

INFORME INFORMATIVO

14

ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Enakunde Autonomakutuna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ESTRATEGIAS
DE
ORGANIZACIÓN
FAMILIAR

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 1997

TÍTULO: "Estrategias de organización familiar"

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

COORDINA: Ana Rincón

FECHA: Septiembre 1997

N.º EJEMPLARES: 1.000

N.º PÁGINAS: 547

DESCRIPTORES: Doble jornada, cargas familiares, profesionales, techo de cristal, actitudes, aspectos metodológicos, datos estadísticos

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: 84-87595-53-7

DEPÓSITO LEGAL: VI-403-97

ÍNDICE

	Págs.
PRESENTACIÓN	9
PRÓLOGO	13
INTRODUCCIÓN	17
 PRIMERA PARTE	
ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR EN MUJERES QUE HACEN CARRERA PROFESIONAL	
1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	27
1.1. Objetivos	29
1.2. Metodología	29
1.3. Mujeres entrevistadas	30
2. LA PROFESIÓN	35
2.1. El trabajo	37
2.2. La trayectoria profesional	37
2.2.1. En la Administración y la Universidad	38
2.2.2. En la Empresa	39
2.2.3. En la Política	40
2.2.4. En las Profesiones Liberales	40
2.3. Importancia del trabajo en su vida	42
2.3.1. Motivación	44
2.3.2. Dedicación	45
2.4. La mujer profesional	48
2.4.1. Ventajas o atributos de género	48
2.4.2. El estilo femenino	49
2.4.3. Desventajas y discriminaciones	52
2.4.4. Funciones de dirección	57
3. LA FAMILIA	59
3.1. Familia de origen	61
3.2. La pareja	62
3.2.1. Vivir sin pareja	62
3.2.2. Profesión y status del cónyuge	63
3.2.3. Actitudes hacia la carrera de ella	65
3.3. Los hijos y las hijas	67
3.3.1. Pros y contras de la maternidad	68
— Los hijos y las hijas como obstáculo	69

— ¿La maternidad cambia a las mujeres?	70
— Elogio de la maternidad	71
3.3.2. Bajas laborales	71
3.3.3. Sentimientos de culpabilidad o abandono	73
3.3.4. Responsabilidad de los maridos/padres	75
3.3.5. Estrategias concretas	77
4. EL HOGAR	79
4.1. Los roles femeninos inculcados	81
4.1.1. La organización doméstica	82
4.2. ¿Responsabilidad compartida?	84
4.3. Estrategias concretas	88
4.3.1. Empleada de hogar	88
4.4. Tiempo para una misma	89
5. LOS CAMBIOS	93
5.1. Cambios propuestos por las entrevistadas	95
5.1.1. Cambios en la Educación	95
5.1.2. Cambios en el hogar	96
5.1.3. Cambios en el trabajo profesional	98
5.1.4. Cambios en las propias mujeres	99
5.1.5. Sobre el cambio generacional	100
5.2. Recursos sociales necesarios	101
6. CONCLUSIONES	103

SEGUNDA PARTE

ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR EN MUJERES QUE TRABAJAN FUERA DE CASA

PRÓLOGO	113
1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	117
1.1. Objetivos	119
1.2. Metodología	119
1.2.1. La muestra	119
1.2.2. El cuestionario	120
1.2.3. El trabajo de campo	120
2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	123
2.1. Edad	125
2.2. Estado civil	125
2.3. Número de hijas/hijos	126
2.4. Nivel de estudios	127
2.5. Profesión	128

3. LA PROFESIÓN	129
3.1. Jornada de trabajo	132
3.2. Discriminación en el trabajo	134
3.3. Opiniones y actitudes ante el trabajo productivo	135
4. LA FAMILIA	139
4.1. Familia de origen	141
4.1.1. El padre	141
4.1.2. Los hermanos	142
4.1.3. Evolución	143
4.2. La pareja	144
4.3. Las hijas y los hijos	147
4.3.1. La maternidad	148
4.3.2. El cuidado de los niños y niñas durante el horario laboral	149
4.3.3. La atención infantil fuera del horario de trabajo	152
4.3.4. Paternidad activa	155
4.3.5. Madres separadas/divorciadas	156
4.4. Las personas ancianas o minusválidas	158
4.5. Opiniones y actitudes ante la familia	159
5. EL HOGAR	163
5.1. Organización	165
5.2. Realización	167
5.2.1. Motivos de la diferencia del trabajo doméstico entre los sexos	170
5.2.2. Reparto de tareas	171
5.2.3. Colaboración de los hijos y las hijas	173
5.3. Tiempo libre	175
5.4. Opiniones y actitudes ante el trabajo doméstico	176
6. RECURSOS	179
6.1. Las empleadas de hogar	181
6.1.1. Jornada de trabajo	182
6.1.2. Salario	183
6.2. Las escuelas infantiles (Guarderías)	183
6.3. La economía doméstica	186
6.4. Necesidades de las trabajadoras a turnos	187
7. CAMBIOS	189
7.1. Cambios propuestos	192
7.2. Sugerencias individuales	193
8. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	197
8.1. Resumen	199
8.2. Conclusiones	207
8.3. Propuestas	209

BIBLIOGRAFÍA	211
ANEXOS	215
1.A. Características sociográficas de las profesionales entrevistadas	217
1.B. Entrevistas (Recopilación individual de citas)	219
2.A. Índice de cuadros y gráficos	257
2.B. Cuestionario	260

P **PRESENTACIÓN**

Un mejor conocimiento de la realidad socioeconómica de las mujeres y su entorno familiar en relación al trabajo es una condición indispensable para poder detectar los obstáculos con los que se enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral y promocionarse dentro del mismo en igualdad de condiciones que los hombres, lo que a su vez permitirá poner en marcha medidas correctoras que palien las situaciones de desigualdad que se producen por razón de sexo.

El presente estudio se enmarca en una serie de tres informes que ha realizado Emakunde a fin de analizar la situación de las mujeres en el ámbito productivo así como en el reproductivo y la interrelación entre ambos. Este estudio proporciona una amplia visión de las estrategias de organización familiar en aquellos hogares en los que las mujeres trabajan, también, en el ámbito productivo, tanto en el caso de mujeres que han desarrollado una carrera profesional como en el de aquellas que ocupan otro tipo de puestos de menor responsabilidad.

Igualmente analiza las dificultades económicas, sociales y educativas con que se enfrentan estas mujeres para conciliar las responsabilidades familiares y profesionales mostrando, una vez más, la falta de corresponsabilidad real por parte de los hombres en el ámbito reproductivo. Asimismo, recoge opiniones y propuestas de estas mujeres dirigidas a corregir las situaciones de desventaja con que se encuentran para el pleno desarrollo de sus capacidades en el ámbito laboral.

Promover el reparto equitativo de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres no es sólo una condición básica para el desarrollo eficaz de una política de igualdad de oportunidades, es también una estrategia de correcta utilización de los recursos humanos que, a su vez, se prevé genere nuevas demandas de empleo en el campo de los servicios.

Por otra parte, el desigual reparto de las responsabilidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la familia y la insuficiencia de servicios sociocomunitarios afectan negativamente a las mujeres cuando intentan poner en práctica la igualdad de oportunidades no sólo en el empleo, sino también en el ocio y en el desarrollo personal, deteriorando, al mismo tiempo, su salud y bienestar, limitando la prosperidad del grupo familiar e infrautilizando los recursos humanos de sus componentes.

La publicación de este informe, conjuntamente con los números 13 y 15, pretende dar a conocer el desequilibrio que existe en la presencia de mujeres y hombres en los ámbitos reproductivo y productivo, alcanzando un mejor conocimiento de esta realidad, a fin de poner en marcha medidas correctoras de esta situación, tal como se propone tanto desde el II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi como desde el IV Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Txaro Arteaga', enclosed within a large, loopy oval shape. A long, wavy line extends from the bottom of the oval.

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

P

PRÓLOGO

El estudio que se presenta es la recopilación de dos investigaciones sucesivas realizadas por Mercedes Salcedo en 1994 y 1995 con los títulos: “Estrategias de organización familiar en mujeres que hacen carrera profesional” y “Estrategias de organización familiar en mujeres que trabajan fuera de casa” y aparecen publicadas en este volumen en el mismo orden en el que se efectuaron.

El primer trabajo surgió por el interés de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer de conocer los modos de organización doméstica, denominados estrategias familiares, de las mujeres de la Comunidad Autónoma Vasca que, desempeñando profesiones cualificadas, tuvieran entre sus objetivos personales realizar carrera profesional. Con este propósito se diseñó una primera investigación de corte cualitativo y destinada a mujeres concretas que tuvieran puestos relevantes en sus respectivas profesiones. Concluido este estudio se abordó un segundo, con objetivos similares al anterior pero teniendo como universo a analizar el conjunto de mujeres que trabajaran fuera de casa y tuvieran a su vez responsabilidades familiares. Para este segundo estudio se modificó la metodología de investigación y se abordó cuantitativamente.

Aunque la temática a investigar es la misma en los dos estudios, sin embargo son autónomos e independientes entre sí, teniendo cada uno su propia entidad, tanto por los colectivos analizados que son diferentes como por la distinta metodología utilizada. A pesar de ello, y por poseer una temática común, son complementarios, y entre ambos nos ofrecen una panorámica más completa y profunda del tema que queremos investigar.

Antes de pasar a desarrollar sistemáticamente los estudios queremos dejar patente el agradecimiento del Instituto a todas las mujeres entrevistadas que, estando roto su anonimato, han hablado de su intimidad personal, familiar y profesional en temas a veces comprometidos. Igualmente, nuestro reconocimiento a la aportación hecha por las más de cuatrocientas mujeres anónimas que han rellenado pacientemente el cuestionario. Gracias a la colaboración desinteresada de todas ellas podemos tener un mejor conocimiento de la realidad social que vivimos las mujeres de la Comunidad Autónoma Vasca.

I

INTRODUCCIÓN

La irrupción de las mujeres en el mercado laboral es un hecho socialmente aceptado. En los últimos cincuenta años se ha producido una importante incorporación de la mujer al trabajo productivo, aunque no en igualdad de derechos con el varón. Posiblemente, el acceso masivo de las mujeres a la educación ha sido el factor principal de la decisión de éstas de abandonar el recinto doméstico como único lugar de desarrollo personal, y buscar nuevas vías de trabajo. Algunas han accedido a la formación universitaria, se han especializado en diversas disciplinas y han salido preparadas como profesionales. Esta capacitación les ha abierto las puertas de ciertos puestos de responsabilidad que van ocupando paulatinamente.

“Hacer carrera profesional”, término asignado hasta hace no mucho tiempo al colectivo de hombres, es algo que hoy entra en los proyectos de muchas mujeres. Sin embargo, la trayectoria profesional de una mujer es más complicada que la de un varón: tiene mayores obstáculos que él para alcanzar el mismo status, partiendo de la misma capacitación personal y técnica.

Por un lado, la propia sociedad no está preparada para aceptar mujeres ejerciendo funciones de dirección, detentando el poder, tomando decisiones y ejecutándolas, es decir, desempeñando papeles asignados por tradición a los hombres; tampoco muchos de ellos ven con agrado tener que compartir ciertos privilegios, que disfrutaban simplemente por razón de su sexo, y mantienen cotos cerrados a los que no tienen acceso las mujeres, incluso a aquellas que poseen una excelente preparación.

Resulta ilustrador comprobar el desequilibrio numérico de las mujeres en ciertos estamentos profesionales (1):

- En la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea las catedráticas suman el 17,3 %. Hay 2 vicerrectoras y 9 decanas/directorales de centro sobre un total de 14 y 25 cargos respectivamente, y en la Junta de Gobierno las mujeres representan el 19 % del total de miembros.
- En la política, observamos que el conjunto de senadoras es del 11,2 % y el de diputadas el 13,1 %. El porcentaje de parlamentarias vascas es el 17,3 %. Las mujeres que ostentan altos cargos del Gobierno Vasco suman el 15,6 %, y en los Gobiernos de las Diputaciones Forales la media de mujeres es del 9,4 %; en los Ayuntamientos vascos las alcaldesas representan el 9,3 % del total de alcaldes/as.
- En la Administración Pública a pesar de que el 41 % son mujeres, el 92 % de los jefes son hombres.
- La empresa privada aún mantiene un coto más cerrado para la mujer, habiendo empresas que sin ambages la rechazan para puestos técnicos, y otras que limitan su carrera hasta un límite que no pueden rebasar, un techo de cristal en muchos casos irrompible.

Por otro, la interiorización de los roles femeninos tradicionales ejercen una función de rémora en la mujer, que le impide volcarse en la optimización de su trabajo o de su carrera. En el ámbito profesional algunas mujeres renuncian a puestos de responsabilidad, reproduciendo papeles antiguos, considerando que no es femenino competir, asumir riesgos o ser ambiciosas. Y en el ámbito doméstico se produce una situación muy desfavorecedora: se sigue asumiendo la doble jornada y se mantienen los viejos roles de actuar como la responsable del hogar y de los hijos e hijas. Aún poseyendo dotes personales y preparación cualificada muchas

(1) Datos obtenidos de *Emakunde* n.º 14 y del Rectorado de la UPV/EHU, correspondientes al curso 1993-94.

renuncian a su carrera, bien para potenciar la de su compañero, o por considerar incompatible el nivel de exigencia que requiere la profesión con su responsabilidad doméstica.

A pesar de las múltiples dificultades, unas objetivas y otras de índole subjetiva, hay mujeres que optan por defender su profesión y su trabajo como algo irrenunciable. Acometen una forma de vida en la que deben articular lo privado y lo público, y configuran una serie de estrategias para conseguir un desarrollo personal y profesional equilibrado. Quizá el mayor problema que deben afrontar, para desarrollar con menos condicionamientos su trabajo, es desligarse de los valores tradicionales, inculcados durante su socialización como mujer, referentes al reparto de roles con respecto al sexo.

Toda persona vive desde su nacimiento un proceso de socialización que le transforma en un ser social. A través de él se transmiten los valores, las normas y los roles de una sociedad. Pero esta socialización tiene unos contenidos diferenciados para cada sexo; a través de mecanismos sutiles, se van transmitiendo a cada uno de ellos las diferencias en los comportamientos, que configuran los géneros femenino o masculino. El resultado de este proceso tiene como consecuencia que hombres y mujeres piensen y se comporten de manera distinta.

En nuestra sociedad, nacer varón ha tenido, y aún perduran, unas prerrogativas ventajosas. Al niño se le ha educado para el ámbito público que conlleva criterios de poder, creatividad, fortaleza, prestigio, etc., y a la niña para el ámbito privado en el que priman los valores afectivos, domésticos, reproductivos, de sumisión, etc. Socialmente se valora lo público, relacionado con el trabajo productivo, en tanto que lo privado no tiene relevancia social y está depreciado. Hay una separación tajante entre lo privado y lo público, y todavía la mujer es considerada la responsable del ámbito privado, aunque tenga tareas laborales extradomésticas.

En este contexto, pertenecer a uno u otro sexo, y asumir los roles asignados a él conlleva unas obligaciones contraídas involuntariamente. La mujer que opte por transgredir su rol, salir del terreno privado y apostar por el público, tiene que liberarse de prejuicios establecidos y jugar nuevos papeles sociales. Esta actuación la convierte en dinamizadora del cambio de valores de una sociedad. Pero si sólo amplía su rol público en pro de una independencia personal y económica, y de una mayor autoestima, y no remite en el rol privado, corre el riesgo de sobrecargarse de trabajo y terminar exhausta.

La abundante literatura publicada sobre la doble jornada que realizan las mujeres que trabajan fuera de casa, nos pone sobre aviso del desigual reparto de carga doméstica que hasta el momento se produce en nuestras sociedades. Existe una pesada losa de actitudes y de valores tradicionales, relacionados con el género, que condicionan que el trabajo reproductivo, (definido como tal todo lo referente al trabajo doméstico, a la atención y cuidado de las personas adultas, de la prole y de las personas ancianas, enfermas o minusválidas) recaiga en las mujeres, tengan o no otros intereses o aptitudes.

La escultora y pintora Louise Bourgeois plasmó en sus “Mujeres-Casa” la falta de identidad que como persona se le adjudica a la mujer. Su obra sobre esta temática consiste en una serie de dibujos que contienen un cuerpo de mujer partido en dos mitades: en la parte de arriba y a modo de cabeza aparece una casa que está sustentada sobre un cuerpo femenino. Son mujeres cuya identidad está en su hogar y todo lo que ello representa. Es la imagen que mejor simboliza la situación que viven muchas mujeres: la casa es la prisión en la que están encerradas y la que les impide su pleno desarrollo y el acceso a lo público. La propia casa y todo lo que en ella se genera no sólo se lleva auestas y es sostenida física y emocionalmente, sino que ocupa y domina la mente y la propia identidad femenina.

Para comprender esta representación del papel adjudicado a las mujeres, únicamente es preciso hacer un repaso a la historia y analizar su escasísimo protagonismo. La discriminación de la mujer, o cuando menos su asimetría respecto al varón, es un universal histórico, por mucha que sea la variedad con que tal desigualdad entre los géneros se manifieste (Gil Calvo, 1991).

La literatura también es fiel reflejo de esta situación. Podemos comenzar por el mito de Adán y Eva, en el que ella es creada del hombre y sometida a él, y continuar con uno de los múltiples ejemplos que nos ofrecen los clásicos, en este caso los personajes de Ulises y Penélope, cuya historia se resume en un continuo viaje lleno de aventuras del varón, y la espera paciente de su esposa, fiel y sumisa, recluida en el hogar tejiendo y destejiendo un manto.

No es el objeto de esta investigación realizar un estudio histórico de los avatares femeninos a través de la historia, ni de la ideología en que se han sustentado, pero sí resaltar que en nuestra sociedad occidental (y puede inferirse a gran parte de las sociedades humanas), existen paradigmas de poder asociados al género, y no precisamente al femenino.

La mujer moderna ha querido romper algunos de los moldes tradicionales y ha irrumpido en el mundo de lo público, incorporándose al trabajo productivo y asalariado fuera del hogar, pero a la mujer casada en particular, aunque se le reconoce el derecho a acceder al mercado laboral, sin embargo se le considera como una facultad discrecional que tiene que supeditar a la obligación primordial: la dedicación al hogar, al marido y a los hijos e hijas (Casas, 1987). La mujer, por tanto, vive su rol de trabajadora asalariada simultáneamente a los de ama de casa, esposa y madre, en tanto que el varón vive el rol laboral y el familiar separada y alternativamente. Esta circunstancia posiciona a las mujeres en una situación de inferioridad permanente en el mercado de trabajo.

Según afirma M.^a Ángeles Durán, la mayor parte de las mujeres que traspasan la frontera hacia el trabajo asalariado lo hacen llevando el fardo de trabajo doméstico sobre los hombros. Esta carga es llevadera en las solteras bien cualificadas y sin responsabilidades familiares, pero es duro de soportar para la mayoría restante. La situación de la mayor parte de las mujeres que trabajan fuera de casa es asumir una doble jornada de actividad: la doméstica y la profesional, que desde un punto de vista económico se traduce en una jornada no remunerada y otra asalariada.

El trabajo doméstico, analizado desde una perspectiva económica, no está reconocido como trabajo, puesto que no es una actividad de producción y transformación de bienes y servicios, y sin embargo, es el conjunto de actividades de mantenimiento requeridas para producir diariamente la fuerza de trabajo. A pesar de esta imprescindible función, no se contabiliza su valor económico, aunque la producción doméstica abarca un 30 % del PIB. Desde un punto de vista social, el trabajo doméstico o reproductivo es de una utilidad imprescindible y uno de los secretos mejor guardados por la sociedad, tal y como expone Marina Subirats. Este trabajo reproductivo ha sido y es asignado a las mujeres por su condición de género. Incluye un gran número de ocupaciones silenciadas que implican procesos complejos, no sólo de la socialización de los niños y niñas y los y las jóvenes, sino del cuidado de la personalidad de todos los miembros del grupo familiar, de atender sus necesidades emocionales, afectivas, sexuales, etc., al margen de las puramente físicas, de comida, limpieza, etc. Todas estas exigencias vitales deben ser cubiertas adecuadamente para cada una de las personas del grupo familiar, porque de no ser así se producirían fuertes desequilibrios personales, y sus miembros no podrían desempeñar satisfactoriamente sus obligaciones. A pesar de que el trabajo reproductivo

es imprescindible para el equilibrio psico/físico de cada persona componente de la familia y siendo de una trascendencia social innegable, sin embargo está totalmente desvalorizado.

La obligatoriedad del trabajo reproductivo que realizan a diario, sin horario y de forma gratuita las mujeres se transmite de madre a hija de una manera inconsciente y hace que los roles de género se perpetúen. Las mujeres son educadas para satisfacer las necesidades afectivas de los y las demás, para responder emocionalmente a sus hijos e hijas, maridos, compañeros de trabajo... Una niña crece sabiendo lo que se espera de ella: que proporcione cuidado, atención y apoyo emocional a las personas que dependan de ella y que cargue con los problemas que surjan de las relaciones familiares (Eichenbaum, 1990).

Por amor muchas mujeres hacen dejación de sus propios intereses, renuncian a sí mismas y organizan su vida en torno a los y las demás. Es la trampa de lo sentimental, por la que se claudica, se transige, se relativiza y se perdona lo que acontece en el hogar, asumiéndose como algo intrínseco a la condición femenina.

Ante esta situación tan desventajosa para las mujeres se impone una deconstrucción de género, es decir transgredir los roles asumidos involuntariamente en la socialización, y optar por un reparto equivalente de responsabilidades entre hombres y mujeres, tanto en el terreno público como en el privado, en el trabajo productivo como en el reproductivo. Para este cambio es necesario que el varón asuma compartir responsabilidades familiares y domésticas. Se trata de que también él transgreda su rol tradicional. Pero en el ámbito de la pareja no se trata únicamente de compartir los trabajos físicos del hogar, para los que la mecanización y los electrodomésticos han supuesto una descarga importante, sino de responsabilizarse conjuntamente de la organización y planificación de las necesidades del hogar y de la atención psicológica, intelectual y afectiva de hijos e hijas, diríamos del trabajo mental. Esta es la asignatura pendiente de muchas mujeres profesionales que aunque puedan contratar una ayuda doméstica que les exima de la parte más dura del trabajo en el hogar, no se liberan de la atención psicológica y afectiva que requieren todas las personas componentes de su familia.

Este cambio no se producirá sin presión de las propias mujeres, ya que lo doméstico, tan depreciado socialmente, resulta poco estimulante para los varones, además de suponer un trabajo adicional. Es preciso, pues, pactar y llegar a acuerdos en la pareja conformando estrategias. Nos encontramos con la necesidad de observar desde una nueva perspectiva la complejidad del trabajo reproductivo, revalorizarlo y exigir una corresponsabilidad de la pareja para alcanzar un reparto equitativo de tareas. Igualmente se trata de replantearse los roles y de modificar los contenidos de la socialización diferencial. Posiblemente éste sea uno de los grandes retos que tienen las mujeres para el siglo XXI.

Desde un punto de vista masculino, la situación doméstica puede tener otra lectura. También al hombre se le ha privado históricamente de poder realizar funciones con contenidos considerados inherentes al género femenino, y se le ha censurado si, en alguna ocasión, ha intentado transgredir los roles. Sin embargo, algunos varones, conscientes del tiempo que les ha tocado vivir y acordes a las actuales transformaciones educativas y sociales que están marcando la incorporación masiva de la mujer al ámbito público, están optando tímidamente por hacer suyas parte de las tareas propias de lo privado y compartirlas con sus compañeras.

Esta incipiente situación puede llevar a erosionar los modelos tradicionales de comportamiento masculino y producir una redefinición de los roles de género. Por tanto, nos encontramos en un momento histórico muy interesante de procesos de cambio, que redundará en el desarrollo de las capacidades afectivas y domésticas de los varones, cualidades censuradas en su género

por los valores sociales dominantes, y en el desmoronamiento de los estereotipos de roles asignados a los géneros. Se tenderá a difuminar lo masculino y lo femenino.

Sin embargo, se alzan algunas voces achacando que esta nueva actitud de algunos hombres puede chocar con el modelo tradicional asumido como propio por sus parejas. Pero es más razonable pensar que la incorporación del varón a lo doméstico no sólo sea bienvenida sino que se produzca como resultado de una necesidad social y una justicia perentorias.

La educación va a ser la pieza clave del cambio. A través de ella se forman las conciencias y la capacidad crítica, y de su mano viene la defensa de los derechos, de las obligaciones y de la justicia. Los valores, las actitudes y los comportamientos inculcados en el proceso de socialización y asumidos inconscientemente como propios en virtud del género, dejarán de ser determinantes y se replantearán. Hacer conscientes los comportamientos inconscientes será una de las claves del cambio. Esta revolución no va a producir únicamente una transformación en la vida de las mujeres, sino que afectará a todos los componentes del grupo humano: hombres y mujeres. Y a todos y todas nos debe implicar la necesidad de cambiar los modos sociales impuestos por el modelo de sociedad patriarcal.

Para concluir esta introducción se orienta a la lectora o lector sobre los temas que desarrolla el estudio.

La primera parte: “Estrategias de organización familiar en mujeres que hacen carrera profesional” está estructurada en seis capítulos. En el primer capítulo se definen los objetivos y la metodología, y se adjunta la relación de las profesionales entrevistadas. En el segundo se analiza el desarrollo de la carrera profesional, la motivación y las dificultades de género para alcanzar puestos de responsabilidad. El tercer capítulo nos describe las relaciones de familia, tanto de origen como propia, las actitudes del cónyuge hacia el trabajo de ella, y los pros y contras de la maternidad. El cuarto tema desarrolla las estrategias familiares empleadas en la organización doméstica y el quinto refleja los cambios necesarios propuestos por las profesionales. En el sexto se recogen las conclusiones. Se incluyen dos anexos: el Anexo 1.A ofrece las características sociográficas de las entrevistadas y en el Anexo 1.B se recopilan individualmente las citas que aparecen expuestas en el estudio, para que se pueda percibir como una unidad las aportaciones de cada profesional.

La segunda parte: “Estrategias de organización familiar en mujeres que trabajan fuera de casa” está ordenada en ocho capítulos. En el capítulo primero se definen los objetivos a investigar y se especifica la metodología utilizada y el grado de representatividad estadística. En el segundo capítulo se exponen las características sociodemográficas del colectivo de mujeres encuestadas. El capítulo tercero desarrolla lo concerniente a su trabajo productivo, se especifican las condiciones de trabajo, y se citan las discriminaciones en el ámbito laboral. El cuarto capítulo describe la situación familiar, tanto de la familia de origen como de la actual, así como de las personas ancianas o minusválidas que tuvieran a su cargo, y se analizan las estrategias familiares empleadas durante la crianza. En el capítulo quinto quedan plasmadas las estrategias tanto de organización como de realización de las labores domésticas, así como el tiempo de ocio disponible. Los recursos utilizados están expuestos en el sexto capítulo, en el que se analizan fundamentalmente las escuelas infantiles y la contratación de empleadas de hogar. El séptimo muestra los cambios propuestos por las mujeres, y cita algunas de sus aportaciones individuales. En el octavo capítulo aparecen recogidas las conclusiones y las propuestas que sugiere el análisis de la investigación. Se finaliza con dos Anexos, el Anexo 2.A comprende la relación de cuadros y gráficos que se han expuesto a lo largo del estudio y el Anexo 2.B es el cuestionario utilizado para la recogida de datos.

INFORME

**ESTRATEGIAS
DE ORGANIZACIÓN
FAMILIAR EN MUJERES
QUE HACEN CARRERA
PROFESIONAL**

1

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1.1

OBJETIVOS

Este estudio se ha concebido con el objetivo fundamental de conocer en profundidad cómo mujeres concretas, que ocupan puestos de responsabilidad en el mundo laboral y político de la Comunidad Autónoma Vasca, están desarrollando su carrera profesional y alcanzando un status que en muchos casos ha llegado al culmen de su trayectoria. A la par, se trata de conocer cómo han articulado su quehacer profesional con sus responsabilidades domésticas y qué estrategias familiares han diseñado para conseguir un equilibrio entre trabajo y hogar.

Este objetivo general se extiende en un abanico de objetivos parciales que quieren conocer:

- El proceso seguido para alcanzar un alto status profesional; las opciones, las motivaciones y la valoración de su trabajo.
- La especificidad de su condición de mujer en el desarrollo de su carrera, ventajas y desventajas de género; el estilo femenino en el trabajo profesional; el papel de la pareja en el desarrollo de su carrera.
- Pros y contras de la maternidad; la asunción o la transgresión de los roles tradicionales.
- La responsabilidad doméstica y las estrategias familiares; la evolución generacional.
- La opinión y la valoración de las situaciones vividas y la propuesta de cambios.

1.2

METODOLOGÍA

La entrevista en profundidad ha sido el método utilizado para conocer todos los objetivos reseñados. Durante una hora aproximada de diálogo, y con estos objetivos de fondo, se ha obtenido un importante bagaje de confidencias personales que relatan experiencias, opiniones, actitudes y valoraciones, y que nos abrirán una luz sobre cómo viven, qué sienten y qué necesitan las mujeres para alcanzar o mantener el puesto profesional que desean.

Estamos ante un diseño de estudio psicosociológico de tipo cualitativo, donde no tienen relevancia los datos estadísticos sino los contenidos que quieran transmitirnos las entrevistadas. El análisis cualitativo nos ofrece la posibilidad de analizar en profundidad valores, actitudes y pautas de comportamiento de las personas, pudiendo tener acceso a analizar los motivos racionales y emocionales que estructuran estas actitudes.

Se ha entrevistado a 30 mujeres que trabajan en la Comunidad Autónoma Vasca, y que han alcanzado un relevante nivel de status profesional, agrupadas en cinco bloques de actividad: la universidad, la empresa, la función pública, la política y las profesiones liberales. Las entrevistas se grabaron en cinta magnetofónica y posteriormente se transcribieron a papel. Se realizaron durante los meses de marzo y abril de 1994, generalmente en los lugares de trabajo de las entrevistadas. Ninguna de las mujeres requeridas para participar en el estudio declinó la demanda.

Se define como Carrera Profesional aquella perspectiva de trabajo en la que se aspira a prosperar, a lograr un puesto cada vez mayor, a escalar dentro de la esfera de la propia competencia. Como Estrategia Familiar, se entiende la coordinación de acciones dentro de la organización doméstica, para alcanzar el objetivo de cubrir las necesidades de la familia.

El método que se ha utilizado para la confección del informe es la inclusión de las aportaciones textuales de las entrevistadas. Se justifica este método, porque nadie mejor que ellas mismas para expresar sus propios pensamientos, vivencias y valoraciones, y precisamente por ser muchas de ellas pioneras en su campo profesional, que partiendo de su tesón y su valía personal han conseguido puestos de responsabilidad, reservados con anterioridad a los varones. Además se considera este método el más adecuado para analizar en profundidad todas las aportaciones individuales, atendiendo a los diversos matices que aporta cada persona.

Las citas de cada profesional se han distribuido en cuatro bloques temáticos, dando lugar a otros tantos capítulos, denominados: La profesión, La familia, El hogar y Los cambios. En todos ellos se han incluido aportaciones textuales de las entrevistadas, de las cuales, y a petición propia, se va a mantener el anonimato, si bien, se va a describir a continuación parte de su currículum para que la lectora o lector pueda tener una idea más precisa del status profesional que han alcanzado.

En el Anexo 1.B se hace una recopilación de todas las citas expuestas a lo largo del trabajo pero aglutinadas por persona, para poder constatar las aportaciones individuales en su propio contexto. Para seguir manteniendo el anonimato se advierte que no corresponde el orden de esos textos con el de las personas abajo citadas.

MUJERES ENTREVISTADAS

1.3

De las profesionales entrevistadas, omitimos su nombre y reseñamos su profesión y cargo, municipio de trabajo y estudios.

CATEDRÁTICAS

Catedrática de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.
Leioa (Bizkaia).

Doctora en Ciencias y Licenciada en Farmacia.

Catedrática de la UPV/EHU.

Ex-directora de Departamento de la UPV/EHU.

Leioa (Bizkaia).

Doctora en Ciencias.

Catedrática de la UPV/EHU.

Leioa (Bizkaia).

Doctora en Ciencias.

Catedrática de la UPV/EHU.
Ex-Consejera del Gobierno Vasco.
Ex-Vicerrectora de la UPV/EHU.
Bilbao.
Doctora en Ciencias Económicas.

Catedrática de E.U. de la UPV/EHU.
Subdirectora de Ordenación Académica.
Bilbao.
Doctora en Ciencias.

Catedrática de la UPV/EHU.
Ex-Directora de Dpto. de Educación del Gobierno Vasco.
Vitoria/Gasteiz.
Doctora en Psicolingüística.

EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS

Empresaria y Gerente de empresa de técnicas agro-alimentarias.
Sondica (Bizkaia).
Licenciada en Ciencias Físicas.
Directora ejecutiva de empresa pública.
Yurreta (Bizkaia).
Licenciada en Periodismo.

Empresaria de cadenas de perfumerías, bisutería y prendas de prêt-à-porter en todo el Estado.
Bilbao.
Estudios primarios.

Empresaria y cogerente de empresa de la construcción.
Erandio (Bizkaia).
Bachiller Elemental.

Directora ejecutiva de empresa pública.
Yurreta (Bizkaia).
Licenciada en Derecho.

Directora General de empresa siderometalúrgica.
Trapaga (Bizkaia).
Licenciada en Derecho.

Directora de Producción de empresa pública.
Yurreta (Bizkaia).
Licenciada en Ciencias Empresariales.

Gerente de empresa editorial.
Bilbao.
Licenciada en Ciencias Económicas.

FUNCIONARIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

Administradora de Centro.
Donostia/San Sebastián.
Licenciada en Filosofía y Letras.

Fiscal.
Donostia/San Sebastián.
Licenciada en Derecho.

Jueza-Magistrada.
Eibar (Gipuzkoa).
Licenciada en Derecho.

Teniente fiscal.
Bilbao.
Licenciada en Derecho.

Teniente fiscal.
Vitoria/Gasteiz.
Licenciada en Derecho.

POLÍTICAS

Consejera del Gobierno Vasco.
Miembro de la Ejecutiva y del Comité Federal de su partido.
Ex-diputada y ex-vicepresidenta de Juntas Generales.
Vitoria/Gasteiz.
Funcionaria.

Eurodiputada.
Donostia/San Sebastián.
Licenciada en Filosofía y Letras.

Diputada.
Catedrática y ex-rectora de la UPV/EHU.
Miembro de la ejecutiva de su partido.
Bilbao.
Doctora en Economía.

Parlamentaria Vasca.
Ex-viceconsejera de Educación del Gobierno Vasco.
Vitoria/Gasteiz.
Licenciada en Ciencias Físicas.

Senadora.
Miembro de la ejecutiva provincial de su partido.
Ex-juntera de Juntas Generales.
Vitoria/Gasteiz.
Licenciada en Geografía e Historia.

Miembro de la Ejecutiva Nacional de su partido.
Ex-parlamentaria y ex-vicepresidenta del Parlamento Vasco.
Bilbao.
Licenciada en Derecho.

PROFESIONALES LIBERALES

Arquitecta.
Bilbao.
Licenciada en Arquitectura.

Médica.
Getxo (Bizkaia).
Licenciada en Medicina.

Pintora.
Bilbao.
Licenciada en Bellas Artes.

Pintora.
Mungia (Bizkaia).
Licenciada en Bellas Artes.

Psicóloga.
Directora de una empresa de selección de personal.
Bilbao.
Licenciada en Psicología.

2

LA PROFESIÓN

EL TRABAJO

2.1

El trabajo, ese derecho y esa obligación que tiene todo ser humano, es para muchas personas uno de los objetivos fundamentales de su vida. Unas trabajan como medio para su subsistencia y la de su familia y otras deciden, además, sacar el máximo rendimiento a su trabajo y creatividad, poner en funcionamiento todos los mecanismos posibles para obtener una mayor rentabilidad a sus conocimientos y lograr un status profesional progresivo, sentirse útiles y reconocidas socialmente.

Llegar a puestos de responsabilidad o ser miembro destacado en algún campo ha requerido, entre otras cosas, poseer una adecuada preparación profesional y tener una entera dedicación al trabajo.

Durante siglos las mujeres han desarrollado como única profesión su maternidad y sus labores domésticas porque el ámbito de lo público les ha estado vedado. La gran revolución de la cultura occidental en las últimas décadas de este siglo ha sido la incorporación masiva de la mujer a la educación, al mercado de trabajo y a las profesiones cualificadas. A partir de estas premisas algunas han conseguido acceder a profesiones, y a puestos de dirección, compitiendo con los hombres para alcanzar un elevado status profesional, parangonado con sus conocimientos y sus capacidades.

Todavía son pocas las que han llegado a posiciones relevantes en sus profesiones, pero es un movimiento progresivo en el que muchas están apostando con tesón y preparándose técnicamente para trabajar de acuerdo a sus intereses y poder rechazar la familia como único ámbito de vida y trabajo. Sin embargo, a pesar de su esfuerzo y decisión no todos los puestos de responsabilidad están abiertos a la mujer. Hay distintas cribas en muchas profesiones y en algunas el tamiz es muy tupido.

LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

2.2

La trayectoria profesional de una mujer está condicionada en primer lugar por las facilidades o inconvenientes objetivos que se encuentre para acceder al puesto que desea, y en segundo lugar a los impedimentos subjetivos que ponga a su trabajo, a la hora de priorizar éste o su situación personal de vida o familia.

Entre las mujeres entrevistadas se ofrecen variedad de situaciones objetivas y subjetivas, dependiendo de su ámbito profesional: algunas han encontrado techos que no han podido superar por existir discriminación hacia el colectivo femenino, otras no los han encontrado y han ascendido profesionalmente, y un tercer grupo que, no teniendo techo objetivo, se lo han impuesto, han renunciado a mayor status profesional en pro de su familia o su estilo de vida.

Las que han optado por la carrera en la Administración de Justicia confiesan no haber tenido más obstáculo que salvar que las oposiciones para el cargo o rango al que querían acceder. En una media de tres años de preparación pasaron a ser juezas o fiscales, a partir de ahí los ascensos profesionales han sido por escalafón, de acuerdo a las vacantes.

No hay objetivamente cribas que impidan a una mujer llegar hasta el Tribunal Supremo, institución que otorga un mayor rango profesional, sin embargo ninguna de las cuatro entrevistadas tiene intención de ir a Madrid a ser miembro de dicho tribunal por motivos personales y familiares:

“Renuncio a pedir traslados para ascender porque tengo mi vida montada en esta ciudad.”

“Para mí ascender no es lo fundamental porque tendría que cambiar de domicilio y no me interesa. Yo no voy a poner nunca a mi profesión por encima de mi familia, tengo los hijos pequeños y no puedo dedicarme a un puesto de mucha dedicación y responsabilidad; quizá cuando los niños sean mayores.”

El techo que han alcanzado como funcionarias de Justicia les parece razonable, sin embargo, una de ellas afirma que:

“De haber sido preciso me hubiera desplazado con mis hijos para ocupar la plaza que tengo ahora, porque no hubiera renunciado a mi nombramiento.”

Las funcionarias de Universidad tienen un camino más largo que las de Justicia para llegar a ser catedráticas, escalafón máximo dentro de la carrera universitaria. En primer lugar deben hacer la tesis doctoral, que requiere un mínimo de 3 ó 4 años, y tener un amplio currículum de investigación, docencia y publicaciones, además de pasar la oposición correspondiente a la plaza que se quiere ocupar. Es difícil que una persona sea catedrática de Universidad antes de los 40 años.

Tampoco en la educación existen barreras objetivas que impidan a una mujer acceder a una cátedra, pero el esfuerzo hecho por algunas para lograrla merece reseñarse:

“Fui a Estados Unidos a hacer la tesis doctoral con mis dos niños de 1 y 2 años. El primer año vino mi marido a estudiar, pero el segundo me quedé sola con ellos; sin los niños no hubiera ido a ningún lado; fue una etapa muy dura y de un trabajo muy intenso, pero mereció la pena. Luego, para sacar las oposiciones a cátedra había que desplazarse varias veces a Madrid a hacer seis ejercicios. Solía ir por la mañana dejando la comida organizada y volvía a la noche para hacer la cena. Ahora pienso que no sé cómo lo aguantaba.”

“Preparar las cátedras (se presentó a dos plazas distintas) me ha supuesto un esfuerzo tremendo, me aislé de la civilización durante años. Sólo me he dedicado y me sigo dedicando a la universidad y a la investigación, vivo muchísimo la profesión. Mi marido reside en Madrid y nos vemos los fines de semana. No he tenido hijos porque con ellos no hubiera podido hacer todo lo que he hecho: alcanzar un nivel y un respeto profesional a nivel internacional; esto requiere mucha dedicación y mucho esfuerzo.”

Conviene hacer una distinción entre la empresa privada y la pública. La empresa privada suele ser el prototipo donde se ponen trabas a la mujer para su ascenso profesional, sobre todo en puestos de responsabilidad o dirección. Generalmente llegan hasta un nivel donde no pueden aspirar a más, el llamado techo de cristal, mientras que este límite no existe para los varones.

Así describe su experiencia una de las empresarias:

“Antes de montar mi propio negocio, trabajaba en un empresa de importación de herramientas y llegué a ser directora comercial. Estaba bien considerada pero se me avisó que no podría llegar más arriba en la empresa, en tanto que los hombres no tenían tope. Yo siempre he sido ambiciosa y he tenido gusto por el trabajo y por los negocios, así que la única forma de ser más era independizarme. Con 35 años no podía aceptar haber llegado a mi tope y quería aspirar a más. Resultaba increíble que dejara un puesto de directora comercial, entonces inusual en una mujer, pero lo hice porque yo quería llegar más alto y además tenía mi libertad. El primer año gané tres veces más que con el salario de la empresa y en unos años creé una red de perfumerías y de prendas prêt-à-porter por toda España.”

Otra empresaria afirma que estando en la Universidad, empresas de automática iban a buscar licenciados hombres para ofrecerles trabajo, desestimando a las mujeres aunque tuvieran mejores currícula que ellos; por eso decidió montar su propio negocio. Igualmente comenta que tiene compañeras de promoción, muy capaces profesionalmente, que trabajan en la banca pero no se les permite ascender del puesto de director de sucursal.

La empresa pública o semipública no tiene esas barreras tan cerradas para el acceso o el desarrollo profesional de las mujeres. Así lo demuestra el puesto de Directora General alcanzado por una de las entrevistadas del sector siderometalúrgico, única mujer en el estado con un cargo de esta responsabilidad, en este sector tan tradicionalmente masculino. Sin embargo para llegar a un puesto de esta envergadura hay que tener claras una serie de cuestiones, además de llevar más de veinte años trabajando:

“Siempre se esperó de mí que estudiara y que trabajara; luego, he aprovechado al máximo las oportunidades de trabajo que he tenido y lo he desarrollado de una manera muy seria, respondiendo a lo que se esperaba de mí. Nunca he dicho que no a ninguna propuesta de trabajo; de hecho me he trasladado de domicilio varias veces por cuenta del trabajo. Durante dos años he ido a Madrid de lunes a viernes y mi familia (marido y dos hijas) se quedaba en Bilbao.

Pero sí he tenido obstáculos por ser mujer, sin embargo, no he querido ser muy consciente de ello. Yo he seguido siempre para adelante sin fijarme lo que estaba pasando a mi alrededor por mi condición de mujer y siempre he dado por hecho que eso no era un problema, y he ejercido mi profesión desde el principio pensando que no era un problema.”

Otras profesionales, que trabajan en una empresa pública vasca, han accedido a sus correspondientes puestos directivos por designación, aunque previamente habrían sacado la oposición para ocupar una plaza. Consideran que no han tenido barreras para hacer su carrera profesional y que en la empresa privada es más problemático que una mujer alcance estos puestos de dirección.

EN LA POLÍTICA

2.2.3

El mundo de la política ha sido un feudo masculino y está en juego tanto poder y prestigio personal y social que quince años de democracia no han eliminado las barreras que tienen las mujeres para hacer carrera política.

Aunque teóricamente en los partidos existe igualdad entre los sexos, por una simple aplicación de la Constitución, el campo político es muy competitivo e impera la ley del más fuerte. Esta competitividad afecta a las mujeres, que en muchos casos renuncian a entrar en esta lucha, como ellas mismas comentan. Sin embargo, se dan situaciones diversas.

Hemos entrevistado a mujeres que abarcan una amplia gama del abanico político desde la máxima instancia de la Consejera del Gobierno Vasco, hasta cargos electos de senadora, diputada, eurodiputada y parlamentaria.

“El obstáculo en política es el básico a todas las mujeres: tienes que demostrar tu capacidad. A ciertos niveles tienes que pasar un velado examen de acceso que a los varones no se les exige.

La pelea que se da en el mundo de la política, con determinadas reglas a las que no estamos muy acostumbradas, que no compartimos o por las que no sabemos movernos, hace que las mujeres renunciemos o prefiramos hacer nuestra actividad en otros lugares.”

“El obstáculo fundamental de las mujeres es que a los hombres les cuesta ceder sus cotas de poder. Creen que la responsabilidad política es una cosa de ellos.”

“Las mujeres en general tenemos menos competitividad, y en la política impera la ley del codazo, no nos va entrar en esa dinámica y eso que las mujeres en la política están muy preparadas. En el congreso, el nivel educativo de las mujeres es superior al de los hombres, el índice de licenciadas es muy alto. Sin embargo, tenemos una actitud mucho más pasiva, una falsa modestia y menos agresividad.”

“El nivel de competitividad de los hombres es muy superior al de las mujeres. Tenemos una actitud diferente por el acceso al poder o al puesto. Yo no he entrado en peleas de codazo por el puesto porque, a veces, me venía mal para mi planificación familiar (madre de 5 hijos). Por tanto, no puedes decir claramente que te hayan apartado, aunque he tenido experiencias de apartamiento, pero en general las mujeres nos autoapartamos.”

“La mujer es menos ambiciosa para desarrollar la carrera política pero últimamente está cambiando la situación, ahora ya hay mujeres que aceptan puestos de responsabilidad si se los ofrecen. La mujer está más preparada y ve a hombres mediocres ocupar puestos para los que ella se siente capaz. Si no los acepta es porque tiene más sentido del ridículo.”

“En la política no se discrimina por el sexo, asciende el que más vale, el que más ambición tiene o el que más tiempo dedica.”

EN LAS PROFESIONES LIBERALES

2.2.4

En las profesiones liberales, en las que la persona profesional no depende de nadie sino de sí misma, es la propia sociedad la que ejerce de barrera o discrimina.

Aunque la mujer puede acceder a todas las profesiones, hay algunas que ya están aceptadas socialmente como propias de la condición femenina, como la de médica o psicóloga, pero sin embargo y a pesar de ello consideran que:

“Las mujeres de profesiones liberales hemos luchado una barbaridad para hacernos un hueco en nuestra profesión.”

“En la medicina pública no hay ningún tipo de discriminación entre el colectivo médico en función del sexo. En la medicina privada creo que me he beneficiado de mi condición femenina. Había pacientes que querían para su familia una mujer como médico de cabecera y por eso me han elegido, aunque también haya influido mi trabajo constante desde hace 17 años.”

La psicóloga, que ha montado una consultoría de selección y formación de personal, no ha tenido mayor problema en su trabajo que el invertir 12 horas diarias en su oficina y define como bases del éxito profesional, el trabajo, la formación, la motivación y la constancia:

“La mujer es más constante que el hombre pero le cuesta más que a él llegar a puestos de relevancia profesional porque la empresa le pone más trabas; donde más relegada está es en empresas de siderurgia, aunque también hay otras que vetan su acceso, sobre todo si tiene hijos.”

La carrera de las pintoras está a caballo entre la creación y las clases de pintura porque:

“De la pintura solamente no se puede vivir. Además, en una mujer la pintura no se ve como profesión sino como una ocupación de tiempo libre, como un hobby.”

Esta mentalidad se transmite a la hora de vender cuadros:

“Hay personas que no invierten en el cuadro de una pintora porque desconfían de su continuidad profesional, de que tenga una trayectoria seria. Esto no pasa con un pintor pues se supone que su profesión es para toda la vida; al hombre le ven más serio, con más trayectoria profesional, metido dentro de un mercado, más competitivo.”

“He tenido que luchar muchísimo por defender mi obra, que es comprometida y vanguardista; mi vida profesional ha sido mucho más difícil que la de mis compañeros. A una mujer pintora no se le reconoce abiertamente su labor creadora o pionera. Hay pintoras muy buenas cuyo problema es la salida al exterior y el reconocimiento de su obra. Ahí está la historia de la pintura. La mujer está discriminada como en otros ámbitos sociales. Es llamativo e indignante. En principio, un hombre pintor es mejor acogido y, por tanto, también su obra.

Las mujeres tenemos una asignatura pendiente: desarrollar nuestra seguridad, sentirnos igual de capaces, ser más competitivas, exigir todos los derechos y no sentirnos como un ser al que se le concede o se le ayuda. No somos inferiores a ningún nivel, incluso en alguno, como el emocional somos superiores.

Me he sentido muy discriminada dentro del mundo del arte, pues estando respaldada por un currículum, un trabajo y unas críticas favorables, en varias ocasiones no se ha elegido mi obra. Esta discriminación no sólo ha ido hacia mí, sino hacia la mujer pintora en general.”

La profesión de arquitecta, históricamente masculina, mantiene barreras para la mujer con distintos matices. La arquitecta entrevistada creó su propio estudio con otras dos colegas:

“La mayoría de las arquitectas optan por un trabajo en la Administración porque están mejor consideradas que trabajando por libre. Nuestra profesión es tradicionalmente de hombres y hay mucho machismo. Con los clientes se percibe su recelo cuando llegan al estudio; ven que

somos tres mujeres y tardan en decidirse a encargarnos un proyecto. Algunos hacen algún comentario paternalista diciendo que al ser mujer les diseñarás mejor la cocina...

Tienes que demostrar continuamente que vales tanto como un profesional masculino. Creo que nos cuesta más tener trabajo que a nuestros colegas; algunos clientes una vez acabada la obra nos comentan que al principio estaban asustados por encargar un proyecto a tres mujeres.”

IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN SU VIDA

2.3

¿Cómo valoran su profesión estas mujeres que han llegado a puestos de relevancia, que tienen responsabilidades en diversos ámbitos sociales y mucho tiempo de dedicación a sus espaldas? ¿Qué las motiva a dedicarse a ella? ¿Con qué intensidad?

Los criterios de todas ellas no son uniformes, ni en la valoración ni en espíritu de dedicación e implicación personal, aunque a todas les pueda interesar mucho su profesión y desarrollar brillantemente su carrera. Vamos a constatar tres niveles de interés personal hacia el trabajo:

A) La profesión tiene un valor fundamental:

“Me encanta mi trabajo no lo cambiaría por nada, ocupa el primer lugar en mi vida. Si tuviera que elegir entre salvar mi matrimonio o mi profesión salvaría mi profesión, porque mi profesión soy yo y si me anulan es como si me hubieran matado.”

(p. liberal)

“Si hubiera tenido que elegir entre carrera profesional y familia hubiera elegido mi trabajo, porque si hubiera hecho balance a posteriori me hubiera sentido muy mal viéndome en casa, y tampoco les hubiera gustado a mis hijas en esa situación.”

(empresaria/directiva)

“He tenido claro que profesionalmente tenía una serie de oportunidades que no podía dejar pasar y así lo hice, por eso renuncié conscientemente a la maternidad; con hijos no hubiera podido hacer todo lo que yo he hecho.”

(catedrática)

“El trabajo siempre me ha encantado, me he dedicado a tiempo supercompleto. La política me ha ayudado muchísimo personalmente, ha sido una fuente de realización muy importante. Si hubiera sido hombre hubiera sido políticamente más competitiva. Siendo mujer yo misma me he autolimitado pensando que no podía compaginarlo con mi familia. Si hubiera priorizado mi profesión hubiera llegado más lejos.”

(política)

“A mi trabajo en la política le doy un 10. No me imagino estar sin trabajar, enfermaría mentalmente. Sería insoportable como ama de casa. Necesito para vivir el estímulo que es el trabajo y, si encima es interesante, me considero una mujer privilegiada.”

(política)

“Siempre he tenido una vocación muy fuerte; mi trabajo me gratifica muchísimo; juntamente con mis hijas son las cosas principales de mi vida, después viene todo lo demás.”

(p. liberal)

B) Se relativiza la importancia del trabajo:

“En la vida de las personas hay tres patas que deben tener un cierto equilibrio: la vida familiar, la vida de trabajo, necesaria como realización personal e imprescindible económicamente para vivir, y la vida social, que comprende la relación interpersonal y el mejorar y cambiar las cosas. El trabajo es importante para la vida de una persona pero no lo es todo, no es el fin de la vida, en absoluto.”

(empresaria/directiva)

“El trabajo es importante pero no primordial en la vida. Antes de tener hijos daba más valor al trabajo, ahora lo relativizo. Se me está produciendo un cambio de valores.”

(empresaria/directiva)

“Creo que compensa la profesión, pero también compensa la familia. La familia resta tiempo a la profesión pero ésta no abarca absolutamente mi vida.”

(catedrática)

“Las mujeres aunque pongamos mucho peso en la carrera profesional no lo ponemos todo, la familia tira mucho y se tiene ganas de que lleguen las 6 de la tarde para ir a casa, estar con los hijos y poner la cena. Sin embargo, los hombres suelen alargar más la jornada para mejorar su currículum.”

(catedrática)

“Tan prioritario era mi profesión como mi familia. Si hubiera ido a una empresa quizá hubiera abandonado el trabajo si viera que no era compatible con mi familia. Me daba miedo quedarme sin trabajar así que opté por la docencia en un instituto que deja más tiempo libre”

(política, en excedencia de su plaza en un instituto)

C) Se antepone la familia al trabajo:

“Aunque he trabajado siempre y el trabajo me ha gustado, si hubiera tenido que elegir entre mi carrera y mi familia hubiera optado por ella, si no, no hubiera traído hijos al mundo. La única forma para que una mujer desarrolle al máximo su profesión es no teniendo hijos.”

(empresaria/directiva)

“Yo no dejaría mi profesión fundamentalmente por motivos económicos, si no hubieran estos motivos colocaría a la familia por delante de la profesión.”

(funcionaria)

“Mi trabajo es bastante importante, siempre he tenido claro querer trabajar fuera de casa, pero primero son mis hijos, mi familia por encima de todo.”

(catedrática)

No se puede sacar de lo expuesto una línea común, que aglutine a las mujeres por la valoración de su actividad profesional. Esta valoración depende de la vocación y mentalidad personal.

Las motivaciones que mueven a estas personas a desarrollar su profesión, a prosperar y a alcanzar los objetivos que se proponen son muy diversas a pesar de lo pequeño del colectivo. En unos casos son de tipo personal y en otros tienen una proyección social.

- Ninguna de las entrevistadas parece actuar por criterios económicos, de prestigio o de poder, aunque algunas son conscientes de disfrutar de determinados atributos y otras se quejan de no utilizarlos:

“Descuido el prestigio y el poder y, seguramente, va en mi contra. Estoy convencida que esto no lo haría un hombre.”

(empresaria/directiva)

- Hay para quienes su objetivo consiste en cumplir con la responsabilidad del cargo, con la máxima dignidad posible; hacer el trabajo bien hecho porque produce satisfacción.
- O porque han adquirido un compromiso social:

“Con la cultura y la lengua vasca.”

(catedrática)

“Intento que mi trabajo sirva para algo, para mejorar la naturaleza y para promover interés en mis alumnos y colaboradores, dejar alguna huella.”

(catedrática)

“Estoy en la política para intentar cambiar las cosas que me parece que no están bien.”

(política)

“Trabajo en algo constructivo, histórico, como es la construcción de la Comunidad Europea.”

(política)

- Las hay que ejercen su profesión por tradición familiar:

“Mi padre es magistrado.”

(funcionaria)

- O por exclusión de otras opciones:

“Actúo por descarte más que por preferencia. La carrera de fiscal es la que no descarté porque deja más tiempo libre y porque no es incompatible con la de mi marido.”

(funcionaria)

- También por relacionarse con la gente:

“La política supone relacionarte con muchas personas y estar enterada de temas actuales que preocupan a la sociedad. La docencia después de 20 años me resultaba repetitiva.”

(política)

“No opté a una notaría porque me parecía un trabajo más solitario y aburrido. En el que tengo pasa por tus manos todo lo que puede ocurrir en la vida de una persona.”

(funcionaria)

- Como huida y/o realización personal:

“No me gusta demasiado lo que me rodea y me creo mi propio mundo, así intento realizarme.”

(p. liberal)

“Me dedico a la pintura por haber sufrido una frustración social espantosa, a través de ella intento plasmar mis sentimientos. Trabajo para conseguir mi dignidad. El lanzamiento de mi obra es un reto personal.”

(p. liberal)

- Por tener una actitud emprendedora y/o querer trabajar para sí mismas:

- En proyectos técnicos innovadores que le interesan profesionalmente.

- Porque le gusta el riesgo y la ampliación de los negocios.

“Me interesan los trabajos en que tenga que asumir riesgos; cuando las cosas se vuelven rutinarias dejan de interesarme. Estar en un puesto de responsabilidad me hace sentirme segura.”

(empresaria/directiva)

“Lo más sabroso de mi vida ha sido la libertad y la independencia, y eso me lo ha dado mi propio trabajo y la creación de mis propios asuntos. Esto es lo más definitorio de mí.”

(empresaria/directiva)

- La independencia económica es otro de los factores que un número importante de mujeres lo han citado. Todas coinciden en que la independencia económica es absolutamente necesaria en la vida de una mujer, sin ella no se es libre.

Aunque ha habido una matización más sutil:

“Lo importante de cada persona es que desarrolle su independencia, no sólo económica sino emocional, psicológica y moral.”

(p. liberal)

DEDICACIÓN

2.3.2

Hay distintos niveles de dedicación, medidos en el tiempo invertido en el desarrollo de la profesión. Hay profesionales que trabajan un horario estipulado bien por la empresa o por sí mismas, y quienes tienen una dedicación sin horas, o que se llevan a casa responsabilidades y trabajo. Hay quien separa claramente trabajo y hogar, y otras que no son tan capaces de hacerlo.

Es difícil establecer grupos de profesionales por número de horas de dedicación pues al ocupar puestos de responsabilidad el horario se diluye, no hay criterios rígidos del número de horas de trabajo para este tipo de profesionales, lo que suele ir en detrimento de su propia organización horaria. La profesión suele absorber más tiempo del previsto inicialmente.

Intentaremos sacar algunas conclusiones generales con el riesgo de generalizar y siendo conscientes de que cada una de las profesionales es un caso particular en organizar su horario de trabajo. Sin embargo, podría decirse que la dedicación a la profesión está en función de la actitud personal de cada una, de la exigencia ante el trabajo y, desde luego, de la prioridad que se le dé en la vida.

- **Las catedráticas de universidad** tienen unas horas lectivas determinadas y otras de investigación. Entre estas profesionales se producen varias opciones: Hay quien desarrolla su labor docente en el campus universitario y su trabajo de investigación en casa y quien realiza ambos cometidos en su departamento. Las jornadas de trabajo oscilan entre las ocho y las doce horas diarias puesto que también hay que sumar tiempo para reuniones de departamento, de sección, de investigación, dirección de tesis doctorales, etc. Algunas tienen que viajar varias veces al año para presentar ponencias en congresos o cursos internacionales.

“Dedico todas las horas del día a mi profesión, inclusive los fines de semana. Creo que supero la barrera de horas de dedicación pero no me puedo anquilosar, debo de seguir investigando porque a nivel internacional se espera algo de mí. Para ser un punto de atracción en investigación en tu campo tienes que desarrollar un esfuerzo tremendo y continuo, da satisfacción pero también produce mucha ansiedad, porque supone un exceso de responsabilidad profesional.”

- **Las directivas de empresas públicas y la funcionaria administradora de centro** son las que tienen un horario fijo establecido, del que generalmente no suelen salirse y que abarca unas diez horas/día en las primeras y ocho en la segunda. A veces pueden tener algún cursillo o reunión fuera de este horario. Procuran no llevar trabajo a casa.
- **Las empresarias** trabajan una media de 10 a 12 horas diarias, y a veces les resulta insuficiente. Es un trabajo que cansa pero es atractivo; las tres empresarias afirman que el mundo de los negocios y de la gestión engancha:

“He sido adicta a los negocios, me ha encantado crear pequeñas empresas y ver si el proyecto salía adelante, siempre me ha atraído el riesgo. Si eres empresaria los problemas del trabajo te los llevas a casa, son inseparables de ti.”

El exceso de horas de trabajo preocupa a la empresaria más joven:

“Te planteas que has montado la empresa para tener unas condiciones de vida mejores, no peores. No me gustaría que el trabajo me absorbiera totalmente. Cuando la empresa te come tu tiempo corres el riesgo de dejarte avasallar por ella. Hay que tratar de poner límites porque el trabajo no lo es todo. En la vida hay otras parcelas que hay que desarrollar.”

La directora general de la empresa metalúrgica afirma estar acostumbrada no sólo a no llevar trabajo a casa sino a desconectar cuando sale de la fábrica aunque sean las 10 de la noche, habiendo entrado a las 9 de la mañana. También en este caso el cómputo de horas de dedicación profesional es más que elevado.

- **Las funcionarias de la Administración de Justicia** no tienen control horario, trabajan por las mañanas y alguna tarde a la semana, no tienen imposición de una jornada laboral, sino cumplir con sus obligaciones. A veces trabajan en casa preparando algún juicio complicado:

“Es un trabajo que no tiene horario para la mente, porque hasta en la cama piensas en las sentencias, en buscar las leyes; siempre tienes los casos en la cabeza. Pienso más en casa temas relacionados con el trabajo que a la inversa.”

En general, las profesionales que han tenido que pasar oposiciones, para ocupar el puesto que desarrollan en la actualidad, han tenido épocas de una actividad muy intensa para preparar la tesis, la oposición, etc. En la vida de estas mujeres hay etapas más estresadas que otras.

- **Las políticas** tienen un horario diverso dependiendo de sus responsabilidades, no dedica el mismo tiempo la Consejera del Gobierno Vasco que la parlamentaria, sin embargo todas las políticas coinciden en afirmar que invierten mucho tiempo y que no tienen un número de horas estipuladas al día:

“Dedicarse a la política no tiene horario, tienes que estar siempre disponible para efectuar reuniones, comisiones, informes, proyectos, mítines, conferencias, etc. Es un trabajo que absorbe y todo el tiempo que inviertas es poco.”

Además, tienen que estar viajando continuamente: la Consejera, precisamente por tener la cartera de Comercio y Turismo, se desplaza con mucha frecuencia a otros países; la diputada está en Madrid de lunes a jueves, aunque comenta que cuando era Rectora de la UPV/EHU no tenía más tiempo que ahora, pues salía de casa a las 8 de la mañana y llegaba a las 10 de la noche; la senadora viaja a Madrid tres o cuatro veces al mes y permanece en esa ciudad un mínimo de tres días en cada uno de estos desplazamientos; la eurodiputada permanece fuera de casa, en diversos viajes al parlamento europeo entre 17 y 20 días al mes. La parlamentaria también debe ir continuamente a Vitoria/Gasteiz para asistir a los plenos del Parlamento o a las comisiones.

La actividad política para estas mujeres que hemos entrevistado, supone una dedicación plena, sin horario y con necesidad de tener la maleta siempre dispuesta.

- **Las profesionales liberales** establecen el horario de acuerdo a sus necesidades personales, económicas, o de trabajo, lo que supone un abanico amplio de horas de dedicación, desde la jornada de mañana de la arquitecta que afirma:

“He tenido que renunciar a parte de mi trabajo porque los niños son pequeños y también para que mi marido se dedique de lleno a su profesión.”

Hasta las 12 horas diarias de la psicóloga; o las pintoras que tienen horario continuado de clases, estudio y realización de la propia obra (de seis a diez horas diarias); una de ellas afirma que la pintura está con ella continuamente:

“Todo lo que me rodea me sugiere temas para la pintura, no tengo horas, vivo la pintura.”

La médica puntualiza que toda su vida ha sido trabajo, sin parar, entre la consulta privada y la pública. Trabaja entre 8 y 10 horas diarias:

“Todo profesional liberal compagina los horarios de su trabajo con los particulares. Yo dejo dos tardes a la semana para mis hijas. La vida se transforma en un puzzle de horarios, pero todo ello se convierte al final en una renuncia a tu propia vida. Yo he perdido aficiones, amistades, distracciones que pienso recuperar, pero cuando los hijos son pequeños te organizas a base de renunciaciones, claramente a base de renunciaciones.”

LA MUJER PROFESIONAL

2.4

La carrera profesional es un avanzar dentro de un ámbito de trabajo que tiene sus peculiaridades y sus propias dificultades. Las mujeres, en muchos casos, tienen que demostrar su valía intelectual y profesional para poder estar a la altura de los hombres y que éstos les consideren como profesionales del mismo rango.

Vamos a desgranar la peculiaridad de ser mujer dentro del mundo profesional, analizando varios niveles, en primer lugar lo que algunas profesionales califican como ventajas de género, que aparentemente son las menos, el propio estilo femenino en el trabajo, los inconvenientes y las discriminaciones sufridas, así como las dificultades para dirigir grupos y personas.

De las entrevistadas, todas las funcionarias de Justicia y Universidad no han notado diferencias ni discriminación en su desarrollo profesional, ni consideran que haya un estilo femenino distinto para el desempeño de la profesión. No ha sido así en los otros grupos. Veamos sus vivencias y opiniones:

VENTAJAS O ATRIBUTOS DE GÉNERO

2.4.1

“Sinceramente, las mujeres que ocupamos puestos de dirección nos hemos aprovechado a veces de ser mujeres, de nuestra peculiaridad; si eres la única mujer entre veinte hombres ejerces un poco de reina, porque todo el mundo se fija en ti y tienes la oportunidad de ser brillante más que cualquiera de los otros hombres, que pasan más desapercibidos, y si eso lo sabes aprovechar, indudablemente puedes destacar y hacerte valer; eso cualquier mujer lo sabe. Sobre todo teniendo en cuenta que las mujeres que hemos llegado a puestos de dirección o de mucha responsabilidad no somos mediocres porque hemos tenido que pasar un tamiz mucho más duro que los hombres. Pero cuando hay otra mujer, se establece una cierta rivalidad porque ya no estás tu sola; cuando se incorporen más mujeres a estos puestos de dirección no se producirán estas situaciones.”

(empresaria/directiva)

“En reuniones políticas donde predominan los hombres, tu voz y tu opinión es valorada precisamente por venir de una mujer, a veces alivias las tensiones, los roces o las malas interpretaciones. Haces una labor de consenso.”

(política)

La relación entre las mujeres en puestos de dirección tiene también otra lectura:

“Hay un discurso que les encanta a los hombres y es considerar a la mujer la persona más dura para otra mujer, de ver a la otra como una enemiga; me parece que no es muy cierto. Mi experiencia es de un muy buen entendimiento con mis compañeras, aunque hay algunas que les gusta destacar y ser las únicas, sobre todo en puestos de responsabilidad.”

(empresaria/directiva)

Es interesante reseñar lo que opinan las mujeres que han pasado oposiciones para hacerse con un status profesional, tanto de la Administración de Justicia como de la Universidad:

“Las mujeres somos muy constantes y disciplinadas, quizá ahí está la explicación del gran número de mujeres que sacamos las oposiciones en la judicatura y en la fiscalía. En las últimas promociones la mayoría de los aprobados son mujeres y en los primeros puestos también. Afortunadamente la gente ya está acostumbrada a ver mujeres desempeñando papeles de juez o fiscal.”

(funcionaria)

“En las oposiciones, las mujeres somos buenas porque las preparamos a conciencia; somos constantes, trabajadoras y responsables con el estudio. Los trabajos que sean vía oposición los vamos a copar las mujeres. Estoy convencida que ascenderíamos mucho si se accediera a todos los puestos por este método. Sin embargo, en cuanto hay que compaginar profesión y casa, se acabó el desarrollar las capacidades profesionales.”

(catedrática)

Las más jóvenes han percibido pequeños matices positivos:

“Quizá por ser empresaria joven he tenido una discriminación positiva, de trato deferencial dentro del mundo empresarial de CONFEBASK (Confederación de Empresarios Vascos), es posible que esto haya sido así porque hay pocas mujeres.”

(empresaria/directiva)

“En las oposiciones a fiscal yo diría que ser mujer daba ciertas pequeñas ventajillas; al ser todos los miembros del tribunal hombres mayores, te trataban con una cierta benevolencia paternalista.”

(funcionaria)

No falta el sentido del humor en esta profesional que habla con sorna sobre las ventajas de ser mujer:

“Soy la única mujer entre 11 hombres del Consejo del Centro y me siento cómoda porque he aprendido a defenderme del machismo. A todos les encanta ir de padres protectores por un lado y de abusones, que les hagas todo el trabajo, por otro. Si eres la única mujer, ya sabes a quien le va a tocar el trabajo pesado. Ellos figuran y tu trabajas. Al final, con un trato paternal te dejas engañar y te convences de que es fabuloso lo que haces.”

(funcionaria)

EL ESTILO FEMENINO

2.4.2

Casi todas las entrevistadas coinciden en afirmar que la mujer imprime un carácter propio en el trabajo. Su condición femenina queda plasmada en lo que hace y cómo lo hace, una cierta sensibilidad que se refleja de múltiples maneras:

¿TENEMOS VALORES PECULIARES?

“Estoy convencida de que las mujeres imprimimos un estilo distinto de trabajo. Tenemos otros valores y llegamos de otra forma a la gente a la hora de solucionar los problemas. Hay guerras en las que no nos metemos, en la competitividad por los puestos, las miro con cierta distancia, pienso que un hombre entraría en ellas y podría obtener más prestigio, pero no me interesa el método. Lo que me importa es hacer bien el trabajo, ser responsable en tu cometido y no defraudar a quien ha puesto su confianza en ti.”

(empresaria/directiva)

“El ser mujer te hace ver las cosas de distinta manera que un hombre y eso se plasma al afrontar la vida y el trabajo, se tienen valores distintos; creo que las mujeres somos más solidarias que los hombres y tenemos otra escala de valores que intentamos mantener siempre. Además tenemos una visión más amplia de las cosas, más tocando tierra, más pragmática. Creo que esto es así con todo el riesgo que supone generalizar.”

(empresaria/directiva)

“Tenemos una escala de valores diferente y esto hace que a veces no nos merece la pena el esfuerzo que hay que hacer para conseguir determinadas cosas dentro de la política, por la pelea interna y el desgaste que supone.”

(política)

“Hay un lenguaje diferente femenino en la pintura, quizá por la forma de sentir, ya que hombres y mujeres sentimos distinto y en la pintura se plasma el sentimiento.”

(p. liberal)

ATRIBUTOS CONSIDERADOS MÁS DESARROLLADOS EN LA MUJER

Es interesante observar los atributos que muchas de las entrevistadas consideran que desarrollan o tienen las mujeres, comparativamente con los hombres de su entorno o sus colegas:

“Las mujeres somos más observadoras, más astutas que los hombres.”

(empresaria/directiva)

“La mujer tiene una perspectiva más amplia que el hombre para enjuiciar las cosas, porque abarcamos un abanico más grande de responsabilidades en nuestra vida; el hombre es unidimensional: su trabajo, su fútbol y su familia.

Las mujeres que llegamos a puestos de dirección tenemos la imagen de ser más exigentes, más duras y más profesionales.”

(empresaria/directiva)

“Tenemos más capacidad de escuchar a la gente, de ver qué puede aportar el que tienes al lado, de no hacer caso omiso a lo que dicen otros.”

(empresaria/directiva)

“Se busca más el consenso, se aceptan opiniones distintas, se es más tolerante. Esa ha sido mi experiencia en la política, cuando las integrantes de grupos éramos mujeres mayoritariamente, se allanaban más fácilmente las dificultades que con compañeros de tu propio partido.”

(política)

“El estilo de la mujer es distinto, pone su sensibilidad, de eso no nos libramos nunca.”

(funcionaria)

“Las mujeres que hemos llegado a puestos altos, incrementamos sensiblemente la dosis de responsabilidad; a veces agobia asumir esta responsabilidad de dirección con rigor.”

(catedrática)

“La mujer tiene un matiz llamado sexto sentido que el hombre no llega a percibir. Es más intuitiva y esto en decisiones empresariales es importante. El hombre o lo tiene todo muy controlado o no se decide.”

(p. liberal)

ARMAS DE MUJER

Se ha citado el atractivo femenino como instrumento utilizado:

“Las mujeres hemos utilizado nuestras armas femeninas como medio para llevar nuestros objetivos adelante: si eres simpática, guapa y atractiva, eso tenías que unirlo a la estrategia de los negocios, además de hacer siempre una labor de zapa con los hombres; si querías llevar tu idea adelante tenías que convencer a los hombres en tu propia idea y hacer que la hicieran suya, tenías que ser cerebro gris.”

(empresaria/directiva)

PAPELES MASCULINOS

La adopción de papeles masculinos ha sido defendida o justificada, en ciertas ocasiones, por las mujeres de empresa, que es el reducto más duro y más competitivo para que una mujer se introduzca en los niveles altos.

“Yo adopto papeles masculinos, como el de ser agresiva, pero considero que una mujer puede adoptar esos papeles y ser mujer.”

(empresaria/directiva)

“Yo no puedo actuar como un hombre porque soy una mujer, soy una persona sexuada del género femenino. El estilo de hacer las cosas en el mundo de la empresa e incluso en determinados estamentos de la Administración Pública son estilos masculinos porque siempre han sido hombres los que han desarrollado esos trabajos y han ejercido esas responsabilidades. No cabe duda que cuando hay mujeres que se van incorporando a esos lugares, o te adaptas a lo que allí pasa o lo tienes muy difícil. En ese sentido siempre hay una primera etapa que pretendes ser uno más y eso a veces te obliga a tener que pensar o hacer con unos esquemas que no son propios de tu naturaleza, pero cuando tienes una cierta autonomía para desarrollar tu trabajo siempre he tratado de imprimir mi propio estilo y carácter, y no las reglas de juego de los hombres.

Sin embargo, creo que tampoco son ciertas las generalizaciones de que las mujeres tenemos mayor sensibilidad, mayor intuición, una capacidad especial para crear equipos, etc., porque conozco muchos hombres que lo tienen y conozco mujeres que se comportan como auténticos hombres en sus trabajos, por tanto no creo que estos atributos tienen que ver con la naturaleza sexual de las personas, creo que eso se produce con la formación personal, el temperamento, la experiencia de vida y las capacidades de la gente.

También creo que en los estamentos de poder, si hubiera más mujeres o el mismo número de mujeres que de hombres, las reglas de juego serían otras, el estilo femenino tendría más peso. Se crea un mundo de complicidad entre las mujeres muy agradable para trabajar.

No se puede esperar que una mujer actúe como un hombre porque no lo es. Hay que desarrollar el estilo de la mujer incluso en la dirección de una empresa. Somos competitivas pero más conciliadoras; competitivas desde el buen hacer de las cosas, más que de utilizar las marrullerías típicas para llegar.”

(empresaria/directiva)

Sin embargo, hay quienes se lamentan de la adopción, por parte de algunas profesionales que quieren ascender, de papeles masculinos y de un estilo agresivo para hacerse valer:

“Algunas mujeres pintoras renuncian a su condición femenina, adoptan papeles masculinos. Es un autoengaño porque lo hacen para estar en el lugar de los hombres, quizá para que se les valore. Yo creo que no hay que estar en el lugar de nadie sino en el propio. Cada uno tiene derecho a ser lo que es, las mujeres no tenemos que ser hombres para ocupar lugares en la sociedad.”

(p. liberal)

La psicóloga dedicada a selección de personal hace un comentario al respecto:

“Hay mujeres que se echan atrás para puestos de responsabilidad pero también el otro extremo, las que van a por todas y si tienen que pasar por encima de alguien, pasan. A veces, en la entrevista personal, van a matar. Adoptan un rol muy rígido y competitivo. Este rol se da entre mujeres de 30 a 40 años.”

(p. liberal)

DESVENTAJAS Y DISCRIMINACIONES

2.4.3

De la misma manera que se han expuesto las ventajas que ofrecen para algunas profesionales el hecho de ser mujer en determinados ámbitos, también este mismo hecho conlleva una serie de inconvenientes que se manifiestan en distintos grados, desde las simples anécdotas sin mayor trascendencia hasta la severa discriminación. Analicemos los textos que nuestras protagonistas relatan:

“Siempre ha habido problemas por tu condición de mujer. Como anécdota contaré que después de aprobar la oposición, en la entrevista me preguntaron si estaba dispuesta a aceptar el destino que me tocara, puesto que tenía una niña pequeña, y que les explicara las razones por las que quería trabajar; seguro que esta pregunta no se la hacían a ningún señor opositor. Yo les respondí que la obligación y el derecho de toda persona es trabajar y que para ello tenía una preparación y debía desarrollarla, con niña o sin niña.”

(empresaria/directiva)

“Yo he vivido una discriminación total y absoluta de los hombres en el mundo de los negocios; te quieren, te admiran, te adoran, pero te discriminan. Y tú los utilizas en pro de tus objetivos. Una mujer es tonta si además de ser inteligente no emplea todos sus otros atributos.”

(empresaria/directiva)

“He sentido discriminación con los clientes, que son fundamentalmente hombres, con los colegas, nunca.”

(empresaria/directiva)

“En los bancos hay una discriminación total si saben que al timón de la empresa hay una mujer. Yo he tenido problemas con algunos bancos para que me concedieran créditos.”

(empresaria/directiva)

“Los hombres se sienten más cómodos entre hombres; las opiniones de las mujeres en política tampoco les interesan demasiado, aunque nosotras equilibramos puntos de vista; sin embargo, no tengo la sensación de que me releguen o me hagan de menos.”

(política)

Pero, también hay algunas profesionales, todas ellas de Universidad y de la Administración de Justicia que dicen no haber sentido ningún tipo de discriminación, o no haber sido conscientes de ella, ni en las oposiciones ni el desarrollo de sus profesiones.

“No he sentido discriminación, pero si la intuyo me encargo de que no sea así, de poner las cosas en su sitio.”

(catedrática)

La solidaridad entre las mujeres se echa en falta y se considera necesaria:

“La mujer tiene que pelear por tantos condicionamientos alrededor, que no tiene tiempo para echar una mano a otra mujer. Sería estupendo que empujáramos todas las mujeres a la vez, varias puntas de lanza al unísono, no habría quien nos parase.”

(política)

“Es importante la solidaridad entre nosotras, hay que colectivizar las opiniones, poner en común lo que pasa e intentar analizarlo y solucionarlo.”

(política)

EL TECHO DE CRISTAL

Se hace referencia al techo de cristal que aparece en la empresa privada y que impide a una mujer ejercer y desarrollar su profesión a niveles para los que puede estar capacitada (este tema también se ha visto en el apartado 2.2.2 referente a la trayectoria profesional en la empresa).

“Es totalmente injusto que haya mujeres valiosas que no puedan ascender profesionalmente por su condición femenina. Las mujeres debíamos de unirnos, trabajar por romper este techo y colocarlas en los puestos de poder. Creo que falta solidaridad.”

(empresaria/directiva)

“Las mujeres tenemos que hacernos un sitio con mucho esfuerzo y en ocasiones se nos rechaza. Lo tengo demostrado documentalmente: en unas oposiciones a director de sucursal de un Banco, después de pasarlas recibí una carta del consejo de administración en la que se me decía que no tenía acceso al puesto, porque para el tipo de cargo directivo no era aceptable mi condición de mujer.”

(política)

También en la política hay un techo latente:

“El obstáculo fundamental de las mujeres es que a los hombres les cuesta ceder sus cotas de poder, lo han tenido siempre y temen perderlo. Creen que la responsabilidad política es cosa de ellos y que las mujeres estamos bien para algunas cosas pero en otras mejor que no entremos. Además piensan que no valemos tanto como ellos, tienen desconfianza en la capacidad de la mujer; no se imaginan a la mujer mandando y lo achacan a que no estamos preparadas.”

En ocasiones una mujer en un puesto directivo debe demostrar su valía personal:

“Hay una subvaloración por parte de los hombres de lo que es la inteligencia de las mujeres y de identificar mujer bella con mujer tonta.”

(empresaria/directiva)

“En las primeras elecciones generales fui candidata de mi partido porque había que buscar alguna mujer y yo debía dar el perfil exigido; creo que me pusieron de «florero», pero luego se dieron cuenta que el florero opinaba, discrepaba, que tenía sus propias ideas.”

(política)

“En las reuniones con directivos de otras empresas a veces piensan que soy la secretaria y no su igual, tienes que hacer un esfuerzo por evidenciar que tú eres la responsable. A ti por ser mujer te ignoran un poco, los hombres se dirigen más entre ellos.”

(empresaria/directiva)

EL HOGAR

Se hace continua referencia a las responsabilidades domésticas como una de las más importantes rémoras para la profesional:

“Las mayores trabas para el desarrollo profesional de una mujer las pone el hogar; si no tiene apoyo no tiene más opción que renunciar a su profesión, o quedarse de mediocre o bien, renunciar al hogar.”

(p. liberal)

“El ser mujer más que un obstáculo para desarrollar la profesión te obliga a organizar la vida de otra manera. Introduces los elementos familiares y desplazas un poco la profesión para atender a la familia. La mujer se dispersa más por sus responsabilidades familiares.”

(catedrática)

“Yo tengo un estigma marcado y no me lo puedo quitar, y es que no puedo abandonar ciertas obligaciones domésticas. Lo razonas, lo entiendes, pero no te lo puedes quitar: haces lo que tienes que hacer, lo que te han inculcado en tu papel de mujer y madre.”

(p. liberal)

“Para hacer una carrera profesional tienes que trabajar muchísimo porque sumas al trabajo de tu profesión el de tu familia; he tenido que trabajar más que otros colegas hombres por este motivo; ellos terminan la jornada y no tienen otras obligaciones.”

(catedrática)

“Las mujeres jueces casadas perdemos un poco el ritmo de los conocimientos por tener que atender a la familia, no pasa lo mismo con los hombres que atienden más a su carrera, dan clases, etc. pero también creo que viven peor que nosotras.”

(funcionaria)

Se alza un comentario que sugiere no hablar del tema doméstico en el ambiente profesional:

“Hacerse las mártires por lo mucho que trabajas en casa te resta valor profesional delante de tus compañeros. Creo que es mejor no manifestar si te cansan los hijos, etc..”

(catedrática)

Surgen anécdotas que apuntalan esta carga:

“Los hombres nunca tienen prisa aunque las reuniones del partido se alarguen por la noche, sin embargo, las mujeres salimos como una moto para casa. Ellos se pueden quedar con más calma porque tienen el servicio de intendencia totalmente montado.”

(política)

TRATO DESIGUAL

En ambientes masculinos existe un trato desigual e incluso falta de respeto hacia la mujer:

“En las relaciones con los hombres a veces hay mucha broma, existen lenguajes sexistas y groseros respecto al aspecto físico de las mujeres, de las profesionales, lo que no estoy dispuesta a aguantar.”

(empresaria/directiva)

“Llegas a una obra a hacer la dirección de obra y tienes que escuchar los comentarios de turno de los trabajadores, que si estás buena, etc.”

(p. liberal)

“Con los alumnos, generalmente chicos, hubo al principio cierta «guasilla» que me obligaba, y aún me obliga, a ser más impersonal, más seria y a no permitirme el más mínimo deslíz. Tengo que adoptar un papel más duro que el de mi espontánea personalidad.”

(catedrática de Escuela Técnica)

“En el desarrollo de la profesión he notado comentarios sexistas hacia las mujeres, de compañeros y de público. Te da la sensación de que tienes que demostrar que estás en tu puesto con dignidad. Cuando he estado embarazada no he recibido ninguna ayuda sino todo lo contrario. Sin que hayas cogido ninguna baja encima has oído algún comentario sobre tu situación. Sin embargo, ellos, si se encuentran mal, en seguida se quedan en casa.

En el trato de los subalternos se da demasiado amiguismo hacia nosotras, no sucede lo mismo hacia los fiscales hombres.”

(funcionaria)

“Las mujeres que trabajan sólo con hombres y tienen reuniones y cenas de negocios, suelen ser censuradas y criticadas.”

(catedrática)

“Tengo una compañera arquitecta que trabaja como socia de otro colega y las obras que realizan juntos se consideran de él; a ella prácticamente se la ignora y, lógicamente, los proyectos son de ambos.”

(p. liberal)

“El público acude más al juez porque es un señor, que a una jueza embarazada, parece que ésta no inspira tanto respeto. A veces tienes que adoptar un papel más serio, más autoritario que lo que te dicta tu persona, por hacerte respetar.”

(funcionaria)

“Coger como tema de pintura los retratos de mis hijos lo han calificado de ñoño, sin embargo, nadie dijo lo mismo a Picasso cuando pintó a los suyos. También me han regateado el precio de un cuadro, eso nunca le ha pasado a mi marido que también es pintor de profesión.”

(p. liberal)

Se dan celos profesionales en los hombres:

“La envidia que tienen algunos hombres de que nosotras lleguemos, es el principal obstáculo de una mujer para hacer carrera profesional.”

(empresaria/directiva)

“He tenido que delegar responsabilidades en ciertos temas porque eran un feudo masculino y a una mujer no la admiten como una igual.”

(empresaria/directiva)

EL ESTILO FEMENINO

El propio estilo femenino que conlleve falta de ambición, de riesgo, y/o de competitividad puede ser un elemento perjudicial en el desarrollo de la carrera profesional:

“Hay mujeres listísimas que no ocupan puestos de relevancia por falta de decisión, y hablo del mundo de la investigación. Los límites a la carrera los ponemos las propias mujeres, si no compites te quedas atrás. Yo siempre he competido con un bagaje tremendo de trabajo a mis espaldas y ante eso, no me da miedo nada ni nadie. Siempre he tenido hombres al lado compitiendo, pero no me da miedo ninguno, porque él es hombre y sabe, pero yo también sé. El tener conciencia de lo que tienes en la cabeza te da mucha fuerza.”

(catedrática)

“Somos más cooperativas, menos de dar codazos. Tenemos la facultad de saber establecer prioridades. Algunos hombres se ahogan en un vaso de agua. Nosotras nos organizamos mejor con varias cosas a la vez, quizá por estar acostumbradas a tener que llevar casa y trabajo. Pero ellos son más estrategas, nosotras no nos marcamos objetivos, vamos haciendo bien el día a día. Ellos desarrollan estrategias para llegar a los puestos que aspiran. Sin duda, al no establecer objetivos muchas mujeres no llegan a puestos para los que están capacitadas.

Tampoco somos tan capaces de asumir riesgos como ellos, somos más conservadoras. A una mujer le hacen una oferta de trabajo importante y sopesa su familia; un hombre la acepta y

luego ya resolverá su situación. Las mujeres se arriesgan menos, no les compensa y están pagando un precio por eso. La vida es un continuo asumir riesgos. Si triunfas en una profesión es porque te has arriesgado.”

(catedrática)

“Muchas mujeres no compiten por puestos de responsabilidad y se mantienen en posiciones relegadas, no se plantean ascender, les falta ambición de mejorar.”

(empresaria/directiva)

“En política las mujeres tenemos miedo a la responsabilidad pública, a hablar en público, porque nunca se nos ha reclamado nuestra presencia, comenzando desde la escuela. Nos han enseñado a ser dóciles. Tenemos miedo al ridículo; los hombres no lo tienen porque están acostumbrados a desenvolverse en lo público y lo hacen con naturalidad, aunque no tengan grandes cosas que decir.”

(política)

FUNCIONES DE DIRECCIÓN

2.4.4

No siempre los hombres aceptan con normalidad que sea una mujer quien tenga funciones de organizar, ejecutar, ordenar, dirigir y/o sancionar, que sea autónoma y tenga sus propios criterios. Son muchos años en los que el hombre ha ejercido el mando.

La empresaria más joven relata su situación:

“Los hombres de mi equipo, todos jóvenes ingenieros, viven con total naturalidad que sea una mujer quien dirija la empresa. Más que hablar de jefa, podría decirse que somos todos colaboradores, la labor de jefatura queda tamizada. Sin embargo, sí he sentido rechazo con clientes. En el mundo rural se acepta mal que una mujer entienda de temas técnicos y diga lo que hay que hacer. Antes peleaba por hacerme valer como mujer y experta. Ahora ahorro energías y delego en un compañero ingeniero el trato conflictivo que pueda generar con los clientes en función de mi sexo.”

El mundo de la abogacía no parece tener problemas:

“Con completa naturalidad llevan los fiscales de mi equipo el que una mujer les dé órdenes; se trata que lo que se diga sea razonable.”

(funcionaria)

En otros ambientes no se vive con la misma naturalidad el que una mujer lleve el timón:

“Los hombres admiten fatal que una mujer les recrimine si no responden en el trabajo.”

(empresaria/directiva)

“Los subalternos que tengo a mi cargo aceptan muy mal, fatal, que una mujer sea su jefa y les dé órdenes.”

(funcionaria)

“Los mayores problemas se dan con los jefes de obra que parece que les molesta que una mujer les diga lo que deben hacer. Cuando tienen que preguntar algo lo hacen al aparejador en vez de dirigirse a mí. También tengo que adoptar actitudes más rígidas para que te respeten; tienes que ir a las obras como un ogro y resulta desagradable.”

(p. liberal)

3

LA FAMILIA

La familia es uno de los ámbitos más relevantes de transmisión de los valores, las normas y los hábitos de una cultura. Si las personas no se cuestionan las pautas de comportamiento impuestas por sus predecesores nos encontramos con una perpetuación de los valores y los roles. Si por el contrario, se modifican los comportamientos, se avanza en la transformación de los modos tradicionales de entender la vida y de vivirla.

FAMILIA DE ORIGEN

3.1

La mayoría de los padres y madres de las profesionales objeto de este estudio no hicieron distinción entre hijos e hijas a la hora de darles estudios universitarios. En algunas familias respetaron la opción de que fueran ellas las que decidieran acceder a la universidad y sus hermanos hicieran otro tipo de estudios, y en otras apoyaron decididamente el acceso de sus hijas a la educación superior. También se ha producido algún caso en que ellas tuvieron que posponer o renunciar a los estudios en pro de los de sus hermanos varones, por falta de medios económicos.

Frente a esta situación generalizada de igualdad en los estudios con respecto a sus hermanos se produce otra, de clara desigualdad, si se refiere a las normas establecidas en el hogar para ellas y ellos. Varias mujeres han sentido discriminación con respecto a sus hermanos en cuanto a la libertad de acción, de horarios, de comportamiento. Se les ha exigido una mayor responsabilidad y desde luego una muy superior, por no decir única, colaboración en las tareas domésticas. Existe un solo caso que relata la igualdad de obligaciones para chicos y chicas en su casa.

Es interesante constatar cómo se ha transmitido de manera distinta según el sexo los derechos y las obligaciones. En principio, los padres y madres han tratado de dar la misma educación reglada a sus hijos sin distinción de sexo, y sin embargo las obligaciones de la vida cotidiana, del hogar, han gravitado sobre las mujeres.

Los padres y madres de nuestras profesionales han introducido un elemento de conflicto en la vida de sus hijas, puesto que por un lado les han preparado para ser profesionales y por otro no les han educado a repartir la carga doméstica, a librarse de su rol femenino tradicional, lo que para muchas de ellas será una fuente de conflicto personal, o en todo caso de renuncia a su desarrollo profesional.

El resultado de adoptar una actitud ante la vida y solucionar los conflictos de una manera tradicional o progresista, no va a estar relacionado con el nivel de estudios ni con la edad, sino con una respuesta crítica ante lo dado, ante la reproducción de los roles heredados.

Esto es lo que se constata, partiendo de la variedad de opciones por las que han derivado las profesionales, teniendo en cuenta la homogeneidad de estudios superiores, y que las diferentes respuestas no tienen relación con las edades de quienes las formulan.

LA PAREJA

3.2

VIVIR SIN PAREJA

3.2.1

Vivir en pareja y/o casarse es una de las opciones del ser humano, pero no la única. La soltería es otra de las formas de enfocar la vida. Cinco de las profesionales que hemos entrevistado pertenecen al grupo de las solteras, aunque únicamente una de ellas confiesa haber elegido esta forma de vida para dedicarse enteramente a su profesión:

“No me casé por mantener mi independencia. Cuando una persona tiene unos objetivos como son la independencia y la libertad, el matrimonio te parece algo angustioso, yo lo vivía así en aquella época.

Mis amigas se casaban casi por solucionar su vida, porque había que casarse, por tener una vida cómoda. Yo lo veía de otra forma. A mí, el matrimonio en aquellas condiciones me parecía espantoso, una encerrona; eso de que no pudieras desarrollar todas tus posibilidades de trabajo, ir aquí y allí y decidir tus cosas me parecía una cárcel y no lo acepté jamás.

No es que yo no quisiera casarme, es que yo huí del matrimonio, me parecía aterrador, por todo lo que significaba entonces, enrolarte en algo para toda la vida, porque antes no te podías divorciar; tenías que estar en casa, atender a todos, hacerte una mujer de tu casita, para tu maridito, tus hijitos...

Una persona si tiene ambición y ganas de desarrollarse no debe impedírselo el hecho de estar casada y tener hijos, porque el espíritu lo lleva dentro, pero lógicamente una persona soltera tiene muchas más facilidades.

Las mujeres que conozco que tienen negocio propio y están casadas lo llevan con mucho trabajo, muy mal, tienen que trabajar en casa, fuera... Es muy difícil desarrollarse profesionalmente con libertad y tener una familia detrás.

Si me hubiera casado hubiera exigido conservar mi personalidad, mis negocios. Seguro que me divorcio si me cortan algo de esto. Para defender esta independencia por encima de todo tienes que tener carácter. También es clave elegir bien tu pareja, aunque a la mujer le va a caer siempre un mayor esfuerzo, porque aunque él ayude, ella siempre triplicará el trabajo que hace el hombre y eso resta esfuerzo para su profesión. Las que transigen demasiado en el hogar no tienen la fuerza, les falta fuerza moral para imponerse.

Nunca me he arrepentido de haber enfocado así mi vida y eso que he luchado mucho y he trabajado mucho en los negocios y te deja exhausta, pero he disfrutado con ello. Lo más sabroso de mi vida ha sido la libertad y la independencia y eso me lo ha dado mi propio trabajo y la creación de mis propios asuntos. Esto es lo más definitorio de mí.”

(empresaria/directiva)

Las otras personas solteras, todas menores de 40 años tienen ideas claras de cómo desearían que fuera la vida con su pareja:

“Si compartiera mi vida con otra persona lo haría con los máximos de igualdad, de corresponsabilidad, no de ayuda.”

(catedrática)

“Entre mi futura pareja y yo el tema de la responsabilidad compartida es obvio. No se me ocurrirá decir que me tiene que ayudar; se supone que él es tan responsable como yo de todos los asuntos domésticos. Igualmente parto del supuesto de que comparta el 50 % de la responsabilidad de los hijos. No sé si la experiencia será otra.”

(empresaria/directiva)

“Si algún día me caso seguiré trabajando y la responsabilidad doméstica será compartida; repartiremos las labores de acuerdo a nuestros gustos. No renunciaré por nada del mundo a lo que me ha costado conseguir mi situación profesional actual. Me parece fatal que el hombre no lleve nada de la responsabilidad doméstica, puesto que si él trabaja fuera de casa, la mujer también.”

(p. liberal)

“El viejo papel de asumir todas las tareas de la casa por ser mujer está muy pasado. Si tuviera pareja exigiría igualdad de responsabilidad; en todo caso, el miembro de la pareja que tuviera el horario más flexible debiera de hacer más cosas.”

(funcionaria)

Quedan patentes las ideas de igualdad y de responsabilidad compartida que se manifiestan en todas estas mujeres frente a su posible pareja, aunque no se sabe si la experiencia de compartir la vida sería otra, como apunta una de ellas.

Una de las mujeres divorciadas enfoca así su situación:

“Si tuviera otra pareja exigiría completa igualdad. Los dos trabajando, los dos emocionalmente aportando, los dos responsables de los hijos, corresponsables de todo lo doméstico o tener acuerdos en cosas concretas. Estoy sin pareja porque no encuentro un hombre que acepte este planteamiento.

El ambiente social te recuerda que estás sin pareja, pero en el fondo creo que no se necesita un compañero. Lo que sí te han proyectado en la educación es a depender emocionalmente y psicológicamente del hombre. La sociedad ha puesto en él toda la capacidad y el poder.”

(p. liberal)

PROFESIÓN Y STATUS DEL CÓNYUGE

3.2.2

Todas las profesionales entrevistadas que viven en pareja están casadas. La mayoría de los maridos tienen estudios universitarios al igual que ellas mismas, siendo la profesión de economista la que más se repite. La gama de especialidades es amplia: abogacía, arquitectura, biología, ingeniería, medicina, química, pintura, profesor y catedrático de universidad; también hay otros que son funcionarios y administrativos.

Únicamente tres de las profesionales consideran que sus maridos tienen un status profesional superior al de ellas. El resto se reparte casi al cincuenta por ciento entre las que consideran que tienen mayor status y las que perciben un status profesional similar.

Cuando la mujer tiene el mismo status o inferior que su marido no surge ningún tipo de problema. No sucede lo mismo cuando ella tiene una categoría profesional por encima de la de él; la situación puede complicarse más cuando ella también percibe mayores ingresos económicos. Varias de las entrevistadas comentan escuetamente que su marido vive mal el status inferior.

“El que yo tenga más status profesional y más ingresos prefiere ignorarlo; si se menta este hecho en la conversación no lo vive bien.”

(funcionaria)

“Mi marido estuvo unos años en paro y aceptó muy mal que el único sueldo que entrara en casa fuera el mío. Aquello no lo pudo tolerar nunca y fue el principio del fin de nuestro matrimonio. La evolución en mi carrera profesional cada vez la iba encajando peor y quejándose de que yo no estaba en casa. Sin embargo, mientras él estuvo en paro tampoco se ocupaba de las cosas domésticas.

En nuestra separación tuvo mucho que ver el aspecto profesional, al margen de que nuestra evolución personal fue por caminos divergentes; si yo no hubiera trabajado y hubiera estado en casa probablemente hubiera seguido casada.

Una mujer independiente y con ideas propias es incómoda para un hombre, a ellos les gustan las mujeres dóciles y sin opinión, quizá un poco celosas y que estén dispuestas a acompañarlos siempre, ese no ha sido mi caso.

El ambiente no propicia una vida como la mía y como la de muchas mujeres como yo, la vida es injusta con las mujeres. Con respecto a mi separación yo era considerada la culpable porque trabajaba fuera de casa, la gente decía: pobre chico no se ocupa de él; cosa que no hubiera ocurrido a la inversa.”

(empresaria/directiva)

“Cuando mi marido quedó en el paro, además de que psicológicamente fue muy duro, vivía fatal que quien trajera el salario a casa fuera yo.”

(empresaria/directiva)

Sin embargo, otros maridos viven esta situación con normalidad. Casi todas las mujeres dedicadas a la política tienen una mayor comprensión de sus cónyuges, quizá porque comparten algo que va más allá de la carrera profesional, un ideario político.

“Vive con absoluta normalidad el que yo tenga un status superior al suyo. Yo me he ido metiendo en responsabilidades políticas cada vez mayores y él ha ido aceptando quedarse en un segundo plano y hacerse cargo de lo privado.

Quizá lo hace porque está convencido de que lo que hago merece la pena, aunque a veces pueda quejarse que llego tarde a casa, pero tiene una absoluta comprensión. Lo realmente importante es que los dos estemos de acuerdo de que el sacrificio que hacemos merece la pena.

Si mi marido no me hubiera comprendido en mi evolución posiblemente mi matrimonio se hubiera roto, porque él hubiera sido infeliz y yo también. Hemos madurado juntos y en la misma dirección.

Según una frase conocida: Para triunfar en la política hace falta una piel dura y una buena esposa; digamos que mi marido ha sido la buena esposa, ha hecho el papel que normalmente hacen la mayor parte de las mujeres de los políticos.

Mi matrimonio ha sido muy importante para mí y también la política. Las dos cosas han ido juntas y han sido compatibles. He tenido una complicidad absoluta de mi marido en mi trayectoria política, sin la cual los problemas hubieran sido muy superiores.”

(política)

“No le importa que yo tenga más status, lo que vive mal son mis estancias fuera de casa; le parece necesario pero no apetecible.”

(política)

“El status profesional no debe ser obstáculo en una pareja; mi marido tiene menos status que yo, pero mucha personalidad, no le importa que mis ingresos sean superiores. Creo que debe estar separado trabajo y familia; si una mujer es inteligente debe ponerse a la altura de su marido para que no se sienta inferior, si quiere salvar su pareja.”

(empresaria/directiva)

Otras veces, ella debe de renunciar a su status por la familia:

“Al principio teníamos los dos el mismo status, pero una vez que te casas yo me he tenido que dedicar más a los hijos y él ha ido subiendo dentro de su empresa, además de que en este momento no tengo demasiado trabajo debido a la crisis económica.

A mi marido le gustaría que trabajara igual que él pero no creo que estaría dispuesto a compartir la responsabilidad de la casa a medias conmigo.”

(p. liberal)

ACTITUDES HACIA LA CARRERA DE ELLA

3.2.3

Al margen de lo que puede suponer haber alcanzado un determinado status o tener más o menos ingresos que el cónyuge, la tónica general de los maridos hacia el desarrollo de la carrera profesional de sus mujeres ha sido positiva, aunque habría que distinguir diversos grados, como puede comprobarse por los textos. Hay quien afirma que su carrera ha sido fuente de conflicto, pero todas manifiestan no haber tenido oposición de sus maridos; en otros casos han recibido apoyo, fundamentalmente moral; otras, han tenido ayuda material compartiendo labores domésticas y familiares, sobre todo en momentos puntuales como preparar una oposición o hacer una tesis; y algún otro caso en que la pareja le ha impulsado para acceder a un puesto de responsabilidad.

“Mi marido no me apoya en mi desarrollo profesional, tampoco se opone, quizá porque sabe que es muy importante para mí, pero está quejoso porque trabajo demasiado; hablamos de los problemas de la empresa, pero no le doy muchas explicaciones de mi trabajo, ni le pido consejos.”

(empresaria/directiva)

“Nunca he tenido oposición de mi marido para dedicarme a la política, ni a mi trabajo, que lo comencé recién licenciada. Tenía asumido que yo siempre iba a trabajar, pero seguramente hubiera preferido que me dedicara a la casa y a los hijos.

A veces, dedicarme a mi profesión, pero sobre todo a la política, ha sido fuente de conflicto con mi marido, porque no podíamos planificar vacaciones, ni tener horarios compatibles. A veces peleaba de cara y otras hacía lo que tenía que hacer aguantando después malas caras. Nunca he preguntado: ¿te parece que vaya a...?, sino que he dicho: me voy a... Sus quejas las contrarrestaba diciendo que yo no le pedía cuentas cuando él tenía que irse de viaje con relación a su trabajo. No tenía argumentos para contestarme y tenía que tolerarlo.

El conflicto ha sido más larvado que manifiesto, quizá su planteamiento teórico progresista le hacía reprimirse.

No le he dado a mi marido responsabilidades domésticas para que no tuviera un argumento más en mi contra. Intentaba solucionar yo los problemas de casa por tener un lío menos. Prefería llamar a mi madre y que cuidara al niño con sarampión que decírselo a él. A pesar de todo es probable que le haya tocado trabajar más con los niños que a cualquier marido convencional de mi época.”

(política)

“He vivido mi trabajo con libertad absoluta, sin ningún tipo de discusión.”

(funcionaria)

“Mi marido opina que debo hacer lo que me gusta porque eso supone que debo estar más feliz y, de alguna manera, revierte en él y en la familia. Quizá es una postura egoísta pero no le importa declararlo.

El que llegue tarde a casa o esté poco en ella lo vive mi familia como un coste que tiene que asumir por mi felicidad, y porque consideran que mi actividad es importante, pero quizá les gustaría más que estuviera siempre en casa.”

(política)

“Él siempre me ha apoyado en todos mis ascensos.”

(empresaria/directiva)

“Si te apetece el trabajo, ni lo dudes, ha sido la contestación de mi marido ante cualquier nueva propuesta profesional; sin embargo, ahora creo que empieza a estar harto y a aconsejarme que hay cosas que no me compensan.”

(catedrática)

“Mi marido ha tenido siempre muy claro que mi desarrollo profesional era importante. Me ha prestado mucho apoyo para que estuviera tranquila y me dedicara a la tesis. En esta época se hizo cargo de los niños y de las cosas domésticas.”

(catedrática)

“Me ha apoyado siempre en mi carrera política. Si se hubiera opuesto a mi desarrollo profesional se hubiera roto el matrimonio, aunque cuando te casas ya eliges a la persona y sabes de su respeto por tus cosas. El éxito de la pareja se basa en conocerse y saber cada uno lo que da. Mi marido y yo hemos estado muy unidos.”

(política)

“La actitud de mi marido fue fundamental para que aceptara ser diputada, que suponía desplazarme continuamente a Madrid. Él está muy metido en política y me animó a que no perdiera la oportunidad de ser diputada, de hacer algo interesante, que no me engañara a mí misma, puesto que yo lo dudaba por atender los asuntos familiares.”

(política)

Se da el caso de una profesional que ha tenido que cambiar de residencia para acceder a su plaza de catedrática, mientras su marido permanece en otra ciudad, porque como dice otra colega: “No conozco ningún marido de nuestra generación que se traslade de domicilio por el trabajo de su mujer, pero sí conozco muchas mujeres que lo han hecho por el trabajo de sus maridos, dejando el suyo en la cuneta.”

“No se opuso a que viniera a Bilbao por no hacer nada en mi contra; era consciente de lo que yo podía hacer y lo aceptó. No ha puesto nunca objeción alguna y ha aprobado desde siempre mi carrera profesional, lo vive con naturalidad, aunque a veces refleja que mi vida profesional va muy de prisa.

El respeto recíproco ha sido la base de nuestro matrimonio para que no haya ninguna grieta hasta el momento. Trata de ayudarme porque ve lo que puedo dar profesionalmente y además porque el mundo es muy competitivo y todavía más para una mujer.

También es consciente de que a mí me rodea mucha gente, sobre todo cuando voy a los congresos y él se encuentra un poco relegado. Esto no lo vive demasiado bien.”

(catedrática)

Una de las mujeres ha hecho su carrera política después de quedarse viuda y considera que de vivir su marido habría renunciado a dedicarse a su actividad actual, por llevar la carga doméstica.

Otra de las profesionales que no ha tenido ningún problema con su pareja, lo ha tenido con la madre de él. Se puede comprobar cómo en una familia con valores tradicionales se vive como una amenaza para la buena marcha del hogar, que la mujer trabaje fuera del mismo:

“Mi suegra me dice que tengo que dejar de trabajar, pero yo le miro con cara de póker. Me critica porque no me gusta coser y no sé meter el dobladillo de un pantalón, pero ella tampoco sabe hacer un recurso de casación y no me meto con ella.”

(funcionaria)

LOS HIJOS Y LAS HIJAS

3.3

Casi todas las entrevistadas coinciden en señalar que el mayor impedimento para el desarrollo profesional de una mujer no reside tanto en los problemas domésticos o de pareja sino fundamentalmente en los hijos e hijas.

Muchas empresas que mantienen un coto cerrado para la mujer a ciertos niveles, ponen como argumento principal la falta de productividad de una profesional por razones de su maternidad,

de sus correspondientes bajas laborales y de un menor rendimiento derivado del desempeño de esta función.

Tenemos, por tanto, planteado un serio problema que es consustancial a las mujeres: la maternidad. Si en pro de una realización profesional, o simplemente por defender el derecho al trabajo, las mujeres renuncian a ser madres, nos podemos encontrar con otro no menos grave problema, el demográfico, al que está tendiendo el momento histórico actual, acercándonos progresivamente al crecimiento cero.

PROS Y CONTRAS DE LA MATERNIDAD

3.3.1

Estamos ante un dilema social de gran trascendencia que atañe a dos vertientes, la individual, que obliga a la mujer a tomar una decisión sobre su maternidad y la colectiva, resultado de esta decisión y referente al descenso de la tasa demográfica.

Precisamente, debido a este importante descenso de la natalidad que están sufriendo los países desarrollados, se está creando una nueva corriente que prima los nacimientos y propicia una vuelta al hogar de las mujeres. Esta tendencia, promovida en momentos de crisis económica en que se dan tasas elevadas de paro, es una trampa para la mujer, que puede verse arrastrada a tomar esta opción.

Dos de las profesionales analizan así la situación:

“Me aterran las nuevas tendencias actuales que en aras de una potenciación de la familia conculcan a la mujer a quedarse en casa y a cuidar de los niños. Este es un destino muy pobre para cualquier persona.

La otra vertiente es la renuncia a la vida familiar en pro de una vida profesional y social; eso también me parece una solución peligrosa por otras circunstancias, a nivel social y humano.”

(p. liberal)

“Hay ahora unas corrientes ideológicas que nos quieren engañar a las mujeres. Se está potenciando otra vez el tema de la maternidad y de las mujeres en el hogar. Y no es otra cosa más que mandar mano de obra para casa.”

(empresaria/directiva)

También se ha tratado la otra posibilidad, la renuncia a los hijos e hijas, que es la que las nuevas generaciones de mujeres que trabajan fuera de casa se están planteando y algunas llevando a la práctica. Parece ser que las mujeres con alto status profesional son las que más se inclinan a la renuncia de la maternidad; según Joyce Brothers, en EE.UU. el 60 % de las ejecutivas casadas no tienen descendientes.

En nuestro estudio, de las 30 mujeres, tres han renunciado a ser madres, una empresaria, una catedrática y una psicóloga; esta última quizá se planteará esa posibilidad en un futuro:

“Con el trabajo que tengo no podría atender a nadie, no podría tener hijos. Dentro de unos años igual montaré una familia; ahora no puedo.”

(p. liberal)

La vía intermedia basada en la posibilidad de compaginar trabajo, a cualquier nivel profesional, de cargo o responsabilidad, con maternidad sería la más deseable. Con ella abarcaríamos los dos aspectos, el individual de la mujer que quiere ser persona y también madre, y el demográfico-social. Pero es preciso que se produzcan unas premisas que posibiliten este hecho, para evitar que sobre la mujer recaiga el peso de una doble jornada de trabajo, que ha llevado a la crisis de la maternidad. Se requiere un importante cambio de mentalidad sobre las funciones de esposa y madre, traducido en una modificación de los roles de la pareja, y de los hábitos con respecto al cuidado y atención de los hijos e hijas.

Vamos a exponer varios de los temas sobre los hijos e hijas y la maternidad, a la luz de las experiencias y reflexiones de las profesionales entrevistadas. Haremos una selección muy pequeña con respecto a toda la información que sobre este tema han vertido. Es un asunto que les sensibiliza, lo sienten muy cercano y han hablado de él ampliamente y con mucha espontaneidad.

LOS HIJOS Y LAS HIJAS COMO OBSTÁCULO

El primer dato a reseñar es la elevada media de hijos e hijas de estas profesionales: 2,3 hijos/as por mujer casada. Dos de ellas tienen cuatro hijos/as y una cinco, cifras muy elevadas teniendo en cuenta las tasas actuales de natalidad (para ampliar este dato consultar el Anexo A).

Pocas son las mujeres que han utilizado el término obstáculo para definir lo que han supuesto los hijos e hijas en su trayectoria profesional, otras suavizan el vocablo, pero todas coinciden en afirmar que, salvo en muy contados casos, los niños y niñas gravitan sobre la madre, lo que supone un peso mental, psicológico y físico que resta tiempo de dedicación a su trabajo; generalmente se sienten en desventaja con sus maridos, aunque también reivindican las satisfacciones que produce la maternidad.

“Los hijos son un obstáculo absoluto para desarrollar la profesión, pero con eso ya contaba; quiero estar pendiente de ellos. He dejado de hacer cursos, de dar conferencias, etc., tienes que elegir. Yo no me vería bien trabajando hasta las ocho o las nueve de la noche, porque entonces no hubiera tenido hijos, si no les hubiera podido ver.”

(funcionaria)

“Los hijos son un condicionamiento total para la mujer que trabaja; no es que hayan sido un obstáculo para mi profesión, pero me he dejado la espalda. Me arreglaba muy mal cuando los niños eran pequeños.”

(empresaria/directiva)

“Los hijos no han sido un obstáculo, pero sí una carga no sólo psicológica sino física. Muchas veces he pintado con la niña colgada al cuello, atendiendo los deberes de otro y dando vueltas al puchero. He trabajado mucho. Ahora colaboran y entienden mi trabajo, pero cuando los cuatro eran pequeños y llegaba la noche, muchas veces decía: Dios mío, si la muerte es descanso, bendita sea. Estaba tan agotada...”

(p. liberal)

“Ser madre me retrasó la tesis cinco años.”

(catedrática)

“Cuando las niñas fueron pequeñas tuve que renunciar bastante a promocionar mi obra, sin embargo, no considero que ellas han sido un obstáculo a mi carrera. Mis hijas me han llevado mucho tiempo porque mi ex-marido no se dedicó a ellas para nada.”

(p. liberal)

El peso mental que representa la vida de los niños y niñas es un capítulo tan importante como el propiamente material:

“Lo familiar ocupa un tiempo de reflexión, no supone ocupación material, pero sí una dedicación mental el solucionar los conflictos de los hijos, los problemas de carácter, etc.; es probable que a mi marido estos temas no le ocupen tanto tiempo como a mí.”

(catedrática)

“Me ocupan mucho tiempo mental. A veces pienso: mañana tengo un juicio complicado por el que estoy muy preocupada, es el cumpleaños del niño y tengo que ocuparme de comprar las chucherías para que lleve al colegio. Esto es surrealista, me va a estallar la cabeza...”

(funcionaria)

“Están todo el día en la cabeza cuando son pequeños. Nosotras nos ocupamos mucho más de los niños que sus padres, quizá por asumir el rol o por sensibilidad.”

(catedrática)

“El peso psicológico de escucharles, de su estabilidad personal, ha sido muy importante y ha corrido de mi cuenta, a veces, cada hijo ha sido como un bloque de cemento sobre mi conciencia.”

(empresaria/directiva)

¿LA MATERNIDAD CAMBIA A LAS MUJERES?

“Mientras no tuve hijos para mí el trabajo era muy importante; he trabajado mucho para hacerlo bien y creo que me merezco el puesto en el que estoy; pero cuando fui madre se me cambiaron los esquemas, consideraba que mis hijos eran lo más importante. Si mi marido no se hubiera quedado con los niños probablemente no hubiera aceptado el puesto de dirección que me propusieron, aunque hubiese tenido gente cuidándolos, tal era mi situación sentimental con respecto a ser madre.

El haber aceptado el puesto de responsabilidad estando recién nacidos mis hijos me ha hecho no poder disfrutar plenamente de la maternidad. Yo he ido muchas veces a casa llorando, se me caían las lágrimas pensando que ya no les vería despiertos. Ha sido muchas veces muy duro.

Quiero convencerme de que esta experiencia de trabajo y niños ha sido positiva, de que otra vez haría lo mismo, de que más vale la calidad que la cantidad, de que no hay que dramatizar, de que si no hubiera aceptado el puesto hubiera tenido otro tipo de insatisfacciones como persona.

Sin embargo, creo que ahora proyecto una satisfacción por el resultado de mi vida profesional y familiar, de haberme superado a mí misma, que no hubiera proyectado de haberme quedado a cuidar más de mis hijos, renunciando al puesto que estoy desempeñando.

La experiencia de tener hijos ha sido tan maravillosa, que a veces pienso de lo fríamente que hablaba antes de la maternidad y, aunque creo que no voy a tener más, no renuncio, en un momento determinado, a querer volver a sentir todo lo que he sentido en este proceso de ser madre.”

(empresaria/directiva)

ELOGIO DE LA MATERNIDAD

“El ser madre no es un inconveniente sino algo positivo que se traslada a tu trabajo. Los hombres tienen más facilidades para dedicarse única y exclusivamente a un trabajo, pero tienen otras carencias.

Yo valoro muchísimo la maternidad. Por nada del mundo hubiera prescindido de la experiencia de ser madre porque me ha aportado muchísimas cosas, y esa experiencia tan enriquecedora se tiene que trasladar a tu trabajo, revierte en algo positivo.

Es probable que los hombres al no vivir tan intensamente el ser padres, simplemente por motivos biológicos, no den tanta importancia a los hijos como una mujer.

Cuando tuve a mi hija dejé de trabajar un año. Me apetecía y pensaba que tenía que dedicarle el primer año. Fue una opción personal mía. Recuerdo un año fantástico aunque al final ya quería volver al trabajo porque yo no hubiera sido capaz de quedarme en casa.

La experiencia de tener a mi hija fue absolutamente maravillosa, pasé de tener unos planteamientos totalmente racionales sobre la maternidad a ser viscerales. Fue fascinante, me vi pura biología. Reivindico que esta experiencia hay que vivirla en plenitud porque pienso que del trabajo podré marcharme o cambiar, y que lo que realmente quedará de mi vida es mi hija, porque los hijos son vida y es la continuidad, los trabajos son eso, trabajo.

Me gustaría tener más tiempo para hacer cosas que otras madres hacen y yo no puedo hacer, como ir a reuniones del colegio, etc.; tener tiempo para dedicarlo a la casa me parece que es accesorio. Ahora mi hija valora enormemente que yo trabaje y no se le ocurre pensar que ella no lo va a hacer cuando sea mayor.”

(empresaria/directiva)

Sin embargo, el rol de Madre con mayúscula se vuelve contra las mujeres:

“He tenido y he sentido sobre mis espaldas toda la responsabilidad de mis padres, de mis hermanos, de mi marido, de mis alumnos, de mis hijas; las mujeres somos las madres del mundo y tenemos que atender como madres a todo el mundo, y eso es una carga insopor- table. Sólo se puede ser madre de los propios hijos, los demás deben descolgarse.”

(p. liberal)

BAJAS LABORALES

3.3.2

El derecho a la Incapacidad Laboral Transitoria por maternidad, que recoge la legislación laboral, no es acogido con el mismo criterio por todas las profesionales. Hay quien se beneficia de este

derecho para vivir en plenitud la maternidad y lo reivindica, y quienes censuran esta opción porque perjudica no sólo la trayectoria profesional de las mujeres sino su prestigio como tal.

“Hay que defender que las bajas por maternidad, que pueden sumar un máximo de dos o tres años, no suponen nada en la vida profesional de una persona que puede durar cuarenta años, teniendo en cuenta que se admite, que alguien deje de trabajar ese tiempo para hacer un máster, reciclarse o especializarse.

En la práctica, coger bajas por maternidad puede hacer perder oportunidades profesionales, pero si lo miras en el conjunto de lo que es una vida profesional puede compensar, aunque sí corres el riesgo de tener problemas para volver a engancharte de nuevo en el trabajo.”

(empresaria/directiva)

“Las mujeres que quieren hacer carrera profesional no deben beneficiarse de las atribuciones de su sexo, como puede ser coger bajas por maternidad, porque sus compañeros se sienten en desventaja y son criticadas por ello. Además, te resta actividad para tu carrera, estás en inferioridad y pagas el no ser igual que ellos.

Estoy viendo venir el precio que van a pagar por estos motivos muchas de mis compañeras: se marginarán profesionalmente. Tienen todo el derecho del mundo que un hijo nazca en noviembre y dejen el curso colgando, pero va en su perjuicio como profesionales; creo que no se puede dejar el trabajo a medias. Habría que buscar alguna fórmula intermedia: llevar trabajo a casa, venir días sueltos, etc. No se puede dar esa ruptura total con el trabajo durante cuatro meses, algo que los hombres no hacen.”

(catedrática)

Además de las bajas por maternidad se plantea otro tipo de absentismo profesional referente a las enfermedades o problemas surgidos con los hijos e hijas. En un porcentaje muy alto, es la mujer la que tiene que dejar su trabajo y solucionar el problema, aunque también hay casos en que las dos personas miembros de la pareja han compartido esta responsabilidad. Esta directiva resume así su situación:

“En ocasiones muy especiales, contadas con los dedos de la mano, él se ha hecho cargo de algunos de los problemas de los niños, acompañarles al médico, etc.; pero en 22 años de matrimonio quien ha tenido que pedir permisos en el trabajo he sido yo, sin embargo, él se podía haber ausentado del suyo con menos problemas. Esto lo he vivido muy mal, fatal; pero tienes que amoldarte si quieres que funcione el matrimonio.”

(empresaria/directiva)

También se ha abordado el tema de que los padres pudieran acogerse a la baja por paternidad. Algunas opinan que sus maridos no estarían dispuestos a hacerlo, los más modernos quizá sí, pero:

“Si hubiera cogido una baja por paternidad probablemente hubiera seguido investigando en casa, más que ocuparse del hogar.”

(catedrática)

“Las bajas de paternidad me parecen complejas porque son las madres las que dan pecho a los hijos, que es tan importante. Debemos respetar los vínculos que la naturaleza ha impuesto, no es cuestión de ir contra natura. Creo que a quien hay que apoyar es a la mujer.”

(p. liberal)

“Pocos hombres tendrían la capacidad de dedicarse a sus hijitos. El que las mujeres nos dediquemos a los hijos es genético, sin más; no es cuestión de modernismos cambiarlo; ninguna cría de gato va donde el gato sino donde la gata, creo que no nos diferenciamos del resto de los mamíferos.”

(funcionaria)

Este tema social tan polémico requeriría un replanteamiento encaminado a potenciar una mayor justicia distributiva entre trabajo y familia.

SENTIMIENTOS DE CULPABILIDAD O ABANDONO

3.3.3

Casi todas las profesionales han sentido en algún momento la sensación de no haber atendido suficientemente a sus hijos e hijas, algo que es muy probable no suceda a sus maridos, tan profesionales como ellas.

¿Cuándo se va quitar a la mujer ese lastre de responsabilizarse en exclusiva de las y los suyos, de sentir el peso de la maternidad y culpabilizarse por trabajar fuera del hogar, y de no asumir los papeles tradicionales que la sociedad le ha asignado?

¿Cuándo los padres van a empezar a sentir la responsabilidad de sus hijos e hijas, de su paternidad y también alguna dosis de culpabilidad por delegar en su compañera? Posiblemente, cuando esto se produzca se habrá equilibrado la balanza de compromiso hacia los hijos e hijas y la madre dejará de sentirse negligente si se entrega a su trabajo como lo hace su compañero.

Los sentimientos de culpa en las madres es un tema de análisis complejo, porque entran en juego factores biológicos, psicológicos y sociales. Las emociones y los sentimientos que produce la maternidad se cruzan con la interiorización de los papeles que se atribuyen a la función de madre; de ahí surge un nivel personal de exigencia a la fidelidad de este rol, que entrará en conflicto con la dedicación y responsabilidad hacia el trabajo profesional.

En nuestras profesionales se dan varios niveles:

“Soy madre a distancia. La mayoría de las mujeres con mucha responsabilidad profesional a veces nos sentimos culpables. Esto ocurre cuando hay algún problema: un hijo enfermo, el colegio, etc. Coger el avión dejando a un hijo en la cama con 40º de fiebre es durísimo, aún sabiendo que está bien atendido.

Los niños y yo hablamos mucho de ello y lo entienden, pero creo que mala conciencia tenemos todas. Yo no les noto con carencias, ni tristes por no ver a su madre continuamente, si no estarían todo el día colgados de mí y no es el caso. Sin embargo, en situaciones de gravedad, lo prioritario son los hijos.”

(política)

“Tenía complejo de culpabilidad con los niños por haberles mandado a guarderías desde muy pequeños. A veces tenía que llevarles enfermos porque no podía hacer otra cosa, tenía que estudiar muchísimo para sacar el doctorado.

También creía que no habían estado bien atendidos con tanto trasiego de países. Fue una etapa muy dura, lo pasé muy mal; a veces he dado de mamar a un niño escribiendo un trabajo para la universidad. Si tuviera que volver atrás no lo haría, me tomaría las cosas con más calma.

Sin embargo, a pesar de todas las prisas y las carreras creo que yo he disfrutado de los hijos más que mi marido.”

(catedrática)

“Yo me siento mala madre porque me meto en el trabajo y me olvido hasta de que tengo hijos, si está el niño con fiebre no me acuerdo ni de llamar. Tengo complejo de ser mala madre, no en cuanto a calidad de horas sino en cuanto a cantidad.

Pero cuando me voy a trabajar dejando al niño enfermo en casa me siento destrozada y eso que se queda muy bien atendido con su niñera. Desde que salgo del trabajo a las 5, estoy todo el tiempo con mis hijos.”

(funcionaria)

“Si llegas tarde a casa te remuerde la conciencia de no haber estado el tiempo suficiente con los niños.”

(empresaria/directiva)

Otras, racionalizan su situación y la asumen, encontrando justificables las situaciones vividas:

“He sentido sensaciones de culpabilidad, pero no me arrepiento de mi forma de vida, me siento viva, creo que he sido responsable y consecuente con mi forma de pensar de siempre. No me imagino siendo ama de casa y criando a mis niñas. Creo que han echado de menos a su madre cuando eran pequeñas pero entendían que iba a hacer un trabajo importante. No me han tenido en cantidad de tiempo pero sí en calidad.

Con mis hijas he reproducido los esquemas de trabajo y responsabilidad que me inculcó mi madre y que considero que espera la sociedad de ellas en el siglo XXI. Creo que la sociedad pide de mí, como de cualquier madre, que formemos a una nueva generación de gente que sea capaz de servir a la sociedad y al mismo tiempo que desarrollen su vida.

Tengo que viajar bastante y aunque no les pareciera bien a mis hijas, lo haría; algún día ellas se irán de casa y yo sigo siendo yo, y sigo teniendo mi proyecto de vida.”

(empresaria/directiva)

“Las mujeres profesionales siempre tenemos la sensación de que no atendemos lo suficiente a nuestros hijos, seguramente muy pocos hombres sienten esta preocupación.

Indira Gandhi decía que las mujeres siempre estamos suspendidas en algo: cuando se dedicaba a sus tareas de primer ministro se consideraba suspendida como esposa y madre, y cuando dedicaba mucha atención a su familia se sentía suspendida como primer ministro.

Mis hijos siempre me han visto trabajando fuera de casa. A veces han protestado cuando me he marchado de viaje pero lo comprenden aunque reivindiquen tenerme más en casa.

He procurado hacerles comprender que, aunque no estaba con ellos en todos los momentos, si me necesitaban para algo que ellos consideraban importante yo estaba siempre. Darles esta seguridad ha sido importante. Según se van haciendo mayores comprenden lo que haces y lo valoran.”

(política)

Algunas nunca han tenido sentimientos negativos:

“Siempre han vivido el que yo estuviera fuera de casa. Les ha atendido mi madre y he estado tranquila. A veces, igual he tenido la sensación de haberme ocupado poco de mis hijos, pero no tengo ningún sentimiento de culpabilidad, porque han salido unos chavales estupendos y se sienten felices.

No me arrepiento de haber obrado así, porque en la vida hay que optar y nunca sabes si cuando dejas algo en pro de la familia luego vas a arrepentirte y te vas a sentir frustrada. La oportunidad de aceptar algo puede ser única y hay que comprometerse.”

(política)

“Nunca he sentido sensación de culpabilidad. No me ha preocupado la cantidad de horas con las hijas, sino la calidad. La labor mecánica de atenderlas, como cambiar pañales, dar comidas, etc. no lo valoro demasiado, eso podía hacerlo otra persona y así yo podía ocuparme de mi profesión. Creo que esto ha sido muy positivo tanto para mí como para ellas. Mi marido ha estado atento cuando había cualquier problema; le he evitado trabajo con las niñas porque ha tenido una responsabilidad muy grande con su profesión.”

(política)

“Nunca he tenido culpabilidad sino cabreos porque me he perdido cosas de ellos, aunque sé que si hubiera estado más tiempo con mis hijos no hubiera disfrutado más. Todo el tiempo que no lo he dedicado al trabajo se lo he dedicado a ellos, por eso, para mí, me ha quedado poco; todavía están muy enmadrados y dependen mucho de mí, aunque se responsabilizan de las cosas y cooperan en todo lo que haga falta.”

(política)

“No soy perfecta ni con los hijos ni con la casa porque mi profesión me absorbe, pero no me siento culpable porque creo que no es mi obligación en exclusiva.

Yo atiende a los hijos de una manera distinta de otra madre que sólo se dedique a la casa. Cuando estoy pintando exijo que respeten mi tiempo.

Quizá ellos no me han vivido como una madre desastre, pero sí diferente; ahora admiran mi trabajo. He tenido y sigo teniendo muy claro que tengo que dedicarme a mi profesión.”

(p. liberal)

RESPONSABILIDAD DE LOS MARIDOS/PADRES

3.3.4

No todos los hombres tienen la misma actitud de asumir responsabilidades en la atención y educación de sus hijos e hijas. Ni siquiera éstas se producen espontáneamente aún cuando su mujer es una profesional que debe prestar una atención importante a su trabajo.

Entre los maridos de las entrevistadas podemos hacer una división con respecto al nivel de dedicación a sus hijos e hijas. El nivel menor de atención ellas no lo viven con agrado, y afirman

que ha sido fuente de conflicto en su relación de pareja, sin embargo, han optado por aceptar la situación para evitar mayores problemas en el matrimonio:

“El padre ha atendido a lo que podríamos llamar la educación de la niña: hablar, leer, ver la tele juntos, pero la atención física de darle de comer, bañarle, etc., en absoluto; ahí tenía que estar yo al pie del cañón. He peleado por este tema, pero nada; te das cuenta que llegas a un límite determinado y aunque sigas con la batalla no rebasas ese límite. Sólo puedes ganar situaciones concretas para un día o un momento, pero sin sentar precedente o crear una norma.”

(catedrática)

“No dedica nada de tiempo a las niñas de forma sistemática. Algún día lo hace porque yo no puedo y se lo pido, de forma muy puntual. Lo vivo con resignación, ya me he adaptado por las características de la persona con la que vivo, no porque deba de ser así.”

(p. liberal)

“La responsabilidad de los hijos y del hogar siempre ha sido mía. Si tenía una reunión de la ikastola y estaba en Vitoria en una comisión, la dejaba y venía a la reunión, a pesar de que mi marido trabajaba en Bilbao.”

(política)

Otros niveles:

“Mi marido se ha ocupado de los niños cuando eran pequeños, bañarles, etc. pero la carga ha sido mía, siempre carga más la mujer con la casa y con los niños, aunque ellos no lo reconozcan.”

(p. liberal)

“Mi marido está mucho con los niños y considero que debe hacerlo, porque debe darles afecto, no como con la casa. Mi hijo siempre se ha dormido con su padre.

La responsabilidad de él es al 50 % o más, los fines de semana.”

(funcionaria)

“Los hombres viven la paternidad pero no les afecta tanto en la escala de valores con su trabajo. Quizá la responsabilidad la quiero llevar yo por ser la madre.”

(empresaria/directiva)

“La mayor responsabilidad de ellos recae sobre mi marido.”

(empresaria/directiva)

Los casos de máxima responsabilidad de los padres se produce en la adopción por su parte de los roles tradicionalmente femeninos y de hacerse cargo de los niños y las niñas mientras sus esposas desarrollan su trabajo; se ha producido en ellos una transgresión de rol.

“Como tengo dos niños muy pequeños los dos hemos sido madres y padres. Mi marido aceptó una opción de paro para quedarse con los niños y yo pude asumir el puesto de dirección que me ofreció la empresa. Atiende a los niños y lleva la marcha de la casa. Cuando llego a casa mis hijos están bañados y cenados, su padre se encarga de ello.

Me sorprende la evolución de mi marido y estoy orgullosa, sin embargo él no lo dice públicamente porque la sociedad no ve muy bien que un hombre haga esto, va contra corriente. Con los niños él hace muchas veces el rol de madre y considero que todos los hombres no lo harían. Ahora trabaja en casa como autónomo y puede seguir atendiéndoles mientras yo no estoy.”

(empresaria/directiva)

“Mi marido se hace cargo de todo lo doméstico, incluido los niños; no sólo les ha llevado al médico, sino que debía de acordarse cuando les tocaba el pediatra, etc. Va a las reuniones de la asociación de padres, de vecinos, etc., a las que habitualmente van las mujeres.”

(política)

Una de las profesionales, viuda, que tiene en casa una empleada de hogar nos relata cómo ha delegado su rol de madre:

“Otra mujer me suple en la casa porque estoy mucho fuera de ella. Tengo una chica interna desde hace diez años. Ella hace la función de madre: lleva la parte sentimental y doméstica y yo la función de padre: doy órdenes, hago pagos y controlo. Esto ha funcionado de maravilla hasta ahora. La chica y yo estamos como cualquier pareja, hablando por la noche de los problemas de la familia.”

(política)

ESTRATEGIAS CONCRETAS

3.3.5

En cada familia se ha solucionado la atención a los niños y niñas de la manera que han considerado más adecuada, tanto a sus necesidades como a su forma de entender lo que debía de hacerse.

Entre las 25 profesionales que han tenido algún hijo o hija se da una amplia gama de estrategias concretas:

- a) Las tres cuartas partes de este número han recurrido a contratar a otra mujer para que atendiera a los niños y niñas mientras el padre y la madre realizaban sus correspondientes trabajos. A veces estas personas contratadas han compaginado su cuidado con la atención a otros cometidos domésticos. En alguna familia se ha requerido la presencia de dos personas distintas, una para los niños y niñas y otra para las tareas del hogar. Una madre contrató a una enfermera-niñera para su primer hijo, para cerciorarse de que iba a estar muy bien atendido durante las horas en que ella estuviera ausente.
- b) La escuela infantil (guardería) ha sido utilizada, al menos alguna vez durante la infancia de los niños y niñas, en siete familias. En varias de ellas han compaginado la escuela infantil con la atención de una mujer contratada.

En algún caso la escuela infantil ha tenido que ser desestimada por diversos motivos: por la cantidad de pequeñas enfermedades que cogían los niños y niñas, o por las deficientes condiciones de sus instalaciones, o por la masificación, o por el escaso servicio de horario,

personal, etc. Precisamente una de las reivindicaciones mayoritarias de las profesionales entrevistadas ha sido la necesidad de que existan buenas escuelas infantiles, con organización adecuada para que el padre y la madre pueden sentirse seguros de dejar allí a sus hijos e hijas mientras van a desarrollar su trabajo.

También ha habido alguna persona que se ha declarado abiertamente anti-guardería, así como otras que no pudieron utilizar este servicio porque no existía ninguna en su municipio.

- c) En dos hogares, ha sido la abuela materna la persona encargada de atender a los niños y niñas y en algún otro caso también se ha recurrido a la abuela para completar el tiempo que no cubría la guardería.
- d) También se ha dado la solidaridad femenina de las amigas que se prestan a cuidar a las niñas y niños cuando están enfermos.

4

EL HOGAR

Probablemente, sea la corresponsabilidad doméstica la asignatura pendiente más difícil de superar por las mujeres. Los roles tradicionales de esposa y madre pesan con raigambre milenaria y resulta difícil desligarse de ellos. Los varones, a su vez, han gozado, durante el mismo tiempo, de privilegios que les eximían de responsabilizarse del hogar.

Las profesionales cualificadas, protagonistas de nuestro estudio, tienen criterios dispares tanto en la exigencia de organización familiar como en la aceptación de los roles tradicionales. Podría pensarse, sin embargo, que debido a su intensa actividad laboral desearan desembarazarse de la carga doméstica, pero no sucede así en todas ellas, sino que aparecen modelos distintos y antagónicos: desde las que reivindican el poder que se ejerce desde el hogar, hasta las que han renunciado al rol de ama de casa.

Una característica común a todo este colectivo es su relativamente alto poder adquisitivo, del que se sirven para disponer las estrategias que consideren más oportunas a la hora de solucionar los problemas de la vida cotidiana y de la subsistencia, como es, entre otras, la contratación de una empleada de hogar. Sin embargo, la organización o llamemos el peso mental recae en las mujeres, y se dan pocas situaciones de corresponsabilidad de las dos personas miembros de la pareja.

Constatamos que ni el nivel educativo, ni la edad, son factores que influyen en una actitud más igualitaria hacia la responsabilidad en el hogar, del mismo modo que lo habíamos verificado con respecto a la atención a los hijos e hijas.

Pasemos a revisar los textos de las entrevistadas que nos abran el abanico de situaciones y reflexiones.

LOS ROLES FEMENINOS INCULCADOS

4.1

La asunción del rol de ama de casa se produce automáticamente en algunas mujeres que dicen provenir de familias tradicionales, otras se lo cuestionan y alguna lo reivindica como algo innato a su condición biológica.

“Yo he asumido el modelo clásico tradicional de madre de familia, de no exigir responsabilidades domésticas, ni de hijos, ni de marido.”

(política)

“Aunque he tenido ayudas siempre he pensado que lo doméstico era una obligación mía y el delegarlo en otras personas me ha hecho tener muchas veces mala conciencia. Es un error el que nos eduquen así a las mujeres.”

(empresaria/directiva)

“La organización doméstica la asumo también porque me gusta, no lo vivo como algo negativo, aunque a veces me agobia. No sé por qué la llevo yo, no tengo ni idea, me imagino que es un tema ancestral. Yo provengo de una familia muy tradicional con unos roles muy tradicionales y mi marido también. Vi clarísimo desde el primer día cuál era mi papel en la casa y no

me he rebelado excesivamente nunca, quizá porque tampoco lo he tenido que hacer materialmente, siempre he tenido ayuda doméstica.”

(p. liberal)

“Quisiera haber sido como mi padre, que en casa se ocupaba sólo del cariño de los hijos, y no de tener que cambiar las sábanas, etc. La organización de la casa es una cosa muy pesada que nos ha tocado a las mujeres. Debiera repartirse esta carga con la pareja.”

(p. liberal)

“La casa la organizo yo toda, la administración, la economía, etc. porque lo he asumido siempre así. A mí me han educado que la casa la organizan las mujeres y sigo haciéndolo. Son roles copiados que los has asumido sin darte cuenta. Cuando me casé acepté que la casa era mía y lo he seguido haciendo. Me parece razonable la doble jornada de las mujeres.

Las feministas me pegarían pero considero que las tareas domésticas son cosas de mujeres. En las tribus primitivas ningún hombre se dedicaría a hacer las cocinitas y a preparar los ropajes para dormir, sino que irían a cazar y salvar la casa, y las mujeres se ocuparían de su casa y sus retoños.”

(funcionaria)

LA ORGANIZACIÓN DOMÉSTICA

4.1.1

No todas las profesionales tienen el mismo concepto de la organización doméstica, ni el mismo nivel de exigencia de la buena marcha del hogar, de la limpieza, del orden, etc. Incluso para alguna lo doméstico es un ejercicio más, un punto en su agenda diaria.

A pesar de los distintos modelos de organización queda patente que el tema doméstico está interiorizado como algo propio; si no está perfecto se resignan o acomodan a las circunstancias, pero no se exigen responsabilidades ajenas.

“Si eres buena profesional puedes organizar la casa como si fuera una empresa pequeña con su organigrama, repartiendo funciones. Con bolígrafo y papel, y siendo un poco ordenada, se lleva bien.”

(política)

“A muchas mujeres el hecho de que tengamos la responsabilidad doméstica nos produce satisfacción y la he aceptado siempre bien. Llevar la organización mental de la casa y trabajar fuera de ella es una gran ventaja porque genera una facilidad de organización increíble. Tienes muchos recursos de llevar varios temas a la vez. Organizar el Departamento era como aumentar la lista de lo que tenía que hacer.”

(catedrática)

“Organizar la casa no es excesivamente complicado para una persona que está acostumbrada a organizar su trabajo y su profesión.

Cuando me comparo con otras mujeres, mi planteamiento con respecto a la casa y los de ellas no tiene nada que ver. Yo no soy una persona obsesionada con la limpieza, ni me preocupa

excesivamente que todo esté a punto, que las comidas estén perfectas o ese tipo de cosas. El polvo ni lo veo. No soy un ama de casa perfecta ni tampoco lo he pretendido nunca. No me preocupa. Prefiero que haya unas flores en casa.

He priorizado totalmente que mi hija es lo primero y la casa esté muy por detrás. No me agobia en absoluto que las cosas queden sin hacer.

No me gusta lo doméstico, la cotidianeidad de hacer todas las noches la tortilla, pero me puede gustar hacer una cena especial para unos amigos. Sin embargo lo cotidiano es importante, porque te baja a la tierra cuando tienes la cabeza llena de problemas del trabajo.”

(empresaria/directiva)

“No me gustan nada las cosas de la casa, las aborrezco. En casa no hay planificación porque yo no hago el papel de ama de casa.”

(empresaria/directiva)

“Lo tengo todo muy bien organizadito: mi casa es una anarquía, una comuna. Tengo unos hijos que se han hecho a la idea de que esto es la igualdad y que si hay otros niños que viven mejor, ellos viven de otra forma, mucho más activamente y más fuerte. Ellos cooperan en todo y mi marido también.”

(política)

“Soy muy desorganizada y no he hecho listas, pienso que lo tengo todo en la cabeza. Últimamente empiezo a hacerlas para no repetir una compra un montón de veces. No me agobio con la casa, si no está hecho, pues no está hecho, no pasa nada, y si no hay algo, tampoco.”

(política)

Se alzan voces que puntualizan una de las características de las familias de profesionales: los buenos ingresos económicos, que les permiten utilizar estrategias que no están al alcance de otras personas con menor poder adquisitivo.

“Todo lo doméstico se puede solucionar con dinero. Es un problema económico más que otra cosa.”

(catedrática)

“Siempre he preferido prescindir de parte de mi sueldo por tener ayuda en casa.”

(p. liberal)

“He sido una persona privilegiada con un nivel económico alto y me ha permitido tener las ayudas externas que he necesitado. Me ha costado dinero, que podía haber dedicado a otros fines, pero lo he resuelto así. Teniendo alguien en casa también consideraba que me suplía y de alguna manera tapaba algún sentimiento de culpabilidad.”

(política)

“Yo nunca hago nada de la casa, porque no me gusta, excepto cocinar, a veces; eso lo he tenido clarísimo desde siempre. A mí me han entrenado para ser un profesional y me considero un profesional, lo de la casa lo dejo para otra persona; sin embargo, también te han educado para que lleves el trabajo y la casa y, si no lo haces así, no te ven con tan buenos ojos.”

(funcionaria)

Sin embargo, aunque las tareas mecánicas del hogar se mitigan, el peso mental de la organización es una nota dominante en los comentarios de las entrevistadas. Alguna llama por teléfono diariamente a su casa desde el trabajo y otras consiguen desconectar de los temas domésticos durante su jornada de trabajo, pero las más se llevan a la oficina la llamada telefónica de una avería doméstica, etc. temas que escasamente recaen en sus maridos. Esto puede suponer una mayor dispersión en el trabajo, como comentaron en el apartado 2.4.3 dedicado a este tema. Pero hay quien opina que este peso es consustancial a la mujer.

“Las mujeres profesionales tenemos una capacidad de desdoblarnos y de estar haciendo y pensando varias cosas a la vez que no la tienen los hombres.”

(política)

“Los hombres profesionales no piensan nunca en el hogar mientras trabajan, están en su profesión al 100 %, sin embargo las mujeres no siempre estamos al cien por cien en el trabajo, sino al 80 %.”

(política)

“La mujer profesional tiene el obstáculo añadido al de desarrollar su profesión el llevar los problemas del hogar y de los hijos en la cabeza, aunque tenga servicio doméstico.”

(catedrática)

“El peso psicológico de lo doméstico en la mujer igual no se puede evitar si te gusta que las cosas estén en orden y funcionen, puede ser una cuestión de constitución y no de educación, igual va en nuestra propia esencia, aunque sí puedes delegar en otra persona.”

(funcionaria)

¿RESPONSABILIDAD COMPARTIDA?

4.2

Resulta sorprendente, aunque inteligible desde un punto de vista teórico, que mujeres universitarias, con serias competencias profesionales, con status e ingresos por encima de los de sus maridos, asuman responsabilidades en el terreno de lo doméstico, muy superiores a las de su pareja.

Dependiendo fundamentalmente de la forma de pensar con respecto a la reproducción de los roles tradicionales y a la presión que ejerzan las mujeres para cambiar los hábitos, se producen distintos niveles de exigencia, a la hora de compartir los trabajos del hogar.

Prácticamente la mitad de los cónyuges de las entrevistadas no hacen nada o se ocupan únicamente de lo burocrático y de los temas macroeconómicos del hogar; otros ayudan en algunas labores de cocina o compras, o bien se responsabilizan de tareas concretas, y solamente en algún caso son los responsables del hogar y los niños o niñas.

A partir de los textos podemos identificar tres modelos de estrategias distintas.

- A) La responsabilidad es totalmente de las mujeres, pero no genera ningún conflicto. Se acepta con naturalidad.

“Mi marido en casa no hace nada. Se mete en su estudio a trabajar y me parece super-bien.”

(funcionaria)

“El hombre descansa su responsabilidad familiar en la mujer y ella se siente verdaderamente la responsable de la familia. Me parece razonable ocuparme de lo doméstico porque así lo hemos acordado, además, es una cota de poder que tenemos las mujeres y que no quiero perder. Sé que mi familia depende de mí y me gusta que dependan de mí.

Lo doméstico, aunque parece que limita a la mujer, siempre que no anule otros campos, no creo que sea tanta carga. Lo mecánico de la casa cada vez se soluciona más con aparatos, y no merece la pena darle demasiada importancia al polvo, etc. doy más valor dedicarse a las personas.”

(política)

“No me ha compensado esperar a que otros lo hicieran lento. Si no he conseguido ayuda de mi marido es mi culpa. No he tenido la paciencia de enseñar y saber esperar. Me salía más barato psicológica y físicamente hacerlo yo. No soy nada perfeccionista para las cosas de la casa, soy rápida.”

(catedrática)

“He llevado toda la responsabilidad y asumido funciones típicamente masculinas en el hogar, como pedir créditos, hacer la declaración de la renta, todos los papeleos en general, etc. Mi marido ha hecho el bricolage doméstico y ayudarles a los hijos en los estudios. La división de funciones ha sido casi natural.”

(política)

“Mi marido colabora con lo doméstico y si no lo hace, se queda sin hacer, sin más.”

(empresaria/directiva)

“En casa tiene muy buena voluntad y me ayuda todo lo que puede (risas). De vez en cuando se le ocurre que si falta leche se puede ir a comprar. La actitud de mi marido nunca ha sido motivo de conflicto porque yo he sido muy conservadora para la casa, quizá porque tampoco tenía mucho que hacer y porque me gusta cocinar. El cambio en nuestra pareja es bastante imposible, están ya muy hechos los hábitos: en casa, la que se levanta de la mesa soy yo y lo hago sin darme cuenta.”

(política)

B) Lo doméstico puede ser motivo de conflicto latente o manifiesto en la pareja:

“Lo he llevado todo yo, hasta las cuentas, pero lo asumes porque no te queda otro remedio, no hay forma de cambiarle y te compensan otra serie de cosas. Te haces esa reflexión y sigues para adelante. Me he rebelado de llevar siempre la responsabilidad total, pero no iba más allá del enfado momentáneo.”

(empresaria/directiva)

“A veces considero que en casa tengo la batalla perdida, aunque otras soy más optimista. Si se genera un conflicto doméstico le quito importancia porque hay otras cosas más importantes.”

(p. liberal)

“A mi marido no le puedo decir que se ocupe de nada de la casa, entre otras cosas porque trabaja muchísimo. Si le hubiera exigido responsabilidades domésticas habiéramos llegado a un conflicto, y no me interesa, sobre todo cuando tengo otras alternativas. Lo que ayuda es un mero folklore, como poner los aperitivos cuando viene alguien.

Las mujeres, con relación a su situación en el hogar, pueden suicidarse o reírse, lógicamente siempre deben reírse. A veces pienso: me tiro por la ventana o me río, desde luego, siempre me río.”

(p. liberal)

“Mi marido coopera pero no comparte, que es de lo que siempre me quejo; la responsabilidad la llevo yo al 95 %.

No me parece razonable que él se desentienda, pero lo hablas un día, y al día siguiente se desarman los pilares de la casa.

O yo compro el pan o no hay pan en casa. Cuando te hartas de repetirlo una y mil veces que hay una panadería al lado de casa y es inútil, pues eso... Cuando protesto porque las cosas no están bien, me contesta: no seas maruja.

Tengo más disponibilidad de tiempo y probablemente se aprovecha de ello, pero por lo que veo en otras compañeras, los hay mucho peores.

Si las mujeres no tuviéramos el argumento de nuestra profesión para presionar en lo doméstico con los maridos, no tendríamos nada que hacer.”

(funcionaria)

“La casa la llevo yo, sin ayuda. He tenido que trabajar en la deseducación de lo que a mi marido le había enseñado su madre: a no hacer absolutamente nada. Hay cosas que nunca hace o lo va a hacer positivamente mal. A veces me encuentro la casa en desorden, ropa por recoger, etc. y sin embargo, no ayuda. Conseguir que ordene sus cosas es un triunfo.

A veces, con los problemas domésticos te planteas si merece la pena un matrimonio o no, pero lo tomas o lo dejas, y con los años te resignas. Creo que de venir la crisis en la pareja viene por ahí.”

(catedrática)

- C) La responsabilidad compartida, no se suele dar espontáneamente sino que hay que modificar los hábitos adquiridos en la familia de origen. A veces, se apoya este cambio en la presión que ejerce tanto la profesión como los mayores ingresos económicos de ella:

“He tenido suerte con mi marido, antes llevaba yo la responsabilidad y ahora la compartimos al 50 %. El hace las listas y la compra y piensa lo que se pone de comer, entre otras cosas. Llegar a esta situación ha sido a base de trabajarlo por mi parte; lo hemos hablado para llegar a acuerdos. Quizá mi independencia económica y el hecho de tener mayores ingresos ha sido importante para marcar el reparto de las tareas domésticas. Vas sin complejos a la hora de exigir, y a la otra parte le es difícil negarse.

Las compras extraordinarias de la casa las hago yo; de la estética de la casa los hombres pasan bastante, aunque luego les gusta que esté bonito.”

(empresaria/directiva)

“En los temas de organización yo soy mucho más responsable que él, pero tiene iniciativas para salir del paso. Las tareas domésticas las hacemos indistintamente.”

(catedrática)

“Mi marido se hace cargo de todo lo doméstico. Esto ha sido progresivo. Nos hemos ido educando y madurando juntos. De lo cotidiano no me ocupo para nada.

Él decide qué se pone para comer y hace la compra. Si no tienes un compañero así es mucho más difícil desarrollar tus obligaciones profesionales. He tenido suerte con mi pareja, pero la suerte sólo le acompaña a quien la trabaja.”

(política)

“Mi marido trabaja en la casa pero no asume la responsabilidad como lo haría una mujer en su lugar. Él hace las compras y está al tanto de que esté la nevera llena, pero no lleva realmente el control de la casa, ni le dice a la señora de la limpieza los detalles que debiera hacer, pasar el polvo por aquí, colgar la ropa de esta manera, de detalles... nada.

Yo no controlo nada las compras de ropa de los niños. Él sabe a quién le hacen falta calcetines, o el número de zapato que calzan.

Cuando yo llego a casa no adopto el rol de hombre, aunque muchas veces llego cansada, sino que me pongo a trabajar con él y a jugar a indios con los niños, si es preciso. Si fuera al revés, probablemente el hombre se sentaría a descansar procurando que los niños no le molesten; estoy convencida que muchos ejecutivos lo hacen así.”

(empresaria/directiva)

“Mi marido no llega a ser amo de casa. Lo típico de la mujer todavía lo llevo yo, como es la responsabilidad cerebral de lo doméstico, aunque casi lo planificamos a medias y hace todo lo que haga falta muy natural, sin ningún problema.”

(política)

Cuando los hijos e hijas tienen edad de poder hacer tareas domésticas, algunas madres ponen normas para que ellos las cumplan, pero generalmente se reducen a pequeñas obligaciones que no desgravan la responsabilidad doméstica de la madre, con alguna excepción que se refleja en el texto. Sin embargo, sería interesante comprobar cómo es la educación y qué normas y valores se transmiten a estos hijos e hijas de profesionales, puesto que redundará en la reproducción o modificación de los papeles sociales.

“Son muy autosuficientes y muy responsables el uno del otro. Forman un equipo donde saben que cada uno tiene su trabajo. Hemos puesto unas normas en casa y cada uno tiene su responsabilidad y su campo de actuación dentro de la familia: poner la mesa, la lavadora con la ropa del deporte, etc. Los fines de semana hacemos la casa entre todos.”

(política)

“La responsabilidad empezó siendo mía pero he ido relegando y organizando, la lista de compras se pega en la pared y cada uno apunta lo que hace falta.”

(empresaria/directiva)

ESTRATEGIAS CONCRETAS

4.3

Habiendo hecho referencia a las diversas exigencias de organización familiar y al grado de responsabilidad de los cónyuges en las tareas domésticas, vamos a citar someramente algunas de las estrategias concretas que desarrollan las familias para la buena marcha del hogar.

ADMINISTRACIÓN

Por lo general, las parejas funcionan económicamente con una cuenta bancaria común de uso indistinto. En muy pocos casos dicen tener cuentas separadas y pagar cada miembro ciertos gastos domésticos. Algunas mujeres poseen su propia cuenta corriente.

Varias de las profesionales se desentienden de llevar la administración general tanto burocrática como económica y lo depositan en manos de sus cónyuges, convirtiéndose ésta en la única función de varios de ellos.

COMPRAS

La lista de la compra y los recados suelen recaer fundamentalmente en las mujeres, salvo en algunos casos que se hacen indistintamente; excepcionalmente, en otros casos, se hace cargo el marido.

COMIDAS

La mitad de las profesionales comen diariamente en sus hogares, pero muy pocas preparan la comida, generalmente se sirven de lo cocinado por la empleada de hogar; las demás comen en los lugares de trabajo o en restaurantes cercanos a él.

Los maridos y los hijos e hijas que no comen en casa utilizan otras posibilidades como son: el lugar de trabajo, el restaurante, la casa de los abuelos y abuelas, o los centros de enseñanza.

La cena se realiza en el hogar y esta actividad es la que algunos maridos desarrollan asiduamente, aunque como hemos destacado en párrafos anteriores es la mujer quien decide cuál será el menú de cada día y previamente ha hecho la compra.

LIMPIEZA

La limpieza de la casa, de la ropa y la plancha corre a cargo de las empleadas de hogar.

Como elemento singular a todas las estrategias familiares expuestas, vamos a citar el caso de una de las profesionales que vive en un colegio mayor, precisamente para no tener que ocuparse de temas domésticos.

EMPLEADA DE HOGAR

4.3.1

El servicio de la empleada de hogar ha sido requerido por casi la totalidad de las profesionales. Únicamente tres, no tienen contratada ninguna empleada y sus motivos son totalmente dispares:

“No tengo ayuda doméstica; me parece como criterio que cada uno se tiene que limpiar lo suyo; el servicio doméstico es un motivo de explotación más para algunas mujeres; sin embargo, si lo necesitas tendrás que recurrir a ello.”

(catedrática)

“Quizá estoy quitando un puesto de trabajo a quien lo necesita, pero no sé a quién confiar mi casa y mi organización.”

(catedrática)

La contratación de empleadas de hogar es sumamente variada. En dos familias tienen contratada una persona interna, y en otras tres, dos personas distintas, una para la casa y otra para los niños y niñas; el resto presenta un mapa diverso de número de horas por día, y de número de días a la semana, según precisen de los servicios de estas trabajadoras.

Como hemos afirmado en apartados anteriores, el poder adquisitivo que tienen las categorías profesionales permite utilizar este recurso como estrategia familiar, y reduce sensiblemente a las personas componentes de la familia el trabajo físico del hogar.

“Si necesitara más ayuda doméstica la contrataría. Tienes dos sueldos y te lo puedes permitir.

Yo soy muy perfeccionista pero he tenido que claudicar y aceptar que no esté todo perfecto, porque si no te vuelves loca por querer abarcarlo todo. Trabajando fuera de casa no puedes pretender que esté igual que si estuvieras todo el día al cuidado de ella y de los niños.

Hay que mentalizarse que si un día no hay pan, pues no hay pan y no pasa nada. Hay que llegar a un entendimiento con tu pareja de que las cosas son así trabajando los dos.”

(funcionaria)

“No quise coger nunca ayuda doméstica, me parecía una debilidad por mi parte no poder con todo y aceptar que estaba cansada o no podía con las cosas. Me resigné muy tarde, hace pocos años, a coger a alguien en casa.

Si volviera a empezar ahora mi carrera, cambiaría de mentalidad y consideraría que si quieres hacer una carrera profesional necesitas ayuda en casa. Es de tontos pretender que yo podía hacerlo todo, pretender ser la superwoman. Mis amigas me toman el pelo diciendo que lo de la superwoman ya no está de moda.”

(catedrática)

TIEMPO PARA UNA MISMA

4.4

Las 24 horas del día resultan insuficientes para muchas de las profesionales, otras, sin embargo, logran sacar algo de tiempo para sí mismas, después de distribuirlo entre su trabajo, su familia y su hogar; tiempos cortos para relajarse a través de la lectura, la televisión o un concierto, y fundamentalmente los fines de semana.

Generalmente han renunciado a las relaciones sociales, a sus amigas y amigos y se consuelan afirmando que el tiempo que dedican a la familia es como si se lo dedicaran a ellas mismas. Estas afirmaciones conllevan una autonegación personal o una redefinición de intereses.

“Hace años que renuncié al tiempo para mí misma.”

(directiva)

“No tengo tiempo para mí y sería estupendo que el día tuviese 36 horas, pero lo más seguro sería que lo dedicara a mi trabajo.”

(empresaria/directiva)

“Cuando te gusta lo que haces y lo haces con amigos, eso puede ser tu propio tiempo.”

(política)

“No tengo vida social, con mis amigas sólo hablo por teléfono. Cuando termino mi trabajo estoy satisfecha de llegar a casa, meter a los niños a la cama y ver la televisión.”

(política)

También se oyen algunas voces defendiendo su parcela temporal:

“Tengo tiempo para mí misma porque me lo busco, porque creo que yo también merezco la pena. No cogería un cargo o un trabajo que me anulara como persona y me redujera únicamente a profesional.”

(política)

Quizá han pagado un precio en pro de una trayectoria profesional, pero afirman que en la vida hay que optar y dar prioridades en algunos momentos a ciertas cosas, aunque pueda desequilibrarse la balanza y perder parcelas personales.

“He dejado muchas cosas en el camino; he abandonado la música, y me considero una pianista frustrada; he dejado de ir a conferencias, exposiciones y muchas otras actividades que me apetecían. Tampoco he terminado mi tesis doctoral, la tengo a medias y creo que no la podré terminar nunca.”

(política)

“En ocasiones he pagado un precio por mi exceso de actividad y mi capacidad de trabajo; he desarrollado una energía terrible, me gustaba y disfrutaba con ello, pero he tenido temporadas de insomnio, cansancio y mucha tensión nerviosa. A veces he tenido la sensación de haber vivido muy de prisa; cuando veo las fotos de mis hijos de pequeños ni me acuerdo de cuando han crecido.

No he sacado nada de tiempo para mí porque todos los ratos libres eran para los niños. Hay muchas cosas que he dejado de hacer como leer, oír música, hacer viajes, pero algún día ya me premiaré, quizá cuando me jubile.”

(catedrática)

“No se puede ser supermujer, hay que sacrificar algunas cosas en pro de otras: la familia y el trabajo son las más importantes, quizá se sacrifican las relaciones sociales y el ocio.”

(catedrática)

“No he tenido la posibilidad de disfrutar del tiempo muerto. Ahora estoy montada en una moto a toda velocidad, ¿por qué? quizá por huir de la nadería, de la muerte; amontoño varias vidas ya que ésta es muy efímera y un poco tonta; aunque igual se puede vivir mejor mirando las musarañas, pero sigo intentando nuevas cosas, abriendo nuevos caminos.”

(política)

Sin embargo, podría decirse que las profesionales hacen un balance positivo de la utilización de su tiempo y no se arrepienten de lo vivido, son generosas en la dedicación a sus hijos e hijas, aunque echen en falta horas para sí mismas y sus gustos personales. Probablemente este tiempo aumentaría con un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares y domésticas.

5

LOS CAMBIOS

CAMBIOS PROPUESTOS POR LAS ENTREVISTADAS

5.1

Con mayor o menor énfasis en sus declaraciones, dependiendo de su mentalidad más o menos tradicional, todas las entrevistadas han coincidido en afirmar que son precisos cambios sociales para que se produzca una equiparación en el desarrollo profesional de las mujeres con respecto al de los hombres, para lo que será preciso romper las viejas estructuras de organización familiar, basadas en considerar el mantenimiento del hogar y la crianza de los hijos e hijas un feudo exclusivo de la mujer.

Han vertido opiniones con respecto a la situación de la mujer en la sociedad actual apreciando que, a pesar de que se han producido variaciones sustanciales con respecto a generaciones anteriores, queda un largo camino por recorrer. El cambio más difícil proviene de propiciar el abandono de las consideradas prerrogativas innatas del hombre, de arrinconar el sexismo en todos los ámbitos sociales y modificar los hábitos de conducta.

Se es consciente que estos cambios, que remueven costumbres ancestrales muy enraizadas y privilegiadas para el varón, conllevan un trabajo duro y constante de las mujeres, y que de ellas dependen fundamentalmente los progresos que se vayan desarrollando, en orden a sentar las bases de una sociedad más justa, donde se compartan trabajos y responsabilidades a todos los niveles.

Vamos a desgranar y a clasificar, de acuerdo a su contenido, las aportaciones de las profesionales, que han vivido en primera persona situaciones que consideran deben ser modificadas.

CAMBIOS EN LA EDUCACIÓN

5.1.1

Tenemos que afirmar que alrededor del factor educación, en todos los ámbitos, giran la mayor parte de los comentarios escuchados. Consideran fundamental ofrecer una educación más igualitaria, fundamentalmente desde la familia; que hijos e hijas tengan los mismos derechos y obligaciones. Pero, para transmitir esta educación es preciso que la mujer esté mentalizada de ello. También se insiste en valorar y potenciar desde la familia los niveles intelectuales y profesionales de las mujeres.

“La educación es un factor importante. Las madres deberían hacer un esfuerzo más serio por educar en igualdad a sus hijas y a sus hijos; permitir a un chico que se considere con prerrogativas es fatal, porque eso se arrastra toda la vida, así como educar a las chicas en el supuesto de que lo doméstico es una tarea que les compete en exclusiva.

Es un terreno en el que se debe ir avanzando, puesto que si en la sociedad la mujer va siendo más igual, en lo doméstico también tenderá a serlo, en la medida que se vayan aboliendo las prerrogativas.”

(catedrática)

“Si a una mujer la educas para ser profesional, luego no le puedes exigir responsabilidades de ama de casa; no está en los genes saber hacer las cosas domésticas, sin embargo, si no las hace le entra complejo de culpabilidad. Hay que cambiar de mentalidad y superarlo, no tenemos la culpa de que el hogar no vaya sobre ruedas.”

(funcionaria)

“Somos las mujeres las que impartimos la educación en la familia y generalmente en la primera enseñanza. Por tanto, una gran responsabilidad en transmitir valores iguales entre chicos y chicas está en nuestras manos. Educar por igual a todos, en lo doméstico, en lo pequeño; es la base para que hombres y mujeres compartan responsabilidades.

Educacionalmente hay que valorar muchísimo más a la mujer y dejar desarrollar a las chicas en juegos, en costumbres, en hacer absolutamente de todo.”

(empresaria/directiva)

“Las mujeres hemos tenido una educación muy confinada a lo que es la casa, el entorno familiar, la maternidad. Es preciso variar este marco y ser consciente de la capacidad mental que tiene cada una y desarrollarla. No acepto, sin embargo, las premisas de que la mujer tiene que ser igual al hombre, porque las mujeres somos distintas. Yo no me comparo nunca con un hombre para nada. Cada uno debe hacer con su capacidad mental lo que pueda.”

(catedrática)

“La realización profesional de la mujer debe ser un valor a inculcar.”

(catedrática)

“Para conjugar trabajo y familia debe cambiar la educación, todo empieza por ahí, por cambiar los hábitos sociales en el seno de la familia y también en la educación.”

(política)

“Las madres deberían educar a hijos e hijas por igual porque lo que has vivido en casa se repite luego, así cuando los chicos se casen compartirán las labores con su mujer.”

(p. liberal)

“No hay que proteger demasiado a los hijos, para que vayan adquiriendo responsabilidades y se las apañen solos ya desde adolescentes.”

(catedrática)

CAMBIOS EN EL HOGAR

5.1.2

El trabajo doméstico compartido es un problema educativo de modificación de hábitos de conducta. Las mujeres deberían exigir la corresponsabilidad en el hogar y transgredir los roles clásicos, pactar con su pareja y, desde luego, simplificar las tareas.

Se reivindica el valor del trabajo no productivo, de lo afectivo en la vida, así como la abolición de los valores inherentes a la sociedad patriarcal.

“Los hombres requieren una educación de cosas domésticas desde niños, porque enseñar a adultos supone un desgaste importante para la mujer trabajadora. También tenemos que aprender a compartir tareas y a aceptar que se hagan de otra manera.”

(catedrática)

“En el hombre prima siempre el trabajo frente a la familia. De momento esto es educativo. Habría que cambiar la mentalidad de hombres y mujeres, transgredir los roles clásicos asignados a cada uno, cuando sea preciso. Hay que verbalizar las situaciones y exigir al hombre su parte de responsabilidad doméstica.”

(empresaria/directiva)

“La mujer tiene que negociar con su pareja el tema doméstico, no tiene que dar por hecho que le compete a ella. Si no se marcan los límites al principio de la convivencia luego es más difícil modificar los hábitos.”

(p. liberal)

“Hay que pactar en el seno de la familia y colaborar. Si la mujer es la que tiene la relevancia social, el otro debe aceptar su papel en el hogar. Hay que conseguir que los hombres acepten eso, pero para ello las mujeres tenemos que planteárnoslo.

Pactar no es fácil; a veces, puede ser más sencillo renunciar, por no discutir, y pensar en quedarte en casa, pero hay que hacerlo. Lo importante nunca es gratis, hay que aceptar que tienes que hacer un esfuerzo y que no te lo dan gratis; a los hombres sí se lo damos gratis.

No es correcto pensar que la culpa de que las mujeres no lleguemos a nuestros objetivos profesionales la tienen ellos. Hombres y mujeres tenemos que asumir nuestras responsabilidades.”

(política)

“Deberíamos renunciar a muchos comportamientos heredados de nuestros padres: tener las casas como tenemos, comer como comemos y vestir como vestimos. Llevamos un standard de vida alto como si tuviéramos mucha gente de servicio doméstico, sin tenerlo.

Tenemos que simplificar las cosas para poder llegar a una vida laboral y profesional. Las extranjeras tienen casas más funcionales, comen precocinados y no planchan la ropa; tienen edredones nórdicos para no hacer la cama, etc.

Hay que buscar la simplificación a la forma de vida en todos los órdenes, sobre todo en el hogar. En el País Vasco se come demasiado exquisito, se está atento a la dietética, y se cuida mucho la ropa, y eso se paga con una esclavitud en el hogar.

No se puede pretender llegar a todo, ser perfecta. No se puede ser muy exigente con la limpieza, con la comida, con la ropa; se gasta en eso mucha energía.”

(empresaria/directiva)

“Que socialmente se dé valor a la vida emocional y por tanto, a la capacidad afectiva de las mujeres, al cuidado de las personas enfermas, de niños y ancianos. Que se dé importancia a la relación con la vida, y no tanto a la producción de bienes materiales.

Que las mujeres se hagan cargo de sus capacidades y los hombres de sus carencias, porque a ellos se les reconocen capacidades por el solo hecho de nacer y a las mujeres continuamente se les recuerda sus incompetencias.

El reparto de las responsabilidades morales y afectivas es lo más difícil de conseguir; lo del trabajo es más asequible y en parte ya se ha conseguido.

La lucha por los derechos se convierte en una lucha por la dignidad personal y resulta doloroso y absurdo.”

(p. liberal)

“Para el desarrollo por igual de los dos miembros de la pareja habría que cambiar indudablemente la educación y la mentalidad. Hay que valorar o fomentar en las mujeres la fuerza y la tenacidad.”

(empresaria/directiva)

“En la liberación de la mujer, y yo lucho por ello, se ha conseguido algo que está totalmente desequilibrado. Las mujeres trabajamos fuera de casa, dentro de casa y además cuidamos los hijos. Los hombres tienen un chollo. Y esto es así porque provenimos de una sociedad patriarcal con una serie de valores.

Las mujeres tenemos gran parte de la culpa de que los hombres sigan en las nubes con respecto a lo doméstico. Cambiar hábitos es de lo más complicado, pero ellos cambian en la medida en que las circunstancias les están forzando a ello. Las mujeres tenemos que hacer un esfuerzo de exigencia con respecto a los hombres para compartir la cotidianeidad, porque ellos no cambiarán de motu proprio si no se les exige.”

(empresaria/directiva)

“Habría que cambiar los hábitos y despojar a los hombres de sus privilegios de machitos.”

(p. liberal)

CAMBIOS EN EL TRABAJO PROFESIONAL

5.1.3

Al margen de corregir totalmente las discriminaciones que aún se dan en la empresa privada y de concienciar a las mujeres para que sean capaces de asumir riesgos profesionales (tema desarrollado en el capítulo 2), varias personas han sugerido modificaciones en el mundo laboral, como es la reducción de jornada, considerándolo un elemento interesante a tener en cuenta, para poder atender a las hijas e hijos mientras son pequeños.

“Un matrimonio que trabaja debería tener una jornada de 6 horas cada uno para poder atender a los hijos, que son de los dos, pero no tenemos un sistema que pueda propiciarlo.

Todavía va a costar mucho que las mujeres estemos en igualdad de posibilidades de trabajo con el hombre, sobre todo en la empresa privada y en la banca.”

(catedrática)

“Flexibilidad en los horarios de trabajo; medias jornadas. Son posibilidades que podrían interesar a empresas y trabajadoras. Diseñar sistemas de organización diferentes. Esto mismo también podría aplicarse a los hombres.”

(catedrática)

“Las instituciones podrían desarrollar servicios sociales que ayudaran a la mujer a incorporarse al mercado político y laboral, que serían una ayuda complementaria importante, pero la actitud es lo fundamental. La mujer tiene que decidir aceptar el riesgo y pelearse por ese riesgo. Lo ideal sería no pelearse, pero de momento es así. Con el tiempo, seguramente ya no habrá que pelear, pero de momento la batalla hay que darla porque nadie regala nada.”

(política)

CAMBIOS EN LAS PROPIAS MUJERES

5.1.4

Se constata la opinión muy generalizada de que la responsabilidad del cambio está en manos de las mujeres porque es difícil que los hombres renuncien por sí mismos a los privilegios que gozan. Son las propias mujeres las que deben de trabajar y luchar por instaurar una sociedad más justa. Se llama a la solidaridad femenina y a la necesidad de organizarse en asociaciones o partidos para lograr cotas de poder.

“No comprendo que una mujer, de un nivel de educación normal y que trabaja fuera de casa, acepte que sea ella quien tiene que cargar con todo lo doméstico y los hijos; es totalmente irracional, ilógico y antinatural que se mantenga esta sobrecarga. Las mujeres son responsables de tolerar situaciones injustas, de permitir a su pareja ir de señorito. Todo el mundo, si le dejas, se te acaba subiendo al guindo.

Habría que cambiar la educación de toda la sociedad, primero de las mujeres, para que se quiten las viejas estructuras.”

(funcionaria)

“Cada mujer tiene que trabajar para mentalizar a su compañero en compartir la responsabilidad. Es una labor que hay que trabajarla continuamente, a nada que te descuides se te va de las manos. No se pueden hacer concesiones. Hay que estar en guardia para crear hábitos de responsabilidad. Son muchos los años de costumbres antiguas que han permitido que los hombres no trabajen en casa.”

(empresaria/directiva)

“Cuando las mujeres se vayan incorporando a los puestos estratégicos ya no se va a cuestionar su presencia. Esta presencia se dará con medidas de acción positiva, exigiendo cuotas. No hay que dejar pasar ciertas cosas; después se verá como algo natural en la vida social.

Es una cuestión de tiempo. Las mujeres tenemos que unirnos, hacer bloques. Es imprescindible empujarnos a nosotras mismas y hacer ver a los hombres que nosotras no somos una amenaza para ellos.”

(política)

“Las conquistas sociales hay que pelearlas. Nadie deja, por injusto que le parezca, un derecho adquirido, aunque a nivel intelectual le parezca que está aprovechándose de una situación. Los hombres nunca jamás van a dejar de buen grado los privilegios sociales o profesionales que tienen por ser hombres. A los hombres el valor profesional se les supone por el hecho de

serlo, las mujeres tenemos que demostrarlo. En igualdad de condiciones el hombre lo tiene más fácil.”

(política)

“Necesitamos tener más poder en la sociedad y que haya más solidaridad entre las propias mujeres, nos criticamos y no nos apoyamos lo necesario. El hombre es más solidario con su propio sexo, aunque también son muy competitivos, quizá por eso llega más alto: se mide con el de al lado e intenta superarlo.”

(p. liberal)

“Es fundamental que haya colectivos de mujeres organizados, porque es la punta de lanza que va rompiendo los moldes establecidos. Es importante la pujanza de las mujeres en su propia conciencia.”

(catedrática)

“Asociaciones feministas serias nos pueden ayudar, pero algunas organizaciones feministas más que ayudar nos han perjudicado, dando una imagen de locas gritando; la sustitución del machismo por el feminismo es absurda, nunca las mujeres vamos a estar en situación de privilegio.”

(política)

“Hay que romper el techo de cristal de las mujeres con una lucha continua y con una solidaridad y un apoyo continuo.

Tendríamos que apoyar a un partido que apoye a las mujeres y colocar a mujeres en puestos de poder a todos los niveles. Yo votaría a un partido de mujeres.

Ahora los partidos nos hacen unas promesas de tipo marido: nos ofrecen a las mujeres ministerios del tipo de cultura, de bienestar social y alguna otra cosita que quede por ahí suelta. Creo que se burlan.”

(empresaria/directiva)

A pesar de muchas afirmaciones que abogan por una clara igualdad de derechos, ha sido muy interesante percibir posturas y opiniones antifeministas de varias de las profesionales. Algunas se han declarado abiertamente antifeministas y otras han afirmado, sin más, que no se adhieren a esta ideología, y sin embargo, sus actuaciones, tanto con respecto a su trabajo como a las relaciones con su pareja, parecen indicar lo contrario.

SOBRE EL CAMBIO GENERACIONAL

5.1.5

Una mayoría considera que ha habido cambios en la educación y en las costumbres con relación a su familia de origen, pero no suficientes; los cambios importantes que manifiesten igualdad de posibilidades y derechos en las mujeres no se realizarán a corto plazo.

“Las cosas han cambiado ahora con respecto a hace 30 años, creo que las chicas profesionales emparejadas se organizan la vida con más independencia y más exigencias de los maridos que

antes, sin embargo, si tienen ambición en su profesión tienen que sufrir por no poderla desarrollar plenamente.”

(empresaria/directiva)

“Afortunadamente se están produciendo cambios en la educación y en los valores con respecto a los hijos. Hasta ahora los hijos varones nacían con derecho a nómina, se espera de un niño que triunfe, que sea capaz de mantener una familia, que sea el protector, el exitoso, el triunfador..., nunca de una mujer se ha esperado esto. De ella se espera que sea prudente, delicada, comprensiva, una buena madre, buena persona y a poder ser guapa, e incluso ser el reposo del guerrero con respecto a su pareja.”

(empresaria/directiva)

“Lo que ha cambiado fundamentalmente ha sido la mentalidad de las mujeres de la generación anterior a la de los 40 años, viven con más naturalidad el tema de los hijos y lo comparten más.”

(empresaria/directiva)

“Las nuevas generaciones al menos de jóvenes universitarios que conozco están cambiando. Los padres casi consideran un privilegio dar la papilla a su bebé. Algunos consideran que si no lo hacen es algo que se pierden: ver las risas de su hijo y su evolución.”

(política)

“Las nuevas generaciones montarán su vida profesional y de pareja muy diferente. Nosotras somos esa generación sandwich que hemos tenido que hacer acopio de un esfuerzo extra para estar donde estamos. Las mujeres que nos sigan tendrán maridos más colaboradores, casas que funcionen de otra manera, con más comodidades. Además la sociedad habrá cambiado y las mujeres no tendrán estigmas marcados de que hay cosas que no debes abandonar de tu casa.”

(p. liberal)

“En varias generaciones las mujeres no tendrán las mismas posibilidades que los hombres para ser profesionales.”

(funcionaria)

RECURSOS SOCIALES NECESARIOS

5.2

Hemos podido comprobar que las profesionales resuelven sus problemas domésticos fundamentalmente a base de contratar empleadas de hogar, que en muchas ocasiones hacen las veces de niñeras, y recurren menos a soluciones colectivas; su status económico se lo permite. Sin embargo, una de las constantes de muchas de las entrevistadas ha sido solicitar buenas escuelas infantiles con amplios horarios, como elemento imprescindible para las mujeres trabajadoras; también hay quien ha constatado sus elevados precios y reclamado ayudas

económicas para las personas más desfavorecidas. También se hace notar la necesidad de una mayor amplitud en los horarios de los comercios.

“Las guarderías son deficitarias a nivel educativo; para que las madres se queden tranquilas hay que mejorar la educación a todos los niveles.”

(catedrática)

“Para que las mujeres trabajen en igualdad de condiciones deberán de estar solucionados varios temas: la atención a los niños, con unas guarderías estupendas; que hubiera flexibilidad de horarios en las empresas; y que cambiara la legislación para que se potencie el trabajo de la mujer en las empresas, ayudando al empresario que la contrata.”

(p. liberal)

“Los comercios y demás servicios tendrían que tener un horario más amplio y trabajar sábados y domingos para que las parejas que trabajan ambos puedan abastecerse.”

(empresaria/directiva)

6

CONCLUSIONES

Exponemos por bloques temáticos las conclusiones extraídas del análisis sistemático de las entrevistas.

LA PROFESIÓN

1. El desarrollo de una carrera profesional tiene, para las mujeres que quieran llevarla a efecto, una serie de barreras que debe de salvar, además de las propias derivadas de los conocimientos de la disciplina.

Las barreras pueden ser objetivas, impuestas por la propia sociedad, que impiden que la mujer acceda a ciertos puestos de responsabilidad, o subjetivas, provenientes de la propia automarginación, de la identidad femenina o de las ataduras a los roles tradicionales.

2. La importancia que tiene la carrera profesional en la vida de las profesionales no es uniforme para todas ellas, se dan tres niveles:

- a) El trabajo es lo fundamental y prioritario; se renuncia por él a la maternidad y al matrimonio.
- b) Se relativiza la importancia de la carrera y se comparte con la familia.
- c) Se antepone la familia a la profesión.

3. Son diversas las motivaciones por las que se accede a ciertas profesiones o puestos:

- Compromiso social.
- Satisfacción del trabajo bien hecho o de cumplir con la responsabilidad del cargo.
- Tradición familiar.
- Realización personal.
- Trabajar para sí misma.
- Independencia económica.
- Actitud emprendedora: gusto por asumir riesgos.
- Relacionarse con la gente.
- Huida o frustración.
- Exclusión de otras opciones.

A pesar de que varias de las mujeres entrevistadas ostentan un elevado status profesional, ninguna confiesa que la motivación para el desarrollo de su carrera sea el dinero, el prestigio o el poder, aunque alguna es consciente de disfrutar de alguno o algunos de estos atributos.

4. Las horas de dedicación al trabajo están relacionadas con el tipo de actividad profesional:

- Las empresarias consideran que una empresa propia es muy absorbente, no hay horario y todas las horas son pocas (trabajan de 10 a 12 horas diarias).
- La actividad política supone una dedicación plena y sin horario, siempre hay que estar disponible para reuniones, comisiones, etc. y tener la maleta a mano.
- Las profesiones liberales organizan su horario según sus necesidades.

- Las funcionarias de Justicia, después de una dedicación muy intensa para preparar las oposiciones durante tres años, tienen unos horarios cómodos de trabajo, generalmente de mañana.
- Las catedráticas de universidad que deben continuar su currículum investigador tienen jornada amplia (8 a 10 horas diarias).

La vida se convierte en un puzzle de horarios para atender a la profesión y a la familia. La carrera profesional se hace a base de renunciaciones a sí misma, de opciones, dependiendo de las prioridades.

5. La condición femenina puede ofrecer ventajas e inconvenientes a la hora de desarrollar la profesión.

Se designan como ventajas o atributos de género:

- Poder ser brillante siendo la única mujer entre hombres.
- Ser voz de consenso en una reunión.
- Constancia y disciplina en el trabajo.
- Capacidad de emocionarse y dar afecto.

Como desventajas:

- El propio hecho de ser mujer: el techo de cristal impuesto para el acceso a puestos de responsabilidad.
- Los celos profesionales de algunos hombres.
- Tener que demostrar la valía personal.
- Algunas de las características del propio estilo femenino.
- Tener inculcado el rol de mujer y madre.
- Las responsabilidades domésticas.
- Tener que soportar los comentarios sexistas.

6. Se cita un estilo femenino para todos los ámbitos de la vida, incluido el trabajo, que reúne las siguientes características:

- Ser más cooperativas pero menos estrategias.
- Empleo de las llamadas armas de mujer: la coquetería.
- Falta de decisión y de asumir riesgos.
- Evitar las guerras y los codazos para ocupar puestos.
- Solucionar los problemas escuchando a la gente.
- En algunos ambientes de alta dirección hay que adaptarse al estilo masculino.
- Más solidarias, más pragmáticas, más observadoras, más exigentes.

7. Las profesionales sufren discriminaciones de diversos matices. Quienes más las acusan son las que trabajan en el ámbito de la empresa privada; las funcionarias de Justicia y Universidad afirman no haber sufrido ningún tipo de discriminación o desventaja ni para el

acceso a su puesto, ni en el desarrollo de su trabajo; en todo caso pequeñas anécdotas. Otras, renuncian a poner las cosas en su sitio por evitar desgastes inútiles.

8. No siempre los hombres aceptan de buen grado que una mujer sea la experta o ejerza funciones de dirección.

LA FAMILIA

1. En las familias de origen, exceptuando algún caso, no han sufrido discriminación con respecto a sus hermanos en el nivel educativo, pero sí en ciertas normas familiares y sobre todo en las tareas domésticas.
2. Las profesionales que no se han casado ni viven en pareja ponen como premisa para compartir su vida con otra persona la responsabilidad compartida con respecto a los hijos e hijas y el hogar.
3. Todas las que viven en pareja están casadas. Casi todos los cónyuges poseen estudios universitarios y únicamente tres de ellos tienen un status superior a sus mujeres. El resto está repartido, a partes iguales, entre los que tienen el mismo status o inferior al de sus esposas. No todos viven con naturalidad esta última situación, algunos lo aceptan mal y esto se acentúa si ella obtiene mayores ingresos económicos; este hecho ha sido el detonante de un divorcio. Alguna profesional que partió de recién casada del mismo status renunció a promocionarse al mismo ritmo que su cónyuge por atender a los hijos e hijas.
4. Las actitudes de los maridos hacia la carrera profesional de ellas son muy dispares, aunque el apoyo moral ha sido el gesto más común. En cada familia se ha dado una situación distinta recogida en esta gama:
 - La profesión ha sido fuente de conflicto.
 - El marido no se ha opuesto (algunas han declarado que de haberse dado esta circunstancia hubieran roto su matrimonio).
 - Ha aportado apoyo moral.
 - Ha prestado ayuda material en momentos puntuales, como son preparar una oposición o hacer una tesis.
 - El apoyo de él ha sido decisivo para aceptar un puesto de responsabilidad.
5. Las hijas e hijos son considerados como el mayor impedimento para el desarrollo profesional de las mujeres. Tres de ellas han renunciado a ser madres en pro de su trabajo.

La maternidad está en crisis desde la masiva incorporación de la mujer al trabajo; debido al descenso de la tasa de natalidad y al momento de crisis económica se está promoviendo la tendencia de la vuelta al hogar de las mujeres. Esto se considera una trampa para este colectivo.

A pesar de que los hijos e hijas suponen un peso mental, psicológico y físico, que gravita fundamentalmente en la madre, se elogia la maternidad. La media de hijos/as por madre profesional es de 2,3.
6. Las bajas laborales por maternidad ¿perjudican al desarrollo de la carrera profesional o es un derecho a reivindicar decididamente? Hay criterios antagónicos. Lo que es perjudicial

para la mujer es tener que cargar con el absentismo laboral derivado de los problemas de enfermedades de hijos e hijas, etc., que recaen mayoritariamente en ella.

7. Muchas profesionales han tenido sensaciones de culpabilidad por no dedicar más tiempo a sus hijos e hijas. Se dan varios niveles en estos sentimientos. Algunas racionalizan la situación y asumen el criterio de calidad frente a cantidad de horas. Otras nunca han tenido sentimientos negativos por haberse dedicado intensamente a su profesión y consideran que sus hijos e hijas han vivido siempre esta situación y han crecido sanos y equilibrados.
Es muy probable que estos sentimientos de culpabilidad o abandono no se produzcan en los maridos/padres; el rol tradicional de padre conlleva un desapego mayor hacia la crianza de los hijos e hijas.
8. Los maridos/padres tienen niveles dispares de dedicación a sus hijos e hijas, desde la mínima atención de leerles cuentos o ayudas puntuales en caso de que la madre no pueda, hasta algún caso en que se ha hecho cargo totalmente de ellos asumiendo el papel de la madre y produciéndose una transgresión del rol tradicional.
9. Cada familia ha organizado una estrategia concreta para solucionar el cuidado de los niños y niñas:
 - La mayoría se ha decantado por la contratación de una mujer que se haga cargo de ellos; algunas empleadas con este único cometido, otras compaginando esto con las labores del hogar.
 - La escuela infantil (guardería) no ha sido un servicio muy utilizado, por diversos motivos, pero se reclama la necesidad de buenas escuelas infantiles, como elemento imprescindible en el trabajo de ambos.
 - Las abuelas, en algunos casos, han llevado la responsabilidad de la atención diaria de los niños y niñas, o han sido un complemento.

EL HOGAR

1. El trabajo doméstico es la asignatura pendiente de las mujeres. Se dan modelos distintos en la asunción del rol de ama de casa; desde las que reivindican mantener estos papeles, que consideran el reducto de poder de las mujeres basado en derechos innatos de roles milenarios, hasta las que abogan por una corresponsabilidad con la pareja y han renunciado al rol tradicional.
2. La organización doméstica es dispar, dependiendo de la mentalidad y la exigencia de cada mujer. Se puede concebir el hogar como una pequeña empresa con su organigrama de reparto de funciones o como una comuna. Generalmente no son perfeccionistas en el hogar, pues este tipo de exigencia está reñida con la dedicación plena a un trabajo profesional.
3. Los ingresos económicos que caracterizan a las profesionales permiten utilizar estrategias que suavizan las tareas mecánicas del hogar. Casi la totalidad tiene una persona contratada como empleada de hogar, sin embargo, el peso mental de la organización recae en las amas de casa. Las mujeres se desdoblán entre trabajo y hogar, lo que se vive como una polivalencia femenina o como algo negativo, ya que podría generar una mayor dispersión en su profesión.

4. No se da la corresponsabilidad en el hogar, salvo en contadas excepciones; la mitad de los maridos no realizan ninguna labor doméstica o a lo sumo se limitan a funciones de tipo administrativo, otros ayudan pero no organizan. El trabajo doméstico de los cónyuges no surge espontáneo sino que las mujeres deben negociar y mentalizar a sus compañeros.

El reparto desventajoso para la mujer aparece, en algunos casos, como una fuente de conflicto en las relaciones de pareja, en otros, se acepta como distribución lógica de la perpetuación de los roles tradicionales.

5. Las horas del día de las profesionales se distribuyen entre el trabajo, la familia y el hogar. Queda poco tiempo para ellas mismas y para sus relaciones sociales, sus aficiones, su ocio, su soledad. Algunas consideran que han pagado un precio renunciando a ciertas cosas, pero ha sido su opción en la vida, han establecido prioridades y no se arrepienten de lo vivido, aunque proponen cambios importantes que deben darse en la sociedad.

LOS CAMBIOS

1. Se sugieren cambios para que las mujeres puedan armonizar profesión y hogar en las mismas condiciones que los hombres, basados en romper las viejas estructuras de organización familiar y social, aunque alguna no desea desapegarse de ellas.
2. La educación es el elemento dinamizador de todas las modificaciones de valores, actitudes y hábitos. Se considera muy importante educar desde la familia en igualdad de derechos y obligaciones sin dar prerrogativas de género y promover acciones positivas que valoren la capacidad profesional de la mujer.
3. Debe cambiarse la mentalidad de que son las mujeres las únicas responsables de la organización del hogar. Se debe pactar en la familia, transgredir los roles clásicos y fomentar la corresponsabilidad de los cónyuges, basada en una igualdad de trabajo fuera del hogar.
4. Se proponen horarios laborales de 6 horas para ambos, o de medias jornadas, mientras las niñas y niños sean pequeños.
5. Cubrir la necesidad de buenas escuelas infantiles (guarderías), con un horario amplio, ha sido la solicitud más extendida como recurso social imprescindible para las parejas que trabajan fuera del hogar.
6. Deben de cambiar los valores de la sociedad patriarcal, además de revalorizarse los valores afectivos y el trabajo reproductivo, que desarrollan las mujeres.
7. La posibilidad del cambio está en la lucha de las mujeres; los cambios no van a venir solos, hay que conquistarlos. Se reclaman organizaciones de mujeres que reivindiquen cotas de poder y dinamicen los nuevos valores; se hace una llamada a la solidaridad femenina. A pesar de estos postulados generalizados algunas se declaran antifeministas.
8. Se considera que aunque ha habido una transformación de los valores sociales en las últimas generaciones, no se dará a corto plazo un cambio profundo en pro de la igualdad real de derechos y obligaciones para las mujeres.

REFLEXIONES FINALES

A modo de epílogo quisiéramos aportar unas últimas reflexiones:

Hemos analizado un colectivo de mujeres que ha luchado por alcanzar puestos de responsabilidad y, de alguna manera, son la generación que está plasmando la imagen social de la mujer profesional. Muchas de ellas han tenido que demostrar concienzudamente sus capacidades para alcanzar los cargos que están desempeñando, y se han sentido en desventaja y/o discriminadas con respecto a los varones. También han tenido que sacrificar, en algunos casos, la maternidad y/o el matrimonio por desarrollar su carrera profesional; pero fundamentalmente han tenido que aceptar situaciones injustas de cargar sobre sí una doble jornada de trabajo: la de fuera y la de dentro del hogar.

Aunque reivindican la igualdad con respecto a los hombres en el plano profesional o productivo, sin embargo, no se lleva esta misma medida al trabajo doméstico o reproductivo, sino que, salvo excepciones, mantienen los roles tradicionales.

La edad, el nivel de estudios, la profesión o el status alcanzado no son variables influyentes en la aceptación o rechazo de los valores que determinan estos roles, pues se ha dado un amplio abanico de actuaciones y valoraciones a la hora de configurar las estrategias que armonicen el trabajo productivo y el reproductivo.

El poder adquisitivo que caracteriza a las economías de profesionales les ha ofrecido la capacidad de contratar empleadas de hogar que resuelvan el trabajo doméstico, sin embargo, la organización y planificación del hogar, el soporte emocional y psicológico de la familia, es decir el peso mental, gravita sobre las mujeres. No se exige al cónyuge el reparto de responsabilidades, bien por falta de mentalización, por respeto a la tradición o porque puede ser fuente de conflicto.

Hombres y mujeres han sido socializados diferencialmente para desempeñar roles distintos, y la transgresión de esos roles supone una convulsión en los valores sociales tradicionales.

Pero si queremos una sociedad más justa, en que ninguno de los sexos tengan prerrogativas sobre el otro, en que la mujer no se sienta discriminada, que no tenga que renunciar a la maternidad, que no deba comportarse como una superwoman, o no se sienta suspendida siempre en algo (profesión, madre o esposa), es preciso transformar no sólo las condiciones sociales objetivas, sino las subjetivas; modificar las mentalidades y los hábitos de conducta.

Para ello se precisan de Acciones Positivas que:

- Rompan las barreras que impiden a las mujeres acceder a cualquier puesto de trabajo o cargo de responsabilidad y dirección.
- Pongan en cuestión los contenidos tradicionales de socialización diferencial y promuevan otros, donde hombres y mujeres tengan los mismos derechos y obligaciones, y sean corresponsables en todos los ámbitos, incluidos el familiar y el doméstico.
- Mentalicen a las mujeres de que son ellas mismas las promotoras del cambio a través de la educación y de la transmisión de los roles, puesto que los varones no dejarán por sí mismos los privilegios que disfrutan.
- Den valor social, como algopreciado e indispensable para la construcción de una sociedad plenamente humana, al trabajo reproductivo que tiene que ver con la vida y lo afectivo.

INFORME

**ESTRATEGIAS
DE ORGANIZACIÓN
FAMILIAR EN MUJERES
QUE TRABAJAN
FUERA DE CASA**

SEGUNDA PARTE

P

PRÓLOGO

Esta segunda parte del estudio titulado “Estrategias de organización familiar en mujeres que trabajan fuera de casa” se complementa con el desarrollado en la primera parte. En el estudio presentado con anterioridad se hacía un análisis cualitativo y en profundidad de mujeres concretas que han alcanzado un alto status profesional. Se investigaron las estrategias empleadas para articular el trabajo productivo con el hogar, y las dificultades que tuvieron que salvar para acceder a los puestos de responsabilidad que desempeñan.

El estudio que se expone a continuación, aún teniendo unos objetivos similares, se distingue del primero tanto por el universo al que va destinado como por su metodología. Se trata de una investigación sociológica destinada a estudiar el colectivo anónimo de mujeres que trabajan fuera del hogar y que, sin embargo, tienen obligaciones domésticas que atender cuando termina su jornada laboral productiva. Como indica el título de la investigación se tratará de conocer las estrategias que emplean en el hogar para cubrir la doble jornada intra y extra doméstica. También se indagará sobre los problemas que, en virtud de su condición de mujer, han tenido para acceder al puesto de trabajo, o para su ascenso profesional.

La investigación está ordenada en ocho capítulos. En el primero se definen los objetivos a investigar y se especifica la metodología utilizada y el grado de representatividad estadística. En el segundo capítulo se exponen las características sociodemográficas del colectivo de mujeres encuestadas. El capítulo tercero desarrolla lo concerniente a su trabajo productivo, se especifican las condiciones de trabajo, y se citan las discriminaciones en el ámbito laboral. El cuarto capítulo describe la situación familiar, tanto de la familia de origen como de la actual, así como de las personas ancianas o minusválidas que tuvieran a su cargo, y se analizan las estrategias familiares empleadas durante la crianza. En el capítulo quinto quedan plasmadas las estrategias, tanto de organización como de realización de las labores domésticas, así como el tiempo de ocio disponible. Los recursos utilizados están expuestos en el sexto capítulo, en el que se analizan fundamentalmente las escuelas infantiles y la contratación de empleadas de hogar. El séptimo muestra los cambios propuestos por las mujeres, y cita algunas de sus aportaciones individuales. Las conclusiones aparecen recogidas, junto a las propuestas que sugiere el análisis de la investigación, en el octavo capítulo. Se incluyen dos Anexos: el Anexo 2.A comprende la relación de cuadros y gráficos que se han expuesto a lo largo del estudio y el Anexo 2.B es el cuestionario utilizado para la recogida de datos.

1

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1.1

OBJETIVOS

El objetivo fundamental del estudio que se va a exponer en las siguientes páginas es conocer de una manera fiable, y a través de datos estadísticos, las estrategias familiares que se plantean en los hogares de las mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi que desarrollan un trabajo productivo y que además tienen responsabilidades domésticas. Se define como estrategia familiar la suma de acciones coordinadas dentro de la organización doméstica, que tienen como meta la atención de las necesidades de todos los y las miembros que conviven en el hogar.

En primer lugar, y antes de analizar lo doméstico y familiar, se estudiarán las condiciones del trabajo productivo relacionadas con las profesiones ejercidas por las mujeres. Este tema se desarrollará en los siguientes subobjetivos:

- Cuantificación del trabajo productivo y supeditación del mismo a las responsabilidades familiares. Identificación de situaciones laborales de discriminación respecto a los varones. La maternidad y las bajas parentales. Valoración y actitudes ante el trabajo fuera del hogar.

En segundo lugar se analizará el trabajo reproductivo; definimos como tal el conjunto de labores físicas, psicológicas y afectivas que se realizan en el hogar, destinadas a cubrir las necesidades de las personas miembros que forman parte del grupo familiar. Se describirán los modos de organización familiar, parcializado en los subobjetivos:

- Cuantificación del trabajo reproductivo a las diferentes personas componentes de la familia. Organización y ejecución de las tareas domésticas, y de la atención de hijos e hijas y/o de las personas mayores. La paternidad activa. Comparación del trabajo reproductivo entre cada componente de la pareja. Discriminación en función del género. Contratación y/o utilización de recursos: servicios comunitarios o individuales. Necesidades no cubiertas. Tiempo de ocio. Valoración de la situación vivencial y actitudes ante la perpetuación de los roles tradicionales. Cambios propuestos.

1.2

METODOLOGÍA

Se ha planificado una metodología cuantitativa, aplicada a través de una encuesta a la población de mujeres que trabajan fuera de casa y distribuida en los tres Territorios Históricos Vascos.

1.2.1

LA MUESTRA

Dado que el colectivo de mujeres laboralmente activas en la C.A.E. es aproximadamente de 319.000 (2) establecemos para ese universo una muestra de 394 personas, para que con un nivel de confianza del 95 % y con un P.Q. de 0,5 el margen de error sea inferior al 5 %.

(2) *Participación de las mujeres en el mercado de trabajo de Euskadi*. (Informe 2), Vitoria-Gasteiz, Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1992.

Para obtener este tamaño de muestra se distribuyeron hasta un total de 450 encuestas teniendo en cuenta los posibles errores o extravíos. Las mujeres que participaran en el estudio debían reunir como condición: trabajar fuera de su hogar y tener responsabilidades domésticas, es decir, vivir o haber vivido en pareja y tener algún hijo/a, o persona anciana o minusválida a su cargo. Se priorizaron aquellas mujeres con hijos e hijas menores de 15 años.

Se rechazó la participación en el estudio de un número apreciable de mujeres asalariadas que aún estando casadas o viviendo en pareja no reunían las condiciones de tener descendencia o personas a su cargo. Según el Instituto de la Mujer (3), una de las características del actual mercado de trabajo es que muchas mujeres jóvenes posponen la maternidad hasta lograr la consolidación laboral; igualmente se observa el reingreso de las mujeres maduras, una vez que los hijos e hijas son mayores, y el aumento del número de mujeres profesionales.

EL CUESTIONARIO

1.2.2

Se diseñó para este estudio una encuesta estructurada y autorrellenable, compuesta de 72 preguntas, algunas de ellas incluidas por deseo expreso de Emakunde. (En el Anexo 2 se recoge el texto íntegro de la misma). De las 72 preguntas, 60 son cerradas, 10 semicerradas, y 2 abiertas, una para las personas que trabajan a turnos, y otra que recoge sugerencias o aportaciones individuales de las mujeres entrevistadas.

El cuestionario está dividido en varios bloques temáticos de acuerdo a los objetivos planteados: sociodemografía, familia de origen, profesión, pareja, hijos/as, hogar, y utilización de recursos. Igualmente se incluyen preguntas de valoración y de opinión sobre género, roles y actitudes, algunas de ellas reflejando tópicos generalizados.

Antes de lanzar el cuestionario definitivo se realizó un pretest para comprobar su validez.

Una vez recogidas todas las encuestas y supervisada su correcta cumplimentación, se desecharon las incorrectas y se codificaron las respuestas semicerradas y abiertas. Los datos se procesaron con el programa SPSS, obteniendo los estadísticos: frecuencias, porcentajes y dependencia entre variables con el test Chi Cuadrado.

EL TRABAJO DE CAMPO

1.2.3

Las encuestas se distribuyeron a las trabajadoras en sus centros de trabajo durante el mes de junio de 1995, asignadas por Territorios Históricos y municipios: 39 en Araba (Vitoria y Llodio); 298 en Bizkaia (Bilbao, Barakaldo, Durango, Elorrio, Erandio, Getxo, Leioa, Sopelana y Zamudio) y 57 en Gipuzkoa (Donostia y Orio).

(3) *La mujer en cifras*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1994.

Así mismo, en cada uno de los Territorios se hizo una distribución por profesiones. Se asignaron once bloques profesionales, comprendiendo cada una de ellas diversas modalidades:

1. Administrativas (Administración Pública, Bancos, Agencias de viajes y seguros).
2. Dependientas (Pequeño comercio, Grandes almacenes, Supermercados).
3. Hosteleras (Bares, Cafeterías, Restaurantes).
4. Peluqueras (Esteticistas).
5. Periodistas (Prensa, Radio).
6. Policías (Ertzantza, Policía Municipal).
7. Profesoras (Colegios Públicos y Privados, Ikastolas, Institutos, Universidad).
8. Sanitarias (Enfermeras, Médicas, Auxiliares de Clínica).
9. Telefonistas.
10. Técnicas (Asistentes Sociales, Farmacéuticas, Químicas, Profesiones liberales).
11. Trabajadoras manuales y de limpieza.

También se reservó un cupo para las trabajadoras a turnos, entre las policías, sanitarias, y telefonistas, a fin de resaltar los problemas de este colectivo.

La encuesta fue muy bien recibida por la mayoría de las mujeres requeridas para el estudio. Sin embargo, 41 personas, que representan un 9 % del total, se negaron a colaborar, alegando falta de tiempo, falta de interés por las encuestas en general, o por el tema propuesto, en particular. Estas personas ejercen principalmente las profesiones de peluqueras y hosteleras. Por otro lado, hubo comentarios verbales muy positivos de algunas de las mujeres encuestadas hacia la realización de este tipo de estudios. Varias se mostraron interesadas en conocer los resultados.

2

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

En este capítulo vamos a reflejar las variables referentes a la edad, el estado civil, el número de hijos e hijas, el nivel de estudios y la profesión de las mujeres, para tener una referencia de las características sociodemográficas del colectivo que vamos a estudiar.

EDAD

El grupo de edad más representado en las mujeres que trabajan fuera del hogar es el que corresponde a la franja entre 30 y 40 años, que ocupan más del 50 %, le sigue con un 31 % el de la década de los 40 años.

CUADRO 2.1 Distribución por edades

EDAD	FRECUENCIAS	%
Entre 20 y 30 años	40	10,2
Entre 31 y 40 años	207	52,5
Entre 41 y 50 años	124	31,5
Más de 50 años	22	5,6
No Contesta	1	0,3
TOTAL	394	100

Fuente: Todos los cuadros y gráficos que aparezcan a lo largo del estudio están confeccionados con datos de la encuesta realizada para esta investigación.

La media de edad es de 38,2 años. Esta media relativamente alta es debida a la condición requerida en la muestra, referente a que tuvieran hijos e hijas, o personas ancianas o minusválidas a su cargo.

ESTADO CIVIL

Con el requerimiento anteriormente reseñado de ser madres, es natural observar el altísimo porcentaje de mujeres casadas (83 %).

CUADRO 2.2 Estado civil

ESTADO CIVIL	FRECUENCIAS	%
Casada	326	82,7
Viviendo en pareja	15	3,8
Separada/divorciada	34	8,6
Viuda	10	2,5
Soltera	7	1,8
N.C.	2	0,5
TOTAL	394	100

Hay que reseñar que casi el 13 % de estas mujeres forman familias monoparentales, con la correspondiente carga única en cuanto a la responsabilidad familiar y doméstica.

NUMERO DE HIJAS/HIJOS

2.3

La cifra media de hijas e hijos de aquellas mujeres trabajadoras que los tuvieron es de 1,8, con una desviación típica de 0,7.

CUADRO 2.3 Número de hijas e hijos

NÚMERO DE HIJAS E HIJOS	FRECUENCIAS	%
Uno	145	36,8
Dos	182	46,2
Tres	55	14,0
Cuatro	7	1,8
Cinco	1	0,3
TOTAL	390	99,1

Nota: El 1 % hasta completar el cien por cien corresponde a las que no tienen hijas/os aunque sí alguna persona anciana a su cargo.

El máximo porcentaje de mujeres (46 %) se congrega en torno a los dos hijos/as, seguido por el 37 % que han optado por tener un solo vástago. Las familias numerosas están muy restringidas y muy pocas personas tienen 4 ó 5 descendientes.

Las edades de las hijas e hijos se distribuyen de la siguiente manera:

CUADRO 2.4 Edades de las hijas e hijos

EDAD	%
Hasta 5 años	29,7
Entre 5 y 10 años	35,5
Entre 11 y 15 años	34,5
Entre 16 y 20 años	26,1
Más de 20 años	13,7

Nota: La suma de los porcentajes supera el 100 % porque en cada bloque de edad pueden figurar varios hijos/as por mujer.

La media de edad de las hijas e hijos es de 11 años.

NIVEL DE ESTUDIOS

El porcentaje que aglutina al mayor número de mujeres, casi la cuarta parte, es el de las que poseen estudios de Bachiller Superior/BUP o Formación Profesional II. Le siguen en orden numérico (21 %) el colectivo que realizó Bachiller Elemental o FP I.

CUADRO 2.5 Nivel de estudios

ESTUDIOS REALIZADOS	FRECUENCIAS	%
Menos que Primarios	10	2,5
Primarios/EGB	70	17,8
Bachiller Elemental/FP1	85	21,6
Bach. Superior/BUP/FP2	96	24,4
Universitarios Grado Medio	75	19,0
Universitarios Superiores	57	14,5
N.C.	1	0,3
TOTAL	394	100

Las universitarias de grado medio y superior suman un 33,5 %. Este alto porcentaje de universitarias es debido a las titulaciones exigidas en algunas de las profesiones seleccionadas: profesoras, periodistas, sanitarias y técnicas. Las que hicieron únicamente estudios primarios o no llegaron a ellos son el 20 %.

A lo largo del estudio esta variable se citará recodificada para poder realizar los test de dependencia. Los seis rangos de que consta actualmente se reducirán a tres, con las siguientes denominaciones: Primarios, Bachiller/FP, Universitarios.

PROFESIÓN

2.5

La distribución por profesiones ha sido la siguiente:

CUADRO 2.6 Distribución por profesiones (4)

PROFESIÓN	FRECUENCIAS	%
Administrativas	91	23,1
Dependientes	49	12,4
Hosteleras	30	7,6
Peluqueras	32	8,1
Periodistas	13	3,3
Policías	6	1,5
Profesoras	44	11,2
Sanitarias	79	20,1
Tr. manuales o de limpieza	33	8,4
Técnicas	14	3,6
Telefonistas	2	0,5
No Contesta	1	0,3
TOTAL	394	100

Las administrativas es el grupo profesional más numeroso, que abarca casi a la cuarta parte del total, seguido del personal sanitario (20 %). Las dependientas y las profesoras están representadas en 3.º y 4.º lugar respectivamente.

A lo largo del estudio la variable Profesión se va a utilizar recodificada en tres únicos rangos, con objeto de facilitar el cruce de variables, y tendrá estas nuevas denominaciones:

1. Administrativas (incluirá a las administrativas y telefonistas). N = 93 (23,5 %).
2. Técnicas-Profesionales (incluirá a las periodistas, policías, profesoras, sanitarias y técnicas). N = 156 (39,8 %).
3. Manuales (incluirá a las Dependientas, hosteleras, peluqueras y trabajadoras manuales y de limpieza). N = 144 (36,7 %).

Un hecho reseñable es el amplio número de mujeres que al rellenar la encuesta masculinizan el género de su profesión, sobre todo en el apartado de la administración. Muchas de ellas han escrito como profesión: “administrativo” o “funcionario”.

(4) La gama que abarca cada una de estas profesiones aparece descrita en el Capítulo 1, apartado 1.2.3.

3

LA PROFESIÓN

Antes de centrarnos en el tema de las estrategias domésticas, objeto principal de nuestro estudio, vamos a conocer, a grandes rasgos, cuál es y cómo se desarrolla el trabajo productivo del colectivo de mujeres encuestadas.

La profesión está considerada como la actividad que realizan las personas y que define su modo de vida. El trabajo productivo está organizado en múltiples profesiones, y para acceder a la mayoría de ellas se requiere una capacitación profesional que esté avalada por una serie de estudios o conocimientos específicos.

Se ha constatado que existe una dependencia significativa entre la profesión y el nivel de estudios. Es decir, a más alto nivel de estudios el desarrollo de un trabajo cualificado es también mayor.

CUADRO 3.1 Relación entre estudios y profesión (en porcentajes)

ESTUDIOS	PROFESIÓN			TOTAL % FILA
	ADMINIS- TRATIVAS	TÉCNICAS- PROFESIONALES	MANUALES	
Primarios	5,1	8,9	86,1	20,2
Bachiller	37,0	22,7	40,3	46,2
Universitarios	15,9	81,8	2,3	33,7
TOTAL % COLUMNA	23,5	39,8	36,7	100

Fuente: Test Chi Cuadrado.

Nota: Cuando a lo largo del estudio se haga mención a la existencia de una relación entre variables o se afirme que una de ellas tiene influencia o está relacionada con otra, nos estamos refiriendo a que existe un grado de significación estadística inferior al 0,05 % del test de contingencia Chi Cuadrado. Cuando no se haga ningún comentario al respecto queda descartada tal relación.

Como podemos ver el 86 % de las mujeres que tienen únicamente estudios primarios desarrollan un trabajo de los denominados manuales, cifra muy superior al resto. Sin embargo, el máximo porcentaje de universitarias (82 %) desarrollan trabajos de rango técnico-profesional.

De la misma manera, la edad también está relacionada, y con el mismo grado de significación estadística, con la actividad profesional desarrollada. El grupo más joven (entre 20 y 30 años) está volcado (67 %) más que el resto en los trabajos menos cualificados (dependientas, hosteleras, peluqueras y trabajadoras manuales y de limpieza). La edad intermedia (entre 31 y 40 años) es la que tiene una mayor representación proporcional (46 %) en las profesiones más cualificadas (periodistas, policías, profesoras sanitarias y técnicas). Por su parte, las mayores de 40 años son las que comparativamente más se alejan de los trabajos denominados manuales (29 %).

Del total de las trabajadoras encuestadas el 81 % son asalariadas y el 19 % restante son autónomas, es decir, trabajan por cuenta propia. A este último grupo pertenecen mayoritariamente (89 %) las denominadas trabajadoras manuales (peluqueras, etc.).

JORNADA DE TRABAJO

3.1

La jornada media de trabajo diario de las mujeres productivas es de 7 horas 30 minutos, con una desviación típica de 1,5.

Pero como podemos observar esta media se ve superada por un amplio porcentaje de mujeres. Concretamente, el 46 % trabaja fuera de su hogar ocho o más horas diarias.

CUADRO 3.2 Horas diarias de trabajo productivo

N.º DE HORAS	FRECUENCIAS	%
Menos de 6 horas	29	7,4
Entre 6 y 7 horas	176	44,7
Entre 8 y 9 horas	160	40,6
10 horas o más	22	5,6
No Contesta	7	1,8
TOTAL	394	100

La franja horaria que agrupa al mayor número de personas (45 %) es la que comprende una jornada de entre 6 y 7 horas de trabajo. El horario mínimo, inferior a las 6 horas, reúne un porcentaje escaso (7 %).

Se aprecia que hay relación entre la profesión y el número de horas diarias que se dedica a ella.

CUADRO 3.3 Relación entre profesión y jornada laboral (en porcentajes)

PROFESIÓN	JORNADA			TOTAL % FILA
	MENOS DE 6 HORAS	ENTRE 6 Y 7 HORAS	8 HORAS O MÁS	
Administrativas	5,4	41,9	52,7	24,1
Técnicas-Profesionales	6,6	61,2	32,2	39,4
Manuales	9,9	31,2	58,9	36,5
TOTAL % COLUMNA	7,5	45,6	46,9	100

Fuente: Test Chi Cuadrado.

En el grupo con mayor carga laboral en cuanto al número de horas, se destacan las profesiones menos cualificadas (59 %), y las administrativas (53 %); estos dos colectivos se alejan significativamente de las técnicas-profesionales. Por su parte, el grupo que sobresale con respecto a la media por trabajar la jornada intermedia, entre 6 y 7 horas diarias, corresponde igualmente a las técnicas-profesionales (61 %).

En cuanto al tipo de jornada, lo tienen distribuido de la siguiente manera:

CUADRO 3.4 Tipo de jornada de trabajo

JORNADA DE TRABAJO	FRECUENCIAS	%
Sólo de mañana	102	25,9
Sólo de tarde	20	5,1
De mañana y tarde	189	48,0
A turnos	70	17,8
Horas sueltas	10	2,5
De noche	1	0,3
No Contesta	2	0,5
TOTAL	394	100

Casi la mitad de las trabajadoras tienen el turno partido de mañana y tarde, y una cuarta parte trabajan fuera de casa sólo por las mañanas. Los porcentajes de mujeres que trabajan sólo de tarde, horas sueltas o de noche son mínimos. Un 18 % del colectivo trabaja a turnos.

Si analizamos qué profesiones están relacionadas con los tipos de jornada, vemos a través del Gráfico 1 que hay una diferencia muy significativa entre las diversas profesiones. La que tiene unos resultados más homogéneos es el grupo de las llamadas técnicas-profesionales: trabajan tanto sólo de mañana (44 %), como sólo de tarde (45 %), a jornada completa (30 %) o a turnos (60 %). Este último tipo de jornada está representado prioritariamente por ellas. Sin embargo, las administrativas con respecto a las denominadas manuales, tienen un comportamiento divergente. Así, en el trabajo sólo de mañana el 47 % son administrativas, frente al 9 % de las manuales. Y en la jornada completa son precisamente las trabajadoras menos cualificadas las que arrastran el máximo porcentaje (50 %) frente a las administrativas, que no se destacan por este tipo de jornada (20 %).

GRÁFICO 1. Tipos de jornada por profesiones



La edad es una variable que también está relacionada con el tipo de jornada. Las mayores de 40 años son las menos representadas en el trabajo a turnos (14,3 %) y las que tienen una mayor presencia en el trabajo sólo de mañana (52 %). El trabajo a turnos corresponde prioritariamente a las mujeres con edades comprendidas entre los 31 y los 40 años (64 %) así como el de jornada completa (54 %).

3.2

DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

El 75 % de las trabajadoras afirman no haber sentido ninguna discriminación en su trabajo por su condición de mujer. El 25 % restante (98 personas) confirman haber sufrido discriminaciones.

El primer hecho a constatar es que el sufrir algún tipo de discriminación en el trabajo está relacionado significativamente con la profesión. El grupo de las Técnicas-Profesionales es el que globalmente acusa este trato discriminatorio (43 %) por encima del resto de las profesiones. Las trabajadoras manuales son las que menos lo sufren (20 %), quizá por el mayor porcentaje de autónomas que se da en este grupo.

Las discriminaciones de género son variadas. A continuación vamos a exponer los tipos de trato discriminatorio. En el 30 % de los casos se afirma haber sufrido más de un tipo de las aquí enunciadas, (por este motivo las frecuencias son superiores a 98 casos).

CUADRO 3.5. Discriminaciones en el trabajo

TIPO DE DISCRIMINACIÓN	FRECUENCIAS	%
En los ascensos	30	24,5
En la selección para el puesto de trabajo	22	18
En el trato con mis compañeros	20	16,4
En trato con otros hombres	19	15,6
En las condiciones de trabajo	17	14
En que gano menos que mis compañeros realizando lo mismo	14	11,5
TOTAL	122	100

Analizando los diversos comportamientos apreciamos que el ascenso dentro de la empresa es el tipo de discriminación del que más se quejan las trabajadoras, seguido de la sufrida en la selección para el puesto de trabajo. El primero está directamente relacionado con la profesión: Significativamente las administrativas están más discriminadas en los ascensos que el resto de las trabajadoras, (50 %, frente al 30 % y 14 % de técnicas-profesionales y manuales, respectivamente).

Algunas contribuciones individuales aportan otros tipos de discriminación que no constan en esta estadística, como son el haber sentido trato discriminatorio con sus jefes y/o en otros trabajos anteriores.

OPINIONES Y ACTITUDES ANTE EL TRABAJO PRODUCTIVO

3.3

A partir de la experiencia en su trabajo fuera de casa, las mujeres van a expresar su opinión en temas relacionados con el trabajo productivo; probablemente las opiniones emitidas estarán mediatizadas por alguna de las características sociodemográficas. Para valorar las actitudes y/o opiniones se han citado unas frases típicas, de las cuales tenían que mostrar su grado de acuerdo o desacuerdo. Las tres primeras se refieren al trabajo productivo de las mujeres y las dos últimas a su trabajo con respecto a los varones.

CUADRO 3.6 Opiniones y actitudes ante el trabajo productivo
(en porcentajes horizontales)

FRASES RELACIONADAS CON EL TRABAJO	ACUERDO TOTAL/ PARCIAL	INDECISA	DESACUERDO TOTAL/ PARCIAL
Trabajar fuera de casa hace que me valore a mí misma y me sienta independiente	85,0	3,6	8,6
Preferiría quedarme en casa que ir a trabajar	20,0	7,6	68,5
Es lógico que las mujeres renunciemos a ascender profesionalmente para poder atender a la familia y al hogar adecuadamente	10,2	7,4	79,9
Las mujeres llevamos al trabajo los problemas de la organización doméstica, mientras que los hombres desconectan cuando salen de casa	65,7	6,1	26,4
Es lógico que los hombres tengan prioridad para encontrar trabajo	6,1	3,6	88,1

Nota: Se han omitido los porcentajes correspondientes a las contestaciones No Contesta, por lo cual la suma de las filas es inferior al 100 %.

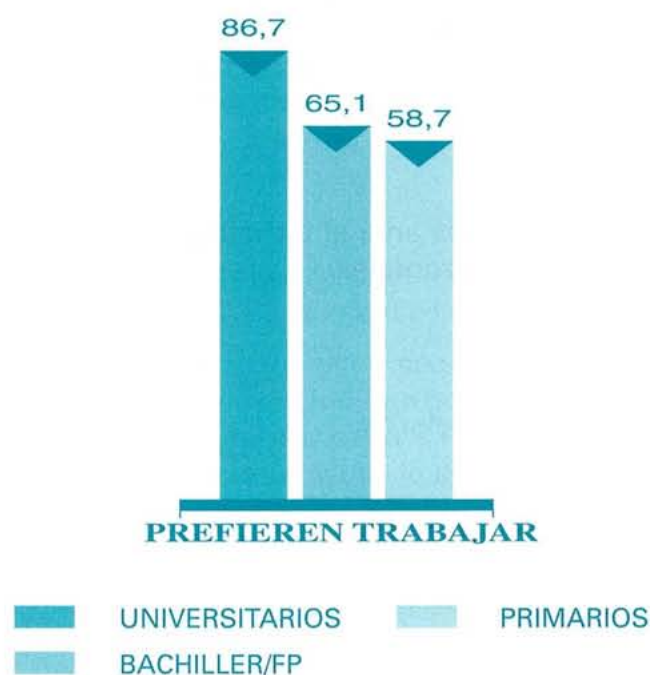
Hay unanimidad en la mayoría de las trabajadoras productivas en considerar que el trabajo fuera de casa da independencia y produce autoestima, así lo creen el 85 % de ellas. Aunque esta afirmación es generalizable a la mayoría, si observamos el nivel de estudios podemos apreciar que las trabajadoras que tienen el nivel académico más bajo (estudios primarios o menos) son las que tienen el mayor porcentaje de indecisas (10,4 %), frente a las universitarias (0,8 %).

Esta aparente unanimidad de criterio no se mantiene si lo que tratamos de reflejar es la preferencia de ir a trabajar o quedarse en casa. En este caso solo se decantan por salir a trabajar fuera de casa el 68,5 % de las trabajadoras. Aquí las diferencias de opinión las determina tanto el nivel de estudios como la profesión. De las que prefieren quedarse en casa el 28 % son trabajadoras manuales frente al 19 % de administrativas y el 15 % de las técnicas. Como vimos anteriormente el grupo que comprende a las llamadas trabajadoras manuales son las que trabajan un mayor número de horas (más de 8 horas diarias) y en jornada completa, al margen de que puedan ser trabajos menos gratificantes. Por tanto, es razonable que se planteen en mayor medida que el resto de las mujeres si prefieren el trabajo productivo al reproductivo.

El nivel de estudios también tiene influencia en este tipo de preferencia (ver Gráfico 2). A mayor nivel de estudios el desacuerdo con quedarse en casa es mayor (87 % de las univer-

sitarias frente al 59 % de las que tienen estudios primarios), sin embargo, ya vimos anteriormente que profesión y nivel de estudios estaban interrelacionados.

GRÁFICO 2. Preferir trabajar fuera de casa, según estudios



Por su parte, ha habido aportaciones individuales que afirman que las mujeres que trabajan fuera de casa están doblemente explotadas.

En cuanto a la renuncia de las mujeres a ascender profesionalmente en pro de la familia y el hogar, solamente un 10 % está de acuerdo en que esto debe ser así. Las universitarias son las que muestran un mayor rechazo a esta propuesta (88 %); las menos cualificadas en estudios mantienen un mayor grado de indecisión en posicionarse (13 %) y comparativamente con el resto están más de acuerdo con la renuncia de las mujeres a su ascenso profesional (14 %). Ha habido aportaciones individuales interesantes que han apuntado las circunstancias de verse obligadas a renunciar a los ascensos, así como el hecho de que las mujeres en la juventud renuncian a su ascenso profesional en pro del de su pareja por amor, y pasado el tiempo se hace patente que ella ha perdido el tren profesional, y su autoestima está bajo mínimos.

Las dos últimas preguntas hacen referencia comparativa con los varones. En la que las mujeres trabajadoras muestran un mayor grado de acuerdo (66 %) corresponde a la afirmación de que las mujeres llevamos al trabajo los problemas de la casa, en tanto que ellos desconectan cuando salen. Existe más de una cuarta parte de las trabajadoras que no están de acuerdo con que esto sea así. Es el grupo de las menores de 30 años quienes tienen un peso específico y significativo en no estar tan de acuerdo con esta sentencia (56 %); también en este grupo un 18 % se mantienen indecisas en opinar a favor o en contra, por encima de la media. Las generaciones más jóvenes parece que tienen un concepto más igualitario con respecto a las actitudes de los varones.

Con la última cuestión hay una unanimidad casi total. Solamente un 6 % están de acuerdo en que los hombres tengan prioridad para encontrar trabajo. La igualdad en el derecho al trabajo ha calado profundamente en la mentalidad de la mujer trabajadora actual. Sin embargo, hay que hacer referencia a que un 14 % de las mujeres, correspondientes al grupo de los estudios primarios, dan prioridad a los hombres en este aspecto y se separan significativamente de la opinión generalizada, con lo que se detecta, una vez más, que el nivel de estudios condiciona la manera de pensar de la población.

Podemos concluir apuntando que ha sido la variable estudios la que ha estado presente como factor determinante de casi todas las actitudes o formas de pensar. La edad y la profesión de las trabajadoras han sido relevantes en menor medida.

El grado de satisfacción en el trabajo es bastante alto (ver Cuadro 7.1). El 78 % afirman estar muy satisfechas o algo satisfechas con su trabajo profesional, siendo el porcentaje más abultado el correspondiente a muy satisfecha (46 %). En el lado de la insatisfacción están un 14 %, el porcentaje de muy insatisfecha es muy reducido (2 %), aunque hay un 6 % de indecisas. Resulta curioso observar que todas las profesiones tienen un comportamiento unánime en esta valoración, al igual que el resto de las variables influyentes (edad o nivel de estudios). Tampoco se modifican sustancialmente estos resultados si los relacionamos con la preferencia de las mujeres para permanecer en casa o trabajar fuera de ella. Incluso las que preferirían permanecer en casa afirman que están satisfechas con su trabajo profesional.

4

LA FAMILIA

En el análisis del grupo familiar de las mujeres trabajadoras vamos a referirnos a dos niveles distintos: a la familia de origen, es decir al entorno de sus padres, madres, hermanos y hermanas, y a su propia familia: su pareja y sus hijos e hijas.

FAMILIA DE ORIGEN

4.1

Como la línea directriz de este estudio está definida por las estrategias familiares que adoptan las mujeres trabajadoras, la incursión en el conocimiento de las familias de origen va a estar mediatizado por esos mismos contenidos. Por tanto, analizaremos si el trabajo del hogar era compartido por todas las personas componentes de la familia o si, por el contrario, las mujeres tenían una carga mayor que los varones.

Como primer dato a tener en cuenta está la evolución generacional que se ha producido en la incorporación de las mujeres al trabajo productivo. En la generación de las madres de las actuales trabajadoras, únicamente un 35 % trabajaban fuera de casa estando casadas.

EL PADRE

4.1.1

El grado de participación del padre en las tareas domésticas parece que era muy poco relevante. Más de la mitad de los padres no hacía nada en casa.

CUADRO 4.1 Trabajo doméstico del padre

PARTICIPACIÓN DEL PADRE EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS	FRECUENCIAS	%
Nada	212	53,8
Algo	132	33,5
Bastante	34	8,6
Mucho	9	2,3
No Contesta	7	1,8
TOTAL	394	100

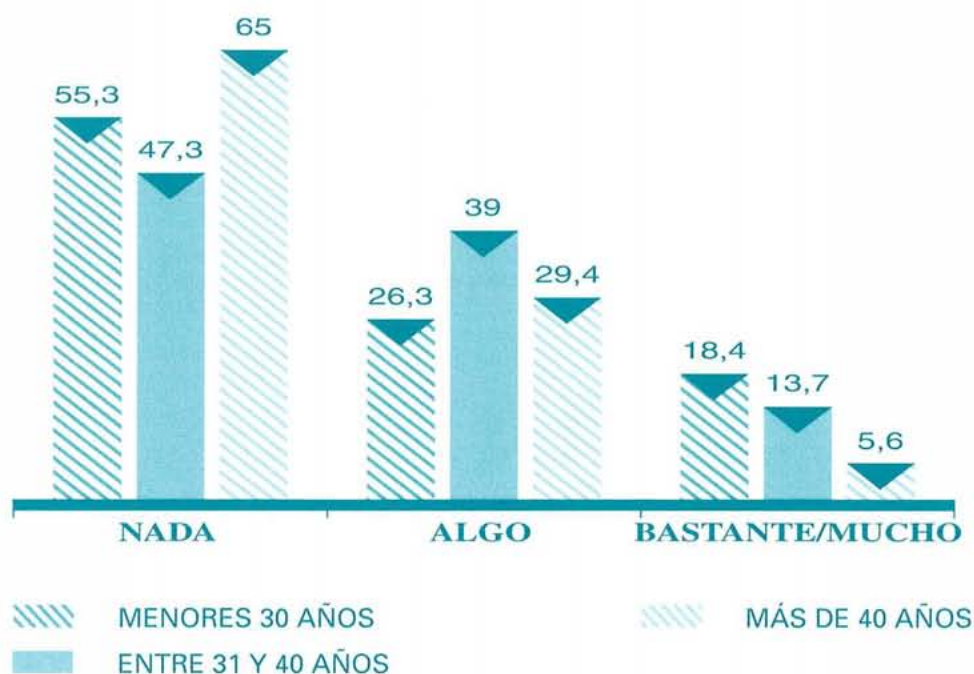
Únicamente un 11 % colaboraban bastante o mucho. Es interesante resaltar que el que la madre trabajara fuera de casa no era un hecho a tener en cuenta para que los hombres participaran más en lo doméstico. El trabajo reproductivo recaía en la mujer al margen de que ésta trabajara o no fuera de casa.

Igualmente hay que reseñar que la forma de pensar y actuar de las actuales trabajadoras productivas, cuyas madres trabajaban fuera del hogar, no es significativamente distinta de aque-

llas otras cuyas madres eran amas de casa. Este hecho parece indicar que las mujeres de la generación anterior no transmitían valores distintos, referentes a la estrategia familiar, aunque trabajasen o no fuera del hogar.

Sin embargo, hay una diferencia significativa entre el comportamiento de los padres del colectivo de las más jóvenes frente a las de mayor edad (ver Gráfico 3). Los padres de las trabajadoras menores de 30 años trabajaban en casa bastante o mucho en una proporción (18 %) superior a los de las mayores de 40 años (6 %). Igualmente, los padres de este último grupo son los más numerosos entre los que no hacían nada en casa.

GRÁFICO 3. Trabajo doméstico de los padres



Parece que se percibe en el paso de los años un ligero cambio de actitud; los hombres comienzan a mentalizarse para colaborar en el hogar.

LOS HERMANOS

4.1.2

Las que han convivido con hermanos varones, han tenido por parte de sus padres un trato discriminatorio con respecto a ellos. Las dos terceras partes (65 %) afirman haber sentido diferencias en temas como los horarios de llegada a casa, el trabajo doméstico o los estudios, entre otros.

Por lo que al trabajo doméstico se refiere, la discriminación de las chicas en el hogar queda patente: únicamente el 13,5 % considera que sus hermanos trabajaban igual que ellas en casa. No hay ningún caso en el que los chicos hayan trabajado más que ellas.

CUADRO 4.2 Trabajo doméstico de los hermanos varones

GRADO DE COLABORACIÓN	FRECUENCIAS	%
Nada	118	46,8
Menos que yo	100	39,7
Igual que yo	34	13,5
Más que yo	0	0
TOTAL	252	100

En casi el 50 % de las familias en las que había descendientes de ambos sexos, los chicos no hacían nada relacionado con el trabajo doméstico. Viendo los datos desde otra lectura, en el 86,5 % de estos hogares observamos que ellos siempre colaboraban en casa por debajo de lo exigido a las mujeres.

Esta fuerte discriminación de género tiene relación con el nivel de estudios de las familias. Así, en las familias de aquellas mujeres que sólo recibieron estudios primarios el trato preferente hacia los hermanos varones ha sido mayor que el que recibieron las que accedieron a un mayor nivel de estudios.

EVOLUCIÓN

4.1.3

A pesar de haber sido socializadas con estos valores de desigualdad en el plano doméstico, el 87 % del total de las trabajadoras creen que hombres y mujeres deben tener responsabilidades domésticas equivalentes.

CUADRO 4.3 Equivalencia de responsabilidad

IGUALDAD	FRECUENCIAS	%
Sí	343	87,1
No	4	1,0
Depende	45	11,4
No Contesta	2	0,5
TOTAL	394	100

Un 11 % no se define tan claramente y opta por afirmar que esta corresponsabilidad depende de circunstancias. Solamente 4 personas, lo que representa el 1 % del colectivo no está de acuerdo en esta equivalencia en la responsabilidad.

A pesar de que las mujeres opinan tan rotundamente a favor de la corresponsabilidad en el hogar, vamos a conocer si consideran que ellas han evolucionado con respecto a lo que pen-

saba su madre sobre el trabajo de los hombres en el hogar, y si actúan en consecuencia; o el cambio de mentalidad se queda sólo en eso, en teoría.

CUADRO 4.4 Evolución del pensar y el actuar con respecto a la madre

GRADO DE EVOLUCIÓN	PENSAR		ACTUAR	
	Frecuencias	%	Frecuencias	%
Nada	15	3,8	21	5,3
Algo	34	8,6	89	22,6
Bastante	130	33,0	145	36,8
Mucho	209	53,0	133	33,8
No Contesta	6	1,5	6	1,5
TOTAL	394	100	394	100

El análisis de este cuadro nos hace considerar que, aunque ha habido una gran evolución en la manera de pensar con respecto a la madre, puesto que así lo afirma el 86 % de las mujeres que dicen haber cambiado mucho (53 %) y bastante (33 %), sin embargo, parece que este grado de evolución no ha sido consecuente con la manera de actuar. A la hora de llevar a la práctica el cambio, con respecto a la situación vivida en la casa del padre y la madre, las cifras se modifican. Las que han evolucionado mucho en la práctica se reducen a un 34 %. Por tanto, se ha perdido un 19 % de mujeres que no han sido capaces de adecuar su pensamiento con los hechos y se han conformado con engrosar las cifras de las que dicen haber cambiado algo en su actitud práctica.

Estos datos confirman la teoría de que el cambio de los hechos sociales siempre va por detrás de la transformación de los valores y las mentalidades. Pero aquello no es posible sin que se produzca esta evolución.

4.2 LA PAREJA

Vamos a dejar la familia de origen y centrarnos en las formadas por las propias trabajadoras. Queremos conocer las estrategias familiares que se han establecido entre las dos personas componentes de la pareja para atender a los hijos e hijas y al trabajo doméstico.

Como hemos visto anteriormente en el capítulo referente a las Características Sociodemográficas, la mayoría de las mujeres (87 %) están casadas o viven en pareja. Aquellas que son viudas o separadas/divorciadas contestaron a las preguntas del cuestionario, referentes a los temas de la pareja, pensando en el momento en que convivieron juntos.

Comenzaremos por conocer a grandes rasgos la situación de trabajo de los hombres. La gran mayoría de ellos están activos laboralmente, y únicamente el 3,6 % están en paro, incapacitados o jubilados.

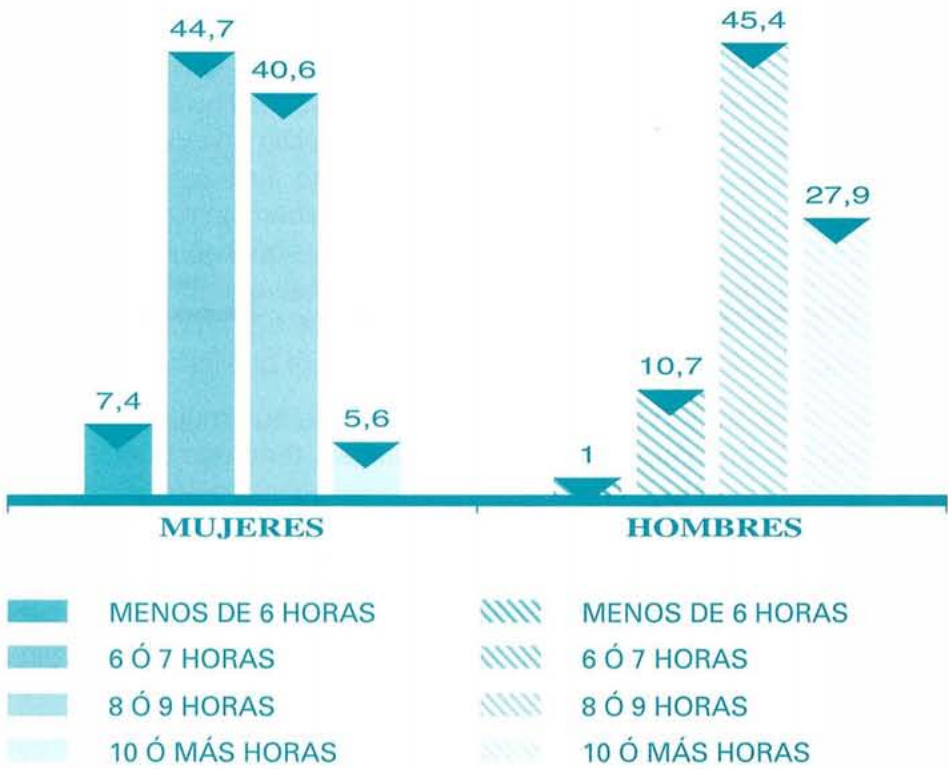
La media de horas que trabajan diariamente es de 8,9 con una desviación típica de 2. Por tanto, los hombres trabajan, por término medio, una hora y treinta minutos más que las mujeres.

CUADRO 4.5 Horas diarias de trabajo productivo de los hombres

N.º DE HORAS	FRECUENCIAS	%
Menos de 6 horas	4	1,0
Entre 6 y 7 horas	42	10,7
Entre 8 y 9 horas	179	45,4
10 horas o más	110	27,9
No Contesta	59	15,0
TOTAL	394	100

Si comparamos este Cuadro con el Cuadro 3.2, que refleja el trabajo productivo de ellas, cuyo gráfico aparece a continuación, podemos observar que los hombres están menos presentes en los trabajos que llevan menos de 8 horas diarias y mucho más representados en las jornadas de 10 ó más horas.

GRÁFICO 4. Comparación de horas diarias de trabajo productivo



Las tres cuartas partes de las mujeres (74 %) coinciden en que el trabajo de sus parejas es igual de importante que el suyo.

CUADRO 4.6 Comparación de trabajos

EL TRABAJO DE LA PAREJA	FRECUENCIAS	%
Igual de importante	292	74,1
Más importante	63	16,0
Menos importante	14	3,6
No Contesta	25	6,3
TOTAL	394	100

Un 16 % afirma que el de ellos es más importante, y en un porcentaje muy pequeño (3 %) los hombres tienen un status laboral por debajo de sus parejas.

Refiriéndonos a los salarios apreciamos que los hombres ganan más que las mujeres en un porcentaje que supera ligeramente al 50 %, y en un 16 % son ellas quienes les superan; salarios similares se dan en la cuarta parte de las trabajadoras, y sin embargo, habíamos visto que únicamente un 16 % de los hombres tenían un status profesional más alto que el de ellas. Por otro lado, se han analizado por separado los 292 casos en los que el trabajo es igual de importante en ambos y las diferencias de salario son igualmente grandes: el 52 % de los hombres siguen ganando más que ellas. Concedamos esta diferencia salarial al mayor número de horas que trabajan diariamente o a otras razones que no se han podido especificar.

CUADRO 4.7 Comparación de salarios

QUIÉN GANA MÁS	FRECUENCIAS	%
Él	215	54,6
Yo	62	15,7
Ganamos similar	94	23,9
No Contesta	23	5,8
TOTAL	394	100

Analizando la opinión de ellos sobre el trabajo productivo de sus mujeres y su repercusión en la estrategia doméstica según versión de las encuestadas, tenemos que:

CUADRO 4.8 Opinión de la pareja sobre el trabajo de la mujer

PREFERENCIA DE LA PAREJA	FRECUENCIAS	%
Preferiría que me quedase en casa	48	12,2
No le importa que trabaje fuera siempre que atienda lo doméstico	65	16,5
No le importa que trabaje fuera aunque lo de casa esté menos atendido	266	67,5
No Contesta	15	3,8
TOTAL	394	100

A la mayoría de los hombres (70 %) no les importa que ellas salgan a trabajar fuera de casa aunque lo doméstico esté menos atendido. Sin embargo un 13 % de los maridos/compañeros preferirían que sus mujeres/compañeras se quedaran en casa, y un 17 % consideran que ellas deben atender lo de casa aun trabajando fuera de ella. Estas opiniones, referentes a todo el colectivo de mujeres trabajadoras, se diferencian si analizamos el nivel de estudios de quienes las emiten.

CUADRO 4.9 Relación entre estudios y opinión de los varones sobre el trabajo productivo (en porcentajes)

ESTUDIOS	OPINIÓN			TOTAL % FILA
	PREFIERE ME QUEDE EN CASA	DEBO ATENDER LO DOMÉSTICO	LO DE CASA MENOS ATENDIDO	
Primarios	17,9	28,2	53,8	20,6
Bachiller/FP	14,5	16,9	68,6	45,5
Universitarios	7,0	10,9	82,0	33,9
TOTAL % COLUMNA	12,7	17,2	70,1	100

Fuente: Test Chi Cuadrado.

Tal y como se aprecia en el Cuadro 4.9, el colectivo de mujeres que tienen estudios primarios y el que ha accedido a la universidad son los que más divergen en las opiniones de sus parejas sobre el trabajo productivo de ellas, con respecto a la media. En las familias en que ellas tienen estudios primarios, sus parejas prefieren que las mujeres se queden en casa y atiendan lo doméstico (18 %) en mayor medida que en las familias de las universitarias (7 %). Es en los hogares de estas últimas donde proporcionalmente (82 %) se da una opinión más positiva sobre una atención menor a la casa, que en los hogares de las que accedieron únicamente al más bajo nivel de estudios (54 %). Por tanto, el nivel de estudios de las trabajadoras está relacionado con una mentalidad más abierta de sus parejas hacia el trabajo productivo de ellas.

LAS HIJAS Y LOS HIJOS

4.3

Únicamente el 28 % de las mujeres eligieron el número de sus hijas e hijos y el momento de ser madres pensando en su trabajo. En este caso las universitarias se destacan del resto en haber considerado este hecho pensando en su trabajo profesional: el 38 % así lo hicieron frente al 22,5 % de las que poseen estudios primarios. Vemos que los estudios han condicionado este hecho y no el tipo de profesión, puesto que esta variable es indiferente a la elección.

El 13 % de las mujeres afirma haber tenido problemas con su maternidad. También hay un 17 % de mujeres que han contestado que en ese período maternal no trabajaban fuera de casa, por lo que no sabemos si el primer dato podría verse incrementado en la práctica. Lo cierto es que hay 50 mujeres que han tenido problemas en su trabajo por ser madres. Esta discriminación por la maternidad se concentra proporcionalmente en las más jóvenes. El grupo menor de 30 años la ha sufrido en un porcentaje que duplica al resto de las edades (34 % frente a 14 %, respectivamente). Podemos explicar esta situación admitiendo que la crisis económica actual y el problema de encontrar trabajo se ha cebado fundamentalmente en las jóvenes casadas que están en edad de tener hijos e hijas, a las que las empresas discriminan principalmente. Este dato, de alguna manera, está corroborado en los ofrecidos por el Instituto de la Mujer, y citado anteriormente.

Los problemas que han tenido las mujeres en sus puesto de trabajo han sido variados:

CUADRO 4.10 Problemas en el trabajo debidos a la maternidad

TIPO DE PROBLEMA	FRECUENCIAS	%
Comentarios negativos	15	30,0
Dificultades en las enfermedades de los niños y niñas	15	30,0
Malas caras	11	22,0
Dificultades de ascenso profesional	7	14,0
Dificultades para ir al ginecólogo.	6	12,0
Despido	6	12,0
Amenaza solapada de despido	5	10,0
Otros problemas	18	36,0

Nota: Estas frecuencias y porcentajes se refieren únicamente a aquellas 50 mujeres que han tenido problemas. En muchos de los casos las contestaciones han sido múltiples, por lo cual la columna de porcentajes suma más del 100 %.

Los problemas específicos que más han sufrido las mujeres son los comentarios negativos ante la maternidad y las dificultades para atender las enfermedades de los niños y las niñas, seguido de las malas caras en el trabajo. Aunque menores en proporción, pero mucho más graves, son el despido y las amenazas solapadas de despido, así como también deben constatare las dificultades que supone la maternidad para ascender profesionalmente.

El apartado más numeroso en porcentaje es el referente a otros problemas que, previa codificación manual, se pueden resumir principalmente en los siguientes contenidos, varios de los cuales se repiten constantemente:

- No le renovaron el contrato.
- No le readmitieron después de la excedencia.
- Pérdida del trabajo como consecuencia de una reducción de jornada para la lactancia.
- Cambio de puesto y de horario.

- No le concedieron una excedencia de 3 meses sin sueldo.
- No le aceptaban en ningún trabajo estando embarazada.
- Tuvo que disolver una sociedad (un negocio) por no poder atenderlo.
- En pro de la igualdad, la empresa pretendía que no cogiera la baja por maternidad.
- Problemas para la lactancia.
- Agotamiento por trabajar a turnos.
- Depresión por exceso de trabajo.
- Estar muy cansada.

Con el problema de la maternidad de fondo se preguntó a las trabajadoras si se habían planteado con su pareja el hecho de que ellos cogieran la baja parental. La contestación es la siguiente:

CUADRO 4.11 Planteamiento sobre el permiso de baja parental

BAJA PARENTAL	FRECUENCIAS	%
No nos planteamos esa posibilidad	249	63,2
Decidimos que la cogiera yo	38	9,6
Decidimos que la cogiera él	0	0
Él no la cogería nunca	22	5,6
Entonces no trabajaba fuera de casa	55	14,0
No Contesta	30	7,6
TOTAL	394	100

La posibilidad de plantearse esa opción es muy pequeña, únicamente lo hicieron así menos del 10 %, y siempre se decidió que la baja la cogiera la madre, puesto que en ningún caso se tomó la decisión de que lo hiciera el padre.

Parece que se daba por sabido que las bajas por maternidad, (término antiguo que, desde luego, excluye a los padres) recaían siempre en las mujeres. De hecho la posibilidad de que esta baja sea cogida por cualquiera de los dos, padre o madre, es reciente, de ahí puede explicarse el alto porcentaje (63 %) de parejas que no se plantearon la posibilidad. Sin embargo, merece la pena destacar que hay un grupo pequeño de hombres que no la cogerían nunca, según la apreciación de sus compañeras.

EL CUIDADO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DURANTE EL HORARIO LABORAL

4.3.2

Las parejas en las que ambos tienen un trabajo fuera de su hogar tienen que plantearse la estrategia más adecuada para que sus bebés sean atendidos mientras están en sus respec-

tivos trabajos. En esta etapa de la vida, hasta los cuatro años, los niños y niñas necesitan estar vigilados y cuidados las 24 horas del día, por eso se requiere de terceras personas. Las posibilidades para que un bebé esté cuidado son variadas: una escuela infantil (guardería), una persona contratada, un familiar o una amiga o amigo. De hecho las parejas emplean más de una de estas posibilidades para cubrir sus necesidades.

La estrategia más común empleada para cuidar a los bebés hasta los 4 años es la siguiente:

CUADRO 4.12. Estrategia utilizada en el cuidado de los bebés

ESTRATEGIA UTILIZADA	FRECUENCIAS	%
Una empleada de hogar	171	43,4
Mi madre/mi suegra	169	42,9
Una escuela infantil (guardería)	112	28,4
Mi pareja	53	13,5
Otra persona	22	5,6

Nota: Como hay trabajadoras que han combinado varias estrategias, la suma de los porcentajes suman más del 100 %. Un 12 % del total de mujeres no trabajaban fuera de casa cuando sus hijas o hijos eran menores de 4 años, por tanto las cifras que se ofrecen son del 88 % restante.

Tanto la empleada de hogar como el recurrir a las abuelas son las estrategias más comunes para solucionar el problema. Casi la mitad de las trabajadoras emplean tanto una como otra, acaparando entre estas dos posibilidades casi la totalidad del colectivo.

Poco más de la cuarta parte emplea la escuela infantil. Este hecho será analizado con más detenimiento en el Capítulo n.º 6, dedicado a los Recursos utilizados.

El empleo de una u otra estrategia tiene una relación significativa con diversas variables. Así: la profesión es clave para definir tanto la utilización de una empleada de hogar como el cuidado de los bebés por parte de la pareja.

CUADRO 4.13 Influencia de la profesión en la estrategia con los bebés (en porcentajes)

PROFESIÓN	ESTRATEGIA	
	Empleada de hogar	Pareja
Administrativas	65,6	6,5
Técnicas-Profesionales	53,8	20,5
Manuales	18,1	10,4

Las trabajadoras manuales son las que se separan muy llamativamente del resto a la hora de elegir una empleada de hogar para cuidar a sus hijos e hijas (18 %). Sin embargo, esta elección es la preferida por las administrativas (66 %). Es probable que esta estrategia que requiere un poder económico más elevado sea menos disponible para las trabajadoras manuales cuyos recursos económicos, suponemos, sean menores. Por otro lado, las más jóvenes son igualmente las que en una proporción menor que el resto recurren a este método para solucionar el problema.

En cuanto a la participación de las parejas en la atención de los bebés, son los cónyuges o compañeros de las técnicas-profesionales quienes se ocupan proporcionalmente (20,5 %) más de este tema que el resto. En este tipo de solución también tiene una relevancia a considerar la edad. Las parejas de las trabajadoras mayores de 40 años son las que se ocuparon menos de las hijas e hijos pequeños que el resto.

La influencia de la variable edad queda muy patente con respecto a la utilización de los servicios de la madre o la suegra en el cuidado de los bebés.

CUADRO 4.14 Influencia de la edad en la estrategia con los bebés (en porcentajes)

EDAD	MADRE/ SUEGRA
Entre 20 y 30 años	70,0
Entre 31 y 40 años	48,8
Entre 41 y 50 años	28,2
Más de 50 años	18,2

El 70 % de las trabajadoras más jóvenes recurren, o recurrieron en su día, a la ayuda de su madre o su suegra para solucionar el problema planteado con el nacimiento de un hijo o una hija. A medida que avanzamos en la edad disminuye progresivamente la utilización de este recurso. De alguna manera, las más jóvenes no han roto el cordón umbilical que les unía a su familia de origen. No así las de mayor edad, quizá éstas, pioneras a la hora de trabajar fuera de casa, anhelaban más la independencia que la protección de la casa familiar.

Dentro del horario de trabajo hay cuestiones imprevistas con respecto a los hijos e hijas que hay que solucionar, y para las que se requiere la presencia del padre o la madre. Un 41 % de las mujeres trabajadoras afirman que se da por sabido, o se daba si los hijos e hijas ahora son mayores, que ella tenía que ocuparse de solucionar las situaciones imprevistas. Otro 59 % asegura que deciden entre los dos quién se ocupa de esos temas.

La edad de las mujeres es una variable que influye en esta toma de decisiones, como puede apreciarse en el siguiente Cuadro:

CUADRO 4.15 Relación entre edad y ocuparse de los imprevistos (en porcentajes)

EDAD	OCUPARSE DE LOS IMPREVISTOS		TOTAL % FILA
	SE DA POR SABIDO QUE ME OCUPA YO	LO DECIDIMOS	
Entre 20 y 30 años	63,2	36,8	10,1
Entre 31 y 40 años	35,0	65,0	52,4
Entre 41 y 50 años	40,3	59,7	31,6
Más de 50 años	59,1	40,9	5,9
TOTAL % COLUMNA	41,0	59,0	100

Fuente: Test Chi Cuadrado.

Se reproduce una situación interesante si analizamos estos datos. Los grupos que tienen los resultados más parecidos son aquellos más dispares en la edad. El colectivo que proporcionalmente más se aleja de la media, en la toma de decisión conjunta sobre quién se ocupa de los imprevistos, es el de las más jóvenes (37 %), seguido muy de cerca por el de las mayores de 50 años. Las que tienen un comportamiento más democrático con su pareja en esta cuestión es el grupo de las mujeres que tienen entre 31 y 40 años (65 %).

No hay ninguna explicación a este comportamiento ni debido a la profesión, ni a los estudios. Resulta sorprendente el grupo de las más jóvenes, reproduciendo situaciones arcaicas.

Por otro lado, hay un absentismo laboral por razones de estos imprevistos, y que surgen cuando las niñas y niños son pequeños. Muchas veces hay que faltar al trabajo o modificar el horario para poder atender a una hija o hijo enfermo, a un accidente, o a cualquier otra situación inesperada. ¿Quién de las dos personas componentes de la pareja falta o modifica su horario de trabajo para solucionar este tipo de problemas?

CUADRO 4.16 ¿Quién falta al trabajo en los imprevistos?

PERSONA QUE FALTA	FRECUENCIAS	%
Casi siempre yo	203	51,5
Casi siempre mi pareja	17	4,3
Nos turnamos los dos	95	24,1
Ninguno de los dos	62	15,7
No Contesta	17	4,3
TOTAL	394	100

El absentismo laboral que se centra en las mujeres por causa de su familia es muy elevado, puesto que al 51 % que afirman que casi siempre falta ella o modifica el horario, hay que sumar el porcentaje correspondiente a las que hacen turno con su pareja, que siendo equitativo sumaría un 12 %. Por tanto, este absentismo laboral de las mujeres, por causa infantil, asciende a un 63 %. Si a ello sumamos otros imprevistos que puedan surgir en la familia, como son las enfermedades de su pareja o de las personas ancianas, y que generalmente recaen en las mujeres, tenemos que por su condición de género se les obliga a un absentismo laboral muy acusado que resulta pernicioso para situarse en un plano de igualdad en el mercado de trabajo.

LA ATENCIÓN INFANTIL FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO

4.3.3

Al margen de la atención que requieren los niños y las niñas durante las horas laborales de la madre y el padre, que como hemos visto recaen en terceras personas, hay otra serie de cuidados que hay que prestarles fuera de ese horario y que deben cubrir los progenitores.

Se ha propuesto a las trabajadoras que comparen, entre su pareja y ella misma, quién dedica o dedicaba (si en este momento los niños y niñas son mayores o están separadas, divorciadas o viudas) más tiempo a ciertos aspectos en la atención de los hijos e hijas. El resultado es el siguiente:

CUADRO 4.17 Comparación en el tiempo dedicado a los hijos e hijas (en porcentajes)

TIPO DE OCUPACIÓN	QUIÉN SE OCUPA MÁS		
	Yo	Mi pareja	Ambos por igual
Cuidar cuando están enfermos/as	73,9	2,0	24,1
Levantarse por la noche	55,8	14,7	29,4
Pasear	47,5	9,9	42,6
Ayudar en los deberes escolares	40,1	18,0	41,9
Escucharles	34,3	5,8	59,9
Jugar en casa	31,2	21,6	47,2
Dar afecto	22,1	3,6	74,4

En cada una de las ocupaciones, siempre es la mujer la que dedica más tiempo a los hijos e hijas que su pareja. (Las ocupaciones están ordenadas de más a menos de acuerdo al máximo porcentaje de mujeres).

El tema sanitario parece claro que queda principalmente en manos de las mujeres; son las enfermeras de la familia. (Únicamente en un 2 % de los hogares, el padre se ocupa de este tema más que su mujer/compañera). También, por encima del 50 % de los hogares, ella es la que principalmente se levanta por las noches a atender a la prole.

Aunque los hombres en todas las ocupaciones se dedican muy por debajo de sus compañeras en atender a los hijos e hijas fuera del horario de trabajo, hay algunos tipos de atenciones en los que están más presentes como son el jugar en casa (22 %) y el ayudar en los deberes escolares (18 %). El primero de los casos tiene una relación directa con la edad. Las parejas de las más jóvenes juegan con los niños y niñas en una proporción (54,5 %) muy superior a las de las mayores de 40 años (27 %). Se percibe un cambio en los hombres jóvenes en este aspecto. Por otro lado, el nivel de estudios está significativamente presente a la hora de ayudar a las hijas e hijos a hacer los deberes. Del total de hombres que se ocupan más que ellas en este tema, comparativamente, lo hacen mucho más los de los hogares en las que ellas tienen estudios primarios (54 %) que en los de las universitarias (26 %).

Por último apuntar que aquellas ocupaciones que suponen una relación afectiva con los hijos e hijas, como escucharles y darles afecto, son las que están más representadas en un reparto de igualdad.

El hecho de levantarse por la noche al reclamo de los bebés, o de las niñas y niños pequeños tiene un costo laboral para las mujeres, aunque no parece ser excesivo. Así se desprende de las afirmaciones de aquellas que lo hacen habitualmente.

CUADRO 4.18 Repercusión laboral de levantarse por la noche

GRADO DE AFECTACIÓN	FRECUENCIAS	%
No me afecta	90	31,4
Me afecta algo	140	48,8
Me afecta bastante	57	19,9
TOTAL	287	100

Casi a un tercio de las trabajadoras no les repercute nada en su rendimiento laboral, y a la mitad les afecta algo. Sin embargo, a un 20 % les afecta bastante.

Como dato final al cuidado de los hijos e hijas, y teniendo en cuenta las horas que permanecen las mujeres en sus trabajos fuera del hogar, el 67 % de las trabajadoras están satisfechas del tiempo que dedican a sus hijas e hijos, frente a un 27 % que está insatisfechas (ver Cuadro 5.14). Es probable que las primeras aplican el criterio de que lo importante es la calidad y no la cantidad.

Se les ha preguntado a las mujeres qué necesitan o hubieran necesitado para atender a sus hijas e hijos mientras son o han sido pequeños. Se les han ofertado varias posibles contestaciones, de las cuales sólo podían elegir una. La elección ha sido variada y distribuida a lo largo de las diversas posibilidades:

CUADRO 4.19 Necesidades sentidas para atender a los niños y niñas

NECESIDAD SENTIDA	FRECUENCIAS	%
Una jornada de trabajo reducida	93	23,6
Dejar de trabajar fuera de casa	45	11,4
Poder pagar una empleada de hogar	43	10,9
Colaboración de mi pareja	37	9,4
Una buena escuela infantil (guardería)	35	8,9
Otros	16	4,1
Que mi madre se ocupara de ellos/ellas	10	2,5
No necesito/he necesitado nada	79	20,1
No Contesta	36	9,1
TOTAL	394	100

Analizando el cuadro de necesidades sentidas observamos que la que han elegido en primer lugar y que abarca casi a la cuarta parte de las trabajadoras ha sido una jornada de trabajo reducida. El 11 % se decantan tanto por dejar de trabajar fuera de casa como por poder pagar una empleada de hogar. La petición de una escuela infantil no llega siquiera al 10 %, como tampoco llega a este porcentaje la necesidad de colaboración de su pareja. Este último dato resulta sorprendente, a la vista de la carga desproporcionada que llevan las mujeres con respecto a los hombres, en el tema del cuidado de los hijos e hijas. Parece evidente que la mentalidad corresponsable con respecto a las hijas e hijos no ha calado todavía en las mujeres.

En el apartado correspondiente a *otros* se citan varias respuestas, entre las que destacamos como más representativas:

- Jornada laboral reducida sin penalización profesional.
- Jornada reducida de ambos.
- Horario laboral flexible.
- Mayor sueldo.
- Una baja maternal más amplia (2 ó 3 años).
- Una empleada de hogar competente.
- Más tiempo libre para los dos.

Ha habido varias personas que no se han ceñido a una sola elección y han optado por dos o tres: una jornada de trabajo reducida, una guardería, y colaboración de su pareja.

Por otro lado, hay un 20 % de mujeres que cubrió sus necesidades satisfactoriamente y no echó de menos ningún tipo de ayuda o recurso para atender a sus hijos e hijas.

A partir del análisis del trabajo familiar o reproductivo que realizan hombres y mujeres con sus hijos e hijas puede afirmarse que está muy sesgado hacia el lado femenino tal como hemos ido comprobando.

Para verificar el grado de consciencia y aceptación de esta realidad se ha preguntado a las mujeres si consideran que su pareja ejerce una paternidad activa, es decir, si se encarga lo suficiente del cuidado y de la atención diaria de sus hijos e hijas. Las contestaciones han sido las siguientes:

CUADRO 4.20 Paternidad activa

DEDICACIÓN DEL PADRE	FRECUENCIAS	%
Dedica muy poco tiempo	46	11,7
Dedica poco tiempo	103	26,1
Dedica lo suficiente	225	57,1
No Contesta	20	5,1
TOTAL	394	100

Más de la mitad de las mujeres consideran que su pareja dedica suficiente tiempo diario a la atención y el cuidado de sus hijos e hijas. Una cuarta parte afirma que dedica poco tiempo y un escaso 12 % que muy poco. En el grupo de las que no contestan están representadas las solteras sin hijos/as. Ninguna de las variables independientes (edad, estudios o profesión) dan luz sobre este tipo de afirmaciones; todo el colectivo se comporta de forma homogénea.

Aquellas que consideran que sus parejas escatiman tiempo de atención a sus hijas e hijos señalan los posibles motivos de esta escasez. Motivos, en plural, porque más de la mitad de las mujeres apuntan más de uno:

CUADRO 4.21 Motivos del padre para escatimar atención

MOTIVO	FRECUENCIAS	%
No tiene tiempo	59	39,6
Deja que lo haga yo	53	35,6
Cree que hace lo suficiente	52	34,9
Tiene otros intereses	24	16,1
Cree que hace lo que los demás padres	21	14,1
Tengo yo la custodia de los niños y niñas	15	10,1
No le gustan los niños y niñas	5	3,4
Otros motivos	17	11,4

Nota: Al ser contestaciones múltiples los porcentajes suman más del 100 %.

Tres de los motivos expuestos: no tiene tiempo, deja que lo haga yo y cree que hace lo suficiente son los que repiten un tercio de las madres. El primero de ellos, que es el más común, engloba casi al 40 %. Resulta extraño, por un lado, que los padres consideren que hacen lo suficiente, habiendo observado con anterioridad que el peso gravita fundamentalmente en las mujeres y, por otro, que éstas acepten que su pareja descargue en ellas el trabajo de los hijos e hijas.

La creencia de hacer lo que los demás padres tiene una relación con la variable edad. Este criterio se produce proporcionalmente mucho más en el colectivo de las más jóvenes (37,5 %), que en las de edades superiores (10 %). Volvemos a toparnos con unos criterios poco modernos en el colectivo joven.

Como otros motivos se citan un amplio listado, del que apuntamos los más repetidos:

- Viajes muy frecuentes.
- Trabajar fuera, ser transportista o marino.
- Estar cansado.
- La televisión.
- El fútbol y las cenas con los amigos.
- Horarios diferentes de los niños y niñas.
- Considerar a las hijas una responsabilidad muy grande para él.
- Tener aficiones fuera de casa.
- No sentirse preparado para educar.
- Pasar de los niños y niñas.

Una mujer se acusa ella misma de cargarse con el trabajo: “yo reacciono antes por todo”.

Para concluir este apartado podemos apuntar que es una constante el hecho de que las mujeres llevan un peso superior a los hombres en la atención y el cuidado de sus hijos e hijas, pero que no reconocen plenamente esta situación de desigualdad. De alguna manera se justifica la actuación de ellos por falta de concienciación de las mujeres en lo que deben exigir a sus parejas; tienen interiorizado el rol de género. La corresponsabilidad con respecto a los hijos e hijas está lejos de ser una realidad.

MADRES SEPARADAS/ DIVORCIADAS

4.3.5

Continuando con el análisis de la paternidad activa, hacemos una reseña para analizar separadamente las situaciones que viven las madres separadas/divorciadas con respecto al cumplimiento de sus ex-parejas de las obligaciones contraídas para con sus hijos e hijas.

Si bien del conjunto total de las trabajadoras, un grupo reducido se quejaba de que su pareja dedicaba muy poco tiempo a sus hijos e hijas, las separadas/divorciadas tienen un criterio bien distinto. De este colectivo el 62 % coinciden en que su ex-pareja les dedica muy poco tiempo.

De hecho, el cumplimiento de los padres del régimen de visitas establecido es muy precario.

CUADRO 4.22 Cumplimiento del régimen de visitas

¿CUMPLE EL RÉGIMEN DE VISITAS?	FRECUENCIAS	%
Siempre	11	32,4
Casi siempre	5	14,7
De vez en cuando	7	20,6
No les ve casi nunca	10	29,4
No Contesta	1	2,9
TOTAL	34	100

Es notable comprobar que, según el convenio de separación o divorcio y que fija a los padres el derecho y la obligación de visitar a sus hijos o hijas, un 30 % no les vea casi nunca y un 20 % sólo de vez en cuando. Por tanto, la mitad de este colectivo de padres parece que no cumple con las condiciones establecidas en la sentencia y reguladas por la ley.

En cuanto a las vacaciones las cifras reflejan una situación similar.

CUADRO 4.23. Las vacaciones

PASA LAS VACACIONES CON SUS HIJOS E HIJAS	FRECUENCIAS	%
Sí	9	26,5
No	15	44,1
A veces	9	26,5
No Contesta	1	2,9
TOTAL	34	100

Únicamente un 26,5 % se quedan con los hijos e hijas, durante el período de vacaciones que les corresponde y el mismo porcentaje cumple con esta obligación a veces. Pero hay un amplio 44 % de padres que se olvidan totalmente de esta obligación.

Una aportación individual a este respecto es la de una mujer que ha hecho constar explícitamente que su ex-marido en verano les manda a campamentos.

Si pasamos a analizar el pago de las pensiones alimenticias comprobamos que el 30 % de los padres separados/divorciados no cumplen este requisito obligatorio para con sus hijos e hijas y el resto lo hace en modos dispares.

CUADRO 4.24 Pago de la pensión alimenticia

CUMPLIMIENTO DEL PAGO	FRECUENCIAS	%
Paga puntualmente	15	44,1
Paga, pero no es puntual	4	11,8
Paga cuando quiere	4	11,8
No paga	10	29,4
No Contesta	1	2,9
TOTAL	34	100

El 30 % de los padres separados/divorciados no paga la pensión alimenticia de sus hijos e hijas, y un 12 % paga cuando quiere. Poco más de la mitad (56 %) cumplen con su obligación aunque a veces no sean puntuales (12 %).

Del número total de mujeres cuyos ex-maridos no cumplen con el pago obligatorio de la pensión alimenticia, únicamente un 30 % lo han denunciado. De alguna manera, el hecho de que las mujeres denunciaran esta situación supondría, además del ejercicio de su derecho para reclamar lo que es de sus hijos e hijas, una valiosa contribución a la hora de poder conocer estadísticamente el problema del impago de las pensiones.

Por último concluir con que todos los comportamientos expuestos de los padres separados o divorciados son iguales, independientemente de la edad, el nivel de estudios o la profesión de sus ex-esposas.

**LAS PERSONAS
ANCIANAS O
MINUSVÁLIDAS**

4.4

El 11 % del colectivo de mujeres trabajadoras convive y/o tiene a su cargo alguna persona anciana o minusválida. Esta persona pertenece generalmente a la familia de ella, aunque también lo son de la familia de su pareja.

CUADRO 4.25. Familia de pertenencia de las personas ancianas o minusválidas

FAMILIA DE PERTENENCIA	FRECUENCIAS	%
A mi familia	32	72,7
A la familia de mi pareja	7	15,9
A ninguna de las dos	3	6,8
No Contesta	2	4,5
TOTAL	44	100

La mitad del colectivo de las personas ancianas (52 %) se valen por sí mismas, pero el resto no es así, y las soluciones adoptadas por las trabajadoras para que estas personas estén atendidas, mientras trabajan fuera de casa, es variada:

CUADRO 4.26 Quién atiende a las personas ancianas o minusválidas durante el horario laboral

¿QUIÉN LE ATIENDE?	FRECUENCIAS	%
Una empleada de hogar	7	33,3
Un familiar	5	23,8
Una residencia (interna)	4	19,0
Un centro de día o rehabilitación	2	9,5
Otra persona	2	9,5
Una asistente domiciliaria	1	4,8
TOTAL	21	100

La empleada de hogar sigue siendo el recurso más utilizado (así resuelven este problema el 33 %), tanto para atender a personas de edad o minusválidas, en este caso, como lo era para cuidar de los y las menores. En segundo lugar, es un familiar quien se ocupa de atenderles. El 19 % ha ingresado a sus familiares imposibilitados en una residencia, y son las menos quienes recurren al centro de día o a las asistentes domiciliarias. Se percibe claramente que las soluciones que toman las trabajadoras hacia sus mayores o personas minusválidas son de índole individual y recurren en menor medida a los servicios sociales comunitarios.

Sobre servicios sociales, se preguntó al colectivo total de mujeres qué utilizarían en caso de que tuviesen a su cargo alguna persona anciana o minusválida. Más de la mitad (56 %) se inclinarían por reclamar la ayuda a domicilio.

CUADRO 4.27 Servicios sociales para las personas ancianas o minusválidas

SERVICIO ELEGIDO	FRECUENCIAS	%
Ayuda a domicilio	117	56,5
Residencia	39	18,8
Centro de día	26	12,6
Ayudas económicas	19	9,2
Otros	6	2,9
TOTAL	207	100

Nota: Los porcentajes de este cuadro se refieren únicamente a las contestaciones válidas, una vez eliminadas las que no han contestado, que en esta ocasión son 187 casos.

A mucha distancia de esta opción, pero en segundo lugar, está la residencia (19 %), seguido del centro de día (12 %). Las ayudas económicas son las menos solicitadas, (9 %).

Como aportaciones individuales, recogidas en Otros, se citan:

- Residencias de corta estancia para los períodos de vacaciones, o para los fines de semana.
- Elegir el servicio de acuerdo a la situación física y psicológica de la persona anciana.

OPINIONES Y ACTITUDES ANTE LA FAMILIA

4.5

Para concluir el tema de las relaciones de la mujer trabajadora con su familia, se van a analizar sus opiniones y actitudes acerca de ella. A tal efecto, se les propusieron unas frases relacionadas con la familia para que situaran su grado de acuerdo o desacuerdo; el resultado es el siguiente:

CUADRO 4.28 Opiniones y actitudes ante la familia (en porcentajes horizontales)

FRASES RELACIONADAS CON LA FAMILIA	ACUERDO TOTAL/ PARCIAL	INDECISA	DESACUERDO TOTAL/ PARCIAL
Los hombres son tan capaces como las mujeres para atender a los hijos e hijas, sólo es necesario querer y aprender	92,6	2,3	3,3
Las mujeres renunciamos muy a menudo a nuestros propios intereses por dedicarnos a los y las demás	85,0	5,3	8,3
Los hombres que se ocupan de sus hijos e hijas desarrollan su afectividad y se mentalizan de su paternidad	82,5	7,6	6,8
La baja por maternidad/paternidad deben cogerla siempre las mujeres	42,6	14,0	40,3
Las mujeres deberían quedarse en casa mientras sus hijas e hijos son pequeños	30,7	7,6	59,2
Con el afán de trabajar fuera de casa la mujer está perdiendo sensibilidad maternal	15,0	6,9	76,2

Nota: Se han omitido los porcentajes correspondientes a las contestaciones *No Contesta*, por lo cual la suma de las filas es inferior al 100 %.

La mayor uniformidad en la opinión (93 %) se refiere a considerar a los hombres tan capaces como las mujeres para atender a los niños y niñas. Igualmente hay una amplísima mayoría (82,5 %) que opina que los hombres que se ocupan de sus hijas e hijos desarrollan su afectividad y se mentalizan de su paternidad. Sin embargo, según los resultados descritos con anterioridad, en los que veíamos la desproporción de trabajo paterno con respecto a los hijos e hijas, consideramos que nuevamente entre la teoría y la práctica hay un largo camino que recorrer. Se requiere un cambio en la mentalidad masculina en asumir labores para las que están capacitados, sólo necesitan querer y aprender. En este cambio, el papel de las mujeres debe ser dinamizador, dejando de asumir en solitario responsabilidades que deben compartir.

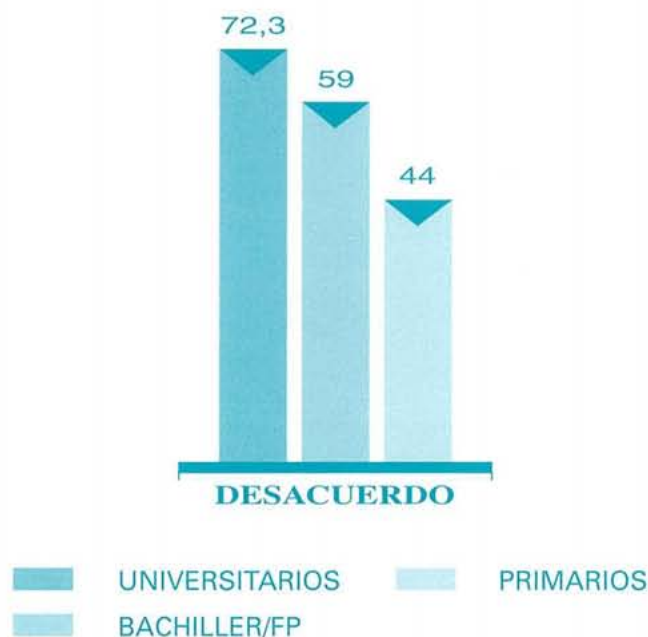
Pero como podemos observar, esto no sucede así. Las mujeres renunciamos muy a menudo a nuestros propios intereses por dedicarnos a los y las demás; así lo expresan el 85 % de las trabajadoras. Esta renuncia, transmitida por una socialización de género discriminatoria hace que sea vivida como algo innato al género femenino e impide un planteamiento crítico del cambio de funciones en las relaciones materno filiales. Hay que apuntar que entre el escaso número de mujeres que están indecisas en la aceptación de esta sentencia, las más jóvenes se separan del resto, con lo cual se puede intuir un cambio de actitud dependiente de la edad.

Tras comprobar que ante lo puramente afectivo y de donación personal, como es la situación de renuncia a una misma a favor de los otros, las mujeres se entregan casi incondicionalmente, se produce un giro de ciento ochenta grados si lo que se plantea se aleja del mundo afectivo y se ubica en el del derecho al trabajo asalariado. Podemos observar este cambio radical ante la afirmación de que la baja por maternidad/paternidad deben cogerla siempre las mujeres. En este caso sólo están de acuerdo el 43 %, aunque también hay que destacar que casi el mismo porcentaje está en desacuerdo (40 %), así como el gran número de indecisas (14 %). En este caso el nivel de estudios es el que dictamina el reparto de actitudes. Comparativamente el mayor porcentaje de indecisas corresponde a las que tienen menos estudios y, por otro lado, las universitarias son las que están más en desacuerdo en que la baja por maternidad deba recaer siempre en las mujeres (48 % frente al 36 % de las bachilleres/FP).

El derecho al trabajo se vuelve a repetir, pero más rotundamente en la poca aceptación (31 %) que tiene el hecho de que las mujeres deberían quedarse en casa mientras las hijas e hijos

son pequeños. Aunque casi el 60 % defiende el derecho al trabajo asalariado aun teniendo niñas y niños pequeños, sin embargo, esta afirmación no es homogénea a todas las mujeres (ver Gráfico 5).

GRÁFICO 5. Opinión sobre trabajo y maternidad, según estudios. (“Las mujeres deberían quedarse en casa mientras sus hijas e hijos son pequeños”)



Las universitarias están en desacuerdo con el hecho de quedarse en casa (72 %) muy por encima de las que tienen estudios primarios (44 %); las que hicieron bachiller o FP se ajustan a la cifra media del 60 %. Por otro lado, se ha comprobado si la profesión o la edad tienen algo que decir con la valoración hecha, y ha dado resultado negativo. Por tanto el nivel de estudios influye única y decisivamente en la actitud hacia el derecho a ejercer un trabajo aún teniendo hijas e hijos pequeños.

Hay un 15 % de mujeres que afirman que con el afán de trabajar fuera de casa la mujer está perdiendo sensibilidad maternal, aunque no es un porcentaje muy alto, sin embargo, denota que aún quedan opiniones en las mujeres que enfrentan el trabajo asalariado con el sentimiento maternal. Son igualmente las mujeres con menor nivel de estudios quienes comparativamente están más de acuerdo con esta sentencia que el resto (26 % frente a 9 % de las universitarias).

5

EL HOGAR

El hogar como sinónimo de lo privado, de lo afectivo, del cuidado de los y las demás, es el hábitat de trabajo en el que tradicionalmente se ha confinado a la mujer. En él se produce la regeneración de las personas que salen al ámbito público a trabajar profesionalmente, a relacionarse, a formarse, a recibir información y opinión.

Para que esta regeneración se produzca se requiere que el hogar tenga unas condiciones mínimas de limpieza, orden, de provisión y condimento de alimentos, y de un largo etcétera que requiere una planificación, una realización, un control y una evaluación.

Este trabajo considerado socialmente como improductivo, y que realizan a diario millones de mujeres, devaluado y, sin embargo, imprescindible para que funcione el mundo productivo económico y social, lo realizan también las mujeres que trabajan fuera del hogar. Y aquí se produce la llamada doble jornada, puesto que la mujer tiene asumido, por su condición de género, este trabajo que hemos llamado reproductivo y, a su vez, se ha incorporado al productivo, sin renunciar al primero. Quizá el término adecuado no es que no haya renunciado a él, sino que no han cambiado los valores tradicionales que hacen que el ámbito público y el privado sean adjudicados en función del género.

Vamos a analizar si en el colectivo de las mujeres trabajadoras productivas, del aquí y el ahora, se han originado cambios sustanciales que denoten que la doble jornada es un término a erradicar y la corresponsabilidad en las tareas domésticas es un hecho o, por el contrario, seguimos instalados en situaciones y estrategias domésticas ancladas en el pasado.

5.1 ORGANIZACIÓN

Casi en los dos tercios de los hogares son las mujeres trabajadoras productivas las que, a su vez, llevan la responsabilidad del hogar. Incluyendo en el término responsabilidad la organización del mismo.

CUADRO 5.1 Responsabilidad del hogar

QUIÉN ORGANIZA LA CASA	FRECUENCIAS	%
Yo	241	61,2
Mi pareja	2	0,5
La organizamos los dos	126	32,0
Mi madre/mi suegra	8	2,0
Otra persona	3	0,8
No Contesta	14	3,6
TOTAL	394	100

En el otro tercio de los hogares las estrategias de funcionamiento se organizan entre las dos personas miembros de la pareja. Hay que constatar que ninguna de las variables independientes (edad, nivel de estudios y profesión) han intervenido en este tipo de situación doméstica.

El primer comentario que surge ante este dato es la desigual carga de responsabilidad que llevan las mujeres. La responsabilidad y organización de la casa es un trabajo mental que ocupa gran cantidad de tiempo, de energía y de disponibilidad para otras cuestiones. Estar pendiente de las cosas, es casi tan trabajoso como realizarlas.

De hecho, las mujeres que trabajan fuera de casa llevan habitualmente al trabajo este peso mental, así lo afirman casi la mitad del colectivo.

CUADRO 5.2 Lo doméstico en el trabajo productivo

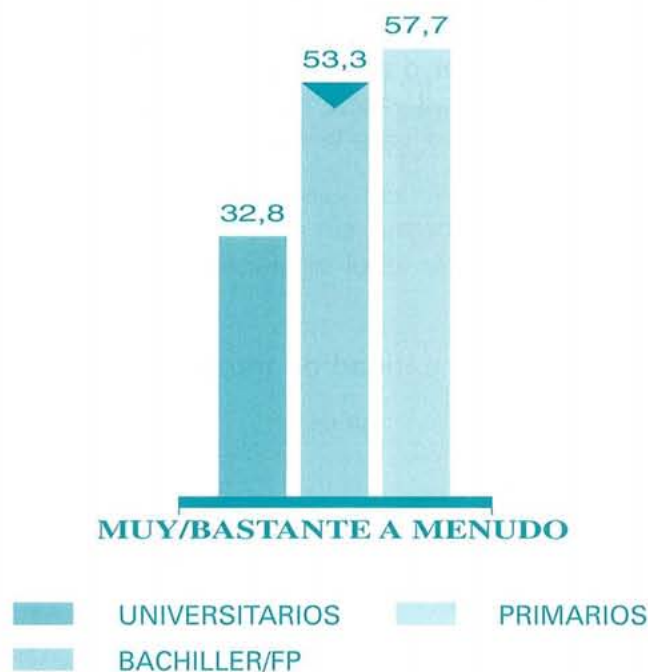
PIENSA EN LO DOMÉSTICO ESTANDO EN EL TRABAJO	FRECUENCIAS	%
Muy a menudo	82	20,8
Bastante a menudo	103	26,1
De vez en cuando	150	38,1
Casi nunca	34	8,6
Cuando estoy fuera me olvido de la casa	21	5,3
No Contesta	4	1,0
TOTAL	394	100

Quizá el dato más sobresaliente es el acordarse muy a menudo (21 %) y bastante a menudo (26 %), que abarca casi a la mitad de las trabajadoras. Aunque el máximo porcentaje se concentra en tener presente los temas del hogar de vez en cuando (38 %). Un mínimo número de mujeres (14 %) desconectan mentalmente mientras están en su puesto de trabajo.

Esta situación de estar con los problemas domésticos encima, aún cuando se está realizando otra labor profesional, puede restar capacidad de concentración y efectividad a ese trabajo. De no ser así, lo que resulta evidente es la carga adicional que supone tener la mente ocupada en solucionar un tipo de problemas mientras se están resolviendo otros. Sería interesante comprobar el grado de similitud con esta situación que tienen que soportar los varones.

El nivel de estudios de las trabajadoras, y no el tipo de profesión ni la edad, marca una diferencia a la hora de tener más o menos presente lo doméstico durante el horario laboral, tal como se plasma en el gráfico.

GRÁFICO 6. Lo doméstico en el trabajo productivo, según estudios



Las universitarias son las que, comparativamente con el resto, menos pendientes están de lo doméstico, quizá tengan salarios más elevados y puedan contratar servicio doméstico o bien tienen trabajos de mayor responsabilidad que les absorban en mayor medida que el resto, o están más mentalizadas en no ser mujeres-casa que el resto.

REALIZACIÓN

Si anteriormente hemos estudiado el trabajo de organización, vamos a referirnos ahora al de realización. Según el Informe 2 de Emakunde (5), las mujeres asalariadas de la C.A.E. con hijas e hijos, independientemente de la edad éstos, dedican una media de tres horas y treinta minutos diarios (3h, 30'), de lunes a viernes, a las actividades domésticas, en tanto que el tiempo que dedican los varones es tres veces inferior, y no llega a la hora diaria por término medio (0,9 h.). Para las mujeres de todo el Estado con trabajo remunerado, esta cifra se amplía hasta cuatro horas y cuarenta y ocho minutos (4h. 48'), en tanto que los hombres, con idénticas condiciones laborales, trabajan en casa una hora y seis minutos (1h, 6') (6). Estos datos hablan por sí solos de la importante desigualdad objetiva que soportan las mujeres en las labores domésticas.

(5) *Participación de las mujeres en el mercado de trabajo de Euskadi*. (Informe 2), Vitoria-Gasteiz. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1992.

(6) *La mujer en cifras*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1994.

Esta situación de desequilibrio entre los sexos, que suma las horas de realización de trabajo doméstico más la ocupación mental de organización, que como hemos visto recae principalmente en ellas, hace que repercuta negativamente en el colectivo de mujeres y que estén en un plano de desigualdad para acceder o aspirar a un mayor status en el mundo del trabajo. Según F. Chinchetru (7), en la sociedad vasca, los hombres en conjunto poseen una disponibilidad 10 veces superior a las mujeres para la participación plena en el mercado de trabajo.

En nuestro estudio hemos propuesto a las mujeres que valoren la cantidad de trabajo doméstico que realizan ellas frente al de su pareja, sin especificar el número de horas. Han puntuado en una escala de 0 a 10, y el resultado es el siguiente:

CUADRO 5.3 Comparación de la cantidad de trabajo doméstico realizado

CANTIDAD DE TRABAJO REALIZADO	POR MÍ		POR MI PAREJA	
	Frecuencias	%	Frecuencias	%
De 0 a 2	5	1,3	142	36,0
De 3 a 5	63	16,0	182	46,0
De 6 a 8	177	44,7	43	10,9
De 9 a 10	142	36,0	12	3,0
No Contesta	7	2,0	15	4,1
TOTAL	394	100	394	100

La media de cantidad de trabajo doméstico realizado por las mujeres es de 7,6 con una desviación típica de 2. Por el contrario la media del de sus parejas es de 3,3 con una desviación de 2,2.

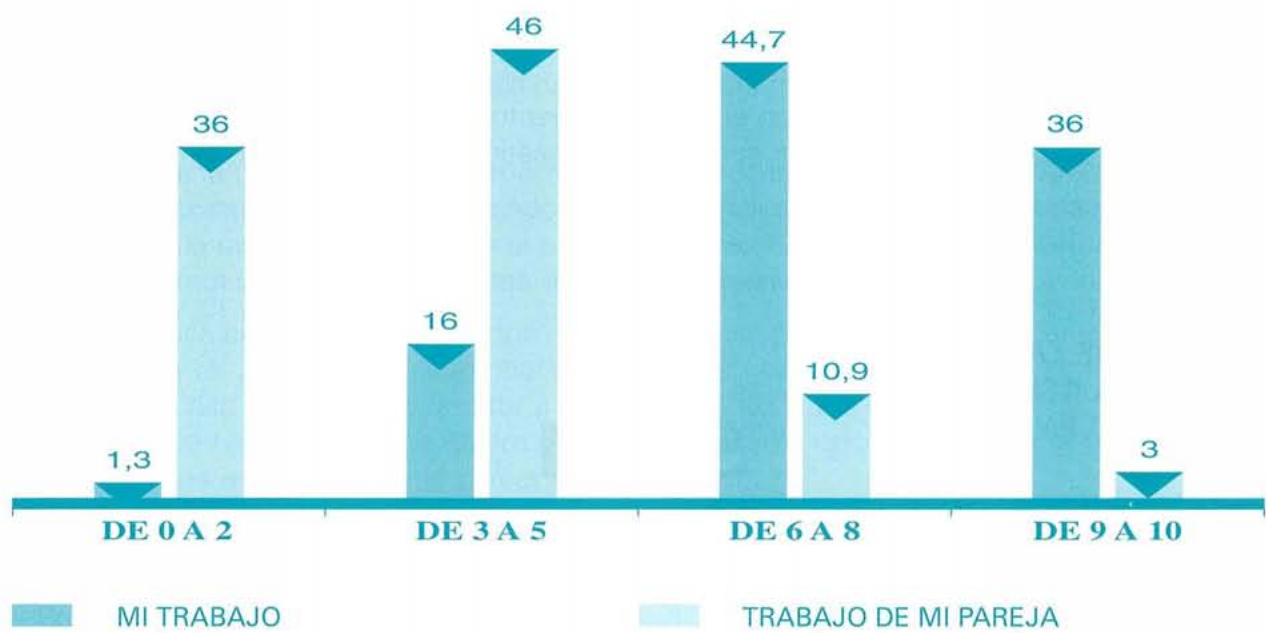
Hay una diferencia importante entre los dos sexos (ver Gráfico 7). En tanto que un 1,3 % de mujeres realiza labores en una medición de hasta 2, el 36 % de los hombres ocupan esta graduación. De hecho, en el punto 0 solamente se sitúan el 0,3 % de ellas, frente al 9,1 % de ellos. En el otro extremo, un 36 % son las mujeres que se califican con una graduación de trabajo doméstico de 9 y 10, frente al exiguo 3 % de los hombres que trabajan esta misma cantidad.

Sería interesante conocer la puntuación que el propio colectivo masculino haría de sí mismo y comparar los resultados.

Por otra parte, si comparamos el trabajo doméstico que realizan los varones con el que hacían los padres de las mujeres de nuestro estudio (Cuadro 4.1) podemos observar que las costumbres y las actitudes del colectivo de hombres no se han modificado de una manera reseñable.

(7) Chinchetru, F.: *Economía del trabajo de las mujeres. El caso de Euskadi*. Bilbao, Universidad del País Vasco, 1993.

GRÁFICO 7. Comparación entre los sexos de la cantidad de trabajo doméstico realizado



El comportamiento femenino a la hora de abordar la cantidad del trabajo doméstico está mediatizado por los estudios de las mujeres. Así, las que tienen estudios superiores trabajan comparativamente menos que el resto del colectivo. Este mismo resultado lo obteníamos en el parámetro anterior referente al pensamiento de lo doméstico en el trabajo. En el baremo correspondiente a la cantidad de máximo trabajo, tenemos al 47 % de las universitarias, porcentaje inferior a lo que trabajan las que poseen estudios primarios o bachiller (69 y 63 % respectivamente).

Por su parte, el comportamiento masculino está relacionado con la edad que tienen las mujeres. Pero sucede algo interesante de resaltar. En el baremo de los hombres que trabajan menos, entre 0 y 3, en el que están comprendidos más de la mitad de ellos, los más representados son aquellos cuyas mujeres tienen las edades mínima y máxima (Cuadro 5.4).

CUADRO 5.4 Relación entre edad de las mujeres y cantidad de trabajo doméstico realizado por los hombres (en porcentajes)

EDAD	TRABAJO REALIZADO POR LOS HOMBRES			TOTAL % FILA
	DE 0 A 3	DE 4 A 7	DE 8 A 10	
Entre 20 y 30 años	61,5	33,3	5,1	10,3
Entre 31 y 40 años	50,2	40,9	8,9	53,7
Más de 40 años	65,4	33,1	1,5	36,0
TOTAL % COLUMNA	56,9	37,3	5,8	100

Fuente: Test Chi Cuadrado.
Nota: Se han recodificado los intervalos para evitar ceros en el intervalo 9-10.

Los hombres que menos trabajan en casa, comparativamente, son aquellos cuyas parejas tienen más de 40 años, pero también los de las más jóvenes, aunque éstos están más representados que los primeros en el baremo máximo de trabajo. La franja de mujeres entre 31 y 40 años es en la que sus maridos/compañeros tienen un comportamiento de mayor aportación al trabajo doméstico.

Parece que ha habido un retroceso en el comportamiento. Sería más comprensible que en las más jóvenes se produjera una mayor aportación doméstica de sus parejas y, sin embargo, no es así.

**MOTIVOS DE LA
DIFERENCIA DEL TRABAJO
DOMÉSTICO ENTRE
LOS SEXOS**

5.2.1

Los motivos que aducen las mujeres para explicar las causas de la diferencia de trabajo doméstico realizado por ella y por su pareja son los siguientes:

CUADRO 5.5 Motivos de la diferencia del trabajo doméstico entre ella y él

MOTIVO	FRECUENCIAS	%
Porque inconscientemente lo hago yo	149	37,8
Porque tengo más tiempo que él	137	34,8
Porque le he acostumbrado así	107	27,2
Porque no me compensa pelear	96	24,4
Porque no sabe hacer nada y no quiere aprender	41	10,4
Porque el trabajo de la casa es cosa mía	6	1,5
Porque gano menos que él	2	0,5

Nota: Al ser una pregunta de contestación múltiple los porcentajes suman más del 100 %. No están contabilizados los *No contesta*.

El motivo más común, por el cual ellas realizan más trabajo doméstico que los hombres, y que abarca al 38 %, está basado en la implicación inconsciente de muchas mujeres que consideran que el trabajo doméstico es cosa de ellas. La discriminación de género que sufrieron en la niñez, y en la cual fueron socializadas, la tienen asumida y actúan inconscientemente en consecuencia. Sin embargo, conscientemente no aceptan que el trabajo de la casa es cosa suya, pues comprobamos el porcentaje tan reducido que así lo afirma (1,5 %). Estas aseveraciones son independientes de cualquiera de las variables consideradas influyentes a lo largo del estudio.

El segundo motivo en orden de importancia numérica (35 %) es el que hace mención a que ellas tienen más tiempo que él. En este caso la profesión marca esta respuesta. Las trabajadoras incluidas en los grupos de las técnicas-profesionales y manuales son las que confirman este motivo por encima de las administrativas. Esta respuesta resulta un poco contradictoria, teniendo en cuenta que las administrativas gozaban de unas jornadas de trabajo productivo

menos amplias que el resto, lo que nos da a entender que las parejas de los dos primeros colectivos trabajan aún más horas que ellas.

Es preciso hacer un comentario sobre la actitud comprensiva de las mujeres hacia el escaso tiempo de sus parejas para trabajar en el hogar. Quizá fuera necesario analizar si ellos se cargan de trabajo fuera de casa como coartada para inhibirse del trabajo reproductivo que, en principio, es menos gratificante que el otro.

Más de la cuarta parte aduce como motivo que le ha acostumbrado así. Se vuelve a repetir la situación de comportamientos aprendidos y desarrollados, que se hacen rutina y costumbre. En este caso la edad es la que pone el punto distintivo. Son las mayores de 40 años quienes apoyan este motivo (35 %) por encima de las más jóvenes (22 %).

Igualmente, una cuarta parte afirma que no le compensa pelear para que su pareja trabaje más en casa. Esta es una postura acomodaticia empleada para evitar conflictos en la pareja. Con menor intensidad, pero que repercute a un 10 % de las trabajadoras, aparece como motivo que él no sabe hacer nada y no quiere aprender. La última opción relativa a la sumisión ante el mayor status económico de la pareja es testimonial.

Ha habido algunas que han contestado a más de una de las opciones, y otras que espontáneamente han sugerido Otros Motivos, entre los que citamos:

- Porque si no lo hago yo, se queda sin hacer.
- Porque viene tarde a casa por estar con los amigos.
- Porque no quiere hacer nada.
- Porque está acostumbrado así.

REPARTO DE TAREAS

5.2.2

Hemos preguntado cómo se produce el reparto de tareas en las parejas en las cuales los hombres colaboran y es de la siguiente manera:

CUADRO 5.6 Estrategia de reparto de tareas domésticas

ESTRATEGIA	FRECUENCIAS	%
Lo decidimos entre ambos	122	31,0
Hacemos cada cual las tareas que más nos gustan	84	21,3
No hay reparto de tareas porque él no hace nada	76	19,3
Yo reparto el trabajo	75	19,0
Yo hago las tareas que no quiere mi pareja	61	15,5

Nota: Al ser una pregunta de contestación múltiple los porcentajes suman más del 100 %. No están contabilizados los porcentajes relativos a *No contesta*.

Se puede apreciar que casi en un tercio de los hogares se decide entre ambos cuál es la labor que va a hacer cada cual. En este tipo de estrategia la edad juega un papel importante. La

década de mujeres con edades comprendidas entre los 31 y los 40 años son quienes más la ponen en práctica (37 %) frente a las mayores de 40 años que lo hacen en menor medida (22 %).

En el 21 % de los hogares cada componente de la pareja hace las tareas que más le gustan. En un porcentaje similar (19 %) es la mujer quien reparte el trabajo. Sin embargo, el resultado que llama la atención es el referente al nulo reparto de tareas porque él no hace nada, que engloba al 19 % de los hogares. Esta cifra casi duplica al dato ofrecido en el Cuadro 5.5 en que se analizaba como motivo del menor trabajo de la pareja el no saber nada y no querer aprender. Se desprende que en un primer momento las mujeres fueron más indulgentes con sus parejas a la hora de enjuiciarles. Esta falta de reparto depende de los estudios y de la edad de las mujeres. En los hogares de las que únicamente tienen estudios primarios se produce esta situación (27 %) comparativamente por encima de los hogares de las universitarias (13 %). Si observamos la edad, es el grupo intermedio, entre 31 y 40 años, quienes menos soportan esta situación. El grupo de las jóvenes y de las más mayores vuelven a igualarse en datos y a tener los porcentajes más altos en la falta de reparto de tareas.

Por último un 15 % de mujeres hace las tareas que no quiere su pareja, lo que demuestra el grado de generosidad femenina.

Hay alguna aportación individual que puntualiza que la colaboración de él se realiza en la parte técnica: arreglos de coche y electrodomésticos.

El comentario que surge de algunas de estas afirmaciones es la detección de una gran insolidaridad masculina para ser corresponsables del trabajo doméstico, partiendo de la base de que sus compañeras o esposas son trabajadoras productivas igual que ellos. Es posible buscar una justificación sociológica, para poder comprender este hecho, basada en la transmisión de valores de género en la socialización, pero humanamente resulta inaceptable.

CUADRO 5.7 Iniciativas en el trabajo doméstico

INICIATIVAS DE ÉL	FRECUENCIAS	%
Tiene iniciativas	136	34,5
Solamente ayuda	197	50,0
No hace nada	48	12,2
No Contesta	13	3,3
TOTAL	394	100

Un 34,5 % de los hombres tienen iniciativas en el trabajo de la casa, en tanto que el 50 % solamente ayuda, es decir espera que su pareja le diga lo que debe hacer. Un 12 % no colabora absolutamente nada. Por su parte, los maridos o compañeros de las mayores de 40 años, son los que menos iniciativas tienen (28 %) si lo comparamos con los de las otras edades (39 %).

En los comportamientos que hemos analizado hay situaciones de discriminación e injusticia hacia las mujeres que pudieran generar momentos de tensión y discusión en la relación de pareja. De hecho, esto sucede en casi los dos tercios de los hogares.

CUADRO 5.8 El reparto de tareas como motivo de discusión

DISCUSIÓN	FRECUENCIAS	%
No	134	34,0
A veces	188	47,7
A menudo	41	10,4
Muy a menudo	22	5,6
No Contesta	9	2,3
TOTAL	394	100

Sin embargo, únicamente en el 16 % de las parejas este tema es realmente serio, que son en los que las discusiones, por el reparto de las tareas domésticas, se producen a menudo y muy a menudo.

Las labores domésticas están esperando a que sean organizadas y realizadas. Veamos cuándo estas labores son abordadas por las mujeres de nuestro estudio:

CUADRO 5.9 Horario de las tareas domésticas

HORARIO	FRECUENCIAS	%
En cualquier rato libre	166	42,1
Los fines de semana	124	31,5
Por la noche	113	28,7
Por la tarde después de trabajar	111	28,2
Por la mañana antes de ir a trabajar	98	24,9

Nota: Al ser una pregunta de contestación múltiple los porcentajes suman más del 100 %. No están contabilizados los porcentajes relativos a *No contesta*.

Lo primero que sorprende al analizar este cuadro es la disponibilidad femenina para dedicarse al trabajo doméstico. La suma de más del 100 % denota que hay mujeres que combinan distintos horarios para realizar estas labores. Al margen de este hecho, el 42 % de las mujeres aprovechan cualquier rato libre para limpiar, cocinar, hacer la compra, etc.; un tercio emplean los fines de semana para estos y otros menesteres similares. Porcentajes cercanos al 25 %, lo hacen por la noche, por la tarde después de trabajar o por la mañana antes de ir a su trabajo. La pregunta que surge inmediatamente es ¿cuándo descansan las mujeres?, ¿qué es de su tiempo libre?

COLABORACIÓN DE LOS HIJOS Y LAS HIJAS

5.2.3

Las trabajadoras que estamos estudiando son madres en su casi totalidad. ¿Han educado a sus hijos e hijas en la colaboración doméstica, o, por el contrario, hacen muy pocas labores en casa?, ¿hay diferencias entre la aportación doméstica de los chicos y las chicas?

CUADRO 5.10 Colaboración doméstica de hijos e hijas

GRADO DE COLABORACIÓN	HIJOS		HIJAS	
	Frecuencias	%	Frecuencias	%
Nada	13	6,1	6	2,8
Muy poco	86	40,4	80	37,6
Bastante	47	22,1	50	23,5
Mucho	12	5,6	13	6,1
No Contesta	55	25,8	64	30,0
TOTAL	213	100	213	100

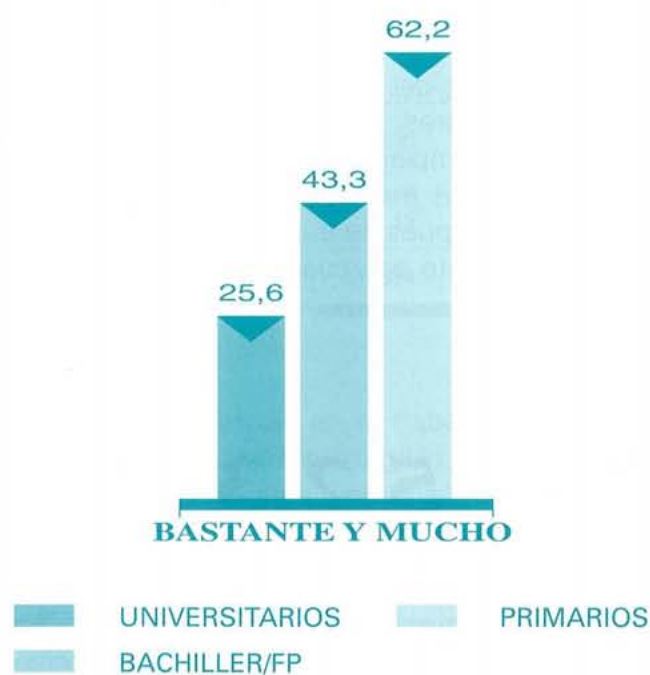
Nota: Este cuadro sólo contempla las contestaciones de las mujeres que tienen hijos e hijas mayores de 11 años.

Lo que se aprecia en este cuadro, que recoge únicamente los datos de los hijos e hijas mayores de 11 años, puesto que la ayuda de los y las menores se considera testimonial, es que los hijos y las hijas no prestan gran colaboración en casa. Casi la mitad hacen nada o muy poco; y algo más del 25 % ayudan bastante o mucho. Lo que se desprende del análisis de los datos, desde otra perspectiva, es la escasa diferencia que hay entre lo que colaboran ellos y ellas, quizá resaltar que en el grado cero hay más porcentaje de varones (6 %) que de mujeres (3 %).

Pero si analizamos lo que sucede con los hijos o hijas mayores de 20 años, la diferencia de género se manifiesta más crudamente: las chicas duplican en porcentaje a los chicos en el grado máximo de colaboración doméstica y les superan en siete puntos en el grado denominado bastante.

El grado de colaboración de las hijas está relacionado con el nivel de estudios de sus madres. Las hijas de las trabajadoras con estudios primarios trabajan comparativamente más que las que poseen más estudios.

GRÁFICO 8. Colaboración doméstica de las hijas, según estudios de sus madres



Estas diferencias no se producen en la colaboración de los chicos. La de ellos es independiente de los estudios de sus madres. Esta diferencia en el comportamiento tiene una lectura sociológica: el bajo nivel de estudios favorece la reproducción en la discriminación de género, en perjuicio de las hijas.

5.3

TIEMPO LIBRE

Casi la cuarta parte de las mujeres trabajadoras (23 %) no sacan nada de tiempo para sí mismas, para descansar o divertirse; para su propio ocio.

CUADRO 5.11 Tiempo libre de ella

TIEMPO LIBRE	FRECUENCIAS	%
Nada, y lo echo de menos	77	19,5
Nada, pero no me importa	15	3,8
Saco algunos ratos	219	55,6
Saco el tiempo que necesito	80	20,3
No Contesta	3	0,8
TOTAL	394	100

La mitad del colectivo saca algunos ratos y un 20 % afirma que tiene el tiempo que necesita. Todas estas contestaciones son independientes de la profesión, de la edad o de los estudios. Por otro lado, hemos medido, según la percepción de ellas, el tiempo libre que tiene su pareja; la respuesta es la siguiente:

CUADRO 5.12 Tiempo libre de él

TIEMPO LIBRE	FRECUENCIAS	%
Menos que yo	158	40,1
Igual que yo	88	22,3
Algo más	64	16,2
Bastante más	72	18,3
No Contesta	12	3,0
TOTAL	394	100

El 40 % de los hombres tienen menos tiempo libre que sus parejas y un 22 % sacan el mismo tiempo que ellas. Quizá el dato más relevante es ese 18 % de hombres que tienen bastante más tiempo libre, lo que significa que su aportación doméstica en el hogar es pequeña o nula, en detrimento de sus compañeras. Volvemos a encontrarnos con la insolidaridad de algunos hombres.

Y sin embargo, ¿cómo viven ellas esta situación?, ¿la consideran justa? Ante la pregunta de si consideran justa la situación que viven con relación al trabajo en el hogar, la respuesta ha

sido de un 42,4 % de síes y un 48,7 % de noes, con un 10 % de abstenciones. Ha habido algunas aportaciones individuales indicando que lo consideran justo pero con matices, o, sólo aceptable, o, más o menos, o, no siempre.

Puede decirse que hay una división equivalente de opiniones, aunque ligeramente hay más mujeres que coinciden en considerar injusta su situación. A pesar de lo expuesto hasta ahora, el grado de satisfacción de las mujeres con la colaboración de su pareja en casa se inclina más por la satisfacción (54 %) que por la insatisfacción (39 %).

OPINIONES Y ACTITUDES ANTE EL TRABAJO DOMÉSTICO

5.4

Continuando con la dinámica del estudio de medir las opiniones y actitudes de las mujeres trabajadoras sobre diversas cuestiones, ahora vamos a pulsar su opinión sobre temas referentes a las tareas domésticas.

CUADRO 5.13 Opiniones y actitudes ante el trabajo doméstico (en porcentajes horizontales)

FRASES RELACIONADAS CON EL TRABAJO DOMÉSTICO	ACUERDO TOTAL/ PARCIAL	INDECISA	DESACUERDO TOTAL/ PARCIAL
Chicos y chicas deben ayudar por igual en las tareas del hogar	96,9	0	1,3
Las suegras son las responsables de que ellos no quieran hacer nada doméstico	37,0	8,9	48,5
Me compensa pelear para que él ayude	31,3	11,4	46,7
Ya es tarde para cambiar las actitudes de mi pareja hacia lo doméstico	25,1	7,4	58,1
Rompería con mi pareja si no colaborara nada en casa	21,6	16,2	57,1
Con otra actitud de mi pareja hacia el trabajo doméstico yo hubiera llegado más lejos profesionalmente	17,3	11,7	65,3
El papel de ama de casa otorga poder a las mujeres	17,0	9,9	67,2
Es lógico que los hombres hagan las reparaciones de la casa y las mujeres limpiemos	11,4	4,3	79,9
La obligación de la mujer es llevar la responsabilidad de la casa	9,7	3,3	83,0
Planchar y coser no es propio de hombres	7,9	3,8	84,3

Nota: Se han omitido los porcentajes correspondientes a las contestaciones No Contesta, por lo cual la suma de las filas es inferior al 100 %.

El primer dato que resalta es la unanimidad de opinión de las mujeres a la hora de considerar que chicos y chicas deben de ayudar por igual en las tareas del hogar. No hay ninguna que dude en posicionarse. Hay un porcentaje testimonial (1,3 %) que opina en contra de esta afirmación.

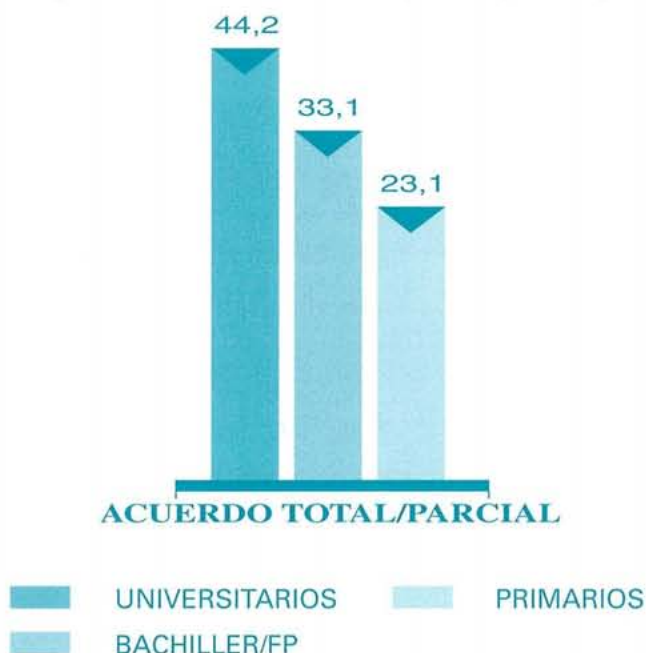
Dando un gran salto en la unanimidad de criterio, el resto de las sentencias tienen una mayor diversidad de opiniones. Siguiendo el orden de máximos porcentajes en los acuerdos, tenemos aquel que afirma que las suegras son las responsables de que ellos no quieran hacer nada doméstico. El 37 % de las mujeres opina que esto es así, quizá porque hayan sufrido la dis-

criminación de género a través de la socialización que aportaba su pareja a la relación. Las universitarias son las que comparativamente con el resto están más en desacuerdo con esta cuestión. Lo que parece claro es que teóricamente esta situación quiere cambiarse al haberse posicionado en una actitud de igualdad hacia sus propios hijos e hijas.

Un tercio considera que les compensa pelear para que él ayude, pero la mitad del colectivo es remiso a emplear la presión para conseguir colaboración de su pareja. Sin embargo, es interesante resaltar el porcentaje de indecisas (11 %), así como las que no contestan, que suman otro 11 %.

Igualmente los estudios tienen una influencia decisiva en posicionarse positivamente en esta cuestión (ver Gráfico 9). A medida que se asciende en el nivel de estudios aumenta el porcentaje de acuerdo, lo que significa que a mayor nivel de estudios existe una disposición activa para combatir la falta de colaboración doméstica de la pareja. De todas formas se ha empleado el término “ayuda” y no el de “corresponsabilidad”, este término supone una diferencia de matiz que no se ha medido.

GRÁFICO 9. Opinión según estudios: (“Me compensa pelear para que él ayude”)



Justamente la cuarta parte de las mujeres consideran que ya es tarde para cambiar las actitudes de su pareja hacia lo doméstico. Algo más de la mitad no está de acuerdo con esta afirmación. Las que adoptan una opinión negativa hacia el posible cambio de actitud de sus parejas son aquellas que tienen más de 40 años, y duplican en porcentaje al resto (43 % frente a 20 %). Ascender en edad supone una actitud acomodaticia ante las situaciones, quizá por evitar gastar energías en algo que se considera difícil de cambiar, o por considerar que se han fijado unos modos de comportamiento que son bastante inamovibles.

El 21 % están de acuerdo en que romperían con su pareja si no colaborara nada en casa. Además de las que toman esta actitud drástica ante la discriminación de género con sus parejas, existe un porcentaje del 16 % que dudan. Este dato es reseñable por ser el máximo del total de indecisas, luego es un tema que siembra indecisión y/o plantea interrogantes. Los datos de estas actitudes son homogéneos a todo el colectivo.

Si planteamos la hipótesis de que con otra actitud de su pareja hacia lo doméstico hubiera llegado más lejos profesionalmente, se suman a ella el 17 % de las mujeres y un 12 % permanecen indecisas a la hora de posicionarse. Parece que la mayoría de las trabajadoras (65 %) consideran que son cuestiones de otra índole las que dificultan su ascenso profesional. Ninguna variable tiene incidencia en esta cuestión.

Porcentajes similares a la pregunta anterior se producen en la opinión sobre si el papel de ama de casa otorga poder a las mujeres. Más de los dos tercios no consideran este hecho. Sin embargo, hay un 17 % que así lo estima y un 10 % que no sabe definirse.

Las frases que plantean los mayores tópicos son las que menos han aceptado las mujeres:

Más de las tres cuartas partes (80 %) no consideran lógico que los hombres hagan las reparaciones y las mujeres limpiemos. Pero hay un 11 % que acepta que esto sea así. En este grupo los estudios marcan la pauta: a medida que se desciende en el nivel de estudios se está proporcionalmente más de acuerdo con esta afirmación (primarios 23 %, bachiller/FP 12 % y universitarios 5 %).

Cifras similares arrojan las sentencias de que la obligación de la mujer es llevar la responsabilidad de la casa, y que planchar y coser no es propio de hombres. Más del 80 % están en desacuerdo con estas cuestiones y entre el 8 y el 10 % de las mujeres suscriben estas afirmaciones. En la primera de ellas hay que resaltar la diferencia entre teoría y práctica, puesto que se ha visto, en el desarrollo del capítulo que la responsabilidad real y de ejecución la llevan ellas y, sin embargo, opinan que no debería ser así. En la segunda frase, el estar de acuerdo con que ciertas labores domésticas no son propias para que las realicen los varones, está relacionado con el nivel de estudios. A menores estudios mayor acuerdo.

Para concluir el tema del hogar, se ha propuesto a las mujeres que sitúen, según su criterio, la valoración social que se da a tareas fundamentales, que no se ven, y que recaen generalmente en las mujeres, como son: estar siempre disponible, saber escuchar, atender a los niños y niñas, a los enfermos y enfermas, etc. Sus respuestas han sido estas:

CUADRO 5.14 Valoración social de las tareas que no se ven

GRADO DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS	%
Nada	121	30,7
Muy poco	228	57,9
Bastante	29	7,4
Mucho	8	2,0
No Contesta	8	2,0
TOTAL	394	100

Casi un tercio (31 %) son conscientes de la nula valoración social que tiene el trabajo reproductivo que practican a diario las mujeres, y que resulta imprescindible para el equilibrio psíquico, físico y social de las y los miembros de su familia.

Un escaso 10 % considera que estas tareas invisibles son valoradas bastante/mucho. El grupo mayoritario (58 %) opta por estimar como muy escasa la valoración social que se da por este tipo de funciones.

6

RECURSOS

Dado que las mujeres que estamos analizando son trabajadoras productivas que salen de sus hogares a diario para desarrollar su profesión, nos preguntamos si tienen alguna persona, al margen de su pareja, que se ocupe de realizar algunas labores domésticas.

De hecho, en el 34 % de las familias no tienen ninguna persona, ni contratada ni familiar que colabore en las tareas del hogar. El resto cuenta con alguien que ayude en estos menesteres.

CUADRO 6.1 Persona ajena a la pareja que colabora en lo doméstico

QUIÉN COLABORA	FRECUENCIAS	%
Nadie	135	34,3
Una empleada de hogar	186	47,2
Mi madre/mi suegra	51	12,9
Otra persona	21	5,3
No contesta	1	0,3
TOTAL	394	100

Casi la mitad del colectivo de trabajadoras tienen contratada una empleada de hogar, denominada como tal aquella persona que percibe un salario por el trabajo realizado en una casa, sea por horas, a jornada completa, o interna, (la circunstancia de tener contratada una de estas empleadas la desarrollamos más en profundidad a continuación). En el 13 % de los casos es la madre o la suegra quien colabora en lo doméstico, porcentaje muy inferior al que vimos en el apartado de los hijos e hijas (ver Cuadro 4.12). Un 5 % afirma que es otra persona quien presta la ayuda necesaria en el hogar.

Existe una relación directa entre la profesión de las trabajadoras y el afirmar que nadie colabora en las labores domésticas, al margen de la pareja. Proporcionalmente, son las trabajadoras denominadas manuales (dependientas, hosteleras, peluqueras y trabajadoras manuales) quienes duplican al resto en este aspecto. Igualmente son ellas quienes, muy a distancia de las demás, cuentan con una empleada de hogar, 18 % frente a 62 y 64 % de administrativas y técnicas respectivamente. Es probable que los salarios que perciban las trabajadoras manuales sean inferiores al resto y, por tanto, los recursos económicos disponibles sean menores.

LAS EMPLEADAS DE HOGAR

6.1

Hemos visto que el 47 % del total de las trabajadoras tienen una persona asalariada que realiza trabajo doméstico. Esta cifra se distancia en once puntos de los datos ofrecidos en el Informe 2 de Emakunde (8), referente a la contratación de ayuda doméstica. Esta diferencia se basa fundamentalmente en las características socioprofesionales de la muestra. La que aquí analizamos es de una media de edad madura y con representación amplia de profesionales, quizá con mayor poder adquisitivo.

(8) *Participación de las mujeres en el mercado de trabajo de Euskadi*. (Informe 2), Vitoria-Gasteiz. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1992.

Vamos a analizar la situación de trabajo de estas empleadas de hogar.

JORNADA DE TRABAJO 6.1.1

Un 2 % del total de las empleadas de hogar están internas. El resto trabaja una media de 16 horas por semana. Los tiempos pormenorizados se describen en el siguiente cuadro:

CUADRO 6.2 Horas de trabajo semanal de las empleadas de hogar

HORAS A LA SEMANA	FRECUENCIAS	%
De 1 a 6 horas	57	29,1
De 7 a 15 horas	62	31,6
De 16 a 30 horas	34	17,3
De 31 a 40 horas	29	14,8
Más de 40 horas	10	5,1
Está interna	4	2,0
TOTAL	196	100

La primera consideración que se puede realizar a esta tabla es que el número de personas asalariadas (196) es superior a la cifra dada en la tabla anterior sobre las empleadas de hogar que tienen a su cargo (186); quizá esto significa que en el apartado otras personas, están incluidas asalariadas, aunque no las denominen como empleadas de hogar.

Los bloques de horario que aglutinan al mayor número de personas son: de 7 a 15 horas semanales (31 %), y hasta 6 horas por semana (29 %). Más de 40 horas solamente trabajan en el 5 % de los hogares.

CUADRO 6.3 Tipo de trabajo de las empleadas de hogar

TIPO DE TRABAJO	FRECUENCIA	%
Sólo hace labores de casa	91	46,4
Sólo atiende a los niños y niñas	11	5,6
Atiende a los niños y niñas y hace algunas labores de casa	94	48,0
TOTAL	196	100

Durante su jornada de trabajo, el 46 % de las empleadas de hogar hacen solamente labores de casa.

Otro 6 % cuidan únicamente niños y niñas, pero un 48 % atienden ambas cosas, es decir, realizan labores domésticas además de cuidar a los niños y niñas. Lógicamente, en los hogares de las mayores de 40 años las empleadas de hogar se dedican sólo a la casa en mayor medida que en el grupo de las más jóvenes: en estos casos deben atender a niños y niñas de corta edad.

El 23 % de las empleadas de hogar están dadas de alta en la Seguridad Social.

SALARIO

6.1.2

El salario que reciben está recogido entre los siguientes baremos:

CUADRO 6.4 Salario mensual de las empleadas de hogar

DINERO QUE COBRAN AL MES	FRECUENCIAS	%
Hasta 20.000 Ptas.	27	13,8
Entre 21.000 y 30.000 Ptas.	41	21,0
Entre 31.000 y 40.000 Ptas.	43	22,0
Entre 41.000 y 50.000 Ptas.	26	13,2
Más de 50.000 Ptas.	58	29,5
No Contesta	1	0,5
TOTAL	196	100

El 30 % de las empleadas de hogar percibe por su trabajo más de 50.000 Ptas. Poco más del 20 % ganan entre 21.000 y 30.000 Ptas. y otro porcentaje similar entre 31.000 y 40.000 Ptas. Un 13 % ganan entre 41.000 y 50.000 Ptas. (Se desconoce si estos salarios son netos o están incluidas las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social).

El salario medio por hora de trabajo es de 714 Ptas. Este salario oscila entre un mínimo de 250 Ptas./hora y un máximo de 2.200 Ptas./hora. (En este cálculo no están comprendidas las internas.).

El 27 % de estas empleadas come en la casa que trabaja, y un 40 % tiene otro trabajo, además del referido en el hogar de las mujeres de nuestro estudio.

Como comentario final a la situación que viven las empleadas de hogar hay que hacer referencia que ni el salario que perciben, ni el estar dadas de alta en la Seguridad Social tienen relación alguna con las variables que van definiendo en comportamiento de las mujeres de nuestro estudio (estudios, edad, profesión). Es decir el régimen que aplican a las personas que tienen contratadas es homogéneo para todas ellas.

LAS ESCUELAS INFANTILES (GUARDERÍAS)

6.2

Así como la empleada de hogar presta una ayuda individual a la familia en las labores domésticas, que en muchos casos se traduce además en cuidados a las niñas y niños, la escuela infantil presta un servicio comunitario a la infancia entre los 0 y los 4 años, si bien existen centros que no cubren esta amplitud de edad infantil.

La escuela infantil es un centro especializado que reúne una serie de características de personal, de espacio, de programación didáctica, que supone un lugar idóneo para la socialización de niños y niñas. En la escuela infantil pueden pasar unas horas diarias que incidirá positivamente en su desarrollo personal y social.

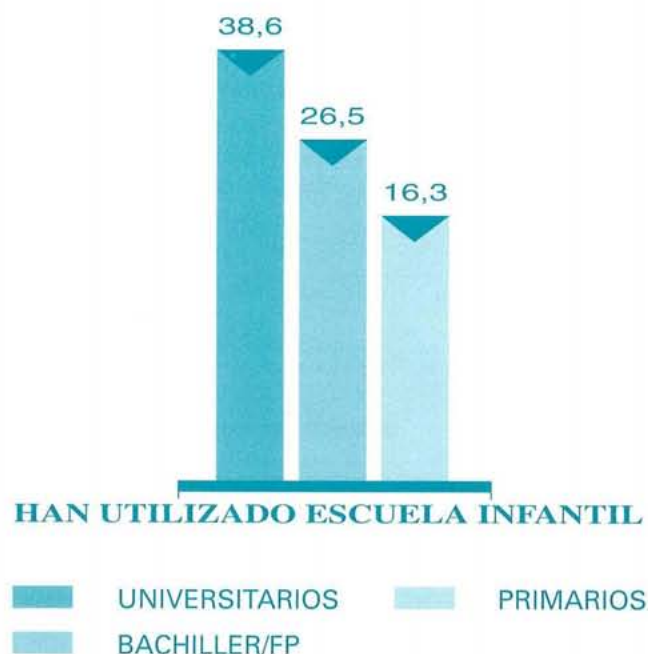
Sin embargo, la falta de control de estos centros por parte de la Administración ha hecho que surjan escuelas infantiles que prescindan del objetivo educativo y socializador y se reduzcan a almacenar niñas y niños, a “guardarlos”, mientras sus padres/madres trabajan. Estas condiciones, alejadas de las requeridas para un centro, que tiene una gran responsabilidad con personas tan frágiles como son los niños y niñas de corta edad, ha hecho que popularmente las escuelas infantiles no tengan muy buena reputación. De hecho, algunos padres/madres, conscientes de la responsabilidad contraída con sus hijas e hijos pequeños tienen muchas reservas en emplearlas como recurso, al margen del factor económico que, si no están subvencionadas, puede ser un argumento importante a tener en cuenta.

El 28 % de las trabajadoras, que tienen hijos e hijas, utilizan o han utilizado una escuela infantil (ver Cuadro 4.12). Este escaso porcentaje en la utilización de un servicio comunitario, que sobre el papel ofrece las mejores garantías de calidad para los niños y niñas, deja entrever la imagen no demasiado buena que tienen estos centros, aunque también existen otros motivos. De hecho, como vimos anteriormente, la estrategia utilizada en el cuidado de los bebés, las madres se decantaban preferentemente por la empleada de hogar y las abuelas, en detrimento de las escuelas infantiles.

La cifra de utilización de una escuela infantil supera en veinte puntos la expuesta en el Informe 7 de Emakunde (9), y que, como hemos expuesto anteriormente, puede ser debido a las características de la muestra.

Entre las personas que las han utilizado tienen proporcionalmente más peso aquellas cuya cualificación de estudios es mayor (39 %), que las que hicieron Bachiller/FP (26 %) o estudios primarios (16 %).

GRÁFICO 10. Utilización de Escuela Infantil, según estudios



(9) *Familia y Espacio Doméstico en la Comunidad Autónoma de Euskadi. (Informe 7)*, Vitoria-Gasteiz. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1994.

Pero si analizamos las profesiones, son las denominadas técnicas-profesionales las que han utilizado este recurso en un porcentaje que duplica al resto.

Las trabajadoras que no han recurrido a la escuela infantil como estrategia para la atención de sus hijas e hijos pequeños argumentan como motivos los siguientes:

CUADRO 6.5 Motivos por los cuales no utilizaron una escuela infantil

MOTIVOS	FRECUENCIAS	%
Otros motivos	69	24,5
No me gustan las escuelas infantiles	38	13,5
Horario limitado	27	9,6
Situada muy lejos de mi casa	16	5,7
Demasiado cara	15	5,3
No tiene garantía de calidad	7	2,5
No he tenido plaza	6	2,1
No contesta	104	36,8
TOTAL	282	100

El apartado Otros motivos es el que engloba al mayor número de contestaciones. También hay que resaltar el gran número de mujeres que no han querido contestar a esta cuestión; quizá podemos pensar que en este apartado se encuentran mujeres que no trabajaban fuera de casa durante la edad infantil de sus hijas o hijos.

Los motivos más comunes (ordenados por orden de importancia numérica), esgrimidos en el apartado Otros motivos, y que reúne a la cuarta parte de las mujeres son los siguientes:

- La empleada de hogar cubre mejor las necesidades.
- No es apropiada para niños y niñas menores de 6 meses/1 año.
- Están mejor en casa con una persona responsable.
- Los y las atendió la abuela.
- No había en el pueblo.
- Entonces no trabajaba fuera de casa.
- El bebé ha de tener cuidados y atención maternal.
- Motivos de salud del niño o la niña.
- El espacio es inadecuado para una jornada larga.
- Es prematuro habituarles a un horario.
- Desacuerdo con su pareja.
- Tener al marido en el paro.
- Que el horario se hubiera adaptado al laboral.
- Inexistencia de una “buena” escuela infantil.

Se percibe una opción definida por la inconveniencia de que las niñas y niños salgan de casa mientras son pequeños; no se considera apropiado hasta los 6 meses o hasta el año de edad. Se reitera que están mejor atendidos en casa y que la empleada de hogar cubre mejor las necesidades. Tal y como hemos visto anteriormente ella cubre dos funciones: la de limpieza doméstica y la de atender a las niñas y niños, y, sin embargo, es una función para la que carecen de cualificación específica.

De las contestaciones específicas la que aglutina al mayor número de trabajadoras es la referente a que no le gustan las escuelas infantiles, que engloba al 13 % de las mujeres, seguida por la limitación del horario (10 %). Estar situada lejos del domicilio o ser demasiado cara son los argumentos del 5 %. Los motivos tales como no tiene garantía de calidad o no he tenido plaza son prácticamente testimoniales (2 %).

El aspecto educativo y socializador de las escuelas infantiles pasa desapercibido. Quizá las mujeres que las rehusaron consideran que la función socializadora debe ejercerse exclusivamente en el hogar, o se dejaron influir por la circunstancia de ser algunas de ellas almacenes de niños y niñas, concebidas únicamente como un servicio social para mujeres trabajadoras.

De hecho, solamente un 9 % de mujeres citaron la escuela infantil como recurso que hubieran necesitado para atender a sus hijas e hijos pequeños, tal como vimos en el Cuadro 4.19. Este escaso crédito que las mujeres conceden a la escuela infantil queda plasmado en el porcentaje de mujeres (40 %) que están de acuerdo en preferir ayudas económicas a guarderías subvencionadas.

La preferencia de ayudas económicas tiene una relación directa con los estudios de las personas que han opinado, y no con el tipo de profesión, ni con la edad. Así, las universitarias son las que comparativamente con el resto, menos optan por esta opción, 30 %, frente al 54 % de las bachilleres/FP o 44 % de las que hicieron estudios primarios.

LA ECONOMÍA DOMÉSTICA

6.3

Se ha preguntado a las trabajadoras de qué economía se pagan los recursos que utilizan, tales como empleada de hogar, escuela infantil, residencia, etc., para atender su hogar o a algún miembro de su familia. El resultado es el siguiente: el 83 % de las mujeres que pagan algún tipo de servicio lo hacen del total de la casa, y el 17 % restante lo paga de su sueldo.

De la misma manera se ha querido conocer de aquellas que no utilizan o no han utilizado ningún servicio de los anteriormente citados, cuál es el motivo de rehusarlos. La mitad de este colectivo (46 %) dice que puede arreglarse por sus propios medios. Una cuarta parte (24 %), que no le compensa económicamente y la otra, que le ayuda su madre o su suegra.

NECESIDADES DE LAS TRABAJADORAS A TURNOS

6.4

A las mujeres que trabajan en profesiones que requieren horarios a turnos, como las sanitarias y las policías, se les ha pedido que especifiquen individualmente los servicios que necesitan para la buena organización de su casa. Las contestaciones más comunes han sido las siguientes:

- Una empleada de hogar a turnos.
- Una persona que atienda a los niños y niñas.
- Pagar horas extra a la asistenta.
- Alguien que ayude.
- Un trabajo sólo de mañana.
- Disponibilidad de la pareja.
- Ayuda de los familiares.
- Más transporte público.
- Una guardería de horarios muy amplios y que no cierre en verano.

Algunas se lamentan de tener que abusar de la familia, si su pareja también tiene trabajo los fines de semana.

A la vista de estas peticiones puede decirse que sus necesidades no se diferencian sustancialmente de las del resto del colectivo.

7

CAMBIOS

Se ha propuesto a las mujeres que han participado en el estudio que valoren el grado de satisfacción con su trabajo como profesionales, con la colaboración de su pareja en el hogar, con el tiempo que dedican a sus hijos e hijas y con la buena organización de su casa. El resultado es el siguiente:

CUADRO 7.1 Valoración trabajo, familia y hogar (en porcentajes horizontales)

GRADO DE VALORACIÓN	MUY/ALGO SATISFECHA	INDECISA	MUY/ALGO INSATISFECHA
Con el trabajo profesional	78,4	5,6	14,2
Con la buena organización de tu casa	73,6	4,8	20,0
Con el tiempo que dedicas a tus hijos/as	66,7	2,8	27,4
Con la colaboración de tu pareja en casa	51,5	5,6	37,3

Nota: No están incluidos los porcentajes relativos a No contesta.

Es muy interesante observar que para la mayoría de las trabajadoras (78 %) la profesión ocupa el primer lugar en el rango de satisfacción, a pesar de los problemas y las dificultades que se especificaron en el capítulo correspondiente a la profesión. La mujer sabe lo importante que es incorporarse al trabajo productivo, y pueden las ventajas a los inconvenientes, habiendo homogeneidad en todas las categorías profesionales para inclinarse por la satisfacción.

El grado de satisfacción en el trabajo es parejo al de la buena organización de su casa (73 %). Aglutinando a los dos tercios (67 %) se agrupan las satisfechas con el tiempo que dedican a sus hijos e hijas. En este apartado la edad ejerce una influencia relevante: comparativamente, las de menor edad están menos representadas entre las satisfechas que las más mayores.

En el último lugar aparece la satisfacción respecto a la colaboración de la pareja en el hogar. El 51 % dice estar satisfecha por este hecho y el 37 % no estarlo. A pesar de ello, y como vimos anteriormente, pocas mujeres se deciden a presionar, a pelear para cambiar los hábitos adquiridos y a plantear la corresponsabilidad del hogar y los hijos e hijas con su pareja. Quizá la mejora de la situación la aplacen a las generaciones venideras.

Con respecto al trabajo doméstico de los varones, y en relación a las campañas publicitarias sobre la corresponsabilidad en el hogar, emitidas por televisión, y promovidas por Emakunde y por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Asuntos Sociales), se ha querido pulsar la opinión de las mujeres trabajadoras sobre la repercusión de estos spots publicitarios en sus parejas.

CUADRO 7.2 Repercusión de los spots publicitarios

INFLUENCIA EN LA PAREJA	FRECUENCIAS	%
No le ha afectado para nada	251	63,7
Quizá haya influido en su manera de pensar pero no en su proceder	66	16,8
Ha cambiado su actitud y colabora más en casa	24	6,1
No Contesta	53	13,5
TOTAL	394	100

Casi las dos terceras partes de ellas (64 %) consideran que no les ha afectado para nada.

Un 17 % observa un margen de confianza y piensa que quizá esos spots hayan influido en su manera de pensar, sin modificar su proceder. Finalmente, hay un grupo reducido (6 %) que afirma que su actitud ha cambiado y colabora más en el hogar.

Además, ha habido algunas aportaciones individuales que han expresado que apenas, o muy ocasionalmente, hay algún spot de estas características.

CAMBIOS PROPUESTOS 7.1

Como expusimos en el Capítulo 5, casi la mitad de las mujeres no consideran justa la situación que viven con respecto a su trabajo en el hogar, y todas apoyan ciertos cambios que consideren necesarios para que mujeres y hombres tengan responsabilidades domésticas similares.

Para medir la importancia que dan a algunos hechos que posibiliten este cambio, se les ofreció seis modalidades diferentes expresadas en frases, de las cuales tenían que elegir tres, por orden de prioridad.

Las propuestas elegidas, previa puntuación ponderada, han sido las siguientes:

CUADRO 7.3 Prioridad en los cambios

CAMBIOS	PRIORIDAD	%
Educar a niñas y niños con los mismos valores y obligaciones	1.º	86,5
Mentalizar a los hombres para que se responsabilicen de las tareas domésticas y de los hijos e hijas	2.º	59,3
Modificar los valores sexistas de la sociedad	3.º	55,3

La opción más votada como prioritaria, con diferencia del resto de las opciones, ha sido: educar a niños y niñas con los mismos valores y obligaciones. El 86,5 % de las mujeres consideran éste como el cambio más importante. Se percibe claramente una inclinación con vistas al futuro de las nuevas generaciones. Se tratará de incidir en la socialización igualitaria y evitar las discriminaciones de género.

Como segunda opción, elegida por casi el 60 % de las trabajadoras, está el mentalizar a los hombres para que se responsabilicen de las tareas domésticas y de los hijos e hijas. Concienciar al colectivo masculino en la corresponsabilidad para evitar que ellas carguen con la mayor parte del trabajo reproductivo.

En tercer lugar, el cambio que reseñan la mitad de las mujeres, a escasa puntuación de la anterior, se refiere a modificar los valores sexistas de la sociedad. Esta opción de alguna manera resume y engloba a las dos anteriores. Propone el cambio más genérico, y la abolición del sistema de discriminación por razón del género.

A la vista de estas prioridades sacamos en conclusión que las mujeres entrevistadas consideran más importante el cambio en los valores y en las actitudes que en las acciones concretas y pragmáticas, tal como se desprende de las opciones rechazadas como prioritarias. Estas opciones, planteadas en el cuestionario y desestimadas como las tres más importantes, son:

- A) Crear más servicios públicos que se ocupen de los niños y niñas y de las personas ancianas o minusválidas (27,6 %).
- B) Ayudar económicamente a personas con hijas e hijos pequeños o con personas ancianas o minusválidas a su cargo (26,9 %).
- C) Jornadas de trabajo reducidas para hombres y mujeres (25,3 %).

Por tanto, la creación de servicios, las ayudas económicas y la reducción de jornadas quedan en un segundo plano para la consecución del objetivo planteado.

SUGERENCIAS INDIVIDUALES

7.2

Como aportación final de las mujeres trabajadoras al estudio, se recogen las sugerencias que muchas de ellas han realizado en la última pregunta del cuestionario. Pregunta abierta, en la que se podía exponer todo tipo de ideas o sugerencias. Ha habido 46 mujeres (el 11 % del total) que han exteriorizado sus criterios sobre diversas cuestiones. Las citas textuales más relevantes las recogemos a continuación:

SOBRE LA EDUCACIÓN

- “Para que las cosas cambien lo más importante e imprescindible es la educación desde la cuna, ser iguales en todo, no distinguir sexos en las tareas domésticas, y desde la escuela favorecer la igualdad.”
- “La educación es lo más importante, pero falta mucho por hacer, porque día a día se ven detalles pequeños, en el cine, en los cuentos, en la TV, etc., que a los niños se les van quedando.”
- “Utilizar la TV pública para divulgar mucho más este tipo de cuestiones y dar iniciativas.”
- “Creo que este país está cambiando pero todavía le queda mucho por hacer y aprender.”
- “Es fundamental modificar los valores sexistas de la sociedad, los anuncios machistas: ojo a la publicidad de detergentes, coches, etc.”
- “Educar a los hijos por igual, en obligaciones y deberes, así nos evitaríamos muchos problemas cuando lleguen a mayores.”
- “Que en los colegios, que deben ser mixtos, les den igual educación.”
- “Espero que con nuestra ayuda las próximas generaciones cambien a mejor. Para ello es necesario modificar, entre otras cosas, el lenguaje, y desde las casas dar a nuestros hijos una educación no sexista, pues aunque parezca que no nos escuchan, les va influyendo.”

SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO Y LA PAREJA

- “Me parece muy importante la labor de mentalización dirigida hacia los hombres para que el reparto de las tareas del hogar sea equitativo. Pero ese reparto debe conllevar algo mucho más significativo como es compartir responsabilidad en la “Dirección” del hogar. No importa tanto quién hace más como que las decisiones, pequeñas o grandes, sean compartidas. Otro capítulo relevante es la mentalización en las empresas. Creo que faltan campañas en este sentido. La incorporación de la mujer a puestos de responsabilidad, todavía muy incipiente, puede traer ventajas a la propia dinámica de la empresa, donde la supremacía de los valores masculinos (agresividad, etc.) deshumanizan las relaciones laborales y restan implicación a los trabajadores en su tarea diaria.”
- “Es muy difícil concienciar a tu pareja con todo el sistema de la sociedad en contra, y lo cómodo que es para ellos seguirlo.”
- “Propongo a las mujeres estar durante 2 ó 3 meses en la misma actitud del marido, o sea, sin hacer nada, para ver cómo se arregla la casa y por dónde salen los tiros.”
- “Tenemos que conseguir no un reparto de actividades en el hogar, sino simplemente equipos de colaboración. Es lo más difícil.”
- “Quiero apuntar el abismo existente entre la teoría y la práctica, tanto en mi marido como en otros a mi alrededor.”
- “Las mujeres siempre cargamos con más trabajo doméstico aunque se repartan las tareas.”
- “Es necesario que las mujeres se agrupen para intercambiar experiencias. Es oxigenante y anima a llevar la lucha cotidiana. Da seguridad en una misma.”
- “Hay que seguir insistiendo para que los hombres se mentalicen que su responsabilidad es igual que la de la mujer. Todo al 50 %. Y que la educación de niños y niñas sea la misma.”
- “Más que la pareja el problema son los hijos que se han convertido en reyes y tiranos. No colaboran y exigen.”
- Como yo he querido tener una hija debo cargar con ella y no quejarme.”
- “Que se persiga a los padres que no pagan la pensión de sus hijos y que las leyes se cumplan.”
- “Resulta agotador querer hacerlo todo y hacerlo bien. Necesito más tiempo. Al no tener absolutamente nada de tiempo libre para una misma se entra en un estado de estrés tremendo. Sin embargo, mi marido sigue teniendo tiempo libre para él.”

SOBRE EL TRABAJO PRODUCTIVO

- “Me gustaría estar más tiempo con mis hijas, pero es necesario trabajar los dos para poderles dar estudios, hoy tan necesarios.”
- “Que toda persona con responsabilidades domésticas tenga una ayuda económica, o ayudas a la mujer con hijos pequeños, como en Suiza.”
- “A mujeres que llevan 25 años de trabajo, reducir la jornada a la mitad y crear puestos de trabajo con la otra mitad.”

- “Pueden ser importantes los permisos retribuidos en determinados casos: para atender enfermedades no graves, momentos delicados de los niños, etc.”
- “La empresa privada debería concienciarse que los trabajadores tenemos también una familia, que es para la sociedad tan importante como el trabajo, por tanto deben respetar las horas de salida.”

SOBRE LOS SERVICIOS

- “Se necesita más cobertura de los servicios públicos acordes con la actualidad (guarderías cerca del domicilio, residencias de ancianos, etc.).”
- “Que los horarios de bancos, ayuntamientos, etc. tengan horarios más flexibles, pensando en la gente que trabaja.”
- “¿Por qué los cursos de cocina, costura, makramé, etc. están dirigidos hacia las mujeres sin tener en cuenta a los hombres?”

SOBRE LA ENCUESTA

- “Esta encuesta que mentaliza a las mujeres llega tarde, cuando somos mayores y tenemos los hijos crecidos.”
- “Encuesta muy interesante, quizá con algunos tópicos.”
- “Están bien las encuestas pero no sirven para nada.”
- “Me gustaría conocer los resultados de esta encuesta tan interesante.”
- “Habría que realizar encuestas de este tipo a los hombres.”

8

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Este último capítulo consta de dos apartados. En el primero se presentan, a modo de resumen sistemático y pensando en las personas que no deseen leer el grueso del estudio, los datos más sobresalientes que se han desarrollado a lo largo de la investigación. En el segundo, se reflexiona sobre todo lo expuesto, se extraen conclusiones y se formulan propuestas.

8.1

RESUMEN

CAPÍTULO 2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- La media de edad de las mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi que trabajan fuera de casa y que tienen hijos e hijas o personas ancianas o minusválidas a su cargo es de 38 años.
- La gran mayoría están casadas. Existe un 13 % de familias monoparentales.
- Cada mujer tiene una media de 1,8 hijos/as. Las familias numerosas son escasas y un tercio tienen un solo hijo o hija.
- La media de edad de los hijos e hijas es de 11 años.
- Casi la mitad de las trabajadoras han realizado estudios de Bachiller o Formación Profesional. Un tercio son universitarias y el grupo menor lo componen aquellas que tienen estudios primarios o no los han alcanzado.
- Las once categorías profesionales analizadas, se han aglutinado en tres grandes grupos denominados: a) administrativas, b) técnicas-profesionales (que comprende a las periodistas, policías, profesoras, sanitarias y técnicas), y c) trabajadoras manuales (dependientas, hosteleras, peluqueras y trabajadoras manuales y de limpieza).

CAPÍTULO 3. LA PROFESIÓN

- Existe una dependencia significativa entre la profesión y el nivel de estudios. Las trabajadoras con estudios primarios copan casi la totalidad de los trabajos denominados manuales, al igual que las universitarias ocupan más de las tres cuartas partes de los técnico-profesionales.
- La edad juega un papel importante en el tipo de trabajo. Las más jóvenes desempeñan prioritariamente los trabajos menos cualificados. Las mayores de 40 años están más representadas en los puestos administrativos y las de edad intermedia en los técnicos-profesionales.
- La mayor parte de las trabajadoras son asalariadas por cuenta ajena. Las que son autónomas pertenecen al grupo de las consideradas trabajadoras manuales.

Jornada de trabajo

- La jornada media de trabajo es de 7 horas y media, pero casi la mitad de las trabajadoras tiene una jornada igual o superior a 8 horas. El exceso de trabajo productivo recae en las profesiones menos cualificadas.
- La mitad de las mujeres trabajan de mañana y tarde, y una cuarta parte tiene turno de mañana. Significativamente las administrativas tienen las jornadas de mañana, y las consideradas manuales son las más representadas en la jornada completa (mañana y tarde). El trabajo a turnos es mayoritario de las técnicas-profesionales y en el grupo de edad entre 31 y 40 años. Las mayores de 40 años trabajan prioritariamente en jornada de mañana.

Discriminación en el trabajo

- Tres cuartas partes del colectivo dicen no haber sentido ningún tipo de discriminación en su trabajo. La otra cuarta parte ha sufrido discriminaciones de género que recaen mayoritariamente en el grupo de las técnicas-profesionales. Sin embargo, en tipologías concretas, las administrativas están peor tratadas que el resto, en los ascensos y en que ganan menos que los hombres realizando lo mismo. Los trabajadores manuales acusan un grado menor de discriminación que los otros colectivos, debido al mayor número de autónomas.

Opiniones y actitudes

- Cinco de cada seis mujeres consideran que trabajar fuera de casa proporciona independencia y mejora la autoestima.
- Esta mayoría se reduce sensiblemente, a los dos tercios, a la hora de preferir trabajar fuera de casa a quedarse en ella.
- Más de las tres cuartas partes no considera lógico que las mujeres renuncien a ascender profesionalmente en pro de la familia y el hogar.
- Con respecto a los hombres, la gran mayoría de las trabajadoras no están de acuerdo en que ellos tengan prioridad a la hora de encontrar trabajo.
- Los dos tercios piensan que las mujeres llevamos al trabajo los problemas de la casa, en tanto que ellos desconectan cuando salen de ella.
- En todas las opiniones reflejadas, el nivel educativo tiene un papel preponderante a la hora de definirse. Las más indecisas y las que no opinan al mismo nivel que las demás son las que tienen únicamente estudios primarios.
- El grado de satisfacción con el trabajo profesional es muy amplio. Más de las tres cuartas partes así lo expresan.

CAPÍTULO 4. LA FAMILIA

Familia de origen

- Un tercio de las madres de las actuales trabajadoras tenía un trabajo fuera del hogar, estando casadas. Se puede apreciar que el trabajo productivo en las mujeres se ha visto incrementado en una generación.

- El padre tenía una participación doméstica muy escasa. Más de la mitad de ellos no hacía nada, y únicamente un 10 % colaboraba suficientemente. En este 10 % están más representados los de las más jóvenes y en el grupo anterior los de las mayores de 40 años. Se percibe un cambio generacional de actitudes.
- Con respecto a las que tienen hermanos varones, las dos terceras partes afirman haberse sentido discriminadas en casa de sus padres, con respecto a ellos. En la ayuda doméstica las diferencias de género son flagrantes: una pequeña minoría de varones trabajaba en casa igual que ellas.
- La gran mayoría de las mujeres coinciden en afirmar que hombres y mujeres deben tener responsabilidades domésticas equivalentes y reconocen que en este aspecto han evolucionado bastante en su forma de pensar con respecto a su madre. Sin embargo, consideran que la evolución ha sido más con el pensamiento que con la acción.

La pareja

- El trabajo productivo de los hombres es de casi 9 horas diarias por término medio, una hora y treinta minutos más que el de las mujeres.
- Las tres cuartas partes de las mujeres consideran que el trabajo de sus parejas es igual de importante que el suyo. Los salarios no mantienen esta igualdad. La mitad de los varones ganan más que sus compañeras.
- Hay un tercio de hombres que preferirían que sus mujeres se quedaran en casa, o bien que trabajara fuera, siempre y cuando atiende lo doméstico.

Las hijas y los hijos

- Solamente una cuarta parte eligieron el número de vástagos y el momento de ser madres pensando en su trabajo. Las universitarias son las más planificadoras.
- Un 13 % de las mujeres afirma haber tenido problemas en el trabajo a causa de su maternidad: desde comentarios negativos y dificultades de ascenso profesional, hasta el despido, pasando por un largo etcétera.
- Son muy pocas las parejas que se plantean/plantearon la posibilidad de que el padre coja/cogiera la baja parental para atender a sus bebés. Existen padres que nunca la cogerían.
- Para atender a los niños y niñas hasta los 4 años durante el horario laboral, las estrategias más utilizadas son: la empleada de hogar y los cuidados de las abuelas (madre o suegra). La escuela infantil (guardería) sólo es utilizada por poco más de la cuarta parte de las trabajadoras. Generalmente se combinan más de una persona para cubrir el horario necesario.
- Las empleadas de hogar son más utilizadas por las administrativas, a mucha distancia de las trabajadoras manuales. Las madres/suegras ayudan en estos menesteres a las más jóvenes en porcentajes muy superiores a las de edades avanzadas.
- En dos de cada cinco hogares se da por sabido que los imprevistos que surjan en la atención de los niños y niñas, dentro del horario de trabajo, es cosa de la madre. En este sentido las más jóvenes han sufrido un retroceso puesto que aceptan esta situación muy por encima de la media.

- El absentismo laboral o la modificación del trabajo por causa de los imprevistos se ceba muy fuertemente en las mujeres. Las dos terceras partes de las trabajadoras faltan al trabajo por esta circunstancia, lo que perjudica su imagen en el mercado de trabajo.
- Fuera del horario de trabajo, las mujeres, comparativamente con los hombres, dedican mucho más tiempo al cuidado de los niños y niñas. Las mayores diferencias se producen a la hora de atenderlos cuando están enfermos y en levantarse por la noche, aunque este hecho no parece que tiene una gran repercusión en su rendimiento laboral. Los hombres, aunque siempre por debajo, están presentes en mayor medida en los juegos y en la ayuda de los deberes escolares. La menor diferencia entre las dos personas componentes de la pareja se produce en los temas afectivos.
- A pesar de que existe un sesgo de género en el grado de responsabilidad hacia los hijos e hijas y que recae en las mujeres, más de la mitad afirman que sus parejas dedican el tiempo suficiente al cuidado y la atención diaria de sus hijos e hijas. Solamente un tercio afirman que dedican poco o muy poco tiempo. De alguna manera, las mujeres no son críticas con la situación de desigualdad que viven.
- Los motivos que aducen las mujeres para explicar la escasez de tiempo que los padres dedican a sus hijos e hijas son, entre otros: la falta de tiempo, la dejación de funciones en la madre y el considerar que hacen lo suficiente.
- Manifiestan haber necesitado para atender a sus hijas e hijos mientras han sido pequeños: en primer lugar una jornada laboral reducida, seguida de la posibilidad de dejar de trabajar fuera de casa, y, en tercer lugar, poder pagar una empleada de hogar. La necesidad de escuela infantil y de la colaboración de su pareja lo reclaman porcentajes menores (menos del 10 %). Este último dato, y a la vista de la desproporción en la dedicación a los hijos e hijas, refleja la falta de mentalidad en las mujeres para exigir la corresponsabilidad.
- Las madres separadas se quejan mayoritariamente de que sus ex-maridos dedican muy poco tiempo a sus hijos e hijas. De hecho, la mitad de los padres separados no les ven casi nunca o de vez en cuando. Algo similar sucede en los períodos de vacaciones, rehusan de disfrutarlas con ellos y ellas. Sobre el pago de las pensiones alimenticias, un tercio de los padres no pagan, y un 12 % lo hace cuando quiere. Tanto en las visitas como en el pago, hay muchos padres que no cumplen con las obligaciones contraídas en los convenios de separación, y sin embargo, los impagos de pensiones son denunciadas únicamente por menos de un tercio de las mujeres que lo sufren.

Las personas ancianas o minusválidas

- Las personas ancianas o minusválidas que viven en los hogares de las trabajadoras y están a su cargo pertenecen generalmente a la familia de ella. La mitad de las personas ancianas se valen por sí mismas. En caso de no ser así son atendidas, en un tercio de los casos y durante la jornada laboral, por una empleada de hogar. Los recursos comunitarios son utilizados menos que las soluciones individuales.
- En el colectivo total, y si hipotéticamente tuvieran que solicitar un servicio social para atender a alguna persona anciana o minusválida, se inclinarían por la ayuda a domicilio, seguido a distancia por la residencia.

Opiniones y actitudes

- Existe unanimidad al considerar:
- Que los hombres son tan capaces como las mujeres para atender a los niños y niñas.
- Y que aquellos que lo hacen desarrollan su afectividad y se mentalizan de su paternidad.
- También hay una opinión generalizada de que las mujeres renuncian muy a menudo a sus propios intereses por dedicarse a los y las demás (es la donación aprendida y asumida que se desarrolla por razón del género en el terreno de lo afectivo).
- La uniformidad de criterio cambia cuando se opina si la baja por maternidad deben cogerla siempre las mujeres. Hay casi el mismo número de opiniones a favor como en contra, inclinándose ligeramente hacia la primera opción. Las universitarias se decantan en mayor medida porque las bajas maternales se compartan.
- Si se plantea el hecho de que las mujeres deben quedarse en casa mientras las hijas e hijos son pequeños se produce igualmente división de opiniones, pero en este caso, casi los dos tercios de las mujeres defienden su derecho a trabajar fuera de casa, con un peso específico de las universitarias.
- Existe la opinión, aunque no abarca a un porcentaje alto de trabajadoras, de que el trabajo fuera del hogar resta sensibilidad maternal a las mujeres.
- Los dos tercios de las mujeres están satisfechas con el tiempo que dedican a sus hijos e hijas, en tanto que el resto no lo está.

CAPÍTULO 5. EL HOGAR

- La media de personas que conviven en el hogar es de 3,8. La familia tipo de las mujeres que trabajan fuera de casa sería la pareja y dos hijas/os de unos 11 años.

Organización

- En dos tercios de los hogares, las mujeres llevan la responsabilidad y la organización del mismo. El otro tercio la comparte con su pareja.
- Casi la mitad de las mujeres piensa bastante o muy a menudo en los temas domésticos cuando está realizando su trabajo profesional. Las universitarias están menos pendientes de este tema que el resto.

Realización

- Para medir comparativamente la cantidad de trabajo doméstico realizado, las mujeres han puntuado su trabajo y el de su pareja en una escala de 0 a 10. La media del trabajo doméstico que efectúan las mujeres es de 7,6 en tanto que la de su pareja es de 3,3. Puntúan menos que 2 el 1,3 % de las mujeres frente al 36 % de los hombres. Por contra, en las máximas puntuaciones, 9 y 10, ellas están presentes en un 36 % y los hombres en un 3 %.
- Los estudios mediatizan en el trabajo doméstico. Las que tienen estudios superiores trabajan comparativamente menos que el resto. El comportamiento de sus parejas está relacionado con la edad de las mujeres: los que trabajan menos son los maridos/compañeros

de las más jóvenes y los de las más mayores. Este comportamiento induce a pensar en un retroceso en las actitudes.

- Los motivos que aducen las mujeres para explicar esta gran diferencia en el trabajo doméstico es, en primer lugar, porque ellas lo hacen inconscientemente, y, en segundo, porque tienen más tiempo que su pareja; cada uno de estos motivos abarca a más de un tercio de las mujeres. Una de cada cuatro sostiene que le ha acostumbrado así, y el mismo porcentaje afirma que no le compensa pelear. Otros motivos menos relevantes en porcentaje son: porque no sabe hacer nada y no quiere aprender, y porque si no lo hace ella se queda sin hacer.
- En casi un tercio de los hogares el reparto de tareas lo deciden entre los dos. En otros porcentajes, menores pero equivalentes, hacen cada uno lo que más les gusta o ella reparte el trabajo. En uno de cada cinco hogares él no hace nada; esta situación se duplica comparativamente en las que tienen estudios primarios que en las universitarias.
- En aquellas casas donde los hombres colaboran, un tercio tiene iniciativas (aunque en menor medida los mayores de 40 años), en tanto que la mitad solamente ayuda.
- En dos de cada tres parejas el reparto de tareas acarrea discusión, aunque realmente serias en un 16 % de ellas.
- Las mujeres dedican distintos horarios para el trabajo doméstico. Casi la mitad lo realizan en cualquier rato libre y casi un tercio los fines de semana, o por la noche, o por las tardes, o después de trabajar.
- Los hijos e hijas mayores de 11 años no prestan gran colaboración en las tareas de casa. Casi la mitad no hace nada o muy poco. En general no hay diferencias entre los sexos, a excepción del análisis detallado de los y las mayores de 20 años. En este caso, las chicas están discriminadas: duplican en porcentaje a los chicos a la hora de ayudar mucho/bastante en casa. Esta discriminación de género se produce más en los hogares cuyas madres tienen el mínimo nivel de estudios.

Tiempo libre

- Casi la cuarta parte de las mujeres trabajadoras no sacan nada de tiempo para sí mismas, para su propio ocio; otras tantas sacan el que necesitan. El resto se limita a tener algunos ratos libres.
- Sus parejas tampoco andan muy sobrados de tiempo. Casi la mitad tienen menos que ellas, aunque hay un 20 % que tienen bastante más que sus compañeras o esposas.
- La sensación de justicia o injusticia hacia la situación que viven con relación al trabajo en el hogar, se reparte casi a partes iguales, inclinándose ligeramente la balanza hacia la injusticia.
- Solamente la mitad de las mujeres están satisfechas de la colaboración de su pareja en el hogar.

Actitudes y opiniones

- Prácticamente la totalidad de las mujeres consideran que chicos y chicas deben ayudar por igual en las tareas del hogar.

- Más de un tercio responsabiliza a las suegras de que sus parejas no quieran hacer nada en casa. Las universitarias están más en desacuerdo.
- A una de cada tres mujeres le compensa pelear para que él ayude; la mitad del colectivo prefieren mantener la paz en la pareja, a costa de pagar con el tributo doméstico. El nivel de estudios marca posiciones: a más estudios mayor intención de reivindicar la participación de la pareja.
- Una cuarta parte afirma que ya es tarde para cambiar las actitudes de su pareja hacia lo doméstico. Las mayores de 40 años apoyan esta afirmación en mayor medida que las más jóvenes.
- Un 20 % rompería con su pareja si no colaborara nada en casa. Este tema es el que mayor número de indecisiones presenta a la hora de posicionarse.
- Dos tercios no consideran que hubieran ascendido profesionalmente por el hecho de que su pareja hubiera tenido otra actitud hacia lo doméstico.
- Igualmente, otros dos tercios se definen contraria a considerar que el papel de ama de casa otorga poder a las mujeres.
- Escasas trabajadoras aceptan los tópicos más comunes, tales como: que los hombres hagan las reparaciones y las mujeres limpiemos, o que: coser y planchar no es cosa de hombres.
- La misma escasa concentración numérica (10 %) opina que la obligación de la mujer es llevar la responsabilidad de la casa. Aquí se percibe una disparidad entre pensamiento y acción, a la luz de los resultados analizados en todo el capítulo.
- La valoración social de las funciones que no se ven, como estar disponible, saber escuchar, cuidar niños y niñas y personas enfermas, etc., y que recaen fundamentalmente en las mujeres, es considerada nula o muy escasa por la casi totalidad de las trabajadoras.

CAPÍTULO 6. RECURSOS

- Un tercio de las trabajadoras no tiene ninguna persona ajena a su pareja o a sus hijos e hijas que colabore en las labores domésticas, y casi la mitad han contratado una empleada de hogar. En un 13 % de los hogares es la madre o la suegra quien realiza este cometido.

Las empleadas de hogar

- Quienes recurren a este tipo de recurso son las administrativas y las técnicas-profesionales, en mayor medida que las manuales.
- Las empleadas de hogar trabajan una media de 16 horas por semana en los hogares del colectivo en estudio. El número de internas es testimonial.
- Casi la mitad trabajan únicamente en las labores domésticas, pero la otra mitad compaginan este cometido con el cuidado de los niños y niñas. Muy pocas se dedican exclusivamente a la función de niñeras.
- Una cuarta parte está dada de alta en la Seguridad Social. Una cifra similar come en la casa.

- El salario medio por hora de trabajo es de 714 Ptas., oscilando entre las 250 Ptas. y las 2.200 Ptas./hora (se desconoce si en esta cantidad está incluida la cotización correspondiente a la S.S.). Algo más de la cuarta parte percibe al mes más de 50.000 Ptas.

Las escuelas infantiles (Guarderías)

- Una de cada cuatro trabajadoras con hijos e hijas utilizan o han utilizado una escuela infantil. A medida que decrece el nivel de estudios la utilización de este servicio es menor. Por profesiones, las técnicas-profesionales duplican al resto.
- Las que no han recurrido a la escuela infantil alegan como motivos principales: prefieren que las niñas y niños estén en casa mientras son pequeños; una empleada de hogar cubre mejor las necesidades; no les gustan las escuelas infantiles, y tienen horario limitado.
- Dos de cada cinco mujeres prefieren ayudas económicas que guarderías subvencionadas. Esta predilección está relacionada con los estudios: Las universitarias son las que apoyan menos esta afirmación.

La economía doméstica

- La mayoría de las trabajadoras pagan los servicios que utilizan (empleada de hogar, escuela infantil, residencia, etc.) del total de la economía de la casa. Por el contrario, una sexta parte lo paga de su propio sueldo.
- La mitad de las que han rehusado utilizar algún tipo de servicio, afirman mayoritariamente, solucionar los problemas por sus propios medios. A una cuarta parte no les compensa económicamente y, a la otra, les ayuda su madre o su suegra.

Las trabajadoras a turnos

- Las necesidades de estas trabajadoras, expresadas individualmente, son variadas, aunque no se diferencian en lo esencial del resto del colectivo; lo más común se resume en necesitar una empleada de hogar o alguien que atienda a los niños y niñas.

CAPÍTULO 7. CAMBIOS

- Previo a proponer cambios, se han valorado conjuntamente las vivencias con respecto al trabajo productivo, el hogar y la familia. La mayoría de las mujeres (tres cuartas partes) valoran como satisfactorio su trabajo profesional, y la buena organización de su casa. Dos de cada tres están satisfechas con el tiempo que dedican a sus hijos e hijas, en tanto que únicamente la mitad del colectivo lo están de la colaboración de su pareja en el hogar.
- Los spots publicitarios emitidos por TV, referentes al reparto igualitario de las tareas domésticas, no parecen haber sido muy eficaces en el cambio de actitud de las parejas, quizá debido a su escasez.
- Los cambios considerados necesarios para que hombres y mujeres tengan responsabilidades domésticas similares son, por orden de prioridad:
 - 1.º Educar a niñas y niños con los mismos valores y obligaciones.
 - 2.º Mentalizar a los hombres para que se responsabilicen de las tareas domésticas y de los hijos e hijas.

3.º Modificar los valores sexistas de la sociedad.

— Se apuntan cambios que incidan en la educación, los valores y las actitudes, más que en soluciones pragmáticas.

8.2

CONCLUSIONES

SOBRE EL TRABAJO PRODUCTIVO

Las mujeres que trabajan fuera de casa tienen una valoración muy arraigada del derecho al trabajo productivo y no aceptan discriminaciones en virtud del género. Reclaman igualdad de condiciones en el trabajo y rechazan la equiparación de la maternidad con el hecho de quedarse en casa y atender a los bebés, aunque para algunas la maternidad ha sido motivo de obstáculos y discriminaciones en su trabajo.

Hay una clara relación entre el nivel de estudios que se posee y la profesión ejercida. Los trabajos menos cualificados, que a su vez tienen las condiciones menos favorables, están desempeñados por mujeres que sólo han accedido a estudios primarios. Estas personas son las que más dudan entre elegir el trabajo productivo o la posibilidad de renunciar a él y quedarse en casa.

Configuran su vida como un puzzle de horarios, entre el trabajo productivo, la familia y la casa. La mayoría renuncia a su tiempo libre en pro de su familia y su hogar.

SOBRE LA FAMILIA

Todas las mujeres, sin distinción, han estado discriminadas en sus familias de origen. Sufrieron una socialización diferencial en función de su género, lo cual motivó que recayeran sobre ellas los trabajos domésticos que no realizaban sus hermanos varones, al margen de otro tipo de situaciones desventajosas.

Consideran que su evolución personal ha variado con respecto a sus madres en actitudes y valores, sin embargo, afirman que este cambio de mentalidad es difícil llevarlo a efecto. Existe, por tanto, una distonía entre la teoría y la práctica.

Se produce una aceptación pasiva, quizá inconsciente en muchos casos, pero comúnmente asumida, de que la atención diaria e incluso los problemas de los hijos y las hijas deben ser solucionados por su madre, y conforme a tal se actúa. Es así que se acepta de modo habitual la renuncia de las mujeres a sí mismas, a sus propios intereses como personas y como profesionales, en pro de los y las demás. Se ocupan en mayor medida que sus parejas de los imprevistos que surgen en la familia, lo que supone adjudicarse situaciones de absentismo laboral perjudiciales para la imagen de las mujeres en el mercado de trabajo.

El mundo de lo sentimental está muy presente en las mujeres, hasta tal punto que a pocas les compensa la posibilidad de pelear con su pareja para propiciar un cambio en sus actitudes.

Si analizamos el desequilibrio que se produce entre ambos, en el tiempo que dedican a los hijos e hijas, se observa el alto nivel de compresión hacia su pareja; ellas invierten en este concepto mucho más tiempo y, sin embargo, no lo censuran en una proporción equivalente a tal desigualdad. De este hecho inferimos la trampa de lo sentimental en las mujeres.

Lo aprendido en virtud del género hace que muchas sean capaces de soportar una sobrecarga de responsabilidades familiares y domésticas, y aguanten estoicamente situaciones de injusticia comparativa, si eso les reporta tranquilidad afectiva y, sobre todo, si evitan un enfrentamiento con su pareja.

SOBRE LAS ESTRATEGIAS EN EL HOGAR

No es obligación de la mujer llevar la organización de la casa, éste es el criterio general; sin embargo, de hecho, la responsabilidad, tanto de organizar el hogar como de la mayor parte de la realización de las labores, recae sobre la mayoría de las mujeres. El motivo que se aduce principalmente para comprender esta desigualdad es un impulso inconsciente de hacerlo. Nos encontramos de frente con la reproducción automática de los contenidos de género aprendidos, tan difíciles de eliminar si no se reflexiona y se ponen medios para combatirlos. Se precisa el desarrollo de una actitud crítica que vendría de la mano del hecho de desvelar los procesos inconscientes de asunción de roles. Hacer consciente la situación que se vive es condición sine qua non para cambiarla. La corresponsabilidad en el hogar está aún lejos de establecerse.

Además, las mujeres realizan diariamente una serie de funciones inmedibles e imprescindibles que suponen el soporte físico, psíquico y emocional de las personas que componen su familia, y que no son reconocidas ni individual, ni socialmente. Son hechos atribuidos a su condición femenina y desvalorizados. Estamos hablando del trabajo reproductivo al cual habría que apoyar socialmente para darle el valor que tiene.

Como estrategia para atender a las hijas e hijos pequeños se utilizan prioritariamente las soluciones individuales a las colectivas. Se prefiere una empleada de hogar, que una escuela infantil (guardería). Se diría que las escuelas infantiles, debido a su concepción originaria como servicios sociales para mujeres trabajadoras, olvidando o relegando en un plano secundario la calidad educativa, tienen un descrédito que no favorece su utilización, al margen de problemas adyacentes como horarios, lejanía del domicilio, precio, transporte, etc.

Con respecto al trabajo doméstico casi la mitad del colectivo de mujeres trabajadoras tiene contratada una empleada de hogar. Las trabajadoras manuales (dependientas, peluqueras, etc.) son las que comparativamente menos se inclinan por esta solución, probablemente tengan unos recursos económicos menos favorables y no puedan costear este tipo de ayuda.

La empleada de hogar cubre una doble finalidad, la realización de labores domésticas y la atención a niñas y niños pequeños cuando los hubiere. Con un salario medio de 714 Ptas./ hora se cubren estas funciones. Resulta interesante comprobar que toda mujer, por el solo hecho de serlo y sin mediar la experiencia de ser madre, esté capacitada para atender adecuadamente a un niño o una niña desde su más tierna infancia. A la mujer se le adjudican atributos profesionales únicamente por su condición femenina.

SOBRE LAS OPINIONES Y ACTITUDES

El nivel de estudios de las trabajadoras resulta un elemento clave para determinar su posicionamiento en diversas actuaciones, valores o actitudes. Los niveles de estudio más altos, sobre

todo los universitarios medios o superiores, fomentan posiciones más modernas y de ruptura con la socialización de género adquirida. Por su parte, la generación de mujeres de la década de los 30 años son las que mantienen estas posiciones en mayor medida que el resto. En este aspecto, hay que constatar el retroceso en las conductas y actitudes percibidas en las menores de 30 años.

COMPARACIÓN ENTRE LOS DOS COLECTIVOS DE MUJERES

Atendiendo al estudio previo de las “Estrategias de organización familiar en mujeres profesionales”, resaltamos los puntos más relevantes:

En lo fundamental, y referente a las estrategias de organización familiar, no existen grandes diferencias entre ambos colectivos. Las profesionales (del primer estudio) se plantean su trabajo productivo como una carrera para alcanzar mayor status, tienen una vida más agitada laboralmente pero les produce una gran satisfacción, aunque sea a costa de renunciaciones personales o familiares. Las situaciones de corresponsabilidad con su pareja son escasas, al igual que en el colectivo de mujeres trabajadoras. Las primeras, con niveles económicos altos, solucionan casi en su totalidad la ejecución de los temas domésticos con empleadas de hogar, pero siguen llevando el peso mental del mismo. Parece que la corresponsabilidad doméstica es la asignatura pendiente de todas las mujeres sin excepción. El nivel de estudios no produce unos resultados homogéneos en ambos colectivos. En tanto que en el de las trabajadoras los estudios universitarios inducen a la modernidad, a promover cambios, en el de las profesionales de alto status no se produce este hecho: aún siendo universitarias no plantean tan claramente situaciones de igualdad con su pareja.

A la vista de todo ello podemos afirmar que la resolución equitativa de las cargas familiares es un tema que deben afrontar las mujeres. Necesitan hacer conscientes los viejos modelos discriminatorios de género y abandonarlos, así como mentalizar a todas las personas componentes del hogar de la equiparación de derechos y obligaciones domésticas, y conjugar teoría y práctica.

PROPUESTAS

8.3

Para concluir el estudio se formulan unas propuestas, algunas de ellas solicitadas por las propias trabajadoras, y otras que se desprenden del contenido de la investigación. Están centradas en tres campos de actuación: la educación, el trabajo productivo y los servicios. Los organismos competentes deberían realizar acciones expresas que fomenten los cambios necesarios. Además, se precisan campañas de concienciación que utilicen cauces idóneos para tal fin, teniendo en cuenta a los medios de comunicación como uno de los más relevantes en el cambio de actitudes y valores.

EN EL CAMPO DE LA EDUCACIÓN

- Con vistas a un futuro y con la mirada puesta en la responsabilidad doméstica compartida, es preciso eliminar la socialización diferencial de género, fomentando desde la cuna la igualdad de derechos y obligaciones entre los sexos.
- Incorporar socialmente el concepto de la corresponsabilidad en el hogar, divulgando los contenidos inherentes al mismo y mentalizando, tanto a hombres como a mujeres, de la necesidad de implantarlos para evitar la discriminación de género.
- Valorar socialmente el trabajo reproductivo que tiene que ver con el soporte físico, psíquico y emocional de todas las personas componentes de la familia, que es imprescindible y, sin embargo, infravalorado; trabajo que realizan las mujeres, y de forma exclusiva y gratuita las amas de casa. De la misma manera es preciso potenciar el trabajo reproductivo en los varones, la transgresión de roles y la feminización de lo masculino.
- Favorecer la educación de las mujeres a los niveles más altos, puesto que el bajo nivel de estudios propicia la reproducción de actitudes tradicionales discriminatorias e impide iniciar acciones de cambio con respecto a la pareja.

EN EL TRABAJO PRODUCTIVO

- Evitar que las mujeres acusen las bajas o los cambios de horario laboral por hacerse cargo de temas relacionados con el trabajo reproductivo. Incidir, a través de la reglamentación laboral, para que este tipo de funciones las realicen igualmente los varones.
- Contemplar reducciones de jornada en las empresas, para ambos sexos, durante el tiempo que precisen atender a su familia.

EN LOS SERVICIOS

- Revalorizar y fomentar las escuelas infantiles. Es preciso que la Administración controle estos centros: la infraestructura física, la capacitación del personal educador y los programas sanitario-educativos, además de facilitar su creación, apoyar amplios horarios y dotarles de subvenciones económicas.
- Ampliar los recursos para la tercera edad a fin de que no suponga una sobrecarga para las mujeres.

B

BIBLIOGRAFÍA

ALBERDI, I.; ESCARIO, P.; HAIMOVICH, P.: "Actitudes de las mujeres hacia el cambio familiar". *REIS*, n.º 27, 1984, págs. 41-59.

ALBERDI, Inés: "Un nuevo modelo de familia", en *Papers, Revista de Sociología*, n.º 18, 1984, págs. 87-112.

BOTER, Isabel; HERES, Alicia: "La mujer empresaria y trabajadora autónoma", en *El trabajo de las mujeres*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1987.

BROTHERS, J.: *La mujer de éxito. Cómo tener una profesión, marido y familia sin sentirse culpable*. Barcelona, Grijalbo, 1989.

CASAS, José Ignacio: "Bases teóricas para el análisis de la situación laboral de la mujer" en *El trabajo de las mujeres*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1987.

CONDE, Rosa: "Desarrollo económico y cambio familiar: el impacto del nuevo rol femenino sobre la estructura familiar", en Rosa Conde. Comp. *Familia y Cambio social en España*. Madrid, C.I.S., 1982.

CONDE, Rosa: "Tendencias de cambio en la estructura familiar". *REIS*, n.º 21, 1983, págs. 33-60.

CRUZ CANTERO, P.; COBO BEDIA, R.: "Las mujeres españolas: lo privado y lo público". *Estudios y Encuestas*, n.º 24. C.I.S., Mayo 1991.

CHAUDRON, M.: "Sur les trajectoires sociales des femmes et des hommes. Stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles", en AA.VV. *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*. Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1984.

CHINCHETRU, Felisa: *Economía del trabajo de las mujeres. El caso de Euskadi*. Bilbao, Universidad del País Vasco-EHU, 1993.

DOWLING, Colette: *El complejo de cenicienta*. Barcelona, Grijalbo, 1989.

DURÁN, M.ª Ángeles: *De puertas a dentro*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1987.

DURÁN, M.ª Ángeles: *Informe sobre desigualdad familiar y doméstica*. Madrid, C.I.S., 1985.

DURÁN, M.ª Ángeles: *La jornada interminable*. Barcelona, Icaria, 1986.

EICHENBAUM, E.L.; ORBACH S.: *¿Qué quieren las mujeres?* Madrid, Ed. Revolución, 1990.

EISENSTEIN, Sillah: "El Estado, la familia patriarcal y las madres que trabajan", en *Teoría*, n.º 1, Madrid, 1979. pág. 93-135.

Emakunde n.º 14. Vitoria-Gasteiz, Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1994.

Encuesta sobre situación laboral de la mujer. Madrid, Instituto de la Mujer y C.I.S., 1984.

Familia y espacio doméstico en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Vitoria-Gasteiz, Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1994.

GARRIDO MEDINA, L.; GIL CALVO, E.: (editores). *Estrategias familiares*. VV.AA. Madrid, Alianza Editorial, 1994.

Género y Valores. Vitoria-Gasteiz, Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1995.

GERSON, Kathleen: *El nuevo papel de los hombres*. Resúmenes de textos sobre gestión directiva. Madrid, Instituto de la Mujer, 1993.

IZQUIERDO, J.; DEL RÍO, O.; RODRÍGUEZ, A.: *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1988.

IZQUIERDO, M.^a Jesús: *El sistema sexo/género y la mujer como sujeto de transformación social*. Barcelona, La Sal. Ed. de les dones, 1985.

KLEIN, V.: *La mujer entre el hogar y el trabajo*. Barcelona, Sagitario, 1967.

La mujer en cifras. Madrid, Instituto de la Mujer, 1992.

Las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Vitoria-Gasteiz. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1992.

MIRANDA, M.^a Jesús: *Crónicas del desconcierto*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1987.

MIRANDA, M.^a Jesús: *Situación y perspectiva de futuro de la juventud femenina* (inédito). Madrid, Instituto de la Mujer y C.I.S., 1983.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal: "Stratégies professionnelles et organisation des familles". *Revue française de sociologie*, XXX, 1989, págs. 57-80.

Participación de las mujeres en el mercado de trabajo de Euskadi. Vitoria-Gasteiz, Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1992.

POAL MARCET, Gloria: *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psico-sociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid, Siglo XXI, 1993.

Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros. Madrid, Instituto de la Mujer, 1994.

RAMOS TORRES, R.: *Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1990.

RIERA, J.M.; VALENCIANO, E.: *Las mujeres de los 90: el largo trayecto de las jóvenes hacia su emancipación*. Madrid, Morata, 1991.

ROMERO LÓPEZ, Marcial: *La empresaria española*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1987.

RUBIO, Fini: "El trabajo doméstico y sus vinculaciones con las relaciones de producción", en Rosa Conde. Comp. *Familia y cambio social en España*. Madrid, C.I.S., 1982.

SUBIRATS MARTORI, Marina: "El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad", en Luis Garrido y Enrique Gil Calvo (eds.) *Estrategias familiares*. Madrid, Alianza Universidad, 1993.

SWISS, Deborah J.; WALKER, Judith P.: *Las mujeres y el dilema entre trabajo y familia*. Resúmenes de textos sobre gestión directiva. Madrid, Instituto de la Mujer, 1993.

VALLE, Ana Irene del: "Hombres y familia: dinámicas de deconstrucción de género". En: *In-guruak*, n.º 11, Bilbao. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco, 1995. págs. 163-175.

WIECK, W.: *Los hombres se dejan querer*. Barcelona, Urano, 1991.

YOUNG, M.; WILLMOTT, P.: *La familia simétrica*. Madrid, Tecnos. 1972.



ANEXOS

CARACTERÍSTICAS SOCIOGRÁFICAS DE LAS PROFESIONALES ENTREVISTADAS

1.A

Se ha entrevistado a 30 mujeres, de las que se exponen someramente sus características sociográficas.

EDAD

La entrevistada más joven tiene 30 años y la de mayor edad 65 años.

La distribución por bloques de edad es la siguiente:

EDAD	N.º DE MUJERES	%
De 30 a 40 años	9	30
De 41 a 50 años	17	56,6
Más de 50 años	4	13,4
TOTAL	30	100

La década de los 40 años es la que aglutina al mayor número de mujeres que han llegado a puestos de responsabilidad, aunque también hay que considerar de relevancia el grupo de 9 personas que con menos de 40 años están desarrollando una brillante carrera profesional.

La media de edad se sitúa en los 44 años.

Las más jóvenes se encuentran entre las funcionarias de la Administración de Justicia, entre las profesiones liberales y en aquellas que trabajan en el mundo empresarial. Son precisamente las primeras las que proporcionalmente se destacan del resto por ser el subgrupo más joven, han tenido relativa facilidad para acceder a la carrera judicial, preparando en dos o tres años las oposiciones a jueza o fiscal, después de terminados los estudios de derecho. El ascenso a magistrada o teniente fiscal se produce por escalafón.

Entre las que ocupan cargos políticos no hay ninguna menor de 40 años así como tampoco en las Catedráticas de Universidad. Se podría decir que hacer carrera política o universitaria requiere de un trabajo continuado que supone años de entrega al partido o a la investigación.

ESTUDIOS

De las 30 personas entrevistadas solamente tres no tienen estudios universitarios, dos de las cuales son empresarias y la tercera es política. Las seis catedráticas tienen el doctorado en su propia especialidad y una de ellas dos licenciaturas.

La gama de estudios es muy variada: quince licenciaturas diferentes, siendo la de Derecho la que aglutina al mayor número de mujeres, situación lógica al ser necesaria esta especialidad en las cuatro profesionales de la Administración de Justicia. Para observar cómo se distribuyen por bloques profesionales debe remitirse a la relación de las entrevistadas, en el apartado 1.3.

Distribución por licenciaturas

N.º MUJERES	LICENCIATURA
7	Derecho
3	Biología
3	CC. Económicas
2	Bellas Artes
2	Filosofía y Letras
2	CC. Físicas
1	Arquitectura
1	CC. Empresariales
1	CC. Químicas
1	Farmacia
1	Filología Vasca
1	Geografía e Historia
1	Medicina
1	Periodismo
1	Psicología

ESTADO CIVIL

Distribución de las entrevistadas

E. CIVIL	N.º MUJERES	%
Soltera	5	16,7
Casada	22	73,3
Separada/divorciada	2	6,7
Viuda	1	3,3
TOTAL	30	100

Ninguna de las solteras vive en pareja, dos de ellas comparten el domicilio con sus padres y tres viven solas. La empresaria de 65 años, no se ha casado por motivos profesionales; en las otras cuatro, el hecho de no casarse o no vivir en pareja no está motivado por su carrera.

Una de las separadas considera que su marido no soportó su continuo ascenso profesional y ello provocó la ruptura en la pareja.

HIJOS/HIJAS

Ninguna de las mujeres solteras ha tenido hijos o hijas. De las 25 restantes, solamente una de ellas ha renunciado a la maternidad por dedicarse a su carrera profesional.

El número de descendientes por familia no es tan exigua como podría pensarse en mujeres con intensa dedicación profesional, puesto que hay tres que tienen cuatro hijos/as o más. La media entre las casadas con hijos e hijas se sitúa en 2,3, cifra superior a la media de Euskadi y del Estado.

El número de descendientes se distribuye:

N.º DE HIJOS E HIJAS	N.º DE MUJERES	%
1	2	8,3
2	16	66,7
3	3	12,5
4	2	8,3
5	1	4,2
TOTAL	24	100

Tener dos hijos o hijas es el número más común en la mayoría de las profesionales; es de destacar que únicamente dos de ellas han optado por tener un único descendiente. Del número total de hijos o hijas, 34 son varones y 22 mujeres.

ENTREVISTAS (RECOPILACIÓN INDIVIDUAL DE CITAS)

1.B

Con el objeto de dar una visión de conjunto de cada una de las profesionales, se han agrupado las aportaciones textuales de cada entrevistada, citadas en el estudio, en orden a los temas tratados: trabajo, familia, hogar y cambios. El orden de estas entrevistas no corresponde a la relación de las entrevistadas que aparece en el apartado 1.3.

CATEDRÁTICA

Trabajo

“Fui a Estados Unidos a hacer la tesis doctoral con mis dos niños de 1 y 2 años. El primer año vino mi marido a estudiar, pero el segundo me quedé sola con ellos; sin los niños no hubiera ido a ningún lado; fue una etapa muy dura y de un trabajo muy intenso, pero mereció la pena. Luego, para sacar las oposiciones a cátedra había que desplazarse varias veces a Madrid a hacer seis ejercicios. Solía ir por la mañana dejando la comida organizada y volvía a la noche para hacer la cena. Ahora pienso que no sé cómo lo aguantaba.

Las mujeres aunque pongamos mucho peso en la carrera profesional no lo ponemos todo, la familia tira mucho y se tiene ganas de que lleguen las 6 de la tarde para ir a casa, estar con los hijos y poner la cena. Sin embargo, los hombres suelen alargar más la jornada para mejorar su currículum.

En las oposiciones, las mujeres somos buenas porque las preparamos a conciencia; somos constantes, trabajadoras y responsables con el estudio. Los trabajos que sean vía oposición los vamos a copar las mujeres. Estoy convencida que ascenderíamos mucho si se accediera a todos los puestos por este método. Sin embargo, en cuanto hay que compaginar profesión y casa, se acabó el desarrollar las capacidades profesionales.

Para hacer una carrera profesional tienes que trabajar muchísimo porque sumas al trabajo de tu profesión el de tu familia; he tenido que trabajar más que otros colegas hombres por este motivo; ellos terminan la jornada y no tienen otras obligaciones.

Las mujeres que trabajan sólo con hombres y tienen reuniones y cenas de negocios, suelen ser censuradas y criticadas.

Somos más cooperativas, menos de dar codazos. Tenemos la facultad de saber establecer prioridades. Algunos hombres se ahogan en un vaso de agua. Nosotras nos organizamos mejor con varias cosas a la vez, quizá por estar acostumbradas a tener que llevar casa y trabajo. Pero ellos son más estrategas, nosotras no nos marcamos objetivos, vamos haciendo bien el día a día. Ellos desarrollan estrategias para llegar a los puestos que aspiran. Sin duda, al no establecer objetivos muchas mujeres no llegan a puestos para los que están capacitadas.

Tampoco somos tan capaces de asumir riesgos como ellos, somos más conservadoras. A una mujer le hacen una oferta de trabajo importante y sopesa su familia; un hombre la acepta y luego ya resolverá su situación. Las mujeres se arriesgan menos, no les compensa y están pagando un precio por eso. La vida es un continuo asumir riesgos. Si triunfas en una profesión es porque te has arriesgado

Si te apetece el trabajo, ni lo dudes, ha sido la contestación de mi marido ante cualquier nueva propuesta profesional; sin embargo, ahora creo que empieza a estar harto y a aconsejarme que hay cosas que no me compensan.

Las mujeres que quieren hacer carrera profesional no deben beneficiarse de las atribuciones de su sexo, como puede ser coger bajas por maternidad, porque sus compañeros se sienten en desventaja y son criticadas por ello. Además, te resta actividad para tu carrera, estás en inferioridad y pagas el no ser igual que ellos.

Estoy viendo venir el precio que van a pagar por estos motivos muchas de mis compañeras: se marginarán profesionalmente. Tienen todo el derecho del mundo que un hijo nazca en noviembre y dejen el curso colgando, pero va en su perjuicio como profesionales; creo que no se puede dejar el trabajo a medias. Habría que buscar alguna fórmula intermedia: llevar trabajo a casa, venir días sueltos, etc. No se puede dar esa ruptura total con el trabajo durante cuatro meses, algo que los hombres no hacen.”

Familia

“Tenía complejo de culpabilidad con los niños por haberles mandado a guarderías desde muy pequeños. A veces tenía que llevarles enfermos porque no podía hacer otra cosa, tenía que estudiar muchísimo para sacar el doctorado.

También creía que no habían estado bien atendidos con tanto trasiego de países. Fue una etapa muy dura, lo pasé muy mal; a veces he dado de mamar a un niño escribiendo un trabajo para la universidad. Si tuviera que volver atrás no lo haría, me tomaría las cosas con más calma.

Sin embargo, a pesar de todas las prisas y las carreras creo que yo he disfrutado de los hijos más que mi marido.”

Hogar

“A muchas mujeres el hecho de que tengamos la responsabilidad doméstica nos produce satisfacción y la he aceptado siempre bien. Llevar la organización mental de la casa y trabajar fuera de ella es una gran ventaja porque genera una facilidad de organización increíble. Tienes muchos recursos de llevar varios temas a la vez. Organizar el Departamento era como aumentar la lista de lo que tenía que hacer.

No me ha compensado esperar a que otros lo hicieran lento. Si no he conseguido ayuda de mi marido es mi culpa. No he tenido la paciencia de enseñar y saber esperar. Me salía más barato psicológica y físicamente hacerlo yo. No soy nada perfeccionista para las cosas de la casa, soy rápida.

No quise coger nunca ayuda doméstica, me parecía una debilidad por mi parte no poder con todo y aceptar que estaba cansada o no podía con las cosas. Me resigné muy tarde, hace pocos años, a coger a alguien en casa.

Si volviera a empezar ahora mi carrera cambiaría de mentalidad y consideraría que si quieres hacer una carrera profesional necesitas ayuda en casa. Es de tontos pretender que yo podía hacerlo todo, pretender ser la superwoman. Mis amigas me toman el pelo diciendo que lo de la superwoman ya no está de moda.

En ocasiones he pagado un precio por mi exceso de actividad y mi capacidad de trabajo; he desarrollado una energía terrible, me gustaba y disfrutaba con ello, pero he tenido temporadas de insomnio, cansancio y mucha tensión nerviosa. A veces he tenido la sensación de haber vivido muy de prisa; cuando veo las fotos de mis hijos de pequeños ni me acuerdo de cuándo han crecido.

No he sacado nada de tiempo para mí porque todos los ratos libres eran para los niños. Hay muchas cosas que he dejado de hacer como leer, oír música, hacer viajes, pero algún día ya me premiaré, quizá cuando me jubile.”

Cambios

“Los hombres requieren una educación de cosas domésticas desde niños, porque enseñar a adultos supone un desgaste importante para la mujer trabajadora. También tenemos que aprender a compartir tareas y a aceptar que se hagan de otra manera.

No hay que proteger demasiado a los hijos, para que vayan adquiriendo responsabilidades y se las apañen solos ya desde adolescentes.

Un matrimonio que trabaja debiera tener una jornada de 6 horas cada uno para poder atender a los hijos, que son de los dos, pero no tenemos un sistema que pueda propiciarlo.

Todavía va a costar mucho que las mujeres estemos en igualdad de posibilidades de trabajo con el hombre, sobre todo en la empresa privada y en la banca.”

CATEDRÁTICA

Trabajo

“Preparar las cátedras me ha supuesto un esfuerzo tremendo, me aislé de la civilización durante años. Sólo me he dedicado y me sigo dedicando a la universidad y a la investigación,

vivo muchísimo la profesión. Mi marido reside en Madrid y nos vemos los fines de semana. No he tenido hijos porque con ellos no hubiera podido hacer todo lo que he hecho: alcanzar un nivel y un respeto profesional a nivel internacional; esto requiere mucha dedicación y mucho esfuerzo.

He tenido claro que profesionalmente tenía una serie de oportunidades que no podía dejar pasar y así lo hice, por eso renuncié conscientemente a la maternidad.

Dedico todas las horas del día a mi profesión, inclusive los fines de semana. Creo que supero la barrera de horas de dedicación pero no me puedo anquilosar, debo de seguir investigando porque a nivel internacional se espera algo de mí. Para ser un punto de atracción en investigación en tu campo tienes que desarrollar un esfuerzo tremendo y continuo, da satisfacción pero también produce mucha ansiedad, porque supone un exceso de responsabilidad profesional.

Las mujeres que hemos llegado a puestos altos, incrementamos sensiblemente la dosis de responsabilidad; a veces agobia asumir esta responsabilidad de dirección con rigor.

Hay mujeres listísimas que no ocupan puestos de relevancia por falta de decisión, y hablo del mundo de la investigación. Los límites a la carrera los ponemos las propias mujeres, si no compites te quedas atrás. Yo siempre he competido con un bagaje tremendo de trabajo a mis espaldas y ante eso, no me da miedo nada ni nadie. Siempre he tenido hombres al lado compitiendo, pero no me da miedo ninguno, porque él es hombre y sabe, pero yo también sé. El tener conciencia de lo que tienes en la cabeza te da mucha fuerza.

No he sentido discriminación, pero si la intuyo me encargo de que no sea así, de poner las cosas en su sitio.

Mi marido no se opuso a que viniera a Bilbao por no hacer nada en mi contra; era consciente de lo que yo podía hacer y lo aceptó. No ha puesto nunca objeción alguna y ha aprobado desde siempre mi carrera profesional, lo vive con naturalidad, aunque a veces refleja que mi vida profesional va muy de prisa.

El respeto recíproco ha sido la base de nuestro matrimonio para que no haya ninguna grieta hasta el momento. Trata de ayudarme porque ve lo que puedo dar profesionalmente y además porque el mundo es muy competitivo y todavía más para una mujer.

También es consciente de que a mí me rodea mucha gente, sobre todo cuando voy a los congresos y él se encuentra un poco relegado. Esto no lo vive demasiado bien.”

Cambios

“Las mujeres hemos tenido una educación muy confinada a lo que es la casa, el entorno familiar, la maternidad. Es preciso variar este marco y ser consciente de la capacidad mental que tiene cada una y desarrollarla. No acepto, sin embargo, las premisas de que la mujer tiene que ser igual al hombre, porque las mujeres somos distintas. Yo no me comparo nunca con un hombre para nada. Cada uno debe hacer con su capacidad mental lo que pueda.”

CATEDRÁTICA

Trabajo

“Creo que compensa la profesión, pero también compensa la familia. La familia resta tiempo a la profesión pero ésta no abarca absolutamente mi vida.

Me siento comprometida con la cultura y la lengua vasca.

El ser mujer más que un obstáculo para desarrollar la profesión te obliga a organizar la vida de otra manera. Introduces los elementos familiares y desplazas un poco la profesión para atender a la familia. La mujer se dispersa más por sus responsabilidades familiares.

Mi marido ha tenido siempre muy claro que mi desarrollo profesional era importante. Me ha prestado mucho apoyo para que estuviera tranquila y me dedicara a la tesis, en esta época se hizo cargo de los niños y de las cosas domésticas.”

Familia

“Lo familiar ocupa un tiempo de reflexión, no supone ocupación material, pero sí una dedicación mental el solucionar los conflictos de los hijos, los problemas de carácter, etc.; es probable que a mi marido estos temas no le ocupen tanto tiempo como a mí.

Si él hubiera cogido una baja por paternidad probablemente hubiera seguido investigando en casa, más que ocuparse del hogar.”

Hogar

“En los temas de organización yo soy mucho más responsable que él, pero tiene iniciativas para salir del paso. Las tareas domésticas las hacemos indistintamente.”

Cambios

“La realización profesional de la mujer debe ser un valor a inculcar.

Flexibilidad en los horarios de trabajo; medias jornadas. Son posibilidades que podrían interesar a empresas y trabajadoras. Diseñar sistemas de organización diferentes. Esto mismo también podría aplicarse a los hombres.

Las guarderías son deficitarias a nivel educativo; para que las madres se queden tranquilas hay que mejorar la educación a todos los niveles.”

CATEDRÁTICA

Trabajo

“Mi trabajo es bastante importante, siempre he tenido claro querer trabajar fuera de casa, sabiendo que me iba a costar dinero atender la casa, pero primero son mis hijos, mi familia por encima de todo.

Hacerse las mártires por lo mucho que trabajas en casa te resta valor profesional delante de tus compañeros. Creo que es mejor no manifestar si te cansan los hijos, etc.”

Familia

“Los hijos están todo el día en la cabeza cuando son pequeños. Nosotras nos ocupamos mucho más de los niños que sus padres, quizá por asumir el rol o por sensibilidad.

Mi marido no es machista en absoluto, no entiende de esas cosas, si trabaja en casa es porque ha salido de él como algo natural. Ayuda cuando hace falta, sin problemas.”

Hogar

“Todo lo doméstico se puede solucionar con dinero. Es un problema económico más que otra cosa. En casa hago lo estrictamente necesario: ordenar, doblar ropa, etc., pero llevo el 70 % de la responsabilidad.

La mujer profesional tiene el obstáculo añadido al de desarrollar su profesión el llevar los problemas del hogar y de los hijos en la cabeza, aunque tenga servicio doméstico.

No se puede ser supermujer, hay que sacrificar algunas cosas en pro de otras: la familia y el trabajo son las más importantes, quizá se sacrifican las relaciones sociales y el ocio.”

CATEDRÁTICA

Trabajo

“Intento que mi trabajo sirva para algo, para mejorar la naturaleza y para promover interés en mis alumnos y colaboradores, dejar alguna huella.”

Familia

“Ser madre me retrasó la tesis cinco años.

El padre ha atendido a lo que podríamos llamar la educación de la niña: hablar, leer, ver la tele juntos, pero la atención física de darle de comer, bañarle, etc., en absoluto; ahí tenía que estar yo al pie del cañón. He peleado por este tema, pero nada; te das cuenta que llegas a un límite determinado y aunque sigas con la batalla no rebasas ese límite. Sólo puedes ganar situaciones concretas para un día o un momento, pero sin sentar precedente o crear una norma.”

Hogar

“La casa la llevo yo, sin ayuda. He tenido que trabajar en la deseducación de lo que a mi marido le había enseñado su madre: a no hacer absolutamente nada. Hay cosas que nunca hace o lo va a hacer positivamente mal. A veces me encuentro con la casa en desorden, ropa por recoger, etc. y sin embargo, no ayuda. Conseguir que ordene sus cosas es un triunfo.

A veces, con los problemas domésticos te planteas si merece la pena un matrimonio o no, pero lo tomas o lo dejas, y con los años te resignas. Creo que de venir la crisis en la pareja viene por ahí.

Quizá estoy quitando un puesto de trabajo a quien lo necesita, pero no sé a quién confiar mi casa y mi organización.”

Cambios

“Cambio educativo para que todas las labores de la casa fueran compartidas totalmente, desde una igualdad de criterios y de necesidades. Habría que repartir o turnarse las labores domésticas en la pareja.”

CATEDRÁTICA

Trabajo

“Con los alumnos, generalmente chicos, hubo al principio cierta guasilla que me obligaba, y aún me obliga, a ser más impersonal, más seria y a no permitirme el más mínimo deslíz. Tengo que adoptar un papel más duro que el de mi espontánea personalidad.

Entonces, ser profesora joven era ser la “niña bonita” de la Escuela.

Las jornadas a tiempo completo en la Escuela Universitaria son más de mujeres. Los hombres toman la enseñanza a tiempo parcial, se dividen entre ésta y la empresa. Esto es así porque hay empresas donde taxativamente no aceptan a mujeres o con muchas pegas.”

Hogar

“Si compartiera mi vida con otra persona lo haría con los máximos de igualdad, de corresponsabilidad, no de ayuda.

No tengo ayuda doméstica; me parece como criterio que cada uno se tiene que limpiar lo suyo; el servicio doméstico es un motivo de explotación más para algunas mujeres; sin embargo, si lo necesitas tendrás que recurrir a ello.

Me parece fatal que lo doméstico recaiga sobre las mujeres y también la pelea cotidiana para que no te tomen el pelo, incluso con los que tienes cerca y más quieres.”

Cambios

“La educación es un factor importante. Las madres deberían hacer un esfuerzo más serio por educar en igualdad a sus hijas y a sus hijos; permitir a un chico que se considere con prerrogativas es fatal, porque eso se arrastra toda la vida, así como educar a las chicas en el supuesto de que lo doméstico es una tarea que les compete en exclusiva.

Es un terreno en el que se debe ir avanzando, puesto que si en la sociedad la mujer va siendo más igual, en lo doméstico también tenderá a serlo, en la medida que se vayan aboliendo las prerrogativas.

Es fundamental que haya colectivos de mujeres organizados, porque es la punta de lanza que va rompiendo los moldes establecidos. Es importante la pujanza de las mujeres en su propia conciencia.”

EMPRESARIA/DIRECTIVA

Trabajo

“Antes de montar mi propio negocio trabajaba en una empresa de importación de herramientas y llegué a ser directora comercial. Estaba bien considerada pero se me avisó que no podría llegar más arriba en la empresa, en tanto que los hombres no tenían tope. Yo siempre he sido ambiciosa y he tenido gusto por el trabajo y por los negocios, así que la única forma de ser más era independizarme. Con 35 años no podía aceptar haber llegado a mi tope y quería aspirar a más. Resultaba increíble que dejara un puesto de directora comercial, entonces inusual en una mujer, pero lo hice porque yo quería llegar más alto y además tenía mi libertad. El primer año gané tres veces más que con el salario de la empresa y en unos años creé una red de perfumerías y de prendas prêt-à-porter por toda España.

Lo más sabroso de mi vida ha sido la libertad y la independencia, y eso me lo ha dado mi propio trabajo y la creación de mis propios asuntos. Esto es lo más definitorio de mí.

He sido adicta a los negocios, me ha encantado crear pequeñas empresas y ver si el proyecto salía adelante, siempre me ha atraído el riesgo. Si eres empresaria los problemas del trabajo te los llevas a casa, son inseparables de ti.

Las mujeres hemos utilizado nuestras armas femeninas como medio para llevar nuestros objetivos adelante: si eres simpática, guapa y atractiva eso tenías que unirlo a la estrategia de los negocios, además de hacer siempre una labor de zapa con los hombres; si querías llevar tu idea adelante tenías que convencer a los hombres en tu propia idea y hacer que la hicieran suya, tenías que ser cerebro gris.

Yo he vivido una discriminación total y absoluta de los hombres en el mundo de los negocios; te quieren, te admiran, te adoran, pero te discriminan. Y tú los utilizas en pro de tus objetivos. Una mujer es tonta si además de ser inteligente no emplea todos sus otros atributos.

Es totalmente injusto que haya mujeres valiosas que no puedan ascender profesionalmente por su condición femenina. Las mujeres debíamos de unirnos, trabajar por romper este techo y colocarlas en los puestos de poder. Creo que falta solidaridad.”

Familia

“No me casé por mantener mi independencia. Cuando una persona tiene unos objetivos como son la independencia y la libertad, el matrimonio te parece algo angustioso, yo lo vivía así en aquella época.

Mis amigas se casaban casi por solucionar su vida, porque había que casarse, por tener una vida cómoda. Yo lo veía de otra forma. A mí, el matrimonio en aquellas condiciones me parecía espantoso, una encerrona; eso de que no pudieras desarrollar todas tus posibilidades de trabajo, ir aquí y allí y decidir tus cosas me parecía una cárcel y no lo acepté jamás.

No es que yo no quisiera casarme, es que yo huí del matrimonio, me parecía aterrador, por todo lo que significaba entonces, enrolarte en algo para toda la vida, porque antes no te podías divorciar; tenías que estar en casa, atender a todos, hacerte una mujer de tu casita, para tu maridito, tus hijitos...

Una persona si tiene ambición y ganas de desarrollarse no debe impedírsele el hecho de estar casada y tener hijos, porque el espíritu lo lleva dentro, pero lógicamente una persona soltera tiene muchas más facilidades.

Las mujeres que conozco que tienen negocio propio y están casadas lo llevan con mucho trabajo, muy mal, tienen que trabajar en casa, fuera... Es muy difícil desarrollarse profesionalmente con libertad y tener una familia detrás.

Si me hubiera casado hubiera exigido conservar mi personalidad, mis negocios. Seguro que me divorcio si me cortan algo de esto. Para defender esta independencia por encima de todo tienes que tener carácter. También es clave elegir bien tu pareja, aunque a la mujer le va a caer siempre un mayor esfuerzo, porque aunque él ayude, ella siempre triplicará el trabajo que hace el hombre y eso resta esfuerzo para su profesión. Las que transigen demasiado en el hogar no tienen la fuerza, les falta fuerza moral para imponerse.

Nunca me he arrepentido de haber enfocado así mi vida y eso que he luchado mucho y he trabajado mucho en los negocios y te deja exhausta, pero he disfrutado con ello."

Cambios

"Para el desarrollo por igual de los dos miembros de la pareja habría que cambiar indudablemente la educación y la mentalidad. Hay que valorar o fomentar en las mujeres la fuerza y la tenacidad.

Hay que romper el techo de cristal de las mujeres con una lucha continua y con una solidaridad y un apoyo continuo.

Tendríamos que apoyar a un partido que apoye a las mujeres y colocar a mujeres en puestos de poder a todos los niveles. Yo votaría a un partido de mujeres.

Ahora los partidos nos hacen unas promesas de tipo marido: nos ofrecen a las mujeres ministerios del tipo de cultura, de bienestar social y alguna otra cosita que quede por ahí suelta. Creo que se burlan.

Las cosas han cambiado ahora con respecto a hace 30 años, creo que las chicas profesionales emparejadas se organizan la vida con más independencia y más exigencias de los maridos que antes, sin embargo, si tienen ambición en su profesión tienen que sufrir por no poderla desarrollar plenamente."

EMPRESARIA/DIRECTIVA

Trabajo

"Las mujeres somos más observadoras, más astutas que los hombres.

Yo adopto papeles masculinos, como el de ser agresiva, pero considero que una mujer puede adoptar esos papeles y ser mujer. Necesitaría más tiempo y más libertad.

He sentido discriminación con los clientes, que son fundamentalmente hombres, con los colegas, nunca. A un hombre le sienta muy mal que le digas lo que tiene que hacer.

Hay días que llego a casa cansadísima.

La envidia que tienen algunos hombres de que nosotras lleguemos, es el principal obstáculo de una mujer para hacer carrera profesional.”

Familia

“El status profesional no debe ser obstáculo en una pareja; mi marido tiene menos status que yo, pero mucha personalidad, no le importa que mis ingresos sean superiores. Creo que debe estar separado trabajo y familia; si una mujer es inteligente debe ponerse a la altura de su marido para que no se sienta inferior, si quiere salvar su pareja.

Mi marido no me apoya en mi desarrollo profesional, tampoco se opone, quizá porque sabe que es muy importante para mí, pero está quejoso porque trabajo demasiado; hablamos de los problemas de la empresa, pero no le doy muchas explicaciones de mi trabajo, ni le pido consejos.

Si llegas tarde a casa te remuerde la conciencia de no haber estado el tiempo suficiente con los niños.

La mayor responsabilidad de ellos recae sobre mi marido.

No tengo tiempo para mí y sería estupendo que el día tuviese 36 horas, pero lo más seguro sería que lo dedicara a mi trabajo.”

Hogar

“Las cosas que hay que hacer en casa las repartimos entre los dos, aunque yo llevo totalmente la responsabilidad.”

EMPRESARIA/DIRECTIVA

Trabajo

“En la vida de las personas hay tres patas que deben tener un cierto equilibrio: la vida familiar, la vida de trabajo, necesaria como realización personal e imprescindible económicamente para vivir, y la vida social, que comprende la relación interpersonal y el mejorar y cambiar las cosas. El trabajo es importante para la vida de una persona pero no lo es todo, no es el fin de la vida, en absoluto.

Hay un discurso que les encanta a los hombres y es considerar a la mujer la persona más dura para otra mujer, de ver a la otra como una enemiga; me parece que no es muy cierto. Mi experiencia es de un muy buen entendimiento con mis compañeras, aunque hay algunas que les gusta destacar y ser las únicas, sobre todo en puestos de responsabilidad.

El ser mujer te hace ver las cosas de distinta manera que un hombre y eso se plasma al afrontar la vida y el trabajo, se tienen valores distintos; creo que las mujeres somos más so-

lidarias que los hombres y tenemos otra escala de valores que intentamos mantener siempre. Además tenemos una visión más amplia de las cosas, más tocando tierra, más pragmática. Creo que esto es así, con todo el riesgo que supone generalizar.

Hay una subvaloración por parte de los hombres de lo que es la inteligencia de las mujeres y de identificar mujer bella con mujer tonta.

En las relaciones con los hombres a veces hay mucha broma, existen lenguajes sexistas y groseros respecto al aspecto físico de las mujeres, de las profesionales; lo que no estoy dispuesta a aguantar.”

Familia

“Hay ahora unas corrientes ideológicas que nos quieren engañar a las mujeres. Se está potenciando otra vez el tema de la maternidad y de las mujeres en el hogar. Y no es otra cosa más que mandar mano de obra para casa.

El ser madre no es un inconveniente sino algo positivo que se traslada a tu trabajo. Los hombres tienen más facilidades para dedicarse única y exclusivamente a un trabajo, pero tienen otras carencias.

Yo valoro muchísimo la maternidad. Por nada del mundo hubiera prescindido de la experiencia de ser madre porque me ha aportado muchísimas cosas, y esa experiencia tan enriquecedora se tiene que trasladar a tu trabajo, revierte en algo positivo.

Es probable que los hombres al no vivir tan intensamente el ser padres, simplemente por motivos biológicos, no den tanta importancia a los hijos como una mujer.

Cuando tuve a mi hija dejé de trabajar un año. Me apetecía y pensaba que tenía que dedicarle el primer año. Fue una opción personal mía. Recuerdo un año fantástico aunque al final ya quería volver al trabajo porque yo no hubiera sido capaz de quedarme en casa.

La experiencia de tener a mi hija fue absolutamente maravillosa, pasé de tener unos planteamientos totalmente racionales sobre la maternidad a ser viscerales. Fue fascinante, me vi pura biología. Reivindico que esta experiencia hay que vivirla en plenitud porque pienso que del trabajo podré marcharme o cambiar, y que lo que realmente quedará de mi vida es mi hija, porque los hijos son vida y es la continuidad, los trabajos son eso, trabajo.

Me gustaría tener más tiempo para hacer cosas que otras madres hacen y yo no puedo hacer, como ir a reuniones del colegio, etc.: tener tiempo para dedicarlo a la casa me parece que es accesorio. Ahora mi hija valora enormemente que yo trabaje y no se le ocurre pensar que ella no lo va a hacer cuando sea mayor.

Hay que defender que las bajas por maternidad, que pueden sumar un máximo de dos o tres años, no suponen nada en la vida profesional de una persona que puede durar cuarenta años, teniendo en cuenta que se admite, que alguien deje de trabajar ese tiempo para hacer un máster, reciclarse o especializarse.

En la práctica, coger bajas por maternidad puede hacer perder oportunidades profesionales, pero si lo miras en el conjunto de lo que es una vida profesional puede compensar, aunque sí corres el riesgo de tener problemas para volver a engancharte de nuevo en el trabajo.”

Hogar

“Organizar la casa no es excesivamente complicado para una persona que está acostumbrada a organizar su trabajo y su profesión.

Cuando me comparo con otras mujeres mi planteamiento con respecto a la casa y los de ellas no tiene nada que ver. Yo no soy una persona obsesionada con la limpieza, ni me preocupa excesivamente que todo esté a punto, que las comidas estén perfectas o ese tipo de cosas. El polvo ni lo veo. No soy un ama de casa perfecta ni tampoco lo he pretendido nunca. No me preocupa. Prefiero que haya unas flores en casa.

He priorizado totalmente que mi hija es lo primero y la casa esté muy por detrás. No me agobia en absoluto que las cosas queden sin hacer.

No me gusta lo doméstico, la cotidianidad de hacer todas las noches la tortilla, pero me puede gustar hacer una cena especial para unos amigos. Sin embargo lo cotidiano es importante, porque te baja a la tierra cuando tienes la cabeza llena de problemas del trabajo.

Mi marido colabora con lo doméstico y si no lo hace, se queda sin hacer, sin más.”

Cambios

“En la liberación de la mujer, y yo lucho por ello, se ha conseguido algo que está totalmente desequilibrado. Las mujeres trabajamos fuera de casa, dentro de casa y además cuidamos los hijos. Los hombres tienen un chollo. Y esto es así porque provenimos de una sociedad patriarcal con una serie de valores.

Las mujeres tenemos gran parte de la culpa de que los hombres sigan en las nubes con respecto a lo doméstico. Cambiar hábitos es de lo más complicado, pero ellos cambian en la medida en que las circunstancias les están forzando a ello. Las mujeres tenemos que hacer un esfuerzo de exigencia con respecto a los hombres para compartir la cotidianidad, porque ellos no cambiarán de motu propio si no se les exige.

Lo que ha cambiado fundamentalmente ha sido la mentalidad de las mujeres de la generación anterior a la de los 40 años, viven con más naturalidad el tema de los hijos y lo comparten más.

Los comercios y demás servicios tendrían que tener un horario más amplio y trabajar sábados y domingos para que las parejas que trabajan ambos puedan abastecerse.”

EMPRESARIA/DIRECTIVA

Trabajo

“Aunque he trabajado siempre y el trabajo me ha gustado, si hubiera tenido que elegir entre mi carrera y mi familia hubiera optado por ella, si no, no hubiera traído hijos al mundo.

La mujer tiene una perspectiva más amplia que el hombre para enjuiciar las cosas, porque abarcamos un abanico más grande de responsabilidades en nuestra vida; el hombre es unidimensional: su trabajo, su fútbol y su familia.

Las mujeres que llegamos a puestos de dirección tenemos la imagen de ser más exigentes, más duras y más profesionales.

Los hombres admiten fatal que una mujer les recrimine si no responden en el trabajo.

En los bancos hay una discriminación total si saben que al timón de la empresa hay una mujer. Yo he tenido problemas con algunos bancos para que me concedieran créditos.

Cuando mi marido quedó en el paro, además de que psicológicamente fue muy duro, vivía fatal que quien trajera el salario a casa fuera yo.”

Familia

“Los hijos son un condicionamiento total para la mujer que trabaja; no es que hayan sido un obstáculo para mi profesión, pero me he dejado la espalda. Me arreglaba muy mal cuando los niños eran pequeños.

La única forma para que una mujer desarrolle al máximo su profesión es no teniendo hijos

El peso psicológico de escucharles, de su estabilidad personal, ha sido muy importante y ha corrido de mi cuenta, a veces, cada hijo ha sido como un bloque de cemento sobre mi conciencia.

En ocasiones muy especiales, contadas con los dedos de la mano, él se ha hecho cargo de algunos de los problemas de los niños, acompañarles al médico, etc.; pero en 22 años de matrimonio quien ha tenido que pedir permisos en el trabajo he sido yo, sin embargo, él se podía haber ausentado del suyo con menos problemas. Esto lo he vivido muy mal, fatal; pero tienes que amoldarte si quieres que funcione el matrimonio.”

Hogar

“Lo he llevado todo yo, hasta las cuentas, pero lo asumes porque no te queda otro remedio, no hay forma de cambiarle y te compensan otra serie de cosas. Te haces esa reflexión y sigues para adelante. Me he rebelado de llevar siempre la responsabilidad total, pero no iba más allá del enfado momentáneo.”

Cambios

“Deberíamos renunciar a muchos comportamientos heredados de nuestros padres: tener las casas como tenemos, comer como comemos y vestir como vestimos. Llevamos un standard de vida alto como si tuviéramos mucha gente de servicio doméstico, sin tenerlo.

Tenemos que simplificar las cosas para poder llegar a una vida laboral y profesional. Las extranjeras tienen casas más funcionales, comen precocinados y no planchan la ropa; tienen edredones nórdicos para no hacer la cama, etc.

Hay que buscar la simplificación a la forma de vida en todos los órdenes, sobre todo en el hogar. En el País Vasco se come demasiado exquisito, se está atento a la dietética, y se cuida mucho la ropa, y eso se paga con una esclavitud en el hogar.

No se puede pretender llegar a todo, ser perfecta. No se puede ser muy exigente con la limpieza, con la comida, con la ropa; se gasta en eso mucha energía.”

EMPRESARIA/DIRECTIVA

Trabajo

“Tenemos más capacidad de escuchar a la gente, de ver qué puede aportar el que tienes al lado, de no hacer caso omiso a lo que dicen otros.

En las reuniones con directivos de otras empresas a veces piensan que soy la secretaria y no su igual, tienes que hacer un esfuerzo por evidenciar que tú eres la responsable. A ti por ser mujer te ignoran un poco, los hombres se dirigen más entre ellos.

Muchas mujeres no compiten por puestos de responsabilidad, se mantienen en posiciones relegadas. Muchas son secretarías y no se plantean ser otra cosa, no quieren implicarse en más, les falta ambición de mejorar.

Tengo poco tiempo para mí misma como la mayoría de las mujeres. Lo único, voy al cine por la noche con mis amigas.”

Familia

“Los hombres viven la paternidad pero no les afecta tanto en la escala de valores con su trabajo. Quizá la responsabilidad la quiero llevar yo por ser la madre.

El trabajo es importante pero no primordial en la vida, y cada vez lo tengo más claro. En una mujer te das cuenta que el trabajo tiene su importancia pero relativa, la familia va adquiriendo cada vez más importancia, sobre todo cuando tienes niños pequeños cambian los valores.”

Hogar

“He tenido suerte con mi marido, antes llevaba yo la responsabilidad y ahora la compartimos al 50 %. Él hace las listas y la compra y piensa lo que se pone de comer, entre otras cosas. Llegar a esta situación ha sido a base de trabajarlo por mi parte; lo hemos hablado para llegar a acuerdos. Quizá mi independencia económica y el hecho de tener mayores ingresos ha sido importante para marcar el reparto de las tareas domésticas. Vas sin complejos a la hora de exigir, y a la otra parte le es difícil negarse.

Las compras extraordinarias de la casa las hago yo; de la estética de la casa los hombres pasan bastante, aunque luego les gusta que esté bonito.”

Cambios

“Cada mujer tiene que trabajar para mentalizar a su compañero en compartir la responsabilidad. Es una labor que hay que trabajarla continuamente, a nada que te descuides se te va de las manos. No se pueden hacer concesiones. Hay que estar en guardia para crear hábitos de res-

ponsabilidad. Son muchos los años de costumbres antiguas que han permitido que los hombres no trabajen en casa.”

EMPRESARIA/DIRECTIVA

Trabajo

“El trabajo es importante pero no primordial en la vida. Antes de tener hijos daba más valor al trabajo, ahora lo relativizo. Se me está produciendo un cambio de valores.

Descuido el prestigio y el poder y, seguramente, va en mi contra. Estoy convencida que esto no lo haría un hombre.

Las mujeres imprimimos un estilo distinto de trabajo. Tenemos otros valores y llegamos de otra forma a la gente a la hora de solucionar los problemas. Hay guerras en las que no nos metemos, en la competitividad por los puestos, las miro con cierta distancia, pienso que un hombre entraría en ellas y podría obtener más prestigio, pero no me interesa el método. Lo que me importa es hacer bien el trabajo, ser responsable en tu cometido y no defraudar a quien ha puesto su confianza en ti.

He tenido que delegar responsabilidades en ciertos temas porque eran un feudo masculino y a una mujer no la admiten como una igual.

Muchas mujeres no compiten por puestos de responsabilidad y se mantienen en posiciones relegadas, no se plantean ascender, les falta ambición de mejorar.

Mi marido siempre me ha apoyado en todos mis ascensos.”

Familia

“Mientras no tuve hijos, para mí el trabajo era muy importante; he trabajado mucho para hacerlo bien y creo que me merezco el puesto en el que estoy; pero cuando fui madre se me cambiaron los esquemas, consideraba que mis hijos eran lo más importante. Si mi marido no se hubiera quedado con los niños probablemente no hubiera aceptado el puesto de dirección que me propusieron, aunque hubiese tenido gente cuidándolos, tal era mi situación sentimental con respecto a ser madre.

El haber aceptado el puesto de responsabilidad estando recién nacidos mis hijos me ha hecho no poder disfrutar plenamente de la maternidad. Yo he ido muchas veces a casa llorando, se me caían las lágrimas pensando que ya no les vería despiertos. Ha sido muchas veces muy duro.

Quiero convencerme de que esta experiencia de trabajo y niños ha sido positiva, de que otra vez haría lo mismo, de que más vale la calidad que la cantidad, de que no hay que dramatizar, de que si no hubiera aceptado el puesto hubiera tenido otro tipo de insatisfacciones como persona.

Sin embargo, creo que ahora proyecto una satisfacción por el resultado de mi vida profesional y familiar, de haberme superado a mí misma, que no hubiera proyectado de haberme quedado a cuidar más de mis hijos, renunciando al puesto que estoy desempeñando.

La experiencia de tener hijos ha sido tan maravillosa, que a veces pienso de lo fríamente que hablaba antes de la maternidad y aunque creo que no voy a tener más no renuncio, en un momento determinado, a querer volver a sentir todo lo que he sentido en este proceso de ser madre.

Como tengo dos niños muy pequeños los dos hemos sido madres y padres. Mi marido aceptó una opción de paro para quedarse con los niños y yo pude asumir el puesto de dirección que me ofreció la empresa. Atiende a los niños y lleva la marcha de la casa. Cuando llego a casa mis hijos están bañados y cenados, su padre se encarga de ello.

Me sorprende la evolución de mi marido y estoy orgullosa, sin embargo él no lo dice públicamente porque la sociedad no ve muy bien que un hombre haga esto, va contra corriente. Con los niños él hace muchas veces el rol de madre y considero que todos los hombres no lo harían. Ahora trabaja en casa como autónomo y puede seguir atendiéndoles mientras yo no estoy.”

Hogar

“No me gustan nada las cosas de la casa, las aborrezco. En casa no hay planificación porque yo no hago el papel de ama de casa.

Mi marido trabaja en la casa pero no asume la responsabilidad como lo haría una mujer en su lugar. Él hace las compras y está al tanto de que esté la nevera llena, pero no lleva realmente el control de la casa, ni le dice a la señora de la limpieza los detalles que debiera hacer, pasar el polvo por aquí, colgar la ropa de esta manera, de detalles... nada.

Yo no controlo nada las compras de ropa de los niños. Él sabe a quién le hacen falta calcetines, o el número de zapato que calzan.

Cuando yo llego a casa no adopto el rol de hombre, aunque muchas veces llego cansada, sino que me pongo a trabajar con él y a jugar a indios con los niños, si es preciso. Si fuera al revés, probablemente el hombre se sentaría a descansar procurando que los niños no le molesten; estoy convencida que muchos ejecutivos lo hacen así.

Hace años que renuncié al tiempo para mí misma.”

Cambios

“En el hombre prima siempre el trabajo frente a la familia. De momento esto es educativo. Habría que cambiar la mentalidad de hombres y mujeres, transgredir los roles clásicos asignados a cada uno, cuando sea preciso. Hay que verbalizar las situaciones y exigir al hombre su parte de responsabilidad doméstica.”

EMPRESARIA/DIRECTIVA

Trabajo

“Siempre se esperó de mí que estudiara y que trabajara; luego, he aprovechado al máximo las oportunidades de trabajo que he tenido y lo he desarrollado de una manera muy seria, res-

pondiendo a lo que se esperaba de mí. Nunca he dicho que no a ninguna propuesta de trabajo; de hecho me he trasladado de domicilio varias veces por cuenta del trabajo. Durante dos años he ido a Madrid de lunes a viernes y mi familia (marido y dos hijas) se quedaba en Bilbao.

Pero sí he tenido obstáculos por ser mujer, sin embargo, no he querido ser muy consciente de ello. Yo he seguido siempre para adelante sin fijarme lo que estaba pasando a mi alrededor por mi condición de mujer y siempre he dado por hecho que eso no era un problema, y he ejercido mi profesión desde el principio pensando que no era un problema.

Si hubiera tenido que elegir entre carrera profesional y familia hubiera elegido mi trabajo, porque si hubiera hecho balance a posteriori me hubiera sentido muy mal viéndome en casa, y tampoco les hubiera gustado a mis hijas en esa situación.

Me interesan los trabajos en que tenga que asumir riesgos; cuando las cosas se vuelven rutinarias dejan de interesarme. Estar en un puesto de responsabilidad me hace sentirme segura.

Sinceramente, las mujeres que ocupamos puestos de dirección nos hemos aprovechado a veces de ser mujeres, de nuestra peculiaridad; si eres la única mujer entre veinte hombres ejerces un poco de reina, porque todo el mundo se fija en ti y tienes la oportunidad de ser brillante más que cualquiera de los otros hombres, que pasan más desapercibidos, y si eso lo sabes aprovechar, indudablemente puedes destacar y hacerte valer; eso cualquier mujer lo sabe. Sobre todo teniendo en cuenta que las mujeres que hemos llegado a puestos de dirección o de mucha responsabilidad no somos mediocres porque hemos tenido que pasar un tamiz mucho más duro que los hombres. Pero cuando hay otra mujer, se establece una cierta rivalidad porque ya no estás tú sola; cuando se incorporen más mujeres a estos puestos de dirección no se producirán estas situaciones.

Yo no puedo actuar como un hombre porque soy una mujer, soy una persona sexuada del género femenino. El estilo de hacer las cosas en el mundo de la empresa e incluso en determinados estamentos de la Administración Pública son estilos masculinos porque siempre han sido hombres los que han desarrollado esos trabajos y han ejercido esas responsabilidades. No cabe duda que cuando hay mujeres que se van incorporando a esos lugares, o te adaptas a lo que allí pasa o lo tienes muy difícil, en ese sentido siempre hay una primera etapa que pretendes ser uno más y eso a veces te obliga a tener que pensar o hacer con unos esquemas que no son propios de tu naturaleza, pero cuando tienes una cierta autonomía para desarrollar tu trabajo siempre he tratado de imprimir mi propio estilo y carácter, y no las reglas de juego de los hombres.

Sin embargo, creo que tampoco son ciertas las generalizaciones de que las mujeres tenemos mayor sensibilidad, mayor intuición, una capacidad especial para crear equipos, etc., porque conozco muchos hombres que lo tienen y conozco mujeres que se comportan como auténticos hombres en sus trabajos, por tanto no creo que estos atributos tienen que ver con la naturaleza sexual de las personas, creo que eso se produce con la formación personal, el temperamento, la experiencia de vida y las capacidades de la gente.

También creo que en los estamentos de poder, si hubiera más mujeres o el mismo número de mujeres que de hombres, las reglas de juego serían otras, el estilo femenino tendría más peso. Se crea un mundo de complicidad entre las mujeres muy agradable para trabajar.

No se puede esperar que una mujer actúe como un hombre porque no lo es. Hay que desarrollar el estilo de la mujer incluso en la dirección de una empresa. Somos competitivas pero

más conciliadoras; competitivas desde el buen hacer de las cosas, más que de utilizar las marrullerías típicas para llegar.

Siempre ha habido problemas por tu condición de mujer. Como anécdota contaré que después de aprobar la oposición, en la entrevista me preguntaron si estaba dispuesta a aceptar el destino que me tocara, puesto que tenía una niña pequeña, y que les explicara las razones por las que quería trabajar; seguro que esta pregunta no se la hacían a ningún señor opositor. Yo les respondí que la obligación y el derecho de toda persona es trabajar y que para ello tenía una preparación y debía desarrollarla, con niña o sin niña.

Mi marido estuvo unos años en paro y aceptó muy mal que el único sueldo que entrara en casa fuera el mío. Aquello no lo pudo tolerar nunca y fue el principio del fin de nuestro matrimonio. La evolución en mi carrera profesional cada vez la iba encajando peor y quejándose de que yo no estaba en casa. Sin embargo, mientras él estuvo en paro tampoco se ocupaba de las cosas domésticas.

En nuestra separación tuvo mucho que ver el aspecto profesional, al margen de que nuestra evolución personal fue por caminos divergentes; si yo no hubiera trabajado y hubiera estado en casa probablemente hubiera seguido casada.

Una mujer independiente y con ideas propias es incómoda para un hombre, a ellos les gustan las mujeres dóciles y sin opinión, quizá un poco celosas y que estén dispuestas a acompañarlos siempre, ese no ha sido mi caso.

El ambiente no propicia una vida como la mía y como la de muchas mujeres como yo, la vida es injusta con las mujeres. Con respecto a mi separación yo era considerada la culpable porque trabajaba fuera de casa, la gente decía: pobre chico no se ocupa de él; cosa que no hubiera ocurrido a la inversa.

No conozco ningún marido de nuestra generación que se traslade de domicilio por el trabajo de su mujer, pero sí conozco muchas mujeres que lo han hecho por el trabajo de sus maridos, dejando el suyo en la cuneta.”

Familia

“He sentido sensaciones de culpabilidad, pero no me arrepiento de mi forma de vida, me siento viva, creo que he sido responsable y consecuente con mi forma de pensar de siempre. No me imagino siendo ama de casa y criando a mis niñas. Creo que han echado de menos a su madre cuando eran pequeñas pero entendían que iba a hacer un trabajo importante. No me han tenido en cantidad de tiempo pero sí en calidad.

Con mis hijas he reproducido los esquemas de trabajo y responsabilidad que me inculcó mi madre y que considero que espera la sociedad de ellas en el siglo XXI. Creo que la sociedad pide de mí, como de cualquier madre, que formemos a una nueva generación de gente que sea capaz de servir a la sociedad y al mismo tiempo que desarrollen su vida.

Tengo que viajar bastante y aunque no les pareciera bien a mis hijas, lo haría; algún día ellas se irán de casa y yo sigo siendo yo, y sigo teniendo mi proyecto de vida.”

Hogar

“Aunque he tenido ayudas siempre he pensado que lo doméstico era una obligación mía y el delegarlo en otras personas me ha hecho tener muchas veces mala conciencia. Es un error el que nos eduquen así a las mujeres.

La responsabilidad empezó siendo mía pero he ido relegando y organizando, la lista de compras se pega en la pared y cada uno apunta lo que hace falta.”

Cambios

“Afortunadamente se están produciendo cambios en la educación y en los valores con respecto a los hijos. Hasta ahora los hijos varones nacían con derecho a nómina, se espera de un niño que triunfe, que sea capaz de mantener una familia, que sea el protector, el exitoso, el triunfador..., nunca de una mujer se ha esperado esto. De ella se espera que sea prudente, delicada, comprensiva, una buena madre, buena persona y a poder ser guapa, e incluso ser el reposo del guerrero con respecto a su pareja.”

EMPRESARIA/DIRECTIVA

Trabajo

“Te planteas que has montado la empresa para tener unas condiciones de vida mejores, no peores. No me gustaría que el trabajo me absorbiera totalmente. Cuando la empresa te come tu tiempo corres el riesgo de dejarte avasallar por ella. Hay que tratar de poner límites porque el trabajo no lo es todo. En la vida hay otras parcelas que hay que desarrollar.

Quizá por ser empresaria joven he tenido una discriminación positiva, de trato deferencial dentro del mundo empresarial de CONFEBASK (Confederación de Empresarios Vascos), es posible que esto haya sido así porque hay pocas mujeres.

Los hombres de mi equipo, todos jóvenes ingenieros, viven con total naturalidad que sea una mujer quien dirija la empresa. Más que hablar de jefa, podría decirse que somos todos colaboradores, la labor de jefatura queda tamizada. Sin embargo, sí he sentido rechazo con clientes. En el mundo rural se acepta mal que una mujer entienda de temas técnicos y diga lo que hay que hacer. Antes peleaba por hacerme valer como mujer y experta. Ahora ahorro energías y delego en un compañero ingeniero el trato conflictivo que se pueda generar con los clientes en función de mi sexo.”

Hogar

“Entre mi futura pareja y yo el tema de la responsabilidad compartida es obvio. No se me ocurrirá decir que me tiene que ayudar; se supone que él es tan responsable como yo de todos los asuntos domésticos. Igualmente parto del supuesto de que comparta el 50 % de la responsabilidad de los hijos. No sé si la experiencia será otra.”

Cambios

“Somos las mujeres las que impartimos la educación en la familia y generalmente en la primera enseñanza. Por tanto, una gran responsabilidad en transmitir valores iguales entre chicos y chicas está en nuestras manos. Educar por igual a todos en lo doméstico, en lo pequeño; es la base para que hombres y mujeres compartan responsabilidades.

Educacionalmente hay que valorar muchísimo más a la mujer y dejar desarrollar a las chicas en juegos, en costumbres, en hacer absolutamente de todo.”

FUNCIONARIA

Trabajo

“De haber sido preciso me hubiera desplazado con mis hijos para ocupar la plaza que tengo ahora, porque no hubiera renunciado a mi nombramiento.

Mi padre es magistrado.

Es un trabajo que no tiene horario para la mente porque hasta en la cama piensas en las sentencias, en buscar las leyes; siempre tienes los casos en la cabeza. Pienso más en casa temas relacionados con el trabajo que a la inversa.

Las mujeres jueces casadas perdemos un poco el ritmo de los conocimientos por tener que atender a la familia, no pasa lo mismo con los hombres que atienden más a su carrera, dan clases, etc. pero también creo que viven peor que nosotras.

El público acude más al juez porque es un señor, que a una juez embarazada, parece que ésta no inspira tanto respeto. A veces tienes que adoptar un papel más serio, más autoritario que lo que te dicta tu persona, por hacerte respetar.

Mi suegra me dice que tengo que dejar de trabajar, pero yo le miro con cara de póker. Me critica porque no me gusta coser y no sé meter el dobladillo de un pantalón, pero ella tampoco sabe hacer un recurso de casación y no me meto con ella.”

Familia

“Los hijos son un obstáculo absoluto para desarrollar la profesión, pero con eso ya contaba; quiero estar pendiente de ellos. He dejado de hacer cursos, de dar conferencias, etc., tienes que elegir. Yo no me vería bien trabajando hasta las ocho o las nueve de la noche, porque entonces no hubiera tenido hijos, si no les hubiera podido ver.”

Hogar

“Yo nunca hago nada de la casa, porque no me gusta, excepto cocinar, a veces; eso lo he tenido clarísimo desde siempre. A mí me han entrenado para ser un profesional y me considero un profesional, lo de la casa lo dejo para otra persona; sin embargo también te han educado para que lleves el trabajo y la casa y, si no lo haces así, no te ven con tan buenos ojos.

Si necesitara más ayuda doméstica la contrataría. Tienes dos sueldos y te lo puedes permitir.

Yo soy muy perfeccionista pero he tenido que claudicar y aceptar que no esté todo perfecto, porque si no te vuelves loca por querer abarcarlo todo. Trabajando fuera de casa no puedes pretender que esté igual que si estuvieras todo el día al cuidado de ella y de los niños.

Hay que mentalizarse que si un día no hay pan, pues no hay pan y no pasa nada. Hay que llegar a un entendimiento con tu pareja de que las cosas son así trabajando los dos.”

Cambios

“Si a una mujer la educas para ser profesional, luego no le puedes exigir responsabilidades de ama de casa; no está en los genes saber hacer las cosas domésticas, sin embargo, si no las hace le entra complejo de culpabilidad. Hay que cambiar de mentalidad y superarlo, no tenemos la culpa de que el hogar no vaya sobre ruedas.

En varias generaciones las mujeres no tendrán las mismas posibilidades que los hombres para ser profesionales.”

FUNCIONARIA

Trabajo

“No opté a una notaría porque me parecía un trabajo más solitario y aburrido. En el que tengo pasa por tus manos todo lo que puede ocurrir en la vida de una persona.

Las mujeres somos muy constantes y disciplinadas, quizá ahí está la explicación del gran número de mujeres que sacamos las oposiciones en la judicatura y en la fiscalía. En las últimas promociones la mayoría de los aprobados son mujeres y en los primeros puestos también. Afortunadamente la gente ya está acostumbrada a ver mujeres desempeñando papeles de juez o fiscal.

El estilo de la mujer es distinto, pone su sensibilidad, de eso no nos libramos nunca.

Con completa naturalidad llevan los fiscales de mi equipo el que una mujer les dé órdenes; se trata que lo que se diga sea razonable.”

Hogar

“El viejo papel de asumir todas las tareas de la casa por ser mujer está muy pasado. Si tuviera pareja exigiría igualdad de responsabilidad; en todo caso, el miembro de la pareja que tuviera el horario más flexible debiera de hacer más cosas.

El peso psicológico de lo doméstico en la mujer igual no se puede evitar si te gusta que las cosas estén en orden y funcionen, puede ser una cuestión de constitución y no de educación, igual va en nuestra propia esencia, aunque sí puedes delegar en otra persona.”

Cambios

“No comprendo que una mujer, de un nivel de educación normal y que trabaja fuera de casa, acepte que sea ella quien tiene que cargar con todo lo doméstico y los hijos; es totalmente

irracional, ilógico y antinatural que se mantenga esta sobrecarga. Las mujeres son responsables de tolerar situaciones injustas, de permitir a su pareja ir de señorito. Todo el mundo, si le dejas, se te acaba subiendo al guindo.

Habría que cambiar la educación de toda la sociedad, primero de las mujeres, para que se quiten las viejas estructuras.”

FUNCIONARIA

Trabajo

“Soy la única mujer entre 11 hombres del Consejo del Centro y me siento cómoda porque he aprendido a defenderme del machismo. A todos les encanta ir de padres protectores por un lado y de abusones, que les hagan todo el trabajo, por otro. Si eres la única mujer, ya sabes a quien le va a tocar el trabajo pesado. Ellos figuran y tu trabajas. Al final, con un trato paternal te dejas engañar y te convences de que es fabuloso lo que haces.

Los subalternos que tengo a mi cargo aceptan muy mal, fatal, que una mujer sea su jefa y les de órdenes.

He vivido mi trabajo con libertad absoluta, sin ningún tipo de discusión de mi marido.”

Familia

“Pocos hombres tendrían la capacidad de dedicarse a sus hijitos. El que las mujeres nos dediquemos a los hijos es genético, sin más; no es cuestión de modernismos cambiarlo; ninguna cría de gato va donde el gato sino donde la gata, creo que no nos diferenciamos del resto de los mamíferos.

Yo me siento mala madre porque me meto en el trabajo y me olvido hasta de que tengo hijos, si está el niño con fiebre no me acuerdo ni de llamar. Tengo complejo de ser mala madre no en cuanto a calidad de horas sino en cuanto a cantidad.

Pero cuando me voy a trabajar dejando al niño enfermo en casa me siento destrozada y eso que se queda muy bien atendido con su niñera. Desde que salgo del trabajo a las 5, estoy todo el tiempo con mis hijos.

Mi marido está mucho con los niños y considero que debe hacerlo, porque debe darles afecto, no como con la casa. Mi hijo siempre se ha dormido con su padre.

La responsabilidad es al 50 % o más de él, los fines de semana.”

Hogar

“La casa la organizo yo toda, la administración, la economía, etc. porque lo he asumido siempre así. A mí me han educado que la casa la organizan las mujeres y sigo haciéndolo. Son roles copiados que los has asumido sin darte cuenta. Cuando me casé acepté que la casa era mía y lo he seguido haciendo. Me parece razonable la doble jornada de las mujeres.

Las feministas me pegarían pero considero que las tareas domésticas son cosas de mujeres. En las tribus primitivas ningún hombre se dedicaría a hacer las cocinitas y a preparar los ropajes

para dormir, sino que irían a cazar y salvar la casa, y las mujeres se ocuparían de su casa y sus retoños.

Mi marido en casa no hace nada. Se mete en su estudio a trabajar y me parece superbien.”

FUNCIONARIA

Trabajo

“Para mí ascender no es lo fundamental porque tendría que cambiar de domicilio y no me interesa. Yo no voy a poner nunca a mi profesión por encima de mi familia, tengo los hijos pequeños y no puedo dedicarme a un puesto de mucha dedicación y responsabilidad, quizá cuando los niños sean mayores.

La gente ya está acostumbrada a ver mujeres jueces o fiscales. Si he notado algún comentario ha sido más por la edad que por ser mujer.”

Familia

“No sé si llego a ganar más que mi marido, son temas que no me preocupan en absoluto. Cuando me casé dejé de abrir las cartas del banco y soy la persona más feliz del mundo.

Si hubiera necesidad de faltar al trabajo porque los niños estuvieran enfermos, faltó yo, porque tengo una disponibilidad de horario más flexible, pero si fuera necesario faltaría él.

Los fines de semana, mientras yo pongo el desayuno él está bañando a la chiquitina o viceversa.”

Hogar

“Él participa en las actividades de la casa al 50%, pero la responsabilidad la llevo yo. Tampoco hay una división a mitades, sino que las cosas se van haciendo. No lo vivo mal porque lo debo tener muy asumido. No tenemos conflictos con respecto a estas cosas.

El trabajo de la casa es duro. Yo vengo muy a gusto a trabajar a mi despacho los lunes, lo prefiero a estar en casa organizándolo todo. En el trabajo pienso bastante a menudo temas de la casa y estoy convencida que a él no le pasa esto. No se plantea que sobre él pueda recaer la responsabilidad de la casa y los niños, quizá porque yo lo asumo. Tampoco me parece despectivo que yo me ocupe de ello.

Aunque pudiera hacer yo las labores de la casa tendría contratada a una persona, por comodidad y para dedicarme exclusivamente a mi trabajo.”

Cambios

“No hay guarderías que nos gusten. Están en pisos viejos y no están en condiciones. Pienso que es mejor tener una persona en casa.”

FUNCIONARIA

Trabajo

“Renuncio a pedir traslados para ascender porque tengo mi vida montada en esta ciudad.

Yo no dejaría mi profesión fundamentalmente por motivos económicos, si no hubieran estos motivos colocaría a la familia por delante de la profesión.

Actúo por descarte más que por preferencia. La carrera de fiscal es la que no descarté porque deja más tiempo libre y porque no es incompatible con la de mi marido.

En las oposiciones a fiscal yo diría que ser mujer daba ciertas pequeñas ventajas; al ser todos los miembros del tribunal hombres mayores, te trataban con una cierta benevolencia paternalista.

En el desarrollo de la profesión he notado comentarios sexistas hacia las mujeres, de compañeros y de público. Te da la sensación de que tienes que demostrar que estás en tu puesto con dignidad. Cuando he estado embarazada no he recibido ninguna ayuda sino todo lo contrario. Sin que hayas cogido ninguna baja encima has oído algún comentario sobre tu situación. Sin embargo, ellos, si se encuentran mal, en seguida se quedan en casa.

En el trato de los subalternos se da demasiado amiguismo hacia nosotras, no sucede lo mismo hacia los fiscales hombres.”

Familia

“El que yo tenga más status profesional y más ingresos prefiere ignorarlo; si se menta este hecho en la conversación no lo vive bien.

Me ocupan mucho tiempo mental. A veces pienso: mañana tengo un juicio complicado por el que estoy muy preocupada, es el cumpleaños del niño y tengo que ocuparme de comprar las chucherías para que lleve al colegio. Esto es surrealista, me va a estallar la cabeza...”

Hogar

“Mi marido coopera pero no comparte, que es de lo que siempre me quejo; la responsabilidad la llevo yo al 95%.

No me parece razonable que él se desentienda, pero lo hablas un día, y al día siguiente se desarman los pilares de la casa.

O yo compro el pan o no hay pan en casa. Cuando te hartas de repetirlo una y mil veces que hay una panadería al lado de casa y es inútil, pues eso... Cuando protesto porque las cosas no están bien, me contesta: no seas maruja.

Tengo más disponibilidad de tiempo y probablemente se aprovecha de ello, pero por lo que veo en otras compañeras, los hay mucho peores.

Si las mujeres no tuviéramos el argumento de nuestra profesión para presionar en lo doméstico con los maridos, no tendríamos nada que hacer.”

POLÍTICA

Trabajo

“La mujer es menos ambiciosa para desarrollar la carrera política pero últimamente está cambiando la situación, ahora ya hay mujeres que aceptan puestos de responsabilidad si se los ofrecen. La mujer está más preparada y ve a hombres mediocres ocupar puestos para los que ella se siente capaz. Si no los acepta es porque tiene más sentido del ridículo.

Tan prioritario era mi profesión como mi familia. Si hubiera ido a una empresa quizá hubiera abandonado el trabajo si viera que no era compatible con mi familia. Me daba miedo quedarme sin trabajar así que opté por la docencia en un instituto que deja más tiempo libre.

La política supone relacionarte con muchas personas y estar enterada de temas actuales que preocupan a la sociedad. La docencia después de 20 años me resultaba repetitiva.

Los hombres se sienten más cómodos entre hombres; las opiniones de las mujeres en política tampoco les interesan demasiado, aunque nosotras equilibramos puntos de vista; sin embargo, no tengo la sensación de que me releguen o me hagan de menos.”

Familia

“Mi marido opina que debo hacer lo que me gusta porque eso supone que debo estar más feliz y, de alguna manera, revierte en él y en la familia. Quizá es una postura egoísta pero no le importa declararlo.

El que llegue tarde a casa o esté poco en ella lo vive mi familia como un coste que tiene que asumir por mi felicidad, y porque consideran que mi actividad es importante, pero quizá les gustaría más que estuviera siempre en casa.

Nunca he sentido sensación de culpabilidad. No me ha preocupado la cantidad de horas con las hijas, sino la calidad. La labor mecánica de atenderlas, como cambiar pañales, dar comidas, etc. no lo valoro demasiado, eso podía hacerlo otra persona y así yo podía ocuparme de mi profesión. Creo que esto ha sido muy positivo tanto para mí como para ellas. Mi marido ha estado atento cuando había cualquier problema; le he evitado trabajo con las niñas porque ha tenido una responsabilidad muy grande con su profesión.”

Hogar

“Si eres buena profesional puedes organizar la casa como si fuera una empresa pequeña con su organigrama, repartiendo funciones. Con bolígrafo y papel y siendo un poco ordenada, se lleva bien.

Los hombres profesionales no piensan nunca en el hogar mientras trabajan, están en su profesión al 100 %, sin embargo, las mujeres no siempre estamos al cien por cien en el trabajo, sino al 80 %.

El hombre descansa su responsabilidad familiar en la mujer y ella se siente verdaderamente la responsable de la familia. Me parece razonable ocuparme de lo doméstico porque así lo hemos acordado, además, es una cota de poder que tenemos las mujeres y que no quiero perder. Sé que mi familia depende de mí y me gusta que dependan de mí.

Lo doméstico, aunque parece que limita a la mujer, siempre que no anule otros campos, no creo que sea tanta carga. Lo mecánico de la casa cada vez se soluciona más con aparatos, y no merece la pena darle demasiada importancia al polvo, etc. doy más valor dedicarse a las personas.

Tengo tiempo para mí misma porque me lo busco, porque creo que yo también merezco la pena. No cogería un cargo o un trabajo que me anulara como persona y me redujera únicamente a profesional.”

POLÍTICA

Trabajo

“El nivel de competitividad de los hombres es muy superior al de las mujeres. Tenemos una actitud diferente por el acceso al poder o al puesto. Yo no he entrado en peleas de codazo por el puesto porque, a veces, me venía mal para mi planificación familiar. Por tanto, no puedes decir claramente que te hayan apartado, aunque he tenido experiencias de apartamiento, pero en general las mujeres nos autoapartamos.

El trabajo siempre me ha encantado, me he dedicado a tiempo supercompleto. La política me ha ayudado muchísimo personalmente, ha sido una fuente de realización muy importante. Si hubiera sido hombre hubiera sido políticamente más competitiva. Siendo mujer yo misma me he autolimitado pensando que no podía compaginarlo con mi familia. Si hubiera priorizado mi profesión hubiera llegado más lejos.

Las mujeres tenemos que hacernos un sitio con mucho esfuerzo y en ocasiones se nos rechaza. Lo tengo demostrado documentalmente: en unas oposiciones a director de sucursal de un Banco, después de pasarlas recibí una carta del consejo de administración en la que se me decía que no tenía acceso al puesto, porque para el tipo de cargo directivo no era aceptable mi condición de mujer.

En las primeras elecciones generales fui candidata de mi partido porque había que buscar alguna mujer y yo debía dar el perfil exigido; creo que me pusieron de florero, pero luego se dieron cuenta que el florero opinaba, discrepaba, que tenía sus propias ideas.”

Familia

“Nunca he tenido oposición de mi marido para dedicarme a la política, ni a mi trabajo, que lo comencé recién licenciada, tenía asumido que yo siempre iba a trabajar, pero seguramente hubiera preferido que me dedicara a la casa y a los hijos.

A veces, dedicarme a mi profesión, pero sobre todo a la política, ha sido fuente de conflicto con mi marido, porque no podíamos planificar vacaciones, ni tener horarios compatibles. A veces peleaba de cara y otras hacía lo que tenía que hacer aguantando después malas caras. Nunca he preguntado: ¿te parece que vaya a...?, sino que he dicho: me voy a...

Sus quejas las contrarrestaba diciendo que yo no le pedía cuentas cuando él tenía que irse de viaje con relación a su trabajo. No tenía argumentos para contestarme y tenía que tolerarlo.

El conflicto ha sido más larvado que manifiesto, quizá su planteamiento teórico progresista le hacía reprimirse.

No le he dado a mi marido responsabilidades domésticas para que no tuviera un argumento más en mi contra. Intentaba solucionar yo los problemas de casa por tener un lío menos. Prefería llamar a mi madre y que cuidara al niño con sarampión que decírselo a él. A pesar de todo es probable que le haya tocado trabajar más con los niños que a cualquier marido convencional de mi época. La responsabilidad de los hijos y del hogar siempre ha sido mía. Si tenía una reunión de la ikastola y estaba en Vitoria en una comisión, la dejaba y venía a la reunión, a pesar de que mi marido trabajaba en Bilbao.”

Hogar

“He sido una persona privilegiada con un nivel económico alto y me ha permitido tener las ayudas externas que he necesitado. Me ha costado dinero, que podía haber dedicado a otros fines, pero lo he resuelto así. Teniendo alguien en casa también consideraba que me suplía y de alguna manera tapaba algún sentimiento de culpabilidad.

He llevado toda la responsabilidad y asumido funciones típicamente masculinas en el hogar, como pedir créditos, hacer la declaración de la renta, todos los papeleos en general, etc. Mi marido ha hecho el bricolage doméstico y ayudarles a los hijos en los estudios. La división de funciones ha sido casi natural.

He dejado muchas cosas en el camino; he abandonado la música, y me considero una pianista frustrada; he dejado de ir a conferencias, exposiciones y muchas otras actividades que me apetecían. Tampoco he terminado mi tesis doctoral, la tengo a medias y creo que no la podré terminar nunca.”

Cambios

“Las conquistas sociales hay que pelearlas. Nadie deja, por injusto que le parezca, un derecho adquirido, aunque a nivel intelectual le parezca que está aprovechándose de una situación. Los hombres nunca jamás van a dejar de buen grado los privilegios sociales o profesionales que tienen por ser hombres. A los hombres el valor profesional se les supone por el hecho de serlo, las mujeres tenemos que demostrarlo. En igualdad de condiciones el hombre lo tiene más fácil.

Asociaciones feministas serias nos pueden ayudar, pero algunas organizaciones feministas más que ayudar nos han perjudicado, dando una imagen de locas gritando: la sustitución del machismo por el feminismo es absurda, nunca las mujeres vamos a estar en situación de privilegio.

Las nuevas generaciones al menos de jóvenes universitarios que conozco están cambiando. Los padres casi consideran un privilegio dar la papilla a su bebé. Algunos consideran que si no lo hacen es algo que se pierden: ver las risas de su hijo y su evolución.”

POLÍTICA

Trabajo

“El obstáculo en política es el básico a todas las mujeres: tienes que demostrar tu capacidad. A ciertos niveles tienes que pasar un velado examen de acceso que a los varones no se les exige.

La pelea que se da en el mundo de la política, con determinadas reglas a las que no estamos muy acostumbradas, que no compartimos o por las que no sabemos movernos, hace que las mujeres renunciemos o prefiramos hacer nuestra actividad en otros lugares.

Dedicarse a la política no tiene horario, tienes que estar siempre disponible para efectuar reuniones, comisiones, informes, proyectos, mítines, conferencias, etc. Es un trabajo que absorbe y todo el tiempo que inviertas es poco.

Las mujeres tenemos una escala de valores diferente y esto hace que a veces no nos merece la pena el esfuerzo que hay que hacer para conseguir determinadas cosas dentro de la política, por la pelea interna y el desgaste que supone.”

Familia

“Mi marido vive con absoluta normalidad el que yo tenga un status superior al suyo. Yo me he ido metiendo en responsabilidades políticas cada vez mayores y él ha ido aceptando quedarse en un segundo plano y hacerse cargo de lo privado.

Quizá lo hace porque está convencido de que lo que hago merece la pena, aunque a veces pueda quejarse que llego tarde a casa, pero tiene una absoluta comprensión. Lo realmente importante es que los dos estemos de acuerdo de que el sacrificio que hacemos merece la pena.

Si mi marido no me hubiera comprendido en mi evolución posiblemente mi matrimonio se hubiera roto, porque él hubiera sido infeliz y yo también. Hemos madurado juntos y en la misma dirección.

Según una frase conocida: Para triunfar en la política hace falta una piel dura y una buena esposa; digamos que mi marido ha sido la buena esposa, ha hecho el papel que normalmente hacen la mayor parte de las mujeres de los políticos.

Mi matrimonio ha sido muy importante para mí y también la política. Las dos cosas han ido juntas y han sido compatibles. He tenido una complicidad absoluta de mi marido en mi trayectoria política sin la cual los problemas hubieran sido muy superiores.

Las mujeres profesionales siempre tenemos la sensación de que no atendemos lo suficiente a nuestros hijos, seguramente muy pocos hombres sienten esta preocupación.

Indira Gandhi decía que las mujeres siempre estamos suspendidas en algo: cuando se dedicaba a sus tareas de primer ministro se consideraba suspendida como esposa y madre, y cuando dedicaba mucha atención a su familia se sentía suspendida como primer ministro.

Mis hijos siempre me han visto trabajando fuera de casa. A veces han protestado cuando me he marchado de viaje pero lo comprenden aunque reivindiquen tenerme más en casa.

He procurado hacerles comprender que, aunque no estaba con ellos en todos los momentos, si me necesitaban para algo que ellos consideraban importante yo estaba siempre. Darles esta seguridad ha sido importante. Según se van haciendo mayores comprenden lo que haces y lo valoran.”

Hogar

“Mi marido se hace cargo de todo lo doméstico, incluido los niños; no sólo les ha llevado al médico, sino que debía de acordarse cuando les tocaba el pediatra, etc. Va a las reuniones de la asociación de padres, de vecinos, etc., a las que habitualmente van las mujeres.

Mi marido se hace cargo de todo lo doméstico. Esto ha sido progresivo. Nos hemos ido educando y madurando juntos. De lo cotidiano no me ocupo para nada.

Él decide qué se pone para comer y hace la compra. Si no tienes un compañero así es mucho más difícil desarrollar tus obligaciones profesionales. He tenido suerte con mi pareja, pero la suerte sólo le acompaña a quien la trabaja.

Cuando te gusta lo que haces y lo haces con amigos, eso puede ser tu propio tiempo.”

Cambios

“Hay que pactar en el seno de la familia y colaborar. Si la mujer es la que tiene la relevancia social, el otro debe aceptar su papel en el hogar. Hay que conseguir que los hombres acepten eso, pero para ello las mujeres tenemos que planteárnoslo.

Pactar no es fácil; a veces, puede ser más sencillo renunciar, por no discutir, y pensar en quedarte en casa, pero hay que hacerlo. Lo importante nunca es gratis, hay que aceptar que tienes que hacer un esfuerzo y que no te lo dan gratis; a los hombres sí se lo damos gratis.

No es correcto pensar que la culpa de que las mujeres no lleguemos a nuestros objetivos profesionales la tienen ellos. Hombres y mujeres tenemos que asumir nuestras responsabilidades.

Las instituciones podrían desarrollar servicios sociales que ayudaran a la mujer a incorporarse al mercado político y laboral, que serían una ayuda complementaria importante, pero la actitud es lo fundamental. La mujer tiene que decidir aceptar el riesgo y pelearse por ese riesgo. Lo ideal sería no pelearse pero de momento es así. Con el tiempo seguramente ya no habrá que pelear, pero de momento la batalla hay que darla porque nadie regala nada.”

POLÍTICA

Trabajo

“El obstáculo fundamental de las mujeres es que a los hombres les cuesta ceder sus cotas de poder. Creen que la responsabilidad política es una cosa de ellos.

A mi trabajo en la política le doy un 10. No me imagino estar sin trabajar, enfermaría mentalmente. Sería insoportable como ama de casa. Necesito para vivir el estímulo que es el trabajo y si encima es interesante me considero una mujer privilegiada.

El obstáculo fundamental de las mujeres es que a los hombres les cuesta ceder sus cotas de poder, lo han tenido siempre y temen perderlo. Creen que la responsabilidad política es cosa de ellos y que las mujeres estamos bien para algunas cosas pero en otras mejor que no entremos. Además piensan que no valemos tanto como ellos, tienen desconfianza en la capa-

cidad de la mujer; no se imaginan a la mujer mandando y lo achacan a que no estamos preparadas.

En política las mujeres tenemos miedo a la responsabilidad pública, a hablar en público, porque nunca se nos ha reclamado nuestra presencia, comenzando desde la escuela. Nos han enseñado a ser dóciles. Tenemos miedo al ridículo; los hombres no lo tienen porque están acostumbrados a desenvolverse en lo público y lo hacen con naturalidad, aunque no tengan grandes cosas que decir.”

Familia

“Soy madre a distancia. La mayoría de las mujeres con mucha responsabilidad profesional a veces nos sentimos culpables. Esto ocurre cuando hay algún problema: un hijo enfermo, el colegio, etc. Coger el avión dejando a un hijo en la cama con 40° de fiebre es durísimo, aún sabiendo que está bien atendido.

Los niños y yo hablamos mucho de ello y lo entienden, pero creo que mala conciencia tenemos todas. Yo no les noto con carencias, ni tristes por no ver a su madre continuamente, si no estarían todo el día colgados de mí y no es el caso. Sin embargo, en situaciones de gravedad, lo prioritario son los hijos.”

Hogar

“Otra mujer me suple en la casa porque estoy mucho fuera de ella. Tengo una chica interna desde hace diez años. Ella hace la función de madre: lleva la parte sentimental y doméstica y yo la función de padre: doy órdenes, hago pagos y controlo. Esto ha funcionado de maravilla hasta ahora. La chica y yo estamos como cualquier pareja, hablando por la noche de los problemas de la familia.

Mis hijos son muy autosuficientes y muy responsables el uno del otro. Forman un equipo donde saben que cada uno tiene su trabajo. Hemos puesto unas normas en casa y cada uno tiene su responsabilidad y su campo de actuación dentro de la familia: poner la mesa, la lavadora con la ropa del deporte, etc. Los fines de semana hacemos la casa entre todos.

No tengo vida social, con mis amigas sólo hablo por teléfono. Cuando termino mi trabajo estoy satisfecha de llegar a casa, meter a los niños a la cama y ver la televisión.”

Cambios

“Para conjugar trabajo y familia debe cambiar la educación, todo empieza por ahí, por cambiar los hábitos sociales en el seno de la familia y también en la educación.

Cuando las mujeres se vayan incorporando a los puestos estratégicos ya no se va a cuestionar su presencia. Esta presencia se dará con medidas de acción positiva, exigiendo cuotas. No hay que dejar pasar ciertas cosas; después se verá como algo natural en la vida social.

Es una cuestión de tiempo. Las mujeres tenemos que unirnos, hacer bloques. Es imprescindible empujarnos a nosotras mismas y hacer ver a los hombres que nosotras no somos una amenaza para ellos.”

POLÍTICA

Trabajo

“Las mujeres en general tenemos menos competitividad, y en la política impera la ley del codazo, no nos va a entrar en esa dinámica y eso que las mujeres en la política están muy preparadas. En el congreso, el nivel educativo de las mujeres es superior al de los hombres, el índice de licenciadas es muy alto. Sin embargo, tenemos una actitud mucho más pasiva, una falsa modestia y menos agresividad.

En reuniones políticas donde predominan los hombres, tu voz y tu opinión es valorada precisamente por venir de una mujer, a veces alivias las tensiones, los roces o las malas interpretaciones. Haces una labor de consenso.

Se busca más el consenso, se aceptan opiniones distintas, se es más tolerante. Esa ha sido mi experiencia en la política, cuando las integrantes de grupos éramos mujeres mayoritariamente, se allanaban más fácilmente las dificultades que con compañeros de tu propio partido.

Es importante la solidaridad entre nosotras, hay que colectivizar las opiniones, poner en común lo que pasa e intentar analizarlo y solucionarlo.”

Familia

“La actitud de mi marido fue fundamental para que aceptara ser diputada, que suponía desplazarme continuamente a Madrid. El está muy metido en política y me animó a que no perdiera la oportunidad de ser diputada, de hacer algo interesante, que no me engañara a mí misma, puesto que yo lo dudaba por atender los asuntos familiares.

Mis hijos siempre han vivido el que yo estuviera fuera de casa. Les ha atendido mi madre y he estado tranquila. A veces, igual he tenido la sensación de haberme ocupado poco de mis hijos, pero no tengo ningún sentimiento de culpabilidad, porque han salido unos chavales estupendos y se sienten felices.

No me arrepiento de haber obrado así, porque en la vida hay que optar y nunca sabes si cuando dejas algo en pro de la familia luego vas a arrepentirte y te vas a sentir frustrada. La oportunidad de aceptar algo puede ser única y hay que comprometerse.”

Hogar

“Yo he asumido el modelo clásico tradicional de madre de familia, de no exigir responsabilidades domésticas ni de hijos ni de marido.

Soy muy desorganizada y no he hecho listas, pienso que lo tengo todo en la cabeza. Últimamente empiezo a hacerlas para no repetir una compra un montón de veces. No me agobia con la casa, si no está hecho, pues no está hecho, no pasa nada, y si no hay algo, tampoco.

Las mujeres profesionales tenemos una capacidad de desdoblarnos y de estar haciendo y pensando varias cosas a la vez que no la tienen los hombres.

Mi marido, en casa, tiene muy buena voluntad y me ayuda todo lo que puede (risas). De vez en cuando se le ocurre que si falta leche se puede ir a comprar. Su actitud nunca ha sido

motivo de conflicto porque yo he sido muy conservadora para la casa, quizá porque tampoco tenía mucho que hacer y porque me gusta cocinar. El cambio en nuestra pareja es bastante imposible, están ya muy hechos los hábitos: en casa la que se levanta de la mesa soy yo y lo hago sin darme cuenta.”

POLÍTICA

Trabajo

“En la política no se discrimina por el sexo, asciende el que más vale, el que más ambición tiene o el que más tiempo dedica.

Estoy en la política para intentar cambiar las cosas que me parece que no están bien.

Los hombres nunca tienen prisa aunque las reuniones del partido se alarguen por la noche, sin embargo, las mujeres salimos como una moto para casa. Ellos se pueden quedar con más calma porque tienen el servicio de intendencia totalmente montado.

La mujer tiene que pelear por tantos condicionamientos alrededor que no tiene tiempo para echar una mano a otra mujer. Sería estupendo que empujáramos todas las mujeres a la vez, varias puntas de lanza al unísono, no habría quien nos parase.”

Familia

“A mi marido no le importa que yo tenga más status, lo que vive mal son mis estancias fuera de casa; le parece necesario pero no apetecible. Me ha apoyado siempre en mi carrera política. Si se hubiera opuesto a mi desarrollo profesional se hubiera roto el matrimonio, aunque cuando te casas ya eliges a la persona y sabes de su respeto por tus cosas. El éxito de la pareja se basa en conocerse y saber cada uno lo que da. Mi marido y yo hemos estado muy unidos.

Nunca he tenido culpabilidad sino cabreos porque me he perdido cosas de ellos, aunque sé que si hubiera estado más tiempo con mis hijos no hubiera disfrutado más. Todo el tiempo que no lo he dedicado al trabajo se lo he dedicado a ellos, por eso, para mí, me ha quedado poco; todavía están muy enmadrados y dependen mucho de mí, aunque se responsabilizan de las cosas y cooperan en todo lo que haga falta.”

Hogar

“Lo tengo todo muy bien organizadito: mi casa es una anarquía, una comuna. Tengo unos hijos que se han hecho a la idea de que esto es la igualdad y que si hay otros niños que viven mejor, ellos viven de otra forma, mucho más activamente y más fuerte. Ellos cooperan en todo y mi marido también.

Mi marido no llega a ser amo de casa. Lo típico de la mujer todavía lo llevo yo, como es la responsabilidad cerebral de lo doméstico, aunque casi lo planificamos a medias y hace todo lo que haga falta muy natural, sin ningún problema.

No he tenido la posibilidad de disfrutar del tiempo muerto. Ahora estoy montada en una moto a toda velocidad, ¿por qué? quizá por huir de la nadería, de la muerte; amontoño varias vidas

ya que esta es muy efímera y un poco tonta; aunque igual se puede vivir mejor mirando las musarañas, pero sigo intentando nuevas cosas, abriendo nuevos caminos.”

PROFESIONAL LIBERAL

Trabajo

“En la medicina pública no hay ningún tipo de discriminación entre el colectivo médico en función del sexo. En la medicina privada creo que me he beneficiado de mi condición femenina. Había pacientes que querían para su familia una mujer como médico de cabecera y por eso me han elegido, aunque también haya influido mi trabajo constante desde hace 17 años.

Todo profesional liberal compagina los horarios de su trabajo con los particulares. Yo dejo dos tardes a la semana para mis hijas. La vida se transforma en un puzzle de horarios, pero todo ello se convierte al final en una renuncia a tu propia vida. Yo he perdido aficiones, amistades, distracciones que pienso recuperar, pero cuando los hijos son pequeños te organizas a base de renunciaciones, claramente a base de renunciaciones.

Yo tengo un estigma marcado y no me lo puedo quitar, y es que no puedo abandonar ciertas obligaciones domésticas. Lo razones, lo entiendes, pero no te lo puedes quitar: haces lo que tienes que hacer, lo que te han inculcado en tu papel de mujer y madre.”

Familia

“Me aterrorizan las nuevas tendencias actuales que en aras de una potenciación de la familia conculcan a la mujer a quedarse en casa y a cuidar de los niños. Este es un destino muy pobre para cualquier persona.

La otra vertiente es la renuncia a la vida familiar en pro de una vida profesional y social; eso también me parece una solución peligrosa por otras circunstancias, a nivel social y humano.

Las bajas de paternidad me parecen complejas porque son las madres las que dan pecho a los hijos, que es tan importante. Debemos respetar los vínculos que la naturaleza ha impuesto, no es cuestión de ir contra natura. Creo que a quien hay que apoyar es a la mujer.

Mi marido no dedica nada de tiempo a las niñas de forma sistemática. Algún día lo hace porque yo no puedo y se lo pido, de forma muy puntual. Lo vivo con resignación, ya me he adaptado por las características de la persona con la que vivo, no porque deba de ser así.”

Hogar

“La organización doméstica la asumo también porque me gusta, no lo vivo como algo negativo, aunque a veces me agobia. No sé por qué la llevo yo, no tengo ni idea, me imagino que es un tema ancestral. Yo provengo de una familia muy tradicional con unos roles muy tradicionales y mi marido también. Vi clarísimo desde el primer día cuál era mi papel en la casa y no me he rebelado excesivamente nunca, quizá porque tampoco lo he tenido que hacer materialmente, siempre he tenido ayuda doméstica.

Siempre he preferido prescindir de parte de mi sueldo por tener ayuda en casa.

A mi marido no le puedo decir que se ocupe de nada de la casa, entre otras cosas porque trabaja muchísimo. Si le hubiera exigido responsabilidades domésticas habríamos llegado a un conflicto, y no me interesa, sobre todo cuando tengo otras alternativas. Lo que ayuda es un mero folklore, como poner los aperitivos cuando viene alguien.

Las mujeres, con relación a su situación en el hogar, pueden suicidarse o reírse, lógicamente siempre deben reírse. A veces pienso: me tiro por la ventana o me río, desde luego, siempre me río.”

Cambios

“Las nuevas generaciones montarán su vida profesional y de pareja muy diferente. Nosotras somos esa generación sandwich que hemos tenido que hacer acopio de un esfuerzo extra para estar donde estamos. Las mujeres que nos sigan tendrán maridos más colaboradores, casas que funcionen de otra manera, con más comodidades. Además, la sociedad habrá cambiado y las mujeres no tendrán estigmas marcados de que hay cosas que no debes abandonar de tu casa.

Para que las mujeres trabajen en igualdad de condiciones deberán de estar solucionados varios temas: la atención a los niños, con unas guarderías estupendas; que hubiera flexibilidad de horarios en las empresas; y que cambiara la legislación para que se potencie el trabajo de la mujer en las empresas, ayudando al empresario que la contrata.”

PROFESIONAL LIBERAL

Trabajo

“La mujer es más constante que el hombre pero le cuesta más que a él llegar a puestos de relevancia profesional porque la empresa le pone más trabas; donde más relegada está es en empresas de siderurgia, aunque también hay otras que vetan su acceso, sobre todo si tiene hijos.

La mujer tiene un matiz llamado sexto sentido que el hombre no llega a percibir. Es más intuitiva y esto en decisiones empresariales es importante. El hombre o lo tiene todo muy controlado o no se decide.

Hay mujeres que se echan atrás para puestos de responsabilidad pero también el otro extremo, las que van a por todas y si tienen que pasar por encima de alguien, pasan. A veces en la entrevista personal, van a matar. Adoptan un rol muy rígido y competitivo. Este rol se da entre mujeres de 30 a 40 años.”

Hogar

“Si algún día me caso seguiré trabajando y la responsabilidad doméstica será compartida; repartiremos las labores de acuerdo a nuestros gustos. No renunciaré por nada del mundo a lo que me ha costado conseguir mi situación profesional actual. Me parece fatal que el hombre no lleve nada de la responsabilidad doméstica, puesto que si él trabaja fuera de casa, la mujer también.”

Familia

“Con el trabajo que tengo no podría atender a nadie, no podría tener hijos. Dentro de unos años igual montaré una familia; ahora no puedo.”

Cambios

“Tienen que cambiar muchas cosas, entre ellas pueden ser importantes las medias jornadas para cualquier persona, sea hombre o mujer, así podrían tener otras responsabilidades.

La mujer tiene que negociar con su pareja el tema doméstico, no tiene que dar por hecho que le compete a ella. Si no se marcan los límites al principio de la convivencia luego es más difícil modificar los hábitos.”

PROFESIONAL LIBERAL

Trabajo

“La mayoría de las arquitectas optan por un trabajo en la Administración porque están mejor consideradas que trabajando por libre. Nuestra profesión es tradicionalmente de hombres y hay mucho machismo. Con los clientes se percibe su recelo cuando llegan al estudio; ven que somos tres mujeres y tardan en decidirse a encargarnos un proyecto. Algunos hacen algún comentario paternalista diciendo que al ser mujer les diseñarás mejor la cocina...

Tienes que demostrar continuamente que vales tanto como un profesional masculino. Creo que nos cuesta más tener trabajo que a nuestros colegas; algunos clientes una vez acabada la obra nos comentan que al principio estaban asustados por encargar un proyecto a tres mujeres.

He tenido que renunciar a parte de mi trabajo porque los niños son pequeños y también para que mi marido se dedique de lleno a su profesión. Él sale muy pronto por la mañana y llega muy tarde por la noche y así no veríamos ninguno de los dos a los niños.

Los mayores problemas se dan con los jefes de obra que parece que les molesta que una mujer les diga lo que deben hacer. Cuando tienen que preguntar algo lo hacen al aparejador en vez de dirigirse a mí. También tengo que adoptar actitudes más rígidas para que te respeten; tienes que ir a las obras como un ogro y resulta desagradable.

Llegas a una obra a hacer la dirección de obra y tienes que escuchar los comentarios de turno de los trabajadores, que sí estás buena, etc.

Tengo una compañera arquitecta que trabaja como socia de otro colega y las obras que realizan juntos se consideran de él; a ella prácticamente se la ignora y, lógicamente, los proyectos son de ambos.”

Familia

“Al principio teníamos los dos el mismo status, pero una vez que te casas yo me he tenido que dedicar más a los hijos y él ha ido subiendo dentro de su empresa.

A mi marido le gustaría que trabajara igual que él pero no creo que estaría dispuesto a compartir la responsabilidad de la casa a medias conmigo.”

Hogar

“A veces considero que en casa tengo la batalla perdida, aunque otras soy más optimista. Si se genera un conflicto doméstico le quito importancia porque hay otras cosas más importantes.

Los fines de semana se queja de que está muy cansado para ayudar, pero yo también lo estoy.”

Cambios

“Las madres deberían educar a hijos e hijas por igual porque lo que has vivido en casa se repite luego, así cuando los chicos se casen compartirán las labores con su mujer.”

PROFESIONAL LIBERAL

Trabajo

“He tenido que luchar muchísimo por defender mi obra, que es comprometida y vanguardista; mi vida profesional ha sido mucho más difícil que la de mis compañeros. A una mujer pintora no se le reconoce abiertamente su labor creadora o pionera. Hay pintoras muy buenas cuyo problema es la salida al exterior y el reconocimiento de su obra. Ahí está la historia de la pintura. La mujer está discriminada como en otros ámbitos sociales. Es llamativo e indignante. En principio, un hombre pintor es mejor acogido y, por tanto, también su obra.

Las mujeres tenemos una asignatura pendiente: desarrollar nuestra seguridad, sentirnos igual de capaces, ser más competitivas, exigir todos los derechos y no sentirnos como un ser al que se le concede o se le ayuda. No somos inferiores a ningún nivel, incluso en alguno, como el emocional somos superiores.

Me he sentido muy discriminada dentro del mundo del arte, pues estando respaldada por un currículum, un trabajo y unas críticas favorables, en varias ocasiones no se ha elegido mi obra. Esta discriminación no sólo ha ido hacia mí, sino hacia la mujer pintora en general.

Siempre he tenido una vocación muy fuerte; mi trabajo me gratifica muchísimo, juntamente con mis hijas son las cosas principales de mi vida, después viene todo lo demás.

Me dedico a la pintura por haber sufrido una frustración social espantosa, a través de ella intento plasmar mis sentimientos. Trabajo para conseguir mi dignidad. El lanzamiento de mi obra es un reto personal.

Lo importante de cada persona es que desarrolle su independencia, no sólo económica sino emocional, psicológica y moral.

Hay un lenguaje diferente femenino en la pintura, quizá por la forma de sentir, ya que hombres y mujeres sentimos distinto y en la pintura se plasma el sentimiento.

Algunas mujeres pintoras renuncian a su condición femenina, adoptan papeles masculinos. Es un autoengaño porque lo hacen para estar en el lugar de los hombres, quizá para que se les valore. Yo creo que no hay que estar en el lugar de nadie sino en el propio. Cada uno tiene derecho a ser lo que es, las mujeres no tenemos que ser hombres para ocupar lugares en la sociedad.”

Familia

“Si tuviera otra pareja exigiría completa igualdad. Los dos trabajando, los dos emocionalmente aportando, los dos responsables de los hijos, corresponsables de todo lo doméstico o tener acuerdos en cosas concretas. Estoy sin pareja porque no encuentro un hombre que acepte este planteamiento.

El ambiente social te recuerda que estás sin pareja, pero en el fondo creo que no se necesita un compañero. Lo que sí te han proyectado en la educación es a depender emocionalmente y psicológicamente del hombre. La sociedad ha puesto en él toda la capacidad y el poder.

Cuando las niñas fueron pequeñas tuve que renunciar bastante a promocionar mi obra, sin embargo, no considero que ellas han sido un obstáculo a mi carrera. Mis hijas me han llevado mucho tiempo porque mi ex-marido no se dedicó a ellas para nada.

He tenido y he sentido sobre mis espaldas toda la responsabilidad de mis padres, de mis hermanos, de mi marido, de mis alumnos, de mis hijas; las mujeres somos las madres del mundo y tenemos que atender como madres a todo el mundo, y eso es una carga insopor-table. Sólo se puede ser madre de los propios hijos, los demás deben descolgarse.”

Cambios

“Que socialmente se dé valor a la vida emocional y por tanto, a la capacidad afectiva de las mujeres, al cuidado de las personas enfermas, de niños y ancianos. Que se dé importancia a la relación con la vida, y no tanto a la producción de bienes materiales.

Que las mujeres se hagan cargo de sus capacidades y los hombres de sus carencias, porque a ellos se les reconocen capacidades por el solo hecho de nacer y a las mujeres continuamente se les recuerda sus incompetencias.

El reparto de las responsabilidades morales y afectivas es lo más difícil de conseguir; lo del trabajo es más asequible y en parte ya se ha conseguido.

La lucha por los derechos se convierte en una lucha por la dignidad personal y resulta doloroso y absurdo.”

PROFESIONAL LIBERAL

Trabajo

“De la pintura solamente no se puede vivir. Además, en una mujer la pintura no se ve como profesión sino como una ocupación de tiempo libre, como un hobby.

Hay personas que no invierten en el cuadro de una pintora porque desconfían de su continuidad profesional, de que tenga una trayectoria seria. Esto no pasa con un pintor pues se supone que su profesión es para toda la vida; al hombre le ven más serio, con más trayectoria profesional, metido dentro de un mercado, más competitivo.

Me encanta mi trabajo no lo cambiaría por nada, ocupa el primer lugar en mi vida. Si tuviera que elegir entre salvar mi matrimonio o mi profesión salvaría mi profesión, porque mi profesión soy yo y si me anulan es como si me hubieran matado.

No me gusta demasiado lo que me rodea y me creo mi propio mundo, así intento realizarme.

Todo lo que me rodea me sugiere temas para la pintura, no tengo horas, vivo la pintura.

Las mayores trabas para el desarrollo profesional de una mujer las pone el hogar; si no tiene apoyo no tiene más opción que renunciar a su profesión, o quedarse de mediocre o bien, renunciar al hogar.

Coger como tema de pintura los retratos de mis hijos lo han calificado de ñoño, sin embargo, nadie dijo lo mismo a Picasso cuando pintó a los suyos. También me han regateado el precio de un cuadro, eso nunca le ha pasado a mi marido que también es pintor de profesión.”

Familia

“Los hijos no han sido un obstáculo, pero sí una carga no sólo psicológica sino física. Muchas veces he pintado con la niña colgada al cuello, atendiendo los deberes de otro y dando vueltas al puchero. He trabajado mucho. Ahora colaboran y entienden mi trabajo, pero cuando los cuatro eran pequeños y llegaba la noche, muchas veces decía: Dios mío, si la muerte es descanso, bendita sea. Estaba tan agotada...”

Hogar

“No soy perfecta ni con los hijos ni con la casa porque mi profesión me absorbe, pero no me siento culpable porque creo que no es mi obligación en exclusiva.

Yo atiendo a los hijos de una manera distinta de otra madre que sólo se dedique a la casa. Cuando estoy pintando exijo que respeten mi tiempo. Quizá ellos no me han vivido como una madre desastre, pero sí diferente; ahora admiran mi trabajo. He tenido y sigo teniendo muy claro que tengo que dedicarme a mi profesión.

Mi marido se ha ocupado de los niños cuando eran pequeños, bañarles, etc. pero la carga ha sido mía, siempre carga más la mujer con la casa y con los niños, aunque ellos no lo reconozcan.

Quisiera haber sido como mi padre que en casa se ocupaba sólo del cariño de los hijos, y no de tener que cambiar las sábanas, etc. La organización de la casa es una cosa muy pesada que nos ha tocado a las mujeres. Debiera repartirse esta carga con la pareja.”

Cambios

“Habría que cambiar los hábitos y despojar a los hombres de sus privilegios de machitos.

Necesitamos tener más poder en la sociedad y que haya más solidaridad entre las propias mujeres, nos criticamos y no nos apoyamos lo necesario. El hombre es más solidario con su propio sexo, aunque también son muy competitivos, quizá por eso llega más alto: se mide con el de al lado e intenta superarlo.”

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

2.A

ÍNDICE DE CUADROS

2.A.1

2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Págs.

2.1.	Distribución por edades	125
2.2.	Estado civil	126
2.3.	Número de hijas e hijos	126
2.4.	Edades de las hijas e hijos	127
2.5.	Nivel de estudios	127
2.6.	Distribución por profesiones	128

3. LA PROFESIÓN

3.1.	Relación entre estudios y profesión	131
3.2.	Horas diarias de trabajo productivo	132
3.3.	Relación entre profesión y jornada laboral	132
3.4.	Tipo de jornada de trabajo	133
3.5.	Discriminaciones en el trabajo	134
3.6.	Opiniones y actitudes ante el trabajo productivo	135

4. LA FAMILIA

4.1.	Trabajo doméstico del padre	141
4.2.	Trabajo doméstico de los hermanos varones	143
4.3.	Equivalencia de responsabilidad	143
4.4.	Evolución del pensar y el actuar con respecto a la madre	144
4.5.	Horas diarias de trabajo productivo de los hombres	145
4.6.	Comparación de trabajos	146
4.7.	Comparación de salarios	146
4.8.	Opinión de la pareja sobre el trabajo de la mujer	146
4.9.	Relación entre estudios y opinión de los varones sobre el trabajo productivo	147
4.10.	Problemas en el trabajo debidos a la maternidad	148
4.11.	Planteamiento sobre el permiso de baja parental	149
4.12.	Estrategia utilizada en el cuidado de los bebés	150
4.13.	Influencia de la profesión en la estrategia con los bebés	150
4.14.	Influencia de la edad en la estrategia con los bebés	151
4.15.	Relación entre edad y ocuparse de los imprevistos	151
4.16.	¿Quién falta al trabajo en los imprevistos?	152
4.17.	Comparación en el tiempo dedicado a los hijos e hijas	153

4.18.	Repercusión laboral de levantarse por la noche	153
4.19.	Necesidades sentidas para atender a los niños y niñas	154
4.20.	Paternidad activa	155
4.21.	Motivos del padre para escatimar atención	155
4.22.	Cumplimiento del régimen de visitas	157
4.23.	Las vacaciones	157
4.24.	Pago de la pensión alimenticia	157
4.25.	Familia de pertenencia de las personas ancianas o minusválidas	158
4.26.	Quién atiende a las personas ancianas o minusválidas durante el horario laboral	158
4.27.	Servicios Sociales para las personas ancianas o minusválidas	159
4.28.	Opiniones y actitudes ante la familia	160
 5. EL HOGAR		
5.1.	Responsabilidad del hogar	165
5.2.	Lo doméstico en el trabajo productivo	166
5.3.	Comparación de la cantidad de trabajo doméstico realizado	168
5.4.	Relación entre edad de las mujeres y cantidad de trabajo doméstico realizado por los hombres	169
5.5.	Motivos de la diferencia del trabajo doméstico entre ella y él	170
5.6.	Estrategia de reparto de tareas domésticas	171
5.7.	Iniciativas en el trabajo doméstico	172
5.8.	El reparto de tareas como motivo de discusión	173
5.9.	Horario de las tareas domésticas	173
5.10.	Colaboración doméstica de hijos e hijas	174
5.11.	Tiempo libre de ella	175
5.12.	Tiempo libre de él	175
5.13.	Opiniones y actitudes ante el trabajo doméstico	176
5.14.	Valoración social de las tareas que no se ven	178
 6. RECURSOS		
6.1.	Persona ajena a la pareja que colabora en lo doméstico	181
6.2.	Horas de trabajo semanal de las empleadas de hogar	182
6.3.	Tipo de trabajo de las empleadas de hogar	182
6.4.	Salario mensual de las empleadas de hogar	183
6.5.	Motivos por los cuales no utilizaron una escuela infantil	185
 7. CAMBIOS		
7.1.	Valoración trabajo, familia y hogar	191
7.2.	Repercusión de los spots publicitarios	191
7.3.	Prioridad en los cambios	192

3. LA PROFESION	<u>Págs.</u>
1. Tipos de jornada por profesiones	133
2. Preferir trabajar fuera de casa, según estudios	136
4. LA FAMILIA	
3. Trabajo doméstico de los padres	142
4. Comparación de horas diarias de trabajo productivo	145
5. Opinión sobre trabajo y maternidad, según estudios. (“Las mujeres deberían quedarse en casa mientras sus hijas e hijos son pequeños”)	161
5. EL HOGAR	
6. Lo doméstico en el trabajo productivo, según estudios	167
7. Comparación entre los sexos de la cantidad de trabajo doméstico realizado .	169
8. Colaboración doméstica de las hijas, según estudios de sus madres	174
9. Opinión según estudios. (“Me compensa pelear para que él ayude”)	177
6. RECURSOS	
10. Utilización de escuela infantil, según estudios	184

CUESTIONARIO

2.B

ENCUESTA SOBRE LAS MUJERES QUE TRABAJAN FUERA DEL HOGAR

Encuesta N.º:

Encuestadora

Municipio:

Fecha

Profesión:

EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer quiere conocer la situación de las mujeres que, además de tener responsabilidades domésticas, trabajan fuera del hogar. Por eso te rogamos que contestes a las preguntas de este cuestionario. Si hay alguna sugerencia que desees hacer, al final de la encuesta tienes un espacio para ello. Muchas gracias por tu colaboración.

ANTES DE CONTESTAR, LEE LAS POSIBLES RESPUESTAS DE CADA PREGUNTA Y RODEA CON UN CÍRCULO ○ EL NÚMERO CORRESPONDIENTE A TU RESPUESTA.

P.01 ¿QUÉ EDAD TIENES?

- | | |
|--------------------------|---|
| Entre 20 y 30 años | 1 |
| Entre 31 y 40 años | 2 |
| Entre 41 y 50 años | 3 |
| Más de 50 años | 4 |

P.02 ¿CUÁL ES TU ESTADO CIVIL ACTUAL?

- | | |
|---------------------------|---|
| Casada | 1 |
| Vivo en pareja | 2 |
| Separada/divorciada | 3 |
| Viuda | 4 |
| Soltera | 5 |

P.03 ¿QUÉ ESTUDIOS HAS REALIZADO?

- | | |
|-------------------------------------|---|
| Menos que primarios | 1 |
| Primarios/EGB | 2 |
| Bachiller Elemental/FP1 | 3 |
| Bachiller Superior/BUP/FP2 | 4 |
| Universitarios de Grado Medio | 5 |
| Universitarios Superiores | 6 |

P.04 ¿TU MADRE TRABAJÓ FUERA DE CASA ESTANDO CASADA?

- | | |
|----------|---|
| Sí | 1 |
| No | 2 |

P.05 ¿TU PADRE PARTICIPABA EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS?

- | | |
|----------------|---|
| Nada | 1 |
| Algo | 2 |
| Bastante | 3 |
| Mucho | 4 |

Si no tienes hermanos varones pasa a la pregunta n.º 8. Si los tienes sigue contestando

P.06 ¿CÓMO TE HAN TRATADO TU PADRE Y TU MADRE CON RELACIÓN A TUS HERMANOS VARONES?

- Me trataron diferente en algunas cosas como son:
 horarios, trabajo doméstico, estudios, etc. 1
 Nos trataron igual a chicos y chicas 2

P.07 ¿TUS HERMANOS VARONES COLABORABAN EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS?

- Nada 1
 Menos que yo 2
 Igual que yo 3
 Más que yo 4

P.08 ¿CREES QUE HOMBRES Y MUJERES DEBEN TENER RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS EQUIVALENTES?

- Sí 1
 No 2
 Depende 3

P.09 ¿TU FORMA DE PENSAR SOBRE EL TRABAJO DE LOS HOMBRES EN EL HOGAR HA EVOLUCIONADO CON RESPECTO A LO QUE PENSABA TU MADRE?

- Nada 1
 Algo 2
 Bastante 3
 Mucho 4

P.10 Y EN LA PRÁCTICA ¿HA EVOLUCIONADO TU CASA CON RESPECTO A LA DE TU PADRE Y TU MADRE?

- Nada 1
 Algo 2
 Bastante 3
 Mucho 4

PROFESIÓN. Vamos a tratar de tu trabajo fuera de casa

P.11 ¿CUÁL ES TU PROFESIÓN?

P.12 ¿ERES ASALARIADA O AUTÓNOMA?

- Asalariada 1
 Autónoma 2

P.13 ¿CUÁNTAS HORAS DIARIAS TRABAJAS EN TU PROFESIÓN?

(Escribe el n.º aproximado de horas)

P.14 ¿CÓMO ES TU JORNADA DE TRABAJO FUERA DE CASA?

Sólo de mañana	1
Sólo de tarde	2
De mañana y tarde	3
A turnos	4
Horas sueltas	5

P.15 ¿HAS SENTIDO ALGUNA DISCRIMINACIÓN EN TU TRABAJO POR SER MUJER?

(Puedes contestar más de una respuesta)

(1) Ninguna	1
(2) Sí, en la selección para el puesto de trabajo	1
(3) Sí, en que gano menos que mis compañeros realizando lo mismo	1
(4) Sí, en las condiciones de trabajo	1
(5) Sí, en los ascensos	1
(6) Sí, en el trato con mis compañeros	1
(7) Sí, en el trato con otros hombres	1

P.16 ¿QUÉ OPINA/BA TU PAREJA DE QUE TÚ TRABAJES FUERA DE CASA?

Preferiría que me quedase en casa	1
No le importa/ba que trabaje fuera siempre que atienda lo de casa	2
No le importa/ba que trabaje fuera aunque lo de casa esté menos atendido	3

P.17 SITUÁ TU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON ESTAS FRASES:

	TOTAL ACUERDO	PARCIAL ACUERDO	INDECISA	PARCIAL DES- ACUERDO	TOTAL DES- ACUERDO
(1) Preferiría quedarme en casa que ir a trabajar	1	2	3	4	5
(2) Es lógico que los hombres tengan prioridad para encontrar trabajo	1	2	3	4	5
(3) Trabajar fuera de casa hace que me valore a mí misma y me sienta independiente	1	2	3	4	5
(4) Las mujeres llevamos al trabajo los problemas de la organización doméstica, mientras que los hombres desconectan cuando salen de casa	1	2	3	4	5
(5) Es lógico que las mujeres renuncien a ascender profesionalmente para poder atender a su familia y a su hogar adecuadamente	1	2	3	4	5
(6) La obligación de la mujer es llevar la responsabilidad de la casa	1	2	3	4	5

HIJOS. Vamos a hablar de tus hijos o hijas. Si son mayores de 15 años contesta las preguntas recordando cuando fueron pequeños y si estás separada piensa en la época en que tu pareja vivió contigo.

P.18 ¿CUÁNTOS HIJOS O HIJAS TIENES?

Escribe el n.º

Si no tienes ninguno/a pasa a la pregunta n.º 37.

P.19 ¿ELEGISTE EL NÚMERO DE HIJAS E HIJOS Y EL MOMENTO DE TENERLOS PENSANDO EN TU TRABAJO?

Sí 1
No 2

P.20 ¿QUÉ EDADES TIENEN TUS HIJOS E HIJAS?

Hasta 5 años 1
Entre 5 y 10 años 2
Entre 11 y 15 años 3
Entre 16 y 20 años 4
Más de 20 años 5

P.21 ¿TUVISTE PROBLEMAS EN EL TRABAJO DEBIDO A TU MATERNIDAD?

Sí 1
No 2
Entonces no trabajaba 3
Si no has tenido problemas pasa a la pregunta n.º 23.

P.22 ¿QUÉ TIPO DE PROBLEMAS?

(Puedes contestar más de una respuesta)

(1) Malas caras 1
(2) Comentarios negativos 1
(3) Dificultades para ir al ginecólogo, etc. 1
(4) Amenaza solapada de despido 1
(5) Despido 1
(6) Dificultades en las enfermedades de los niños y niñas 1
(7) Dificultades de ascenso profesional 1
(8) Otros problemas, ¿Cuáles? 1

P.23 ¿OS PLANTEASTEIS QUE TU PAREJA COGIERA LA BAJA DE MATERNIDAD/PATERNIDAD?

No nos planteamos esa posibilidad 1
Decidimos que la cogiera yo 2
Decidimos que la cogiera él 3
Él no la cogería nunca 4
Entonces no trabajaba fuera de casa 5

P.24 ¿QUIÉN CUIDA O HA CUIDADO A TU BEBÉ O BEBÉS HASTA LOS 4 AÑOS, MIENTRAS TÚ ESTÁS O ESTABAS EN TU TRABAJO?

(Puedes contestar varias respuestas)

(1) Una empleada de hogar	1
(2) Una escuela infantil (guardería)	1
(3) Mi pareja	1
(4) Mi madre/mi suegra	1
(5) Otra persona	1
(6) Entonces no trabajaba fuera de casa	1

P.25 COMPARATIVAMENTE ENTRE TÚ Y TU PAREJA ¿QUIÉN SE OCUPA/BA MÁS DE ATENDER A TUS HIJOS E HIJAS EN ESTOS ASPECTOS?

	YO	MI PAREJA
(1) Cuidar cuando están enfermos	1	2
(2) Levantarse por la noche	1	2
(3) Pasear	1	2
(4) Ayudar en los deberes escolares	1	2
(5) Jugar en casa	1	2
(6) Escucharles	1	2
(7) Dar afecto	1	2

P.26 SI TÚ TE OCUPAS/OCUPABAS GENERALMENTE DE LEVANTARTE POR LA NOCHE, ¿REPERCUTE/ÍA EN TU RENDIMIENTO LABORAL?

No me afecta	1
Me afecta algo	2
Me afecta bastante	3
No trabajaba fuera de casa	4

P.27 ¿QUIÉN FALTA/BA AL TRABAJO O MODIFICA/BA SU HORARIO CUANDO TUS HIJAS E HIJOS ESTÁN ENFERMOS O SURGE UN IMPREVISTO?

Casi siempre yo	1
Casi siempre mi pareja	2
Nos turnamos mi pareja y yo	3
Ninguno de los dos	4

P.28 ¿SE DA/BA POR SABIDO QUE TÚ TIENES QUE OCUPARTE DE LOS IMPREVISTOS QUE SURJAN CON LOS HIJOS E HIJAS O DECIDÍS/DECIDÍAIS QUIÉN SE OCUPA/BA DE ELLO?

Se da/daba por sabido que me ocupo yo	1
Lo decidimos	2

P.29 ¿CONSIDERAS QUE TU PAREJA EJERCE UNA PATERNIDAD ACTIVA, ÉS DECIR, SE ENCARGA LO SUFICIENTE DEL CUIDADO Y LA ATENCIÓN DIARIA DE SUS HIJOS E HIJAS?

Dedica muy poco tiempo	1
Dedica poco tiempo	2
Dedica lo suficiente	3

P.30 SI CREES QUE NO DEDICA LA SUFICIENTE ATENCIÓN ¿CUÁL ES EL MOTIVO?

(Puedes contestar más de una respuesta)

- | | |
|---|---|
| (1) No tiene tiempo | 1 |
| (2) Tengo yo la custodia de los niños y niñas | 1 |
| (3) Deja que lo haga yo | 1 |
| (4) No le gustan los niños y niñas | 1 |
| (5) Cree que hace lo suficiente | 1 |
| (6) Tiene otros intereses | 1 |
| (7) Cree que hace lo que los demás padres | 1 |
| (8) Otros motivos ¿cuáles? | 1 |

Si estás separada y tienes la custodia de tus hijos e hijas contesta las siguientes preguntas. Si no estás separada pasa a la n.º 35.

P.31 ¿CUMPLE PUNTUALMENTE TU PAREJA CON EL PAGO DE LA PENSIÓN ALIMENTICIA?

- | | |
|--|---|
| Paga puntualmente | 1 |
| Paga la pensión pero no es puntual | 2 |
| Paga cuando quiere | 3 |
| No paga la pensión | 4 |

P.32 ¿CUMPLE TU PAREJA CON LAS VISITAS A SUS HIJOS E HIJAS?

- | | |
|-----------------------------------|---|
| Sí, siempre | 1 |
| Sí, casi siempre | 2 |
| Les visita de vez en cuando | 3 |
| No les ve casi nunca | 4 |

Si cumple con sus obligaciones pasa a la pregunta siguiente. Si no cumple:

P.33 ¿SE QUEDA CON ELLOS Y ELLAS DURANTE LAS VACACIONES QUE LE CORRESPONDEN?

- | | |
|---------------|---|
| Sí | 1 |
| No | 2 |
| A veces | 3 |

P.34 ¿LO HAS DENUNCIADO?

- | | |
|-----------------------|---|
| Sí | 1 |
| No | 2 |
| No es necesario | 3 |

P.35 ¿QUÉ NECESITAS O HUBIERAS NECESITADO PARA ATENDER A TUS HIJAS E HIJOS MIENTRAS SON O HAN SIDO PEQUEÑOS?

(Elige una sola respuesta)

Dejar de trabajar fuera de casa	1
Una jornada de trabajo reducida	2
Poder pagar una empleada de hogar	3
Una buena escuela infantil (guardería)	4
Colaboración de mi pareja	5
Que mi madre se ocupara de ellos/ellas	6
No necesito/he necesitado nada	7
Necesito/hubiera necesitado (escríbelo):	8

Si has utilizado una escuela infantil (guardería) pasa a la siguiente pregunta.

P.36 SI NO HAS UTILIZADO UNA ESCUELA INFANTIL ¿CUÁL HA SIDO EL MOTIVO?

(Puedes contestar más de una respuesta)

(1) No me gustan las escuelas infantiles	1
(2) No he tenido plaza	1
(3) Demasiado cara	1
(4) Horario limitado	1
(5) Situada muy lejos de mi casa	1
(6) No tiene garantía de calidad	1
(7) Otros motivos. ¿Cuáles?	1

Si no tienes personas ancianas o minusválidas a tu cargo pasa a la pregunta n.º 40.

P.37 SI TIENES ALGUNA PERSONA ANCIANA O MINUSVÁLIDA A TU CARGO ¿QUIÉN LE ATIENDE MIENTRAS ESTÁS TRABAJANDO?

No necesita atención, se vale por sí misma	1
Está interna en una residencia	2
Asiste a un centro de día o de rehabilitación	3
Una empleada de hogar	4
Una asistente domiciliaria	5
Un familiar	6
Otra persona	7

P.38 ¿ESA PERSONA PERTENECE A TU FAMILIA O A LA DE TU PAREJA?

A mi familia	1
A la familia de mi pareja	2
A ninguna de las dos	3

P.39

SI TIENES/TUVIERAS QUE ATENDER A UNA PERSONA ANCIANA O MINUSVÁLIDA ¿QUÉ SERVICIOS SOCIALES RECLAMARÍAS?

(Selecciona una respuesta)

Residencia	1
Centro de Día	2
Ayuda a domicilio	3
Ayudas económicas	4
Otros. ¿Cuáles?	5

P.40

SITÚA TU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON ESTAS FRASES:

	TOTAL ACUERDO	PARCIAL ACUERDO	INDECISA	PARCIAL DES- ACUERDO	TOTAL DES- ACUERDO
(1) Prefiero ayudas económicas que guardarías subvencionadas	1	2	3	4	5
(2) Chicos y chicas deben ayudar por igual en las tareas del hogar	1	2	3	4	5
(3) Con el afán de trabajar fuera de casa, la mujer está perdiendo sensibilidad maternal	1	2	3	4	5
(4) Las mujeres renunciamos muy a menudo a nuestros propios intereses por dedicarnos a los y las demás	1	2	3	4	5
(5) Los hombres son tan capaces como las mujeres para atender a los hijos e hijas, sólo es necesario querer y aprender	1	2	3	4	5
(6) Las mujeres deberían quedarse en casa mientras sus hijas e hijos son pequeños	1	2	3	4	5
(7) Los hombres que se ocupan de sus hijos e hijas desarrollan su afectividad y se mentalizan de su paternidad	1	2	3	4	5
(8) La baja por maternidad/paternidad deben cogerla siempre las mujeres	1	2	3	4	5

HOGAR. Vamos a tratar de las labores domésticas.

P.41

¿CUÁNTAS PERSONAS VIVEN EN TU CASA, EN ESTE MOMENTO, INCLUYÉNDOTE?

Escribe el n.º de personas:

Si estás separada contesta las preguntas pensando en la época en que tu pareja convivió contigo.

P.42 ¿CUÁNTAS HORAS DIARIAS TRABAJA/BA TU PAREJA EN SU PROFESIÓN?

- (1) Escribe el n.º de horas: 1
 (2) No trabaja, está en paro/incapacitado, etc. 1

P.43 ¿CREES QUE EL TRABAJO DE TU PAREJA ES/ERA MÁS IMPORTANTE QUE EL TUYO?

- Igual de importante 1
 Más importante 2
 Menos importante 3

P.44 ¿QUIÉN GANA/BA MÁS DE LOS DOS?

- Él 1
 Yo 2
 Ganamos similar 3

P.45 ¿QUIÉN ORGANIZA LA CASA Y LLEVA LA RESPONSABILIDAD?

- Yo 1
 Mi pareja 2
 La organizamos entre los dos 3
 Mi madre/mi suegra 4
 Otra persona 5

P.46 CUANDO ESTÁS EN TU TRABAJO FUERA DE CASA ¿PIENSAS A MENUDO EN LOS TEMAS DOMÉSTICOS Y DE HIJOS E HIJAS?

- Muy a menudo 1
 Bastante a menudo 2
 De vez en cuando 3
 Casi nunca 4
 Cuando estoy fuera me olvido de la casa 5

P.47 ¿TIENES ALGUNA PERSONA QUE AYUDE EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS?

- (1) No 1
 (2) Una empleada de hogar 1
 (3) Mi madre/mi suegra 1
 (4) Otra persona 1

Si tienes empleada de hogar contesta las siguientes preguntas. Si no pasa a la pregunta n.º 54.

P.48

¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJA EN TU CASA?

De 1 a 6 horas	1
De 7 a 15 horas	2
De 16 a 30 horas	3
De 31 a 40 horas	4
Más de 40 horas	5
Está interna	6

P.49

¿HACE LAS LABORES DE CASA Y ATIENDE A LOS NIÑOS Y NIÑAS?

Sólo hace labores de casa	1
Sólo atiende a los niños y niñas	2
Atiende a los niños y niñas y hace algunas labores de casa	3

P.50

¿COME EN TU CASA?

Sí	1
No	2

P.51

¿ESTÁ DADA DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

Sí	1
No	2

P.52

ADEMÁS DE TRABAJAR EN TU CASA ¿TRABAJA EN OTRO SITIO?

Sí	1
No	2
No sé	3

P.53

¿CUÁNTO DINERO TE SUPONE AL MES TENER A LA EMPLEADA DE HOGAR?

Hasta 20.000 Ptas.	1
Entre 21.000 y 25.000 Ptas.	2
Entre 26.000 y 30.000 Ptas.	3
Entre 31.000 y 35.000 Ptas.	4
Entre 36.000 y 40.000 Ptas.	5
Entre 41.000 y 45.000 Ptas.	6
Entre 46.000 y 50.000 Ptas.	7
Más de 50.000 Ptas.	8

P.54

SI TIENES QUE PAGAR ALGUNOS SERVICIOS COMO GUARDERÍA, EMPLEADA DE HOGAR, ETC. ¿DE QUÉ ECONOMÍA SE PAGA?

Lo pago de mi sueldo	1
Se paga del total de la casa	2
No tengo que pagar ningún tipo de servicio	3

P.55

SI NO UTILIZAS NINGÚN SERVICIO (EMPLEADA DE HOGAR, GUARDERÍA, ETC.) ¿CUÁL ES EL MOTIVO?

No me compensa económicamente	1
Puedo arreglarme con mis propios medios	2
Me ayuda mi madre/suegra	3

P.56 SI EL TRABAJO DE CASA LO PUDIÉRAMOS MEDIR ENTRE 1 Y 10, SEÑALA LA PORCIÓN QUE REALIZA/BA TU PAREJA Y EL TRABAJO QUE REALIZAS TÚ.

- (1) Trabajo doméstico que hago yo: Poco 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 Mucho
 (2) Trabajo doméstico que hace/hacía mi pareja: Poco 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 Mucho

P.57 SI TÚ REALIZAS/BAS MÁS TRABAJO DOMÉSTICO QUE TU PAREJA ¿CUÁL ES/ERA EL MOTIVO?

(Puedes contestar más de una respuesta)

- (1) Porque tengo más tiempo que él 1
 (2) Porque le he acostumbrado así 1
 (3) Porque el trabajo de la casa es cosa mía 1
 (4) Porque no me compensa pelear 1
 (5) Porque no sabe hacer nada y no quiere aprender 1
 (6) Porque gano menos que él 1
 (7) Porque inconscientemente lo hago yo 1

P.58 ¿CÓMO DECIDÍS/DECIDÍAIS EL REPARTO DE LABORES DOMÉSTICAS?

(Puedes contestar más de una respuesta)

- (1) Hacemos cada cual las tareas que más nos gustan 1
 (2) Yo hago las tareas que no quiere mi pareja 1
 (3) Yo reparto el trabajo 1
 (4) Lo decidimos entre los dos 1
 (5) No hay reparto de tareas porque él no hace nada 1

P.59 ¿TU PAREJA TIENE/TENÍA INICIATIVAS EN LA ORGANIZACIÓN Y EN EL TRABAJO DOMÉSTICO O SE LIMITA/BA A AYUDAR?

- Tiene iniciativas 1
 Solamente ayuda 2
 No hace nada 3

P.60 ¿EL REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS ES/ERA MOTIVO DE DISCUSIÓN ENTRE VOSOTROS?

- No 1
 A veces 2
 A menudo 3
 Muy a menudo 4

P.61 ¿A QUÉ HORA HACES LAS LABORES DE CASA Y/O LA COMIDA?

(Varias respuestas)

- (1) Por la mañana antes de ir a trabajar 1
 (2) Por la tarde después de trabajar 1
 (3) Por la noche 1
 (4) En cualquier rato libre 1
 (5) Los fines de semana 1

P.62 SI TRABAJAS A TURNOS ¿NECESITAS ALGÚN SERVICIO ESPECIAL PARA LA BUENA ORGANIZACIÓN DE TU CASA?

(Escribe tus necesidades)

1.
2.
3.

P.63 LOS SPOTS DE TELEVISIÓN REFERENTES AL REPARTO IGUALITARIO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS ¿HAN HECHO QUE TU PAREJA SE CUESTIONE SU MANERA DE PROCEDER?

- No le ha afectado para nada 1
- Quizá haya influido en su manera de pensar pero no en su proceder 2
- Ha cambiado su actitud y colabora más en casa 3

P.64 SITÚA TU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON ESTAS FRASES:

	TOTAL ACUERDO	PARCIAL ACUERDO	INDECISA	PARCIAL DESA- CUERDO	TOTAL DESA- CUERDO
(1) Con otra actitud de mi pareja hacia el trabajo doméstico yo hubiera llegado más lejos profesionalmente	1	2	3	4	5
(2) Rompería con mi pareja si no colaborara nada en casa	1	2	3	4	5
(3) Planchar y coser no es propio de hombres	1	2	3	4	5
(4) Ya es tarde para cambiar las actitudes de mi pareja hacia lo doméstico	1	2	3	4	5
(5) Es lógico que los hombres hagan las reparaciones de la casa y las mujeres limpiemos	1	2	3	4	5
(6) Las suegras son las responsables de que ellos no quieran hacer nada doméstico	1	2	3	4	5
(7) Me compensa pelear para que él ayude	1	2	3	4	5
(8) El papel de ama de casa otorga poder a las mujeres	1	2	3	4	5

P.65 ¿CUÁNTO COLABORAN TUS HIJOS Y TUS HIJAS EN LAS TAREAS DE CASA?

	HIJOS (1)	HIJAS (2)
Nada	1	1
Muy poco	2	2
Bastante	3	3
Mucho	4	4

P.66 ¿TU PAREJA TIENE/TENÍA MÁS TIEMPO LIBRE QUE TÚ?

Bastante más	1
Algo más	2
Igual que yo	3
Menos que yo	4

P.67 ¿CUÁNTO TIEMPO TE QUEDA PARA TI MISMA, PARA TU PROPIO OCIO?

Nada, y lo echo de menos	1
Nada, pero no me importa	2
Saco algunos ratos	3
Saco el tiempo que necesito	4

P.68 HAY TAREAS EN EL HOGAR QUE NO SE VEN, COMO EL ESTAR SIEMPRE DISPONIBLE, SABER ESCUCHAR, ATENDER A LOS NIÑOS Y NIÑAS, A LAS PERSONAS ENFERMAS, ETC., QUE RECAEN FUNDAMENTALMENTE EN LAS MUJERES ¿CREES QUE SE VALORAN SOCIALMENTE?

No se valoran nada	1
Se valoran muy poco	2
Se valoran bastante	3
Se valoran mucho	4

P.69 ¿CONSIDERAS JUSTA LA SITUACIÓN QUE VIVES CON RELACIÓN A TU TRABAJO EN EL HOGAR?

Sí	1
No	2

P.70 ¿CÓMO ESTÁS DE SATISFECHA CON ESTOS TEMAS?

	MUY SATISFECHA	ALGO SATISFECHA	INDECISA	ALGO INSATISFECHA	MUY INSATISFECHA
(1) Con tu trabajo profesional	1	2	3	4	5
(2) Con la colaboración de tu pareja en casa	1	2	3	4	5
(3) Con el tiempo que dedicas a tus hijos e hijas	1	2	3	4	5
(4) Con la buena organización de tu casa	1	2	3	4	5

P.71

¿QUÉ CAMBIOS CONSIDERAS NECESARIOS Y EN QUÉ ORDEN (1.º, 2.º Y 3.º) PARA QUE MUJERES Y HOMBRES TENGAN RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS SIMILARES?

(Elige 3 respuestas y escribe el orden de importancia 1.º, 2.º y 3.º)

(1) Educar a niñas y niños con los mismos valores y obligaciones	
(2) Modificar los valores sexistas de la sociedad	
(3) Crear más servicios públicos que se ocupen de los niños y niñas y de las personas ancianas o minusválidas	
(4) Posibilitar jornadas de trabajo reducidas para hombres y mujeres	
(5) Ayudar económicamente a personas con hijas e hijos pequeños o con personas ancianas o minusválidas a su cargo	
(6) Mentalizar a los hombres para que se responsabilicen de las tareas domésticas y de los hijos e hijas	

P.72

SI TIENES ALGUNA IDEA QUE SUGERIR, ESTE ES TU ESPACIO

.....

.....

.....

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN