y en este caso a los hijos e hijas, es menor del disponible por modelos maternos anteriores. La “cantidad”, la “calidad”, la “entrega”, la “resignación” son valores que se están revisando.
- **RACIONALIZACIÓN DE LA AFECTIVIDAD:** el pilar de sentido para modelos maternos anteriores se centraba en los hijos e hijas, hoy en día, éste comparte importancia con otros. Lo cual implica permisividad hacia la entrada del hombre en el mundo del hijo y de la hija, así como la comprensión por parte de las mujeres de que “los hijos e hijas son algo temporal en las vidas de las mujeres”.

“Yo me repetía a mí misma muchas veces, para no dejar aparte a éste. Yo decía: mi hija es una cosa que va a pasar por mi vida unos años concretos y yo con quien tengo que vivir es con éste. Porque mi hija es una cosa circunstancial y yo lo que quiero es que éste esté conmigo toda la vida”.

(Reunión parejas. Mujer)

- DESMITIFICACIÓN DEL PAPEL DE MADRE: las mujeres entienden que su entrada en el ámbito público desmitifica la identidad monolítica de madres que les caracterizaba. Hoy en día las mujeres son mucho más que madres, son mujeres más completas, inmersas en el transcurrir del mundo, lo cual les va a permitir una educación más completa de sus hijos e hijas.
- PATERNIDAD: los hombres empiezan a sentirse seducidos por un nuevo concepto de paternidad, acorde a las nuevas demandas familiares y de pareja. Empiezan a ensayar comportamientos, actitudes y emociones que en muchos casos igual no va más allá de cumplir una serie de funciones, pero en otros tiene un calado más hondo. El ser padre es un momento muy propicio para replantearse muchas de sus actitudes, sobre todo aquellos que tienen que ver con su papel dentro de la familia.

MUJERES COMO ESPOSAS

Finalmente haremos referencia al ámbito de las relaciones más íntimas, las relaciones de pareja, las cuales se han visto modificadas, fundamentalmente por un cambio de actitud y percepción de las mujeres.

Es necesario señalar, que el análisis en este ámbito debe interpretarse con extremada cautela, ya que nos estamos manejando en términos de intimidad, cariño y sobre todo, concepciones de la pareja muy particulares en cada caso. Pero a pesar de esa dificultad debemos insistir en nuestro empeño pues los grupos manifestaban una clara disconformidad con sus relaciones, tema al que se abocaban de forma insistente, explicitando las dificultades y problemáticas que conlleva una convivencia de pareja.

La salida a lo público ha permitido una amplitud de miras respecto a las relaciones sociales, las mujeres han podido establecer muchos más lazos relacionales de los que poseían anteriormente. Ese descubrimiento de un mundo de relaciones plural ha propiciado inevitablemente un profundo análisis y replanteamiento de sus propias relaciones de pareja ¿por qué?, porque las mujeres han comprobado que poseen capacidad para establecer vínculos de relación en parámetros de igualdad.

Parámetros de igualdad que curiosamente no se dan, en la mayoría de los casos, en sus relaciones de pareja y que en estos momentos se encuentran con la necesidad de demandar. Las mujeres tienen muy claro que los roles de poder que imperaban en las parejas no tienen ya cabida en su realidad “ahora los dos somos iguales”.

Además y lo que es más importante, un replanteamiento de la pareja abocará a un cambio del resto de los roles que protagonizan las mujeres, es decir, un cambio en la actitud del com-

pañero significará un cambio para las mujeres como madres, como trabajadoras domésticas y como esposas “en la medida que se mejoren las relaciones de pareja se mejorarán el resto de los roles femeninos”.

Veamos de forma pormenorizada el proceso de cambio de las mujeres respecto a la concepción de la pareja iniciándolo en la imagen tradicional del hombre y de la mujer, así como los valores adjudicados para cada uno de ellos.

MUJER TRADICIONAL	HOMBRE TRADICIONAL
Sumisa	De su propiedad
Dependiente	Protector
Sin poder	Mantenedor
Cubre necesidades	Duro
Fina	Autosuficiente
Obediente	Fuerte
Sensible	Insensible

¿Qué ha ocurrido con estas imágenes? Sencillamente que la entrada en lo público de la mujer las ha desnudado de sentido, la mujer ya no puede “encajar en ese molde” y por otra parte, el hombre ya “no puede sustentar el sentido de esa imagen de mujer”.

La independencia económica conlleva el poder modificar las anteriores reglas de juego; ya no es necesario casarse, ni estar a espensas de las normas masculinas, ni gastar mucho esfuerzo en lograr un hueco o un respeto. El derecho de las mujeres mana de la misma fuente que los hombres: autosuficiencia económica.

A este importantísimo hecho hay que sumarle que además las mujeres se han convertido en personas polifacéticas, capaces de compenetrar lo privado con lo público, son mujeres completas.

Completas, en el sentido de realizadas, independientes... han tenido la oportunidad de constatar lo que ya se sabía de ellas “no dependemos de ellos, sino todo lo contrario, ellos dependen de nosotras”. Y la dependencia masculina se plasma en muchos y variados ámbitos:

- Autoestima. Las mujeres reforzaban diariamente la identidad masculina y “animaban” en aquellos momentos en que los hombres dudaban y tenían problemas.
- Afecto. Los hombres eran incapaces de demostrar muestras de cariño por ser contrario a la socialización masculina que habían recibido, las mujeres suplían esta carencia de sentimientos.
- Sexual. Las mujeres cubrían las necesidades sexuales de los hombres, las relaciones se establecían desde parámetros masculinos siendo, en muchos casos, insatisfactorias para éstas.

Esta plenitud de las mujeres por su condición de no-dependientes de sus parejas se constata actualmente por el aumento de mujeres que deciden:

- Permanecer solteras incluyendo la posibilidad de tener un hijo o una hija o no tenerlo sin precisar de una figura masculina.
- Mantener relaciones de pareja sin institucionalizarse o regirse por el matrimonio, pero manteniendo una convivencia.
- Separarse, divorciarse, poner las cosas claras en la relación.

Son opciones que están presentes en el discurso femenino, aunque conviene matizar que su puesta en práctica aparece asociada a poder económico (mayor independencia) y desarrollo cultural (mayor concienciación). Lo interesante es analizar por qué está tan presente en el discurso de las mujeres aunque sólo sea a nivel de posibilidad.

- Porque antes que esposas son mujeres: lo que les lleva a exigir que se les trate en las condiciones de igualdad que requiere todo ser humano.
- Porque las mujeres tienen clara conciencia de lo que generaciones precedentes han vivido en sus relaciones de parejas, que se traducen por lo general en situaciones de sumisión hacia la figura masculina, situaciones que las mujeres actuales no están dispuestas a repetir.
- Porque los hombres no han modificado sus parámetros de relación de pareja.

En toda esta reformulación y revolución del mundo de la pareja ¿dónde se encuentran los hombres? Las mismas mujeres responden a esa pregunta, están perdidos, están descolocados, bien porque desconocen y temen las consecuencias, o porque se resisten a cambiar, a ceder sus privilegios.

Las reacciones de los hombres ante el cambio de las mujeres se aprecia claramente en ese discurso desacreditador, desdramatizador y confuso que socialmente emplean. A nivel privado, en las relaciones de pareja no les valen los discursos y expresan mediante actitudes lo que realmente sienten:

- Celos profesionales. Los hombres tenían la exclusividad en la faceta pública, con el reconocimiento unánime de los y las demás miembros de la familia. Pero en este momento esa exclusividad es compartida con la mujer. Además existe la posibilidad real de que la mujer ocupe una posición laboral superior a la del hombre, y en este caso el hombre se plantea “y ahora ¿qué papel cumplo ante los demás si ya no soy el único que mantiene a la familia y además mi trabajo es menos importante que el de mi mujer?”.
- Celos sexuales: aquí hacemos referencia a la autoestima de la mujer, la cual ya no se siente obligada a satisfacer al hombre siempre y cuando éste lo decida, sino que manifiesta explícitamente que “ella también decide”, además de que sus comportamientos sexuales han adquirido muchísima más libertad de la que tenían anteriormente. Por otro lado la salida a lo público suscita inquietudes por no poder controlar las relaciones de las mujeres con otros hombres.
- Celos sociales: el papel de los hombres como mediadores sociales de las mujeres deja de tener vigencia en cuanto ésta va adquiriendo cotas de autonomía. No necesita de su compañero para entablar nuevas amistades, no necesita ni su aprobación ni su consentimiento; su mundo público puede ser más rico y eso provoca celos en los hombres acostumbrados a detentar el protagonismo social.
- Celos personales: los hombres se empiezan a dar cuenta que las mujeres son más completas, que desarrollan además de su mundo laboral y social, el mundo de los sentimientos, y eso les crea una cierta envidia. Las mujeres hoy en día saben lo que quieren y los hombres están confusos.

¿Qué esconden realmente los celos? Esconden los verdaderos sentimientos de los hombres, su mundo de creencias y valores que saltan automáticamente frente a situaciones que no se

pueden controlar de forma racional. Por otro lado, evidencian su postura real ante el cambio que propugnan las mujeres, postura que se puede concretar en tres aspectos:

- Inseguridad: los parámetros clásicos de relación ya no funcionan y eso supone enfrentarse a nuevos planteamientos, con el consiguiente temor a lo desconocido.
- Pérdida: los hombres reconocen que su postura ha sido la privilegiada y que la igualdad supone ceder cotas de poder y comodidades.
- Esfuerzo: las nuevas relaciones exigen un replanteamiento profundo, no sólo se trata de realizar más tareas en el hogar, sino modificar comportamientos y actitudes más arraigados.

Las mujeres son totalmente conscientes de que “ellas tienen la sartén por el mango”, los hombres dependen de ellas sentimental y operativamente, y ellas poseen la capacidad de finalizar una situación de pareja que no les llena, pero la capacidad de aguante que poseen las mujeres, característica intrínseca de ellas y el rol maternal y protector hacia los hombres “pobrecitos”, hace que esta actitud compasiva y comprensiva aflore en el momento que surgen los celos.

- La inseguridad: las mujeres “han cogido las riendas de la situación”, pero ¿están totalmente seguras de lo que están haciendo? Tienen muy claro lo que puede suponer las consecuencias de una decisión respecto a su pareja y esa claridad es lo que hace surgir la inseguridad “el acabar con mi pareja supone enfrentarme a todos los que me rodean y no sé si soy capaz...”.

Las mujeres tienen miedo a ser independientes y de las consecuencias de dicha independencia ya que fundamentalmente supondrá grandes dosis de presión por parte de su entorno (marido, amigas, familia, hijos/as...). Además de que dudan de su capacidad de ser independientes por el lastre de infravaloración que han acarreado durante toda su vida, su faceta como ser independiente no está desarrollada ni cultivada en absoluto.

- La rigidez de roles: está instaurado como dogma que la familia es la única estructura válida, sólida y estable. Y dentro de la familia en concreto la pareja será considerada como el nexo de unión más favorable para un proyecto de vida “el tener una pareja es tener las cosas en su sitio”.

Este dogma como es lógico se refuerza tanto socialmente como desde sus propios componentes. Socialmente no se presiona a las parejas, sino que por el contrario se las refuerza, se favorece su mantenimiento y consolidación; este apoyo en momentos de crisis de la pareja dificulta una toma de decisión que implique su disolución o ruptura. De hecho las mujeres que han optado por una independencia hasta su máximo exponente (soltería, divorcios...) son homologadas a situaciones de fracaso en lo referente al proyecto personal de vida.

Reflejemos cuál es el escenario real donde están ubicadas las parejas: las mujeres se sienten insatisfechas y los hombres no aportan. Además ese alejamiento viene acuciado por tres problemas básicos en la relación de pareja: incomunicación, rutina y equilibrio ficticio.

- Incomunicación: tanto los hombres como las mujeres, son incapaces de expresar a la otra parte sus nuevas necesidades, aspiraciones que tenga cada persona respecto de la otra, comportamientos que puedan molestar... Lo que provoca que cada cual se vaya atrinchando en su posición haciéndola cada vez más inaccesible, sin a veces tener en cuenta las repercusiones en la pareja y en la familia.

- Rutina: La vida diaria, con su dinámica monótona y fatigadora, no es un contexto que facilite la comunicación. Las posturas se mantienen inamovibles, cada uno y cada una con una interpretación de la realidad y de las demandas del otro o de la otra parcializada. Existen pocos momentos de relación plena donde se puedan consensuar puntos de vista y aspiraciones: “el trabajo que dan los niños y niñas”, “el cansancio”, “los comportamientos reglados”, “el espacio que roba la T.V.”, “lo difícil que es hablar de algunos temas”...es un escenario que condiciona las posibilidades de encuentro.
- Equilibrio ficticio: la mayoría de las parejas funcionan, no están a bronca diaria, ni tirándose los trastos a la cabeza; pero esto no quiere decir que no exista conflicto, ni que las mujeres se encuentren satisfechas. El equilibrio que aparece no es real sino ficticio, en aras a mantener el consenso y la estabilidad, recayendo en las mujeres el mayor peso (labores domésticas, educación de los hijos e hijas, relación con los maridos). Los hombres se agarran a ese supuesto equilibrio para no modificar sus posturas y únicamente participan cuando aparece la posibilidad de desestabilización.

Las mujeres tienen demandas muy concretas que no son escuchadas por esa dinámica de “incomunicación”, “rutina” y “equilibrio ficticio” y, sobre todo, porque no existe una actitud favorecedora por parte de los hombres; concretamente lo que las mujeres piden es:

- Modificar las estructuras de poder: la pareja no puede mantener una estructura jerárquica donde las comodidades y beneficios recaigan siempre en la misma persona, hay que equilibrarlo, consensuar posturas y comportamientos, “que no se trata de que las mujeres mandemos, sino de que tendamos a la igualdad”.
- Redescubrir el papel de esposas: los modelos anteriores están desfasados, se hace preciso construir nuevos modelos acordes a la situación actual de las mujeres. Ello requiere tener las ideas claras y no dejarse arrastrar por los convencionalismos y las pretensiones de los demás, que por lógica tenderán a perpetuar una situación donde ellos son los favorecidos: “lo que tengo claro es que no quiero ser como mi madre, pero muchas veces te cuesta transmitir eso a tu marido”.
- Pedir ayuda a la otra persona: un proceso de cambio no es posible sin la implicación de las dos partes, por muy claro que se tenga lo que hay que cambiar, es necesaria la colaboración de ambos. De lo contrario el conflicto y la crisis va a ser permanente. Las mujeres verbalizan que no se trata de que ellas tengan más privilegios sino de mejorar la relación con beneficios para los dos: “una relación más igualitaria no es que ahora yo ocupe el lugar del hombre, sino que los dos tengamos una relación más auténtica, sensible y cercana”.

En los grupos se evidencia de forma clara que ya no valen posturas intransigentes; hoy en día las reivindicaciones están más atemperadas, con una dosis de realidad mayor. De nada sirve un discurso extremadamente vanguardista si no conlleva un cambio, aunque este sea en pequeñas parcelas. Pero por otro lado, tampoco parece que la concienciación y las posturas relajadas cumplan el objetivo.

Los y las profesionales de la psicología y las dinámicas familiares nos indican que uno de los instrumentos más valiosos para modificar estas estructuras viene a través del “darse cuenta”. Únicamente mediante el reconocimiento sincero de los comportamientos y repercusiones de éstos se puede producir el cambio. Toma de conciencia que no sólo requieren los hombres sino también muchas mujeres que tienen todavía roles fuertemente introyectados:

- Cuando los hombres aprecien el efecto negativo que conlleva en la calidad de la pareja sus posturas “egoístas”, “machistas”, “cómodas” y sus comportamientos “no afectivos”, “desimplicados”, “rígidos”, podrá vislumbrarse una nueva etapa de reestructuración.
- Cuando las mujeres logren desprenderse de actitudes de “sumisión”, “dependencia”, “agradecimiento”, y sobre todo de la necesidad de comportarse como madres y no como compañeras, estarán en disposición de entablar relaciones más igualitarias.

Dentro de los espacios terapéuticos se produce un avance en la medida en que se va dando esa concienciación. Así los hombres van descubriendo su mundo afectivo a la par que ello les permite comunicarse de una forma más auténtica con su pareja; dejan de necesitar ser “rígidos” y aprecian la seguridad que aporta el reconocer “debilidades”. Las mujeres discernen entre lo que les gustaría que fuese y la realidad de sus relaciones; se racionaliza la frustración y se buscan medidas realistas para el cambio. Desprenderse del rol maternal con respecto a los compañeros produce una sensación de alivio. Se trata de buscar una relación más satisfactoria para ambos.

El éxito en esos procesos terapéuticos tampoco es tan elocuente como a simple vista pudiera parecer. En muchos casos no se llega más que a pequeños avances y, lo que es más significativo, la gente que demanda este tipo de ayuda tiene una predisposición al cambio. Lo interesante de este aporte es que referencia algunas vías en las que se puede incidir:

- Es necesario buscar espacios dentro de la pareja en los que se pueda dialogar, comunicarse y encontrarse.
- Es necesario que la sociedad ofrezca nuevos modelos de pareja desde los que contrastar y neutralizar modelos anteriores.
- Es necesario que las posturas rígidas o ideológicas dejen paso a planteamientos más realistas, se centren en lo cotidiano.
- Es necesario reflexionar sobre los nuevos valores y cómo repercuten en las identidades masculinas y femeninas, hacia qué modalidades de parejas nos dirigimos.
- Es necesario propugnar actitudes igualitarias y de respeto.

El planteamiento tiene que ser individual, centrado en cada pareja; pero la labor social es fundamental, debe aportar referentes desde los cuales ubicar la problemática y las dificultades que surjan, debe reflexionar sobre los movimientos y la repercusión de éstos.

3

LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

VALOR MASCULINO DEL TRABAJO

3.1

Se ha insistido en la idea de que las mujeres al entrar en el ámbito laboral han invadido un ámbito eminentemente masculino, y no podemos obviar el significado que esto tiene.

Invadir, significa entrar por la fuerza en alguna parte, entrar injustificadamente en funciones ajenas, con lo que la incorporación de las mujeres en el mundo laboral, cuenta con la resistencia de los hombres que se sienten invadidos.

La resistencia supone que los hombres defienden los valores con los que han dotado de significado al trabajo, y definen cómo ha de integrarse el trabajo en su idea global de vida, y es fuente para su propia autovaloración.

El trabajo, como cualquier otra actividad, queda definido desde el que lo realiza, e históricamente ha sido de los hombres, con lo que se constituye el trabajo asalariado como un valor eminentemente masculino. Este valor viene definido por cuatro premisas:

- Desde la costumbre, los hombres son los que siempre han trabajado, y por lo tanto desde ellos se han definido los puestos de trabajo, las capacidades necesarias, las habilidades y las relaciones interpersonales que se establecen en el puesto. Ello se percibe desde el vocabulario hasta el humor, pasando por una definición de carrera más allá del currículum objetivo.
- El trabajo, es el centro de su vida, lo que se ha valorado de los hombres socialmente y lo que les ha puesto el baremo de su autovaloración. Se era, en tanto que se cotizaba en el mercado laboral, con lo que su identidad se capitaliza.

A los hombres se les exige y se autoexigen dedicación absoluta y disponibilidad, requiriendo el trabajo el cien por cien de sus esfuerzos. Este patrón de comportamiento era exigible por las propias características del mercado y era posible gracias a que su vida privada estaba asegurada por las atenciones que le proporcionaba el otro sexo.

- El trabajo queda así desvinculado de toda afectividad y referencias a lo privado. Se desvaloriza la exteriorización de sentimientos en el ámbito laboral y quedan asociados con un rasgo de debilidad.

Se pretende hacer del trabajo algo aséptico, donde se marginan los asuntos familiares como cotidianeidad, obligando a una resolución privada de los posibles temas de conflicto. Incluso se es mejor trabajador, en la medida en que se sepa disociar la vida privada de la pública y el rendimiento no se vea en ningún caso afectado por la vida doméstica. El mantener la vida privada, como estrictamente privada, se considera como un logro de valía profesional, repercutiendo en el prestigio del trabajador.

- Los hombres han hecho del trabajo “algo suyo”, han valorado su identidad desde el trabajo, lo han priorizado y han supeditado el resto de las facetas de su vida al mismo.

La jerarquía laboral refleja una mayoría de Puestos de Responsabilidad masculinos y una dosis de poder a la que les es difícil renunciar. Los estatus altos siguen estando en su mayoría ocupados por hombres y si bien el acceso a carreras técnicas está proporcionando a las mujeres posibilidades de equiparación, el fuerte remanente cultural impide en muchas ocasiones un igual desarrollo profesional.

“En general, se tiende a dudar de su capacidad, son menos competitivas y el hombre está más interesado en promocionar, es más aventurero, la mujer es más acomodaticia”.

(Entrevista. Selección de Personal)

Esta jerarquía de valores, ha hecho que las mujeres en su incorporación al mundo laboral, estén bajo sospecha. Están bajo sospecha, porque se presentan como una amenaza que puede desequilibrar la continuidad de un mundo tal y como lo han diseñado ellos.

Incluso desde los ámbitos universitarios, donde la mujer ha podido introducirse más fácilmente por su asociación a la faceta de educadora, los niveles de poder parecen seguir justificándose por atributos de género, como la capacidad de abstracción y organización masculinas que coloca a los hombres en mejor disposición para el mando.

Aquellos sectores y puestos que proporcionan a los hombres mayor autoridad, son los que presentan mayor dificultad para la incorporación de las mujeres. La resistencia a renunciar a cuotas de dominio se manifiesta en la dificultad de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad o desarrollarse en carreras técnicas.

Es necesaria la presencia de las mujeres en todos los sectores y cuotas de responsabilidad para reducir la discriminación, y romper con el encasillamiento de puestos al que se ven sometidas.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

3.2

En el análisis de la discriminación laboral, nuestro objetivo es analizar desde las propias mujeres, cuál es su situación en el puesto de trabajo, pero sobre todo cuáles son sus vivencias, sus dificultades, sus compensaciones, y cómo se manejan en ese supuesto mundo de hombres.

Sabemos que la discriminación laboral, tiene lugar en una época de crisis económica y que el mercado de trabajo se caracteriza por la competencia, pero no es nuestro objetivo analizar las razones económicas y políticas que envuelven el hecho de la discriminación, sino desenmascarar los argumentos sutiles asociados a razonamientos culturales, que en numerosas ocasiones dejan sin contenido la defensa de las mujeres en su derecho a la libre elección de actividad.

Por ello, analizaremos por separado las llamadas, “Discriminaciones Directas” y “Discriminaciones Indirectas”.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

3.2.1

Discriminación directa es todo agravio comparativo por razón de sexo. Es restar derechos y compensaciones, por el mero hecho de ser mujeres.

Las mujeres saben que se han dado y se dan discriminaciones directas. Saben que el que una mujer cobre menos, estando en la misma categoría que un hombre y realizando el mismo trabajo, está sancionado. Saben que las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres para presentarse como candidatas a cualquier puesto. Saben que el acoso sexual está legalmente penado.

Sin embargo, no se ven reconocidas en dichas discriminaciones. Las conocen por casos de compañeras, por los medios de comunicación o por referencias, y saben que si les ocurriese a ellas la ley las ampara.

Las mujeres viven el mundo legal como algo ajeno y aunque perciben que hay un esfuerzo para que el avance legal se haga eco de las necesidades de las trabajadoras, no se llega a una traducción que presente la regulación legal como una necesidad para ellas mismas, ni se asimilan como propias las resoluciones.

Resulta difícil, por lo tanto que la gente se apropie de las propuestas legales, cuando no se tiene consciencia del beneficio que eso les reporta. El beneficio social es algo tan difuso, que se hace difícil imaginar un beneficio particular y personal.

“A mí, no es que las leyes no me parezcan importantes, es que al final el problema es la casa y una lucha por llegar a un acuerdo y cómo se va a implicar el resto si el que tienes al lado, pasa”.

(Reunión. Autónomas)

Una de las constataciones más significativas que podemos hacer entorno a la discriminación directa es que si bien la Ley recoge importantes avances para las mujeres, éstas desconocen en gran medida sus derechos, un desconocimiento potenciado por varios factores:



El empresariado tiene el poder para categorizar los puestos de trabajo, que en muchas ocasiones, sirve como justificación de despidos, lo que sitúa a las trabajadoras en una indefensión que les hace eludir todo posible planteamiento legal.

Resulta muy difícil demostrar que algunos despidos se producen como consecuencia de una “maternidad”, ya que quedan justificados en un no necesitar tal categoría sino la “auxiliar de...”, aunque las funciones a desempeñar sean idénticas.

“Yo tengo una amiga, que le preguntó a su jefe si había algún problema en que se quedara embarazada, y le dijo que no. Se quedó y no le renovaron el contrato. Es tan difícil demostrar que la causa fue el embarazo...”.

(Reunión. Privada-Baja Cualificación)

Las trabajadoras delegan la defensa de sus intereses en los Sindicatos, pero su nivel de afiliación y sobre todo de participación sigue siendo muy inferior al de los hombres, con lo cual es difícil que éste sea reflejo de sus necesidades. A los Sindicatos se recurre principalmente en casos de extrema necesidad.

El mayor tanto por ciento de trabajadoras mujeres se sitúa en cargos de baja responsabilidad y de escasa cualificación y en el sector servicios, donde se está muy aislado, y donde la capacidad de acción, asociación y reivindicación es muy reducida. El aislamiento y la poca conciencia de grupo junto a una necesidad de conservar sus ingresos, hace que las mujeres desistan o eludan la reivindicación.

“Una mujer que trabaja limpiando colegios y que no tiene un centro de trabajo concreto, ni compañeras, sino que está sola y cada día en un lugar distinto, no puede ni compartir inquietudes, se siente sola”.

(Entrevista. Mujer sindicalista)

Resoluciones contradictorias, como en el caso del Tribunal Europeo de Justicia, que vierte una sombra de duda sobre las medidas de acción positiva, y que colocan a muchas mujeres en una situación de desconcierto respecto a sus propios derechos.

“La ley nos ampara, pero a veces desconocemos nuestros derechos, y nos dejamos echar la bronca, cuando es nuestro derecho”.

(Reunión. Empresa Pública. Media Cualificación)

Las mujeres sienten que se juega con su imagen como moda, reclamo político, impacto y campaña de voto, pero que no hay un interés real por sus problemas. Los medios de comunicación venden la parte morbosa de sus problemas, el acoso sexual, las violaciones, y todo aquello que resulte penoso, pero en ningún caso las sutilezas con las que se les niega la igualdad de derechos en la práctica.

Se propone según convenga una “super-mujer”, o insta a volver al hogar cuando las tasas de natalidad son tan bajas que empiezan a alarmar. Las mujeres sienten que se manipula su imagen y por todo ello, intentan desvincularse de tendencias, y desconfían de la defensa de unos intereses que les dicen son suyos, pero que no los sienten como tales.

“Insistir en estereotipos es lo que vende, y la publicidad no tiene función social, sino comercial. Lo del reparto equitativo, no vende. No hay una base que se corresponda con la realidad”.

(Entrevista. Mujer. Periodista)

Ello provoca que emerja un discurso donde prefieren aseverar que a ellas esa continua defensa de las mujeres les parece excesiva y que se produce por la presión de unas pocas, ya que hoy en día la cosa “no es para tanto”.

“La lucha es igual para todos y yo no quiero privilegios, llegar cuesta y hay que asumir las renunciaciones. No creo en las cuotas, es como si nos regalasen algo, y aquí, el que tiene un puesto se lo ha ganado, sea hombre o mujer”.

(Reunión. Empresarias)

Lo que no cabe duda es de que el avance legal ha supuesto un gran respaldo para las mujeres, aunque éstas no sean conscientes. Es necesario especificar y divulgar el arropo legal, para que las mujeres lo conozcan, hagan uso de él, y para que al mismo tiempo, no sea criticado, o se quede en el manejo de los y las especialistas. Hay que concienciar a las mujeres de que las leyes no se hacen solas, sino que nacen de las demandas de los ciudadanos y ciudadanas que necesitan de una regulación que asegure sus derechos. Solo si las mujeres manifiestan sus demandas podrán encontrar respuesta a sus necesidades.

El gran reto de nuestra investigación ha sido detectar por qué ante un avance legal que respalda la igualdad de las mujeres, éstas manifiestan una vivencia de desigualdad. Desde sus puestos de trabajo, y la realización del mismo, los sentimientos de frustración, resignación y lucha, se presentan como constantes a las que es difícil buscar una causa concreta.

Tiene que haber algo entre la realidad legal, que atempera la discriminación directa, y la realidad del puesto de trabajo en el que las mujeres ponen de manifiesto que existe discriminación. Hemos llamado a esta discriminación sutil, discriminación indirecta. Discriminación indirecta, es por tanto, toda discriminación por razón de género, que queda disfrazada con argumentos que justifican que la diferencia no es debida a razones de sexo.

Si algo las caracteriza es su ser “intangibles”, difícilmente medibles o cuantificables. Surgen de una adjetivación que se escurre entre significados y percepciones, son fruto de una interpretación de los hechos. La discriminación indirecta se convierte en susceptibilidades y manías, argumento que pretendemos desacreditar.

El no poder detectarlas sirve de refuerzo a la idea de que no existen y sin embargo, pueden constatarse gran cantidad de sentimientos negativos y de frustración en los puestos de trabajo y en las relaciones laborales. Esto evidencia que algo ocurre, y si bien no adquiere carácter de discriminación elocuente, sí tiene que ver con las dificultades y frenos por el hecho de ser mujeres.

Todas estas características, como la subjetividad y su difícil constatación material, han hecho de ella, un fantasma necesario de detectar, y que por intangible, se ha vuelto en contra de las reivindicaciones femeninas. Se ha acusado a las mujeres de ver discriminación donde no la hay y de buscar favores frente al colectivo de trabajadores.

Para poder detectar y concretar las discriminaciones indirectas, pretendemos responder a tres preguntas:

- ¿Por qué se dan este tipo de discriminaciones? La respuesta pretende dotar de significado a dichas discriminaciones.
- ¿Dónde se producen? Es hacer manifiesta su presencia, evidenciarlas.
- ¿Cómo funcionan, y por qué funcionan? Encontrar las razones por las cuales es posible disfrazarlas y que se nos presenten como no discriminaciones.

A) SIGNIFICADO DE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

¿Por qué se dan discriminaciones indirectas? Tal vez, porque el trabajo es un bien deseado que escasea, porque la inclusión de las mujeres en el mundo laboral obliga a un replanteamiento de las relaciones entre hombres y mujeres, porque acota las dosis de poder que los hombres tenían a nivel social y familiar, y porque todo cambio supone desconcierto y resistencia al mismo.

Para nosotros y nosotras, el significado de las discriminaciones indirectas, hay que situarlo en la superposición de dos escenarios que conviven en la realidad social actual: El escenario tradicional y el escenario moderno.

Por una parte, el escenario tradicional, en el que la clara diferenciación de roles masculinos y femeninos diseñaba tanto la vida pública como la privada. La incorporación de las mujeres al mercado laboral, era contemplada como:

- Una competencia real de mano de obra.
- Una ruptura con la tradicional asignación de roles.
- Un cambio de valores.
- Una transformación en las formas de relación entre sexos.

Ante esta realidad, la discriminación es una forma de resistencia que desacredita a las mujeres como trabajadoras, por el mero hecho de ser mujeres:

- Con su incorporación al mercado laboral, las mujeres están quitando puestos de trabajo a hombres que tienen que mantener sus familias.
- Los hombres son los que llevan el dinero a casa, y las mujeres las que se ocupan de los hijos e hijas y del marido.
- Para los hombres lo primero es su trabajo y para las mujeres sus hijos e hijas.
- Las mujeres son muy blandas, el poder es cosa de hombres.

Por otra parte, con el avance legal y la presión de las mujeres, se nos presenta un escenario moderno. En él, la incorporación real de las mujeres al mercado laboral, obliga a un cambio de términos:

- La competencia obedece a las necesidades de un mercado dinámico, influyendo de igual forma a los hombres y mujeres.
- La asignación de roles exclusivos ya no es defendible.
- Los valores de modernidad potencian la igualdad en las relaciones públicas o privadas.
- Igualdad de las mujeres en su valía profesional.

Las discriminaciones indirectas se producen porque, ante este nuevo discurso ideológico, hay que buscar nuevas formas de mantener a las mujeres en inferioridad competitiva. El escenario moderno obliga a ciertas concesiones, que entrañan un replanteamiento de las reticencias. Se trata de disfrazar la discriminación directa, de tal forma que no se pueda identificar con una discriminación por razón de sexo.

Las discriminaciones indirectas, son un cambio de términos que disfraza las discriminaciones directas, y ponen de manifiesto que sigue habiendo una resistencia al cambio y evidencian que el escenario tradicional sigue presente como defensor de la exclusividad masculina en el mundo del trabajo.

Ante el hecho de que las mujeres están ya en el mercado laboral, y que su tasa de actividad ha aumentado incluso en épocas de crisis, la discriminación ha de ser necesariamente más sutil. El argumento desacreditador está ahora en la realización del trabajo:

- Se reconoce el derecho al trabajo, pero se acota el dónde y de qué trabajan las mujeres, se sigue restringiendo su dosis de poder y se espera que respondan a unas expectativas.
“En el matadero, ser veterinaria es enfrentarse con los hombres, que no están acostumbrados y siempre consideran que vamos en detrimento de sus intereses”.

(Reunión. Empresa Pública. Alta Cualificación)

— Las mujeres tienen que demostrar que valen para el ámbito de los hombres. Las mujeres tienen, no sólo que ser igual, sino mejores. Esta es una forma de discriminación que todas las mujeres, independientemente del tipo de empresa y estatus en que se encuentren, sienten como propia.

“Creo que se es más exigente con la mujer, en el sentido de que tiene que destacar sobre la media”.

(Entrevista. Responsable de Recursos Humanos)

— Para las mujeres el trabajo no es su prioridad, sino un complemento al salario de los maridos. Para el hombre, su desarrollo profesional es su proyecto de vida, mientras que a las mujeres se les presenta el trabajo como un medio en la mejora de su calidad de vida. Se dota al trabajo de las mujeres de un papel secundario, que las discrimina en el libre significado del que puedan dotarlo ellas mismas.

“Existe la creencia de que no nos tomamos el trabajo en serio, que somos volubles y que es un pasatiempo. En el mejor de los casos, «ayudamos» al marido, cuando como para cualquier otro trabajador, es nuestra forma de subsistencia”.

(Entrevista. Mujer. Periodista)

— Las mujeres son menos ambiciosas, tienen miedo al poder, prefieren estar tranquilas.

“Presuponen que tu ser mujer te hace rendir menos, que no tienes aguante. Necesitan justificar que no vales con ese tipo de argumentos, porque objetivamente no pueden”.

(Reunión. Empresa Privada. Baja Cualificación)

La realidad muestra un avance mucho más lento que la legalidad, y los valores tradicionales siguen introyectados de tal manera, que aunque se razone el derecho a la igualdad, los mecanismos de resistencia al cambio siguen surgiendo.

En el escenario tradicional, la discriminación se basaba en que por “tradición las mujeres no trabajan”, en “¡cuándo se ha visto una mujer haciendo eso!”, en “el ser mujer la incapacitaba para el mercado laboral”. En el escenario moderno, se dice que las mujeres no se implican en el puesto, que son acomodaticias, que prefieren criar ellas a sus hijos e hijas y que su prioridad no es el ascender.

Ya no se puede recurrir a argumentos biologicistas, al menos abiertamente, pero sí se puede aglutinar el comportamiento de las mujeres en una serie de defectos y virtudes generales que las predisponen como colectivo para unos trabajos y unas dosis de responsabilidad concretas.

Se dice que las mujeres, por ser mujeres, tienen más dotes para trabajos de atención al público, son muy buenas en la coordinación de grupos, tienden a consensuar en vez de imponer, pero esta tendencia sigue evidenciando que no se tiene en cuenta las mujeres como trabajadoras en el sentido de que cada una posee unas características propias y aptas para todo tipo de puesto o sector.

La discriminación indirecta antepone el ser mujer al ser trabajadora, infunde unos valores de género que constriñen el potencial laboral de cada mujer. Emplea el concepto genérico de “la mujer” para homogeneizar a un colectivo que por su diversidad es inabarcable.

B) FORMAS DE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Grosso modo, el exponer las discriminaciones indirectas, nos obliga a reconocer que bajo la misma denominación, encontramos diversos matices que se corresponden con la pluralidad de las mujeres y su forma de vivirlas. Para poder acercarnos a ellas, hemos distinguido cuatro niveles que analizaremos en cada una de las discriminaciones indirectas.

En primer lugar, señalaremos cuáles son las “barreras”, o frenos más comunes que se encuentran las mujeres en el entorno laboral y que las discriminan o dificultan en su actividad diaria:

- Tener que “demostrar”.
- Repercusión de las “cargas familiares”.
- “Segregación” laboral.
- Consideración del “trabajo como hobby”.
- “Mujeres femeninas”/“mujeres masculinas”.
- “Exclusiones sutiles”.

En un segundo nivel, profundizaremos en las “evidencias” concretas de cada una de las “barreras”, y en un tercer nivel, en los “mecanismos de compensación” con los que las mujeres intentan manejar la situación.

Las discriminaciones indirectas quedan así reflejadas en “barreras”, vividas desde las mujeres como una limitación que se manifiesta en “evidencias” y frente a las que actúan con unos “mecanismos”. El último nivel correspondería a las “demandas” que suscitan cada una de las discriminaciones indirectas.

Hemos de matizar que todas las “barreras” aparecen en todos los colectivos analizados, si bien varía la intensidad con que son vividas, aspecto que matizaremos en cada una de ellas.

Las discriminaciones indirectas tienen un efecto tan sutil que ubican a las mujeres en una situación paradójica; no posibilitan la plena igualdad sino que se encargan de mantenerlas al margen, de dificultar su integración. Entorno a las mujeres en el trabajo se vuelcan todos los estereotipos acerca de los roles que se deben cumplir según el sexo, y se pone en tela de juicio su profesionalidad.

“Si una mujer tiene mejor currículum, se quedará embarazada y mejor nos quedamos con el hombre aunque no sea tan bueno”.

“Si una mujer es poco conflictiva, no es capaz de imponer autoridad, y si es agresiva, pierde la sensibilidad de su ser mujer”.

“Si una mujer avala con su currículum su pretensión a un puesto, se cuestiona su capacidad real. Si demuestra que sí es capaz, se cuestiona qué pasará con la maternidad y los costes de ésta, o si las cargas familiares mermarán su rendimiento”.

“Si una mujer tiene buen currículum y no se prevee su maternidad, se apela a las dificultades del puesto ya que siempre ha sido desempeñado por hombres”.

“Y además, las mujeres trabajan por hobby, para completar el salario del marido y eso hace que no se lo tomen tan en serio”.

En el mundo de relaciones laborales han primado los hombres, su vocabulario, sus favoritismos y sus formas de hacer. Las relaciones que se establecen con las mujeres son desde su ser

mujeres y no desde su ser trabajadoras. Esa es la sutileza que pretendemos descubrir, constatando que la discriminación no sólo existe, sino que es preciso evidenciarla, hacerse consciente de ella para así poder neutralizar los aspectos negativos que actualmente está teniendo.

B.1. “EL DEMOSTRAR”

El “demostrar” es un concepto que aparece como exigencia que se les formula a las mujeres trabajadoras, de tal manera que se las somete a un control de su tarea que certifique que son capaces de realizar su trabajo.

Ese cuestionar su capacidad lleva asociada la duda de si las mujeres se adaptan o no a lo que el trabajo significa para los hombres. Las mujeres han invadido su terreno, y frente al derecho legal, al que no les queda más remedio que amoldarse con mayor o menor pesar, ponen en funcionamiento mecanismos de defensa en su propio terreno.

“La mujer tiene que estar continuamente demostrando y haciendo méritos, porque te cuestionan y comentarios...”.

(Reunión. Empresa Privada. Baja Cualificación)



Ese poner en cuestionamiento su capacidad se traduce en una discriminación, que no queda sujeta a ninguna posible penalización legal, ya que mana de presupuestos con respecto a las mujeres y pertenecen al ámbito de valoraciones que un sexo tiene con respecto al otro.

“La gente cree que el hombre es más capaz, y ven a un hombre diseñando y les da más seguridad. Tú, si quieres que se valore tu trabajo tienes que demostrar que vales, a ellos se les presupone”.

(Reunión. Autónomas)

Desde todas las profesiones y estatus analizados, se plantea la necesidad de demostrar para ser reconocidas como trabajadoras, pero podemos matizar que la propia naturaleza de la empresa pública y su método de oposición como acceso, aminora esta barrera.

Las trabajadoras de empresas públicas, vivencian el “demostrar” como un continuo probar que se merecen estar trabajando, significa que las mujeres se ven sometidas a un nivel de exigencia mayor que los hombres en la realización de su trabajo.

“No se encaja el que comentemos si algo está bien o mal. Se nos exige más y si te equivocas te mandan a fregar, cosa que nunca pasa con un hombre. Tenemos que estar con el careto, te evalúan constantemente y se nos cuestiona siempre”.

(Reunión. Empresa Pública. Alta Cualificación)

Las trabajadoras de empresas privadas, extienden el concepto de “demostrar”, como una vivencia que se manifiesta desde el acceso al puesto hasta la realización del mismo día a día. Los sentimientos de presión se agudizan por la falta de control en el acceso y promoción que existe en las empresas privadas. Es una manifestación del descrédito del que parten a priori y la discriminación manifiesta es que ellas tienen que aportar un “plus” al mercado laboral si quieren estar en él.

“Al hombre para subir, le vale con no ser tonto, una mujer tiene que demostrar que es más inteligente, y no se nos permite tener criterio para decir cuándo algo está mal. Estamos siempre en el punto de mira y la observación constante es una pelea dura”.

(Reunión. Empresa Privada. Media Cualificación)

Es un mecanismo sutil que frena a las mujeres en la actividad diaria y que pone en tela de juicio su “capacidad” sea cual sea el puesto o profesión.

“Hay que demostrar que si has llegado es porque tienes cualidades y que nadie te ha regalado nada. Es una lucha por imponerte que tu socio no la tiene. Estás demostrando porque te está costando más”.

(Reunión. Empresarias)

La necesidad de demostrar que están en posesión de los conocimientos precisos para ejercer de..., es menor en aquellos colectivos de estatus alto, y cuya cualificación académica avala objetivamente dicha capacidad. Por contra, las mujeres que carecen de respaldo académico y desarrollan funciones menos cualificadas, estarán más sujetas a las críticas externas porque los parámetros de valía son más difícilmente objetivables.

Sin embargo, queremos apuntar que la verdadera naturaleza del “demostrar”, va más allá de el acceso y promoción y que es una barrera de control que cuestiona a las mujeres como trabajadoras en el propio desarrollo de su actividad.

La forma de neutralizar o compensar esa limitación es realizando un “esfuerzo extra”, tanto en el trabajo como en la preparación; no es casual que las mujeres presenten hoy en día mejores currículums y formación académica. Las mujeres intentan hacerse imprescindibles y desarrollar sus actividades de forma plena para que no exista posibilidad de duda. Ello implica un mayor esfuerzo y no siempre logra la finalidad perseguida. Se entra en el juego.

Las demandas de las mujeres al respecto quedan tan difusas que sólo podemos referenciarlas con reivindicaciones de mayor presencia femenina en todo el mercado de trabajo, de tal forma que disminuyan los estereotipos de género y una valoración de su ser trabajadores independientemente del sexo.

Los sentimientos de crispación, tensión e infravaloración se entremezclan con una pasividad conformista fruto del cansancio.

B.2. “CARGAS FAMILIARES”

Llamamos “cargas familiares” a dos conceptos que en el mundo del trabajo se presentan como impedimentos para la igualdad de oportunidades e incorporación de las mujeres al mismo: La maternidad y los cuidados del hogar.

La maternidad se presenta como una evidencia de barrera biológica que presupone que las mujeres son menos rentables por el coste que representan para el empresario las bajas maternales. Tiene por lo tanto un contenido eminentemente económico.

“La baja maternal es encubiertamente motivo de despido y como están las condiciones laborales, la mujer no se puede desarrollar plenamente. El ser madre es un lujo, o tienes trabajo fijo, o renuncias”.

(Entrevista. Periodista)

Las mujeres son plenamente conscientes de esa barrera, de los riesgos laborales que implica hoy en día el ser madre, sobre todo si tenemos en cuenta la precariedad de muchos puestos femeninos. Por otro lado, en todas aquellas circunstancias donde existe un deseo de promoción y desarrollo profesional, éste se ve impedido por la yuxtaposición de ambas curvas: “ser madre coarta posibilidades de desarrollo profesional”.

Se dan situaciones dramáticas que se acentúan en mujeres con una cualificación académica alta, cuyas posibilidades de ascenso son mayores y que se encuentran entre los 25 y 35 años. Se tiende así a un retraso de la maternidad y en muchos casos a la renuncia de formar una familia. Es una exigencia del mercado laboral, que se traduce en una discriminación a la que nunca se han enfrentado los hombres.

“Yo estoy casada y no hay que pensar mucho para darse cuenta de que si quiero formar una familia va a ser dentro de no mucho. Eso repercute en la posibilidad de acceder a puestos de responsabilidad. Ante un curriculum igual elegirán a un hombre para evitarse problemas”.

(Entrevista. Responsable de Recursos Humanos)

En la empresa pública, el problema está atenuado, porque es un trabajo más estable y la promoción está más reglada. Sin embargo, la consideración de los propios compañeros se convierte en una vivencia de presión.

“Yo, la baja maternal no la tuve, a las tres semanas empecé a trabajar, porque la cara con que te miran...Las bajas maternales son las peor consideradas. Se cree que el hombre falta menos y no es cierto. Ya es hora de que se hable de la realidad del absentismo laboral”.

(Reunión. Empresa Pública. Media Cualificación)

La otra dimensión corresponde al significado literal de “carga familiar”, a las mujeres se les presupone una obligación con la casa, como papel fundamental a desarrollar, reproduciendo el reparto de roles tradicional. Tiene por lo tanto un contenido de estereotipo cultural.

Esto repercute en su desarrollo laboral de forma directa, ya que se le adjudica el papel prioritario de madres y esposas, quedando relegado, a un segundo plano, su ser trabajadoras.



Se priva así, a las mujeres de dotar de significado propio a las facetas que quieren desarrollar y se obvia cualquier responsabilidad social para descargarles de una obligatoriedad que no es sino una adjudicación cultural de tareas que conviene mantener por la gratuidad que supone frente a los servicios comunitarios. Hoy en día no hay otros agentes dispuestos a relevar a las mujeres de esas funciones.

“La casa es mucho trabajo y si alguien falta a su trabajo porque hay que llevar a los críos al médico, o hay que atender a la abuela, tengo que ser yo. La mujer trabaja fuera pero con el compromiso de no abandonar sus obligaciones de la casa”.

(Reunión. Empresa Privada. Baja Cualificación)

Las atenciones del hogar son un freno laboral mayor para las mujeres en estatus bajos, que no pueden delegar esas tareas o pagar a alguien para que las realice.

“No descansas. Si tienes un día libre te dedicas a preparar todo lo de tu casa, y vivimos en un estrés continuo, que no nos permite desarrollarnos laboralmente”.

(Reunión. Autónomas)

Se dice que las mujeres no quieren movilidad laboral, que no tienen disponibilidad total y que prefieren dedicar mayor tiempo a la familia que a formarse. Se dice también que no son ambiciosas y que no les interesa tanto un ascenso. Si esto fuera una decisión desde la libertad de poder elegir, no contemplaríamos las obligaciones familiares como una discriminación indirecta, pero la realidad expresada por las mujeres es que es una obligación, no una elección.

Nadie asume la responsabilidad social de la familia, la maternidad y los cuidados a personas mayores o enfermas. La educación y seguimiento de la misma, la salud y cuidados en casos de enfermedad, sin contemplar aquí la casa y las tareas domésticas son competencias que se les atribuye a las mujeres y cuya presión es asumida por estas mujeres hasta crear en ellas un sentimiento de culpabilidad si no responden a las expectativas.

Todo eso tiene una traducción en el ámbito laboral, que hace aparecer a las mujeres como menos eficaces y con menor implicación en el puesto y en la empresa.

“Hay veces que tengo que estar en ambas partes y eso repercute en el trabajo. Desde que tengo hijos no voy a cursos de formación y es que parece que son sólo cosa nuestra, menos para quedar bien paseándoles que eso lo hacen ellos. Te obligan a renunciar”.

(Reunión. Empresa Pública. Media Cualificación)

Las mujeres se defienden frente a ese supuesto estereotipo de menor implicación o eficacia argumentando que pueden rendir igual que los hombres, que suficiente carga es llevar las dos facetas (doble jornada) como para que encima se dude de su capacidad. A la tensión de ejercer ambas funciones no quieren añadir la que provienen de las críticas sutiles.

Pero lo que no cabe duda es que la doble jornada dificulta la plena realización, obliga a las mujeres a un sobre esfuerzo que les sitúa en desventaja competitiva con los hombres. Las limitaciones son de índole externa (falta de tiempo), pero también interna (asunción de roles):

— Realizar dos trabajos diariamente y con garantías de éxito en ambos, produce necesariamente conflicto, tensión y problemas. Son dos trabajos que se pueden dilatar en el tiempo, sobre todo el doméstico cuyas funciones son tan amplias como se quiera. Hoy en día las condiciones laborales también han entrado en una dinámica de dedicación plena (horas extras, fines de semana...). Ante esa doble y extensa exigencia el problema que surge es la falta de tiempo, que se ve recrudescido por la estructura social de los horarios:

“No tengo horas. Si quieres tener una asistenta que te haga la casa tienes que trabajar más horas, luego es un tiempo que te quitas a ti”.

“Para llevar al hijo al médico tienes que pedir permiso, cuando sales de trabajar corriendo a hacer las compras y gracias a que algunos supermercados cierran tarde. Los papeleos de la administración no los puedes hacer después de trabajar”.

— La limitación interna surge porque se tiene asumido que las mujeres son las encargadas exclusivas de llevar la casa. Ese reparto de roles ya no corresponde a la realidad actual pero sigue presente y presionando, bien porque hay mujeres que todavía se resisten a dejar de ser imprescindibles y/o sobre todo porque el resto de los agentes (familia, sociedad, administración) no quieren asumir esas funciones:

“Yo no puedo llevar la casa si mi familia no me ayuda, pero también reconozco que hay veces que me cuesta dejar de estar controlando todo lo que hacen”.

“Los dos trabajamos de autónomos y no podemos llevar la casa como Dios manda, sí tenemos asistenta pero el horario de la guardería es incompatible con el nuestro”.

Discutir sobre si las mujeres se autolimitan porque “no tienen ambición”, “su carrera profesional significa menos que la de los hombres...” es una forma de eludir el problema de fondo, es recrearse en la dialéctica del “no quieren” porque así se sigue manteniendo la estructura de relaciones y jerarquías. Decir gratuitamente que las mujeres no quieren mayores responsabilidades o que prefieren dedicar más tiempo a su familia, cuando no están en igualdad de condiciones para elegir, no es sino una evidencia más de discriminación.

La autolimitación profesional de muchas mujeres no proviene del “no quiero” sino del “no puedo”:

“No tengo tiempo para formarme”.

“Tenemos pocas ayudas familiares y sociales con los hijos”.

“Trabajo 12 horas, así no se puede llevar una familia”.

“Ascender ¿sabes lo que significa?, mayor conflicto familiar”.

“Las mujeres que viajan tienen que tener una carencia con sus hijos”.

La sociedad reconvierte esos argumentos en contra de las mujeres, partiendo de la idea de que “si no se hace es porque no se desea”:

“Las mujeres son acomodaticias, no tienen ese espíritu emprendedor”.

“Prefieren el tiempo para los hijos”.

“Les resulta difícil entrar en puestos altos por las responsabilidades que conlleva”.

“La seguridad del sueldo del marido condiciona sus aspiraciones”.

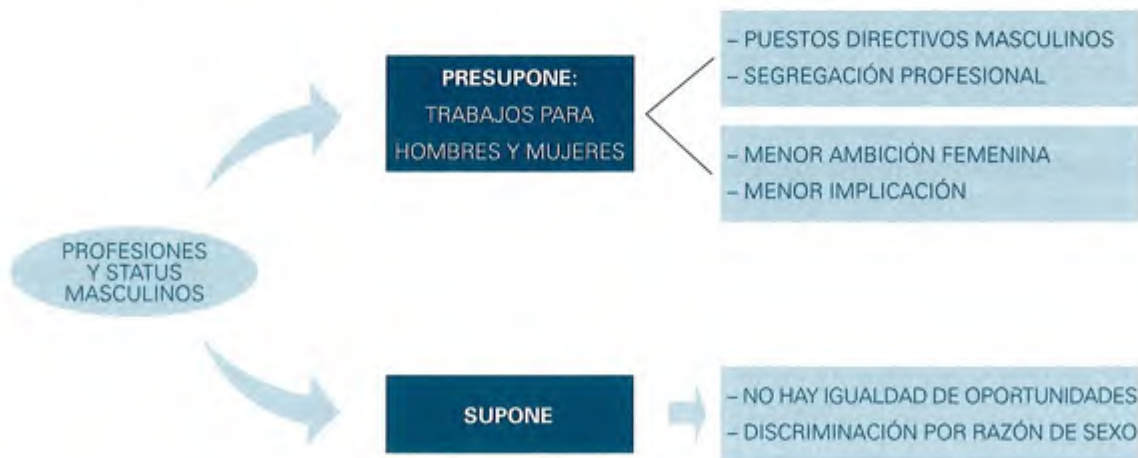
“La movilidad geográfica es una faceta que no quieren asumir”.

Las mujeres tienen que desistir al desarrollo de alguna de sus facetas, y lo que ocurre es que las facilidades siempre se ponen en el lado de las renunciaciones laborales. Son renunciaciones que no tendrían que producirse si la sociedad asumiera como bien social la maternidad y buscara mecanismos que aliviaran las cargas de las mujeres. La creación de guarderías, comedores, asistencia a las personas mayores y posibilidades de sustitución por baja maternal, son demandas de urgente necesidad.

Igualmente necesario es el cambio en la consideración social de la maternidad y buscar mecanismos de financiación que descarguen al empresariado de la carga que la misma supone. A cambio, el mercado laboral ganaría en profesionales que ahora representan el 50% de la mano de obra y no despilfarraría su capital humano.

B.3. “SEGREGACIÓN LABORAL”

El análisis de lo que llamamos “Segregación Laboral”, se centra en dos aspectos: segregación en el acceso a cuotas de responsabilidad y segregación en los sectores de actividad.



El asociar un tipo de trabajos a un sexo u otro, puede entenderse, por la fuerza de la costumbre. Se ha dicho que el ver a una mujer en la docencia no extraña, porque en el hogar es educadora. Ni enfermera, porque es la que ha procurado cuidados en la familia, ni limpiadora, porque el ámbito doméstico ha dependido de ella. Sin embargo, las empresas de limpieza están gestionadas por hombres, aunque la mayoría de las empleadas son mujeres. Lo mismo

ocurre con la sanidad donde, aunque poco a poco las mujeres van adquiriendo puestos de responsabilidad, predominan los jefes.

“Al hombre le dan las grandes empresas y a las mujeres las pequeñas. Para dirigir se buscan hombres, las secretarías son mujeres. Accedemos a puestos en los que se gana poco y que ellos no quieren”.

(Reunión. Empresa Privada. Baja Cualificación)

Se hace totalmente imposible argumentar lógicamente esta discriminación, y sin embargo a nivel de estereotipo se reproduce en la sociedad limitando el desarrollo profesional de las mujeres.

En el acceso a puestos de responsabilidad, se hace referencia a una mayor capacidad de los hombres para asumir responsabilidades, por su ambición, por su habilidad para ejercer el poder o simplemente por el hecho de ser hombres.

“Es que a las mujeres se las acepta muy bien en ciertos puestos, como televenta, atención al cliente, azafatas, recepcionistas, y hostelería. Pero el guante blanco es el hombre, por el peso de las bandejas”.

(Entrevista. Mujer. Gerente de Empresa de Trabajo Temporal)

La realidad expuesta desde las mujeres muestra varias razones por las que se dificulta su acceso a puestos de responsabilidad, entre éstas están.

— Por una parte, la promoción pasa por unas posibilidades de formación, a la que en muchas ocasiones no pueden acceder por falta de tiempo.

“Es que si quiero ascender, necesito tiempo para formarme, y no tengo ese tiempo. Todo se hace a partir de las 20:00 horas, y yo tengo otras cosas que hacer”.

(Reunión. Empresa Privada. Puestos Bajos)

— Por otra parte, esos puestos de responsabilidad acarrearán exigencias de movilidad, que llevando la carga familiar es difícil de cumplir.

“Si quieres promocionar, enseguida te dicen que tienes que ir a hacer un cursillo de tres meses a Madrid, o a Bruselas, y nadie se da cuenta de que una familia no se forma con ausencias prolongadas”.

(Reunión. Empresa Pública. Puestos Medios)

Para las trabajadoras en puestos medios y altos, el problema para su promoción es la exigencia de movilidad que ésta suele llevar asociada. Desde las trabajadoras en puestos bajos, el mayor problema es la falta de tiempo para la formación y un problema de autoestima que las lleva a pensar que no son capaces.

Lo mismo ocurre en sectores de actividad donde la presencia femenina no es habitual, y que son considerados trabajos de hombres: Ingenierías, cargos políticos, trabajos técnicos.

“Es que la farmacéutica pega y la óptica no. Para la gente siempre eres la enfermera del médico. Choca ver a mujeres en puestos técnicos y molesta. Es una mezcla entre que no pega y que está quitando el puesto a alguien”.

(Reunión. Empresa Privada. Alta Cualificación)

Las mujeres señalan como frenos en su acceso a ciertos sectores varias causas:

- La educación que han recibido y siguen recibiendo las mujeres hace que se las vea como atípicas cuando su elección de carrera se aleja de las expectativas. Bien es cierto que esa percepción está cambiando y que se tiende a una normalización educativa, pero ésta no tiene su correlato en el desarrollo de la profesión. La barrera aparece en el momento de buscar trabajo.
- En la selección de personal, el elegir a una mujer como jefa de equipo técnico, cuando la plantilla de obreros está compuesta mayoritariamente por hombres, crea problemas en la credibilidad de su autoridad y desconfianza respecto a su profesionalidad.
- Se comenta que existen empresas como multinacionales y consultorías que admiten igual proporción de mujeres como hombres, pero que luego realizaron una selección tanto para ascender como para permanecer, y que es en esa depuración donde las mujeres salen peor paradas por las supuestas cargas familiares y las empresas aprovechan al máximo el capital humano femenino y luego se desprenden de él, dificultando la incorporación plena de las mujeres.

Es una discriminación de puestos en cuanto a la responsabilidad a la que pueden acceder las mujeres, y una discriminación sectorial en cuanto a los trabajos que pueden realizar o no. La necesidad de acciones positivas aparece como la única posibilidad de poder modificar esa situación.

B.4. “TRABAJO COMO HOBBY”

Existe una corriente ideológica que presenta el trabajo como una huida de la distribución de roles y papeles asignados y un escapar del esclavismo del hogar. De ahí a interpretar que las mujeres trabajan por hobby no hay más que un paso.

Según esta interpretación, para las mujeres el trabajo es una forma de relacionarse y eludir el tedio de las tareas domésticas, las mujeres se lo pasan bien en el trabajo y les permite mejorar su nivel de vida al añadir un plus al salario de sus maridos. Sin embargo la realidad se ha mostrado totalmente diferente. Las mujeres trabajan por los mismos motivos que los hombres y encuentran las mismas posibles satisfacciones de realización personal o frustraciones que ellos.

La naturaleza del trabajo no varía por el hecho de que lo realice un hombre o una mujer, un adulto o adulta o un joven o una joven. Lo que sí cambia es todo el mundo de supuestos con el que se valora al que lo está realizando.

“Es que hay una creencia de que lo nuestro es un hobby, no puedes invertir en formación, ni apostar por ellas, porque luego tienen un hijo y se largan. El salario de las mujeres es considerado como una ayuda al cabeza de familia, cuando la situación de muchas familias es que es el único salario”.

(Entrevista. Periodista)

Si se considerase que la mujer trabaja por hobby, no estaría interesada en la retribución económica, y el que sea un complemento del salario de los maridos presupone que con un buen salario del marido no se trabaja. La realidad muestra que muchas mujeres solteras trabajan

para mantenerse, que para otras, casadas y con hijos e hijas, son el único salario que entra en el hogar, y en cualquier caso, el uso que se dé a la retribución económica, no justifica la valoración motivacional del trabajo.

El considerar el trabajo de las mujeres menos valioso, implica que su situación de paro sea menos alarmante que la de los hombres y reproduce el estereotipo de que son ellos los responsables de mantener el hogar.

“Es que tendemos a ver el paro de los hombres como algo dramático y el de las mujeres como ya las sacará el marido adelante”.

(Reunión. Empresa Privada. Media Cualificación)



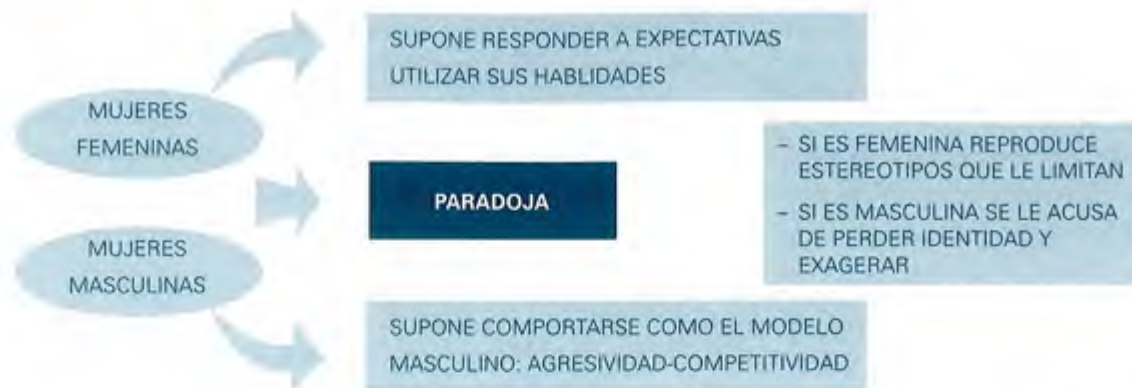
Si el trabajo de las mujeres no se valora igual, tampoco se contemplará igual su desarrollo profesional, ni tendrá el apoyo de los que la rodean para que asuma riesgos, o para que se forme o para tener la posibilidad de trasladarse como ha pasado frecuentemente con los hombres.

El trabajo de las mujeres en vez de ser algo personal, queda de nuevo supeditado al de sus compañeros, que al no asumir sus responsabilidades familiares o al eludir el apoyo que las mujeres puedan necesitar, están potenciando la inferioridad de condiciones.

Estamos ante una discriminación que mana del valor que se concede al trabajo de las mujeres, y que es inferior a la importancia que se concede al trabajo de los hombres. Las mujeres acceden a puestos de trabajo con menor salario, con lo que vale menos. Su trabajo no es tan necesario porque son un complemento del salario del marido, y en definitiva es considerado de segunda categoría.

B.5. “MUJERES FEMENINAS/MUJERES MASCULINAS”

Las mujeres se introducen en un mundo mayoritariamente masculino donde se les valorará en función del acercamiento o alejamiento de lo que se espera de ellas. En esta discriminación indirecta vamos a analizar la capacidad que tiene el discurso social para desacreditar los distintos comportamientos de las mujeres.



Llamamos “mujeres masculinas”, a las que en el ejercicio de su trabajo hacen predominar las facetas que tradicionalmente los hombres han desarrollado y que han definido la realización de esa tarea o puesto. Se da mayoritariamente en mujeres que acceden a puestos de responsabilidad o sectores de actividad, tradicionalmente masculinos. Estas mujeres manifiestan que no pueden permitirse “el lujo” de ser sensibles, no pueden anteponer sus problemas familiares, y en definitiva, tienen que procurar ser lo más parecido a un hombre.

Habiendo asociado la sensibilidad a las mujeres, y sintiéndose muy orgullosas de ello, saben que en el ámbito laboral es algo que se ha utilizado para tacharlas de poca capacidad de imponer, con lo cual evitan tal asociación cayendo incluso en el extremo opuesto.

Desde el significado tradicional del trabajo, un valor fundamental era la capacidad de que los asuntos familiares no interfirieran en el rendimiento, y otro que el trabajo quedara exento de toda emocionalidad.

“Una mujer cuando accede a puestos de poder, para evitar una imagen gratuita, se pone un parapeto, para que no se creen que te pueden tocar la fibra sensible, o que el puesto te lo han regalado. Si quiero demostrar que soy una buena profesional, y quiero realizarlo bien, me pongo en actitud aislada, muy autoritaria”.

(Entrevista. Gerente Empresa de Trabajo Temporal)

Los problemas se extienden al trato entre las propias mujeres. Se ha difundido la idea de que las “jefas” son de “armas tomar”, y por otra parte las propias mujeres critican su dureza. A las mujeres se les asocia un carácter menos apto para el mando que a los hombres y menor ambición, parece que cuando llegan a jefas, se comportan de una manera opuesta.

Para entender el tópico, hemos de señalar que partimos de una primera barrera que se mueve por debajo de todas las demás, el “demostrar”, y a menudo las mujeres con cargos de responsabilidad tienen que demostrar que se merecen estar ahí con una sobre-actuación.

“La jefa era mujer, y se protegía con un aura protectora, evitaba hablar de problemas personales y estaba allí para trabajar. Tenía asumido que tenía que hacer el doble de méritos para estar en el puesto y parecía que tenía que demostrar que lo hacía mejor que los hombres y lo hizo a costa de ser una tirana”.

(Reunión. Empresa Pública. Media Cualificación)

Las subordinadas consideran que las jefas, desde su condición de mujeres, deberían ser más comprensivas.

“En el mismo puesto, es más agresiva la mujer, porque no están bien vistas, y acumulan tensión. Mi jefa es una dictadora y trabajar con un hombre sería más fácil. No es nada comprensiva, porque si lo es la van a tachar de blanda y que no sirve para jefa”.

(Reunión. Empresa Privada. Baja Cualificación)

Para algunas jefas, el problema surge cuando, el intimar o el trato de mujer a mujer trastoca la relación jefa-subordinada, dándose unas expectativas inadecuadas en el ámbito laboral. La autoridad se confunde así con amiguismo.

“Es que si eres mujer jefa, y no te pones seria, se crean confusiones, como que tienes que entender los problemas domésticos de las empleadas, ser más condescendiente, y yo lo entiendo pero soy empresa, y me ha creado problemas. Tuve que poner claro que no soy su madre y que tenía que exigirle en su trabajo”.

(Reunión. Empresa Privada. Alta Cualificación)

Las “mujeres femeninas” son aquellas que potencian en el desarrollo de su actividad laboral aquellas facultades que por ser mujeres se les suponen, como la sensibilidad, la sensualidad, la belleza y la mano izquierda.

El trato con los hombres en el terreno laboral, se ve impregnado del comportamiento que esperan de las mujeres, y el seguirles la corriente hace que no tengan que verse sometidas continuamente a la confrontación.

“Los hombres se sorprenden cuando ven a una mujer y joven que les dice lo que hay que hacer, así que intentas ser muy suave”.

(Reunión. Empresa Pública. Alta Cualificación)

Podría decirse que aquí las mujeres han tomado ventaja respecto a los hombres por el hecho de ser mujeres, pero de los testimonios recogidos se desprende que más que obtener ventajas, lo que les ha proporcionado es evitar enfrentamientos.

Tanto las “mujeres masculinas”, como las “femeninas”, ponen de manifiesto que en el mundo laboral se ven obligadas a actuar, ya que no existe una normalidad en su presencia y se funciona con estereotipos que las obligan a responder a una serie de expectativas. Se da una actuación, un hacer el papel de..., que en muchos casos crea conflictos, y en otros muchos resignación.

La gran paradoja que se produce, es que tanto unas como otras, ven que su comportamiento es censurado. A las mujeres que se comportan como hombres, se les dice que han perdido su identidad femenina, que están exagerando, que no tienen escrúpulos y que por llegar al poder son capaces de todo. A las mujeres que son femeninas, se les dice que son demasiado sensibleras, que si quieren cuotas de poder tienen que saber ejercer la autoridad de mando.

Tal vez, la única forma de salir de este encasillamiento sea que las mujeres acepten su pluralidad de caracteres y se comporten tal y como son en el mercado laboral. El ser agresivo, sensible, conciliador o autoritario, no es exclusividad de ningún género y dependerá de las circunstancias el hacer uso de un atributo u otro. De lo que se trata es de evitar la trampa que supone identificar cualidades específicas con distintos sexos, cada persona tiene sus potenciales con independencia de que sea mujer u hombre.

B.6. “EXCLUSIONES SUTILES”

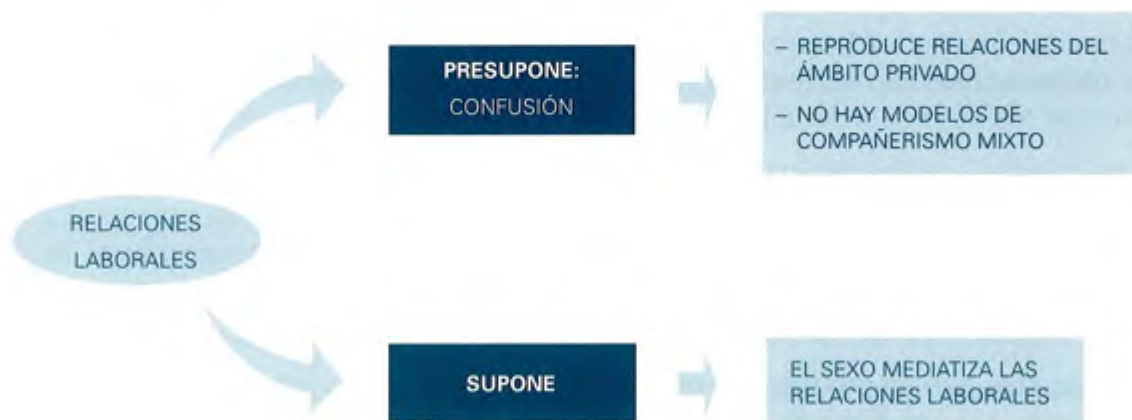
Poner de manifiesto que en las relaciones laborales se produce una discriminación indirecta de las mujeres, o una barrera para la igualdad de oportunidades, supone analizar tres aspectos fundamentales de dichas relaciones: El corporativismo masculino, los circuitos de información restringidos a los hombres y el currículum oculto.

● El corporativismo masculino

Las mujeres son competencia en el mercado laboral, y eso ha llevado a los hombres a unirse en un frente común. Acostumbrados a establecer unas relaciones donde su vocabulario, su humor, sus límites y sus temas de conversación están marcados, las mujeres suponen un desconcierto.

Las relaciones con las mujeres son confusas, “es que nunca sabes lo que quieren”, “si las dejas pasar porque eres machista y si no un grosero”, “es que las miras un poco y ya están con la discriminación”. No se contempla a las mujeres como compañeras de trabajo sino como mujeres, y en consecuencia se traslada el comportamiento social hombre-mujer a las relaciones laborales.

Ante la posibilidad de que una mujer se promocioe, los hombres responden en frente común apoyando el ascenso de un colega hombre, como si la mejora de uno de ellos fuera extensible a su propio triunfo.



“El hombre no asume que una mujer pueda trabajar con él en igualdad de condiciones, y que se lo va a tomar en serio. Además tiene miedo de hacernos un sitio por si le quitamos a él”.

(Entrevista. Periodista)

Ante una compañera, los hombres se muestran distantes, como si no tuvieran nada en común, aunque están trabajando en lo mismo. Adquiere mayor importancia el sexo como vehículo de unión que la propia relación de trabajo.

“Entre los hombres se entienden mejor y si eres mujer están a la expectativa. Las mujeres opinan, pero siempre hay algún hombre que quiere capitalizar lo que han dicho las mujeres, que roba ideas. Los hombres se relacionan más en comidas y salidas, porque no les urge ir a casa”.

(Reunión. Empresa Pública. Alta Cualificación)

● Los “circuitos de información” restringidos

Si el corporativismo masculino propicia una disociación hombres-mujeres nada beneficioso para la comunicación, los llamados “círculos de información” ponen a ambos colectivos en diferentes diales.

Al hablar de “circuitos de información”, nos referimos a una comunicación que se produce más allá de los canales formales, y que pone en conocimiento de unos pocos las estrategias de promoción, guía la formación de los mismos, incluso acerca a algunos, a la certeza de lo que se espera de ellos.

Los canales a través de los que funciona son: actividades de ocio compartidas, salidas, comidas de trabajo, el café de media tarde y un mundo de relaciones informales a las que los hombres están acostumbrados y a las que las mujeres tienen un acceso restringido.

Si bien es cierto que no todos los hombres acceden a dichos círculos, muchas mujeres quedan excluidas por su condición de mujeres, no existe una normalización en las relaciones laborales con compañeros del mismo rango o superior.

Cuando una mujer se relaciona con compañeros y más aún con el jefe, en actividades que no son estrictamente laborales, está expuesta a comentarios desacreditadores (“busca favores”, “relaciones sexuales”) y en definitiva a una censura asegurada. Esta es una forma clara de exclusión de dichos “circuitos de información”.

“Para meterse en los «círculos de información», los chicos van a jugar al squash, y si tú hablas con el jefe de arriba, hay comentarios”.

(Entrevista. Recursos Humanos Multinacional)

Además, las formas de comunicación entre hombres está caracterizada por unos temas concretos, como el deporte, el sexo, y temas que no creen conflicto y que les permita distenderse, y en los que habitualmente la presencia femenina les incomoda.

“Es que nos vemos excluidas de ambientes masculinos en los que los hombres se van a tomar copas hasta las mil y se comentan cosas de trabajo interesantes para la promoción. Intimamos más con mujeres. Los hombres se cuentan sus batallitas, son más impersonales, pero nosotras no nos enteramos del movimiento que hay que dar para que te propongan para...”.

(Reunión. Empresa Pública. Media Cualificación)

Sin menospreciar la falta de costumbre en compartir momentos de ocio entre hombres y mujeres, no podemos obviar el beneficio que eso les reporta a los hombres. Les viene muy bien excluir a un grupo de hombres que tienen menor formación, y a todo el colectivo de mujeres que en igualdad de condiciones pudieran suponer competencia.

A nivel prospectivo sólo cabe la concienciación y la puesta en marcha de estrategias que permitan la inclusión de las mujeres en ellos, ya que la función que cumplen estos circuitos de información dentro de las empresas es fundamental.

- **La valoración del “Currículum oculto”**

El “currículum objetivo” es aquel que define las capacidades y la formación de cualquier profesional; debajo de éste surge el “currículum oculto”, que hace referencia a las habilidades que se despliegan para estar en mejor situación.

Las mujeres parecen centrarse en sus estudios y en obtener buenas calificaciones, mientras que los hombres parecen tener una mayor visión de futuro. Se dice que las mujeres son mejores estudiantes, pero que los hombres piensan más en el uso que les dan a esos años para buscar un sitio en el mercado laboral.

“Los alumnos hacen otras cosas aparte de la facultad y eso les coloca en un punto de salida preferencial respecto a las alumnas aunque sean mejores. Es participar en cursos y seminarios y que te proporcionan unas relaciones sociales que te dan peso a la hora de colocarte”.

(Entrevista. Profesora Universitaria)

C) FALTA CONCIENCIACIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

La gran paradoja de la discriminación indirecta, y una de las razones por las que es tan difícil reconocerlas, es que a pesar de que las mujeres la manifiestan en sentimientos asociados, existe una gran reticencia a explicitarlas. No sólo no se reconocen, sino que en muchos casos se viven sin tener conciencia de ellas como tales.

Pero, ¿por qué funciona? ¿Por qué las mujeres no la vivencian como discriminación?

Para responder a por qué funcionan las discriminaciones indirectas, partimos de la confusión de términos a los que se someten las reivindicaciones femeninas.

— Se confunde el “ser”, con el “estar”.

“Estar” en inferioridad de condiciones, no supone “ser” inferior, y sin embargo, cuando se verbalizan situaciones de desigualdad siempre está la duda social de hasta qué punto no son reivindicaciones basadas en dificultades personales. Cuando las barreras externas no tienen un perfil definido y se niega su existencia, la sospecha recae en las capacidades personales. Dicho de forma más clara, los hombres consideran que no existen discriminaciones, luego las limitaciones tienen que ser de las mujeres.

— Se confunde “igualdad” con “favoritismo”.

El planteamiento de partida es el mismo: frente a una supuesta igualdad no caben medidas favorecedoras; cada uno o cada una tendrá que desplegar sus recursos para hacerse un hueco en el mercado. Si no se evidencia de forma clara la desigualdad es imposible que se entiendan las medidas de acción positiva, y hoy por hoy el discurso social está convencido de que la ley ha eliminado casi todas las barreras y de lo que se trata es de un favoritismo.

— Se confunde “negar las desigualdades” con “apoyar la igualdad”.

Desde la tendencia social que suscribe formalmente la igualdad entre mujeres y hombres pero que mantiene actitudes contrarias, es fácil tergiversar la idea “negando las desigualdades se apoya la igualdad”. Cuanto menos se hable de las discriminaciones mayor sensación de igualdad dará, sobre todo si nos referimos a situaciones difícilmente perceptibles.

Las medidas de “Acción Positiva”, están viéndose afectadas por estas tendencias, de forma que las propias mujeres se muestran en desacuerdo con ellas. Se hace necesario acabar con el descrédito de estas medidas y explicar el porqué de cada una de ellas.

“Las políticas crean malestar, no van a la cuestión de fondo y me molestan porque es forzar la máquina, sólo provoca el enfrentamiento”.

(Reunión. Empresa Pública. Alta Cualificación)

Pero, ¿cómo funcionan las discriminaciones indirectas? ¿Porqué se logra que las mujeres no sean conscientes de ellas? ¿Qué mecanismos hacen que aguante la situación?

Se produce una cadena lógica que explica por qué las mujeres no son conscientes de la discriminación, y en caso de que lo fueran, por qué no la admiten:

- Vergüenza a sentirse discriminada.
- Subjetividad de la discriminación indirecta.
- No hay cultura de la discriminación indirecta.
- Supone un riesgo ponerla de manifiesto.
- Hay otras prioridades.
- La vergüenza de sentirse discriminadas, surge del tono peyorativo que la discriminación conlleva. Los grupos discriminados son habitualmente aquellos que tienen alguna deficiencia adscrita o adquirida.

En el caso de las mujeres, ellas se sienten y son totalmente válidas, lo que les lleva a no admitir que están necesitadas de ayuda, o que la realidad laboral les suponga ningún problema.

La discriminación, como realidad de “no igualdad” de oportunidades, queda subsumida a una interpretación de capacidad. Así, las mujeres, al reconocer que les crea tensión en el trabajo el tener que demostrar, o que compaginar la casa y el trabajo les resta energía, pueden llegar a dar la sensación de que necesitan más apoyo que los hombres, que son trabajadoras con dificultades añadidas.

Parece que la igualdad está reñida con cualquier acto de reivindicación diferencial respecto a los demás trabajadores.

“Hay un problema de culpabilidad, que lo utilizan para hacerte débil. Es necesario mentalizar a las mujeres de que pueden y a los hombres de que es un derecho”.

(Entrevista. Sindicalista)

- La subjetividad de la discriminación indirecta queda unida al concepto de intangibilidad. El que un acto discriminatorio, como miradas, insultos, una imposibilidad de acceder a cursos de formación, un trato despectivo respecto a sus compañeros, esté sujeto a la interpretación que las mujeres hagan de ello, queda desprotegido de toda evidencia constatable.

Las mujeres no pueden demostrar que los hombres ascienden con más facilidad que ellas, porque nadie las avala, nadie afirma que lo que les pasa sea verdad. Son ellas y sus circuns-

tancias, es el mundo de las mujeres y el resto no se entera, con lo que hay un problema de credibilidad. Es mucho más fácil denunciar una discriminación salarial, por lo materialmente constatable, que encontrar un argumento razonable que presente como discriminación que el trabajo de las mujeres no se toma en serio.

Las mujeres se ven acusadas de “quejicas”, “susceptibles”, “exigentes”, “maniáticas”, en un discurso que reproduce las relaciones que los hombres tienen con las mujeres en el ámbito doméstico. Cuando una mujer se ve sometida a la presión de tener que comportarse como un hombre para ser respetada, y aun así se la critica, o ser más condescendiente de lo que le gustaría y también se la critica, se evidencia que no son consideradas al mismo nivel que sus compañeros hombres.

“Es que si te quejas, o reivindicas algo, te dicen que te quedes en casa”.

(Reunión. Autónomas)

- Al mismo tiempo, no hay una cultura de discriminación indirecta. El no haberla materializado, ha hecho de ella algo difuso, y no se sabe ni cuáles son, ni dónde o cómo se producen.

Los avances legales en las discriminaciones directas han extendido la idea de que las mujeres han conseguido integrarse, y que la ley las ampara ante cualquier tipo de discriminación. Frente a una constatación de la discriminación directa, y una legalidad que intenta mitigarla, las discriminaciones indirectas no quedan recogidas en ninguna parte, como si no existieran, al no poder identificarse.

Las mujeres no pueden ser conscientes, por tanto, de algo que no se vive como constatación colectiva de injusticia. Tal vez, la única manera de poder concretar dicha discriminación es mediante una reflexión seria de los problemas, mediante la difusión y divulgación de este tipo de discriminaciones y la toma de conciencia de las mismas.

- A esto, se puede añadir, que la propia inseguridad del mercado laboral exige de las trabajadoras un mutismo respecto a sus reivindicaciones que coarta la libertad de protesta de las mismas: evidenciar las discriminaciones indirectas supone un riesgo para las trabajadoras.

Se rehuye a las trabajadoras conflictivas que se signifiquen o que despierten discordia. Las mujeres ven cómo en muchos casos, las reivindicaciones pueden poner en peligro sus puestos de trabajo o cuando menos entrar en litigio con quien les provee de un salario. El constatar que insinuaciones, trato despectivo, exclusión o poner impedimentos para su promoción son discriminaciones, supone enfrentarse con jefes, compañeros, arriesgar el puesto, excluirse, acusar y ser conflictivo.

“Los propios compañeros del sindicato están en oposición y es importante la labor de concienciación. Las organizaciones están mayoritariamente masculinizadas, y si te significas, se te echan encima”.

(Entrevista. Sindicalistas)

Además, la protesta y reivindicación, pone a las mujeres en contra de un colectivo que son sus propios compañeros, frente a los que se autoperceben en inferioridad de condiciones. Ellos se sienten los acusados, con lo que tienden a defenderse, y marginan a las mujeres del colectivo global de trabajadores.

No es de extrañar, que las mujeres no sean conscientes de dicha discriminación, y que en caso de serlo, prefieran eludirlo por el precio que supone.

- Las mujeres ante todo quieren trabajar. Son conscientes de las dificultades que tienen e inconscientes de otras muchas, pero lo más importante es trabajar.

El reconocimiento de las discriminaciones indirectas es un tipo de reivindicación que surge cuando la seguridad del trabajo lo permite, y la mayoría de las mujeres se sitúan en trabajos de baja cualificación, precarios y de alta inseguridad. En esas situaciones, la discriminación indirecta pasa a un segundo plano, no se vive con tanta intensidad e incluso pueden ser puestas en duda por las propias mujeres. Las que afectan realmente son las discriminaciones directas, éstas son más tolerables.

Las mujeres prefieren aceptar que se conforman, a tener que luchar continuamente por la defensa de sus intereses. Viven con resignación las discriminaciones indirectas a las que están sometidas porque, el esfuerzo que supone constatar algo tan sutil, no les compensa.

“Es que yo no puedo estar pensando en cómo me discriminan porque estaría todo el día a la defensiva, así, que paso, y hago mi trabajo y a casa no me mandan. Además, no cedo, la familia es cosa de dos y el trabajo un derecho de los dos, así que a compartir, que de eso se trata”.

(Reunión. Empresa privada. Alta Cualificación)

Las condiciones de mercado son tan duras que el hecho de tener un trabajo supone un valor considerable, las discriminaciones indirectas son un tributo más a pagar en esa dinámica de competitividad, proletarización, horas extras...

D) CONCLUSIONES DE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Como hemos podido comprobar, no todas las discriminaciones indirectas tienen el mismo rango y afectan por igual al colectivo general de mujeres. Así mismo tampoco se fundamentan exclusivamente en patrones masculinos sino que pertenece a estereotipos culturales defendidos tanto por hombres como por mujeres.

Las discriminaciones indirectas expuestas, necesitan de agentes sociales que desacrediten los discursos negadores, a la vez que una labor de concienciación de las propias mujeres como sujetos ineludibles de la potenciación de la igualdad.

Sin duda, cada agente juega un papel importante. Desde la docencia, la educación de hombres y mujeres debe constituirse como marco de relaciones igualitarias, revisando modelos, actitudes y expectativas que favorezcan posteriormente relaciones laborales más completas. La segregación laboral es un aspecto básico a revisar desde la educación.

Desde los Sindicatos, la participación de las mujeres y la explicación de ciertas medidas como las “acciones positivas” aparecen como lagunas a rellenar. Los sindicatos y asociaciones son hoy en día el instrumento más valioso desde el que replantear el marco laboral, pero sólo en ellos no puede recaer la responsabilidad.

Desde las Empresas de Selección de Personal, y en su calidad de contactadores entre persona trabajadora y contratadora, su poder de influencia es considerable. Estas empresas son conscientes de su poder de convicción, y el presentar como candidata a una mujer puede ayudar a romper estereotipos y abrir mentalidades. Como agentes de concienciación, su compromiso es fundamental para una igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres al mercado laboral.

“...hay que mentalizar para que sepan valorar perfectamente a la persona que tienen delante, sea hombre o mujer. Puedo influir por mi profesión y por mi experiencia en los empresarios, en abrirles horizontes, porque conocemos el mercado”.

(Entrevista. Selección de Personal)

La potenciación de la igualdad entre hombres y mujeres a nivel laboral, pasa por unas transformaciones sociales que afectan a todos los agentes sociales. Desde la Política, el Empresariado, la asunción de responsabilidades sociales como la maternidad, o cambios en los modelos familiares son batallas que necesitan tiempo pero que no por ello se pueden olvidar.

“El cambio es una marcha lenta, pero segura, y un empresario que es reacio a contratar mujeres, puede perfectamente imaginarse que quien le sustituya al retirarse sea una mujer”.

(Entrevista. Selección de Personal)

Quizás uno de los mayores problemas con los que nos enfrentamos, es con la confusión existente entre las propias mujeres, la poca consciencia de su situación y la falta de una reflexión social, más allá de los círculos de “especialistas”, trae consigo la existencia de discursos contradictorios.

Creemos que la concreción de medidas necesita de una sólida labor de concienciación que cree en las mujeres una necesidad de convertirse en las protagonistas de la defensa de sus intereses.

Se hace necesaria una clara divulgación de las discriminaciones, para que las mujeres se solidaricen y encuentren una motivación común que no las haga adoptar posturas individuales que las desmarcan de su propio colectivo y que propicia una justificación de las discriminaciones desde ellas mismas. Como hemos reflejado, el comportamiento de las mujeres en el ámbito laboral, está impregnado de una asociación a características propias de su ser mujeres que se confunden con su ser trabajadoras.

La discriminación se evidencia en una rigidez de estereotipos que no contempla la pluralidad tanto para hombres como para mujeres, ni la posibilidad de negociar sus relaciones buscando el beneficio mutuo.

Nos parece fundamental que la concienciación sea prioritaria frente a cualquier otra medida, y que ésta sirva para una elección más libre de las mujeres que las permita reivindicar sabiendo que están en su derecho.

NUEVO VALOR DEL TRABAJO

3.3

La entrada de las mujeres en el ámbito laboral coincide actualmente con una crisis económica y con un replanteamiento estructural. Aparecen necesidades como distribución del trabajo, reducción de jornada, descentralización de la producción, autoempleo... que inciden directamente en las expectativas tanto de trabajadores como de trabajadoras. El valor del trabajo está adquiriendo nuevos significados que es preciso analizar para comprender en qué sentido puede afectar a las mujeres.

Desde los Sindicatos, Empresas de Selección de Personal, Empresas de Trabajo Temporal y Multinacionales analizados se apuntan características de cómo ha de ser el “nuevo valor del trabajo” y cómo es necesaria una resituación del mismo en la vida de trabajadores y trabajadoras.

El “nuevo valor del trabajo”, viene definido desde tres aspectos que aportan elementos configuradores del mismo:

- Un nuevo perfil del trabajador o trabajadora.
- Nuevos tiempos de jornada.
- Valor femenino del trabajo.

NUEVO PERFIL DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

3.3.1

El “nuevo trabajador o trabajadora” debe adaptarse a los nuevos sectores de producción en auge, que demandan cambios en las formas de trabajar.

El “perfil del trabajador o trabajadora ideal” queda caracterizado con una serie de atributos como son: ambición, capacidad de trabajar en equipo, seguridad, creatividad, capacidad de aprender, implicación y capacidad de incentivar. Frente a una rigidez en las formas de dirección y realización de tareas, se presenta la necesidad de profesionales polifacéticos, mecanismos de consenso y colaboración, apertura a los mercados exteriores y un gran dinamismo. El trabajo no es ya algo rígido y previsible, sino que se valora la capacidad de adaptación y reciclaje igualmente o más que la cualificación técnica.

Esa tendencia y esa claridad a la hora de definir el perfil sitúa a las mujeres en condiciones muy favorables ya que se adecúa a muchas cualidades asignadas al género femenino: capacidad de consensuar, mano izquierda, sobrada formación, facilidad para trabajar en grupo, motivadora, dedicada y visión de conjunto.

A diferencia de otras épocas donde los atributos eran marcadamente masculinos, hoy asistimos a una cierta feminización en las formas de trabajar.

Pero ese discurso esperanzador no tiene su correlato en la realidad, ha podido permitir que algunos sectores se abran ante el potencial femenino pero son muy restringidos, el resto permanecen inamovibles. En la realidad se sigue reproduciendo la segregación por razones de género, y si bien se valora a las mujeres positivamente en determinados sectores considerados femeninos, como atención al público o auxiliar de..., se sigue sin extender el derecho a la igualdad en todos los sectores de actividad y puestos.

“Las mujeres son muy trabajadoras y podrían ejercer de todo, pero la familia depende de ellas y eso las limita. Una mujer no se va a ir a una sucursal lejos de su familia aunque tenga mejor puesto, y además no siempre va a ser bien aceptada por sus compañeros en sectores muy masculinizados. Puede resultar conflictivo”.

(Entrevista. Selección de Personal)

Características como la posibilidad de movilidad geográfica, dedicación absoluta, lucha por el prestigio profesional y disponibilidad, siguen siendo atributos de los trabajadores hombres, y

que se presentan como el mayor freno de las mujeres para acceder a todo tipo de responsabilidades laborales.

A la vez que se divulga un nuevo valor del trabajo, se reproducen los estereotipos que han caracterizado al trabajo tradicional y éstos se acentúan cuando se habla de ciertos sectores de actividad y cargos de responsabilidad, limitando así la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral.

El potenciar las habilidades de las mujeres, es un discurso válido desde la necesidad de equipararlas como fuerza de trabajo y evitar el descrédito al que han estado sometidas, y tal vez sea en la conquista de puestos de nueva creación donde haya que hacer hincapié. Sin embargo hemos de apuntar el peligro de esa tendencia, si potencia el enfrentamiento entre trabajadores y trabajadoras, si relega a las mujeres a ciertos puestos o profesiones y se reproduce la desigualdad.

NUEVO TIEMPO DE JORNADA

3.3.2

El auge de Empresas de Trabajo Temporal y el Sector Servicios, han visto nutrir sus plantillas de un gran número de mujeres, que han ayudado a una reactivación económica y que se han adaptado a un tiempo de jornada parcial.

“El trabajo que se impone es de contrato temporal y trabajo a tiempo parcial, horarios limitados, con turnos, Cualificación media y en contacto con el público”.

(Entrevista. Gerente Empresa Trabajo Temporal)

Lo positivo es que la buena predisposición de las mujeres ha llevado a que las empresas de selección de personal las presenten como candidatas perfectas para cubrir las nuevas demandas. La incorporación de las mujeres en este entorno ha favorecido un discurso ideológico que las presupone como adecuadas a las nuevas necesidades que el mercado demanda. Se dota a las mujeres de intuición, pragmatismo, afán de superación, capacidad de adaptación, y un abanico de características que harían suponer su inmejorable situación como parte del mercado.

Lo negativo es que la crisis económica ha puesto de manifiesto la necesidad de trabajar y esa lista de atributos femeninos parece coincidir con los nuevos sectores emergentes, en los que el contrato a tiempo parcial, la precariedad del trabajo y la baja cualificación requerida ponen de nuevo a las mujeres en condiciones de mano de obra barata.

“Hay un mercado precario, al que las mujeres acceden con contratos a tiempo parcial y en el sector servicios, y ahí todo está por hacer”.

(Entrevista. Sindicalistas)

El que el trabajo sea a tiempo parcial, facilita que las mujeres tengan tiempo para dedicarlo a las tareas de la casa, y reproduce una vez más la obligatoriedad que se supone tienen las mujeres con lo doméstico. No se facilita la libertad de elección, sino que se facilita el compaginar ambas facetas. Sigue sin abordarse el tema de la corresponsabilidad y el derecho de las mujeres a marcar sus propias prioridades de vida.

Cuando se trata de acceder a cuotas de poder masculinas, o de proponer como candidata a una mujer para puestos que tradicionalmente han ocupado los hombres, se sigue acusando a las mujeres de falta de autoridad, variabilidad, poca implicación en el puesto y de tomarse el trabajo poco en serio.

“El trabajo desde casa le permite a la mujer independencia y atender la paella con la otra mano”.

(Entrevista. Selección de Personal)

El discurso ideológico que presenta a las mujeres como trabajadoras llenas de virtudes, por atractivo que parezca, sigue sin potenciar la igualdad de las mujeres, sea el puesto que sea y en la profesión que se trate. Es un discurso con el que puede que se dore la píldora de las mujeres pero que no repercute en su prestigio profesional, ni en la resolución de los problemas que las impiden una igualdad de oportunidades.

El calificar a las mujeres con ciertos atributos, sigue encasillándola en reductos sectoriales. Al capacitarla exclusivamente para ciertos trabajos, la descapacita implícitamente para otros y en definitiva reproduce la desigualdad social.

VALOR FEMENINO DEL TRABAJO

3.3.3

Otra perspectiva sobre el nuevo valor del trabajo, es la que aportan las mujeres. Las mujeres valoran el trabajo como “algo más”, en referencia a lo que el trabajo ha significado para los hombres.

“El trabajo es una faceta más de mi vida, muy importante, pero no tanto como para renunciar al resto. Se trabaja para vivir y no se vive para trabajar”.

(Reunión. Empresa Privada. Alta Cualificación)

Para muchas mujeres, el trabajo entendido como centro de vida, con dedicación de 16 horas, única plataforma de realización personal y configurador de la identidad y valoración personal, no tiene sentido.

“Yo no he vuelto a estudiar desde que llegó mi hijo. Me niego a hacer cualquier cosa fuera de mi trabajo. Me he perdido mucha vida por dedicarlo a trabajar”.

(Reunión. Empresa Pública. Alta Cualificación)

Para muchas mujeres, el trabajo es un componente más de su vida, una parte fundamental e importante, pero no la única, y no tiene sentido si monopoliza las demás e impide el desarrollo de otras actividades.

“Un ascenso me quitaría tiempo de mi familia y no quiero renunciar. Ascender es más horas y ese dinero no lo voy a disfrutar. Yo prefiero más tiempo para mí y mi pareja que para ir al trabajo”.

(Reunión. Empresa Privada. Baja Cualificación)

Esto no se contradice con la idea de trabajo pleno y bien desarrollado, sino que supone redimensionarlo desde otros valores, desprender el ámbito laboral de su carácter absoluto y ubi-

carlo en justa correspondencia con las otras facetas de la vida. Algo que los hombres no pueden llegar a comprender por la desimplicación que manifiestan con lo privado.

Habría que reflexionar, si la aportación de las mujeres a ese nuevo valor del trabajo viene de la potenciación de la familia y ámbitos en los que los hombres no han podido disfrutar por hacer del trabajo el centro de su vida, o/y si ambos, hombres y mujeres, podrán equilibrar una situación que hoy crea crispación en muchas parejas.

“Yo no ambiciono más dinero, sino más tiempo libre, reírme, pasear. Con un ascenso ganaría dinero y perdería tiempo, es más responsabilidad y preocupaciones”.

(Reunión. Empresa Pública. Media Cualificación)

El nuevo valor del trabajo no es, ni debe ser creación exclusiva de las mujeres, sino que sólo tendrá éxito en la medida en que surja de la colaboración de hombres y mujeres de acuerdo con las nuevas necesidades y en un afán por potenciar el desarrollo integral de todas las facetas. En este sentido las exigencias desproporcionadas que manan de la crisis económica no favorecen el equilibrio entre el mundo laboral y el privado.

El nuevo valor del trabajo es por tanto una necesidad, a la que han de enfrentarse hombres y mujeres, y que al desdramatizar el trabajo, potencia la vida privada y la creación consensuada de nuevos valores más justos para todos y todas. Este análisis puede tener su reflejo en la realidad sólo con el compromiso de los diferentes agentes sociales, y permitiendo que los cambios, aunque lentamente, se produzcan.