

INFORME

30

CORRESPONSABILIDAD,

VALORES Y

GÉNERO



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

CORRESPONSABILIDAD

VALORES Y

GÉNERO

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2012

TÍTULO: "Corresponsabilidad, valores y género"

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

EQUIPO TÉCNICO: DIRECCIÓN: Raquel Royo Prieto
EQUIPO INVESTIGADOR: Iratxe Arístegui Fradua, Maite Aurrekoetxea Casaús, Ester Escudero Espinalt, Alberto Estefanía Hurtado, Aranzazu Núñez Alcalde

MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO: ARRIN. Comunicación y Diseño

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola, Isabel Madinabeitia y Ana Rincón

FECHA: Diciembre 2012

DESCRIPTORES: Reparto de responsabilidades familiares, valores de referencia, conciliación familia-trabajo, trabajo doméstico, maternidad, estudios de género

ISBN :

INDICE

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	13
1. METODOLOGÍA	19
1.1. Objetivos de la investigación	21
1.2. Diseño metodológico	22
2. INERCIAS DE GÉNERO Y CAMBIO DE VALORES EN LOS ENTORNOS FAMILIARES	25
2.1. Valores finalistas en mujeres y en hombres	27
2.2. Matrimonio y nuevas formas de convivencia	31
2.3. ¿Hacia un nuevo contrato sexual? Retórica de igualdad y corresponsabilidad en el hogar	40
2.4. El trabajo de las mujeres dentro y fuera del hogar	43
2.5. Maternidades y paternidades.....	54
2.6. Recopilando: rupturas, permanencias y sincretismos de género en el ámbito familiar.....	60
3. VOCES DE LA VIDA COTIDIANA: JÓVENES, MADRES PROFESIONALES Y HOMBRES QUE CUIDAN	65
3.1. Miradas desde la juventud.....	67
3.1.1. La educación en la familia	68
— Permanencias y cambios en la educación de la prole.....	68
— Caminando hacia la igualdad: Cuestión de educación y de entrenamiento	70
3.1.2. Reparto del trabajo reproductivo	71
— Distribución actual	71
— Pensando en el futuro	74
3.2. Maternidad y empleo: dilemas entre la domesticidad y la individualización	81
3.2.1. La familia de origen	81
3.2.2. Reparto del trabajo doméstico en el hogar	84
3.2.3. Cuidado de la prole y maternidad.....	88
— Llegada de la prole y cuidado temprano	88
— Capacidades de mujeres y hombres para cuidar	91
— Consecuencias de la maternidad	93
3.2.4. Empleo y conciliación	95
3.3. Nuevas masculinidades: una senda hacia la igualdad.....	98
3.3.1. La familia de origen y otras experiencias previas.....	99
3.3.2. Reparto del trabajo doméstico en el hogar	100
3.3.3. Cuidado de la prole y paternidad	102

—	Cuidado temprano	103
—	Relación con la prole	106
—	Responsabilidades específicas	108
—	Maternidad y paternidad.....	111
3.3.4.	Empleo y conciliación	115
3.3.5.	Génesis del reparto igualitario	117
3.4.	El camino recorrido y el horizonte de la equidad	118

4.	HACIA UNA SOCIEDAD CORRESPONSABLE: TEJIENDO IDEAS Y PROPUESTAS PARA EL CAMBIO	123
4.1.	Ámbito institucional.....	125
4.1.1.	Situación actual.....	125
—	Distribución desigual de roles	125
—	Distribución de roles y valores asociados a la maternidad y a la paternidad	126
4.1.2.	Propuestas para el cambio en la distribución de roles	128
—	Cambios en los valores y actitudes personales y sociales	129
—	Medidas actuales orientadas a la conciliación.....	130
—	Propuestas de medidas y líneas de actuación	132
—	Hacia una ciudad para la conciliación	134
—	Obstáculos para el cambio de valores y la conciliación corresponsable	135
4.2.	Ámbito laboral	137
4.2.1.	Situación actual.....	137
—	La distribución de roles en los ámbitos doméstico y laboral .	137
—	Políticas empresariales actuales en materia de conciliación..	138
4.2.2.	Propuestas de medidas para la conciliación corresponsable	142
—	Valores y actitudes para la equidad en el reparto de roles.....	142
—	Medidas favorecedoras de la conciliación corresponsable	143
—	Obstáculos para la conciliación corresponsable	145
4.3.	Ámbito académico	147
4.3.1.	Situación actual.....	148
—	La distribución de roles y su génesis	148
—	Maternidad y la paternidad como elementos ideológicos.....	149
4.3.2.	Propuestas para el cambio de valores y actitudes	149
—	Medidas actuales orientadas a la conciliación.....	150
—	Medidas desde el diseño urbanístico.....	158
—	Medidas relacionadas con la educación	159
—	Otras medidas para el cambio cultural.....	161
—	Obstáculos para el cambio de valores y la conciliación corresponsable	162
4.4.	Ámbito asociativo	164
4.4.1.	Género, valores y roles familiares	164
4.4.2.	Producción y reproducción social	170
4.4.3.	La importancia de la educación	172
4.4.4.	Actuaciones desde los movimientos por la igualdad y la sociedad civil.....	174
4.4.5.	Medidas prioritarias y obstáculos en el camino hacia una sociedad corresponsable	176
4.5.	Mapa de medidas para el fomento de la conciliación corresponsable	177

EPÍLOGO	189
BIBLIOGRAFÍA	195
ANEXOS	203
A.1. Guiones de los grupos de discusión	205
A.2. Guiones de las entrevistas en profundidad.....	208
A.3. Fichas de las personas participantes en los grupos de discusión	213
A.4. Fichas de las personas participantes en las entrevistas en profundidad....	214

P

PRESENTACIÓN



La construcción simbólica de los géneros masculino y femenino se traduce en posiciones de desigualdad y jerarquía para mujeres y hombres en nuestra sociedad. La distribución de los roles en el ámbito familiar se convierte en un espejo nítido de esta desigualdad. Las encuestas nos muestran que las mujeres vascas emplean diariamente dos horas más que los hombres en el trabajo doméstico, mientras que los hombres dedican una hora más que las mujeres al empleo y la formación, lo que redundará en un disfrute más reducido del tiempo de libre por parte de las mujeres.

El estudio "Hacia una sociedad corresponsable: Valores, género y trabajo familiar" analiza, desde la perspectiva de género, valores, significados e imágenes actuales vinculados a la distribución de roles en el ámbito familiar

en la CAE. Explora aspectos que, a pesar de haber sido contruidos socialmente, han sido tan naturalizados que ni siquiera cuestionamos, como el trabajo familiar, la maternidad, la paternidad o las capacidades de mujeres y hombres para el cuidado. Y, precisamente, la toma de conciencia del carácter de constructo social limitador y patriarcal, es una de las claves para promover la construcción de nuevas identidades femeninas y masculinas promotoras de mayores niveles de igualdad.

El trabajo combina una visión cuantitativa con voces de protagonistas de la vida cotidiana que muestran sus percepciones, sentimientos y vivencias en tres grupos de discusión, y se completa con una propuesta orientada al cambio de valores y a la consecución de una sociedad corresponsable, en la que mujeres y hombres podamos compartir en igualdad los trabajos y la vida.

Quiero felicitar y agradecer a las autoras del informe su trabajo, que supone una contribución más en el intento de construir una sociedad basada en la igualdad y la justicia.

María Silvestre Cabrera

Directora de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer

I

INTRODUCCIÓN

*Dentro de cien años, pensé llegando a la puerta de mi casa,
las mujeres habrán dejado de ser el sexo protegido.
Lógicamente, tomarán parte en todas las actividades y
esfuerzos que antes les eran prohibidos*

Virginia Woolf

Una habitación propia

El siglo XX supuso para las mujeres de las sociedades europeas una modificación significativa de su estatus social. Aún no se cumplen los cien años que Virginia Woolf reclamaba para ellas en una habitación propia y su acceso masivo al empleo y a la educación ha transformado la vida de las féminas y, con ello, la sociedad misma.

Las mujeres constituyen importantes agentes de cambio social (Muñoz, 2006: 296) y, en particular, *el feminismo* –que representa una de las formas más visibles en las que se concreta la acción de las mujeres como sujetos históricos– *ha sido uno de los principales motores de cambio* en nuestro contexto en el último medio siglo (Valcárcel, 2006: 415).

En gran medida, *la sociedad cambia porque las mujeres comienzan a desempeñar un nuevo papel unido a la asunción del concepto de ciudadanía*, que implica libertad, independencia y participación política (Díaz, 2006: 350). Este nuevo rol que adoptan las féminas en los ámbitos laboral y educativo –que en nuestro entorno se produce con cierto retraso respecto a Europa– ha repercutido, junto con otros cambios sociales, en los interiores domésticos, transformando su dinámica, su estructura y los valores familiares. Las familias *se estrechan* –con la disminución de sus miembros– (Alberdi, 1999: 81), a la vez que se difumina la división tradicional de roles y los valores sobre la distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres evolucionan hacia la equidad (Pérez-Díaz, 2000: 148-153). Paralelamente, se produce una modificación del estatus de la mujer en la familia y una pérdida de la autoridad paterna tradicional (Flaquer, 1999), mientras aparecen nuevas formas familiares (Giddens, 2002).

Sin embargo, a pesar de los indudables cambios y de los avances, en el que Camps (1998) dice que será *el siglo de las mujeres*, la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado continúa recayendo en ellas y esta desigualdad en el ámbito privado constituye uno de los obstáculos fundamentales en el avance hacia una sociedad igualitaria.

Según la Encuesta de Presupuestos de Tiempo de 2008, las mujeres vascas emplean diariamente dos horas más que los hombres en el trabajo doméstico (3h 25' frente a 1h 19'), mientras que los últimos dedican una hora más que las primeras al empleo y la formación (2h 49' frente a 4h), lo que redundará en un disfrute más reducido del tiempo de libre disposición femenino, en torno a una hora menos (Emakunde, 2010). Son las cifras de la desigualdad que tienen consecuencias en la vida cotidiana de las mujeres, en sus posibilidades de ocio y desarrollo personal, y en su *posición de subordinación en los diferentes espacios sociales en los que se distribuyen y manejan recursos* (Cobo, 2005: 288).

El *impuesto reproductivo* de las mujeres –su trabajo invisible y no remunerado– (Palmer, 1992: 81) es parte de la división sexual del trabajo, en virtud de la cual se atribuye a estas el cuidado de la prole y el mantenimiento del hogar, mientras que a los hombres les corresponde la provisión económica familiar y la imposición de la disciplina y la autoridad. Este

modelo, que suele conocerse bajo la denominación de *la familia tradicional*, lejos de constituir una realidad inevitable, es una construcción social e histórica específica que corresponde a una fase reciente en la historia de la humanidad y puede considerarse *una representación ideológica de la sociedad de clases* (Maquieira, 2001: 153). Antes del industrialismo, el hogar no constituía un ámbito de *descanso del mundo exterior*, sino un lugar de trabajo, una unidad de subsistencia en la que mujeres, hombres y menores, tan pronto como su edad lo permitía, contribuían al sostenimiento familiar en una actividad interminable (Rich, 1996: 91) (1). El advenimiento del capitalismo alteró no sólo las condiciones de producción de mercancías, sino también las condiciones de *producción* de seres humanos, de forma que se separaron ambas esferas, los lugares donde se desarrollaban la producción y la reproducción: la fábrica y el hogar (Marcos, 2002: 165).

Con el desarrollo del capitalismo industrial, el concepto de trabajo se equipara al empleo –es decir, a la actividad pública, considerada socialmente útil, que obtiene una remuneración medible y optimizable (Gorz, 1997: 26, 36)– y este adquiere centralidad en la vida de la mayoría de los varones y en el orden social. Mientras, se consolida la familia patriarcal, y el hogar y la maternidad se consagran como ideal femenino. En él, la mujer –esposa y madre– es el *ángel del hogar*, el eje de la familia y la guardiana de las buenas costumbres; en definitiva, *un ser doméstico, delicado, dependiente de la protección de un padre o un marido* (McDougal, 1984: 91) que se considera, además, como ser asexual, siendo su impulso a la maternidad análogo al impulso sexual del varón.

Así, el mundo exterior es *masculino* y en él los hombres *trabajan* para sostener a la familia (2), mientras el hogar se configura como el espacio femenino y el trabajo doméstico, como un *no-trabajo*, desprovisto de valoración social y económica.

Aunque la entrada de las mujeres en el ámbito laboral en la segunda mitad del siglo XX pone en cuestión la separación tradicional entre la esfera doméstica –femenina– y la pública –masculina–, esta división pervive todavía en el universo de creencias socialmente compartidas donde los diversos roles, aptitudes y espacios se atribuyen socialmente a mujeres y a hombres. Más que cualquier otra creencia, la asignación de los espacios privado y público a unas y a otros está íntimamente vinculada a las identidades de género, es decir, a lo que significa ser una mujer o un hombre en nuestra sociedad, tal y como afirma Parella (2003: 29):

Los hombres son social y culturalmente educados, a través del proceso de socialización, como sujetos ‘masculinos’ y orientados hacia el trabajo productivo, actividad que se lleva a cabo en el espacio público y que es considerada central para el funcionamiento de la sociedad. Las mujeres, en cambio, son educadas y socializadas como sujetos ‘femeninos’, a las que se atribuyen, aduciendo su naturaleza biológica y una predisposición innata, las tareas doméstico-familiares o trabajo reproductivo. La identidad de las mujeres se construye desde la reproducción, desde la maternidad y, en consecuencia, desde la naturaleza, lo que les confiere un rol determinado

(1) Queda lejos de nuestra intención idealizar este modo de vida frecuentemente marcado por circunstancias como la penuria económica, la enfermedad, la escasa esperanza de vida y una alta mortalidad infantil. Por otra parte, conviene precisar que había personas que trabajaban fuera de sus casas, por ejemplo, las mujeres que vendían en los mercados o desempeñaban trabajos eventuales como niñeras o lavanderas (Scott, 1993: 409).

(2) Aunque numerosas mujeres de clase baja continuaron trabajando remuneradamente para garantizar su supervivencia y la de sus familias –siendo fundamental su contribución económica–, su papel principal socialmente definido se circunscribía a las funciones *propias de su sexo*.

en la sociedad, el espacio privado y la familia como proyecto de vida, que se caracteriza por la invisibilidad social.

La construcción simbólica de los géneros masculino y femenino se traduce en posiciones de desigualdad y jerarquía para mujeres y hombres. Dicha desigualdad no se explica, exclusivamente, desde las actividades que unas y otros realizan, sino también desde el significado asociado a dichas actividades y desde la intersubjetividad, socialmente construida, en la que se sustenta la realidad social. Por ello, estudiar esos significados e imágenes desde la perspectiva de género es crucial para comprender la configuración de las subjetividades de mujeres y hombres que –en mayor o menor medida– modela su forma de percibir, actuar y sentir. Este ejercicio nos permite *desnaturalizar las relaciones de poder en cuanto descubre lo femenino y lo masculino como construcciones culturales interesadas* (Tubert, 2003: 130).

A lo largo de las páginas siguientes tratamos de *analizar desde perspectiva de género valores, significados e imágenes actuales vinculados a la distribución de roles en el ámbito familiar en la CAE*. Esto supone explorar el conocimiento del sentido común (Berger y Luckmann, 1998: 41) socialmente construido sobre aspectos que han sido tan naturalizados como el trabajo familiar, la maternidad, la paternidad o las capacidades de mujeres y hombres para el cuidado.

La Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE nos ha servido para indagar las inercias del viejo orden doméstico en el imaginario social, así como los nuevos valores y modelos que han surgido al hilo de los cambios sociales. Esta visión cuantitativa inicial se completa con voces protagonistas de la vida cotidiana –jóvenes, madres con empleo y hombres que cuidan– que nos han permitido explorar sus percepciones, sentimientos y vivencias en tres grupos de discusión. De su mano, nos hemos aproximado a las maneras, muchas veces invisibles, en que se crea y re-crea la desigualdad, pero también a nuevas formas de entender los repartos y de deconstruir, mediante las prácticas cotidianas, las identidades y los mandatos de género.

Por último, presentamos una serie de orientaciones y medidas basadas en las entrevistas en profundidad con personas informadoras clave en el tema que nos ocupa. Ellas nos han brindado sus conocimientos e ideas para tejer una propuesta abierta orientada al cambio de valores y a la consecución de una sociedad corresponsable, en la que mujeres y hombres podamos compartir en igualdad los trabajos y la vida.

No queremos acabar esta introducción sin agradecer a todas las personas y entidades que, desinteresadamente, nos han brindado su tiempo y conocimientos para llevar a cabo esta investigación. Sus aportaciones han sido, sin duda, esenciales para la realización de este estudio.

1

METODOLOGÍA

La metodología designa el modo de enfocar los problemas y de buscar respuesta a los mismos. La elección de la misma dependerá de los intereses y propósitos que tengamos (Taylor y Bodgan, 1996: 15).

Como hemos anticipado, este estudio pretende *analizar desde la perspectiva de género valores, significados e imágenes vinculados a la distribución de roles en el ámbito familiar para establecer un conjunto de estrategias orientadas al cambio*. Para ello, ha sido necesario combinar el análisis de los datos cuantitativos de la Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE, con un estudio cualitativo específicamente realizado para esta investigación. Por tanto, la metodología del estudio remite a las técnicas cuantitativas y cualitativas. Las primeras nos ofrecen una información extrapolable sobre los valores y creencias actuales que la sociedad vasca tiene sobre el reparto de roles doméstico-familiares. Las segundas, por el contrario, no buscan generalizar la información, sino profundizar en el fenómeno. La consideración conjunta de ambas nos ha facilitado una visión integral del objeto de estudio.

A continuación presentamos los objetivos de la investigación, así como el diseño metodológico correspondiente a la misma, lo que incluye las técnicas a emplear, la delimitación de la muestra y los instrumentos de recogida de información en el trabajo de campo.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1

OBJETIVO GENERAL

Analizar desde la perspectiva de género valores, significados e imágenes actuales vinculados a la distribución de roles en el ámbito doméstico-familiar en la CAE para establecer un conjunto de estrategias que promueva un cambio de valores orientado a eliminar roles sociales y estereotipos determinados por el género, y a fomentar la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer y analizar valores, significados e imágenes sobre la distribución de roles de género en el ámbito doméstico-familiar.
 - Describir y analizar valores e imágenes actuales sobre la maternidad y la paternidad.
 - Analizar valores, argumentos e imágenes actuales con relación a la participación laboral de las mujeres.
 - Identificar modelos emergentes de cambio en la distribución de roles conyugales, las condiciones en las que surgen y los nuevos valores que les acompañan.
2. Definir propuestas para la investigación e implementación de programas que contribuyan al desarrollo de actitudes, valores y prácticas no discriminatorias, que favorezcan la libertad frente a los estereotipos de género en los ámbitos familiar y laboral.

Como hemos señalado, la metodología empleada para abordar los objetivos planteados pretende combinar el método cuantitativo, a partir de los resultados de la Encuesta Europea de Valores, con el método cualitativo, por medio de grupos de discusión y de entrevistas en profundidad a personas expertas, lo que nos ha permitido obtener una visión más completa del fenómeno del reparto de roles en el ámbito doméstico-familiar.

La Encuesta Europea de Valores –cuya aplicación en el Estado español y en la CAE se realiza desde el equipo Deusto Valores Sociales de la Universidad de Deusto– trata de explorar las percepciones de la población sobre lo bueno y lo malo, lo apropiado y lo inapropiado, lo deseable y lo indeseable en torno a diversas facetas de la vida social, entre las que se encuentran la familia y el empleo. Sus datos nos permiten analizar los valores, creencias y estereotipos determinados por el género que perviven en los interiores domésticos y en los entornos laborales, así como explorar las tendencias sociales y el cambio de valores en estos ámbitos.

El análisis cuantitativo que hemos realizado se centra fundamentalmente en la CAE, si bien incluye referencias a los resultados de la encuesta española y europea de valores (3) que sitúan los resultados de Euskadi en un contexto más amplio. Del mismo modo, la consideración de las tres últimas encuestas en su aplicación a la CAE permite la comparación diacrónica y, por tanto, la identificación de tendencias de continuidad o cambio. La ficha técnica del estudio cuantitativo, basado en la encuesta de valores, se resume de la manera siguiente:

CUADRO 1.1. Ficha técnica del estudio cuantitativo

ESTUDIO CUANTITATIVO

HERRAMIENTA

ENCUESTA

UNIVERSO-POBLACIÓN

POBLACIÓN MAYOR DE 18 AÑOS DE LA CAE

	1995	1999	2008
Año de aplicación	1995	1999	2008
Muestra total	1230	965	824
Margen de error total	+/-2,8	+/-3,1	+/-3,4
Nivel de confianza	95,5%	95,5%	95,5%
Fecha de realización del trabajo de campo	Mayo	Abril-mayo	Junio-julio

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 1995, 1999 y 2008

Al contrario que la encuesta, que nos proporciona una gran cantidad de información sobre las motivaciones, opiniones e ideas de una amplia muestra de población, las técnicas cualitativas buscan profundizar en el fenómeno estudiado. Su propósito es *captar y reconstruir significado* y su lenguaje es *básicamente conceptual y metafórico*, tratando de captar la información de forma flexible y desestructurada. Asimismo, *su procedimiento es más inductivo que deductivo y su orientación es holística y concretizadora* (Ruiz Olabuénaga,

(3) El trabajo de campo de la última Encuesta Europea de Valores se realizó en 44 países durante 2008.

1996: 23). Por tanto, lo relevante en este tipo de metodología no son los datos estadísticos, sino los contenidos que transmiten las personas entrevistadas o que subyacen a su discurso, ya que, en definitiva, se busca la riqueza de las particularidades, el descubrimiento de significados y el acceso al *proceso de construcción social* del individuo (Ruiz Olabuénaga, 1989: 30).

Las herramientas cualitativas que hemos empleado en este estudio son el grupo de discusión y la entrevista en profundidad. La primera pretende profundizar –teniendo en cuenta la opinión del grupo como tal– en las percepciones, significados, vivencias y prácticas relacionadas con el reparto de las tareas en el hogar, la maternidad y paternidad, la ideología de género, etc. La aplicación de esta técnica ha supuesto así un contrapunto cualitativo a la información cuantitativa y ha contribuido principalmente al diagnóstico de la situación en la CAE con relación a los valores vinculados a la distribución de roles familiares. En estos grupos han participado mujeres y hombres residentes en nuestro contexto que nos han permitido acercarnos a sus realidades domésticas y laborales, para recoger distintas vivencias relacionadas con la distribución de roles conyugales. Nos interesan, asimismo, las opiniones que estas personas nos han aportado desde su experiencia sobre la forma de caminar hacia distribuciones más equitativas en los entornos familiares y laborales. A continuación presentamos la ficha técnica del estudio cualitativo, basado en grupos de discusión (4):

CUADRO 1.2. Ficha técnica de los grupos de discusión

ESTUDIO CUALITATIVO

HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS

GRUPO DE DISCUSIÓN (TOTAL: 3)

Jóvenes	Universo-población	Mujeres y hombres de 20 a 29 años, residentes en el ámbito urbano, con estudios universitarios, que no convivan en pareja, sin prole
	Muestra	Un grupo de 10 personas (5 mujeres y 5 hombres)
Mujeres con empleo	Universo-población	Mujeres entre 30 y 45 años, residentes en el ámbito urbano, con estudios medios o universitarios, que convivan con su prole y su pareja heterosexual. En ellas se distinguen dos subgrupos: mujeres con empleo a jornada media o reducida, y mujeres con empleo a jornada completa
	Muestra	Un grupo de 8 personas (5 del primer subgrupo y 3 del segundo)
Hombres que cuidan	Universo-población	Hombres entre 30 y 45 años, residentes en el ámbito urbano, con estudios medios o universitarios, que convivan con su prole y su pareja heterosexual y que compartan de forma equitativa el trabajo reproductivo. Se trata de hombres que han transgredido de alguna forma los mandatos de género, al haberse acogido a excedencias, permisos de lactancia, o al haber disfrutado de meses de permiso, cedidos por la madre, para el cuidado
	Muestra	Un grupo de 8 hombres

Fuente: Elaboración propia

(4) Estos grupos de discusión se realizaron en Bilbao en los meses de julio, septiembre y noviembre de 2011.

El estudio se completa con las entrevistas en profundidad a personas expertas o informadoras clave procedentes de diversos ámbitos. Estas entrevistas, que parten del diagnóstico de la situación existente, se centran en las propuestas orientadas al cambio de actitudes, valores y prácticas con relación a la división de roles en los entornos familiares de la CAE. La ficha técnica del estudio cualitativo, basado en entrevistas en profundidad (5), puede sintetizarse de la manera siguiente:

CUADRO 1.3. Ficha técnica de las entrevistas en profundidad

ESTUDIO CUALITATIVO

HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD (TOTAL: 16)

Ámbito institucional	Universo-población	Personas involucradas institucionalmente en la promoción de la equidad de género
	Muestra	4 entrevistas
Ámbito laboral	Universo-población	Representantes empresariales y sindicales con experiencias relevantes en el tema de estudio
	Muestra	4 entrevistas
Ámbito académico	Universo-población	Investigadoras expertas en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, y en la conciliación responsable
	Muestra	4 entrevistas
Ámbito asociativo	Universo-población	Personas procedentes del movimiento feminista y de asociaciones de hombres involucradas en el fomento de la igualdad
	Muestra	4 entrevistas

Fuente: Elaboración propia

Las características de algunas personas participantes en esta investigación –como los nombres y otros detalles sin trascendencia para la consecución de los objetivos del estudio– han sido modificadas con objeto de salvaguardar el anonimato (6).

Por último, los guiones correspondientes a los grupos de discusión y a las entrevistas en profundidad pueden consultarse en los anexos 1 y 2, respectivamente. Asimismo, las fichas de las personas que han participado tanto en los grupos como en las entrevistas se recogen en los anexos 3 y 4, respectivamente.

(5) El trabajo de campo correspondiente a dichas entrevistas se realizó de octubre a diciembre de 2011.

(6) Este planteamiento general que contribuye a crear el necesario clima de confianza y confidencialidad en la situación de entrevista o en los grupos de discusión carece de sentido y no resulta pertinente en las entrevistas realizadas con investigadoras reconocidas pertenecientes al ámbito académico.

2

INERCIAS DE GÉNERO Y CAMBIO DE VALORES EN LOS ENTORNOS FAMILIARES

Si el marido tiene un horario de trabajo normal, es conveniente que la esposa se levante para prepararle el desayuno. (...) Si, por el contrario, el esposo tiene un trabajo que le obliga a madrugar, igualmente debe [la esposa] levantarse y prepararle las cosas que se tendrá la precaución de dejar a punto la noche anterior, tales como la camisa, repasando que no le falte ningún botón o bien que, al ir a abrocharse, este se le quede en las manos, los calcetines sin ningún roto, los pañuelos limpios y planchados, la corbata, la americana, el abrigo o la trinchera, todo colocado en su sitio al alcance de la mano, porque por regla general los hombres no suelen ser muy ordenados (Rocher, 1967: 21).

Cuatro décadas nos separan de estos Consejos a la recién casada de A. Rocher. Sus páginas evocan recuerdos de un pasado no tan lejano en el que la organización social y la vida cotidiana de mujeres y hombres estaban marcadas por una nítida división de espacios y roles femeninos y masculinos (7). Pero el manual de Rocher no es sólo un compendio de consejos para esposas inexpertas en lides matrimoniales y hogareñas. Sus escenas cotidianas reflejan y re-crean el discurso de género de la época, esto es, el referente normativo que define *las pautas de comportamiento y los sistemas de valores con respecto a hombres y mujeres en la sociedad* (Nash, 1991: 620).

Es probable que la autora de *Consejos a la recién casada* estuviera lejos de imaginar el alcance de los cambios que se avecinaban en las décadas siguientes. Aunque tampoco es extraño encontrar en la actualidad personas que tienen la percepción errónea de que muchas cuestiones han cambiado más de lo que realmente lo han hecho y que no son capaces de reconocer las huellas de la desigualdad.

En las páginas siguientes, la Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE nos permite acercarnos a los mundos simbólicos –silenciosos guardianes de imágenes, concepciones y creencias– cuyo conocimiento resulta fundamental para comprender las vivencias de mujeres y hombres en su vida cotidiana. Su análisis nos revela la vigencia o la transformación de los significados tradicionales de la feminidad y la masculinidad, de la maternidad y la paternidad, de los marcos que se consideran legítimos para la convivencia y de los valores vinculados a los roles de género.

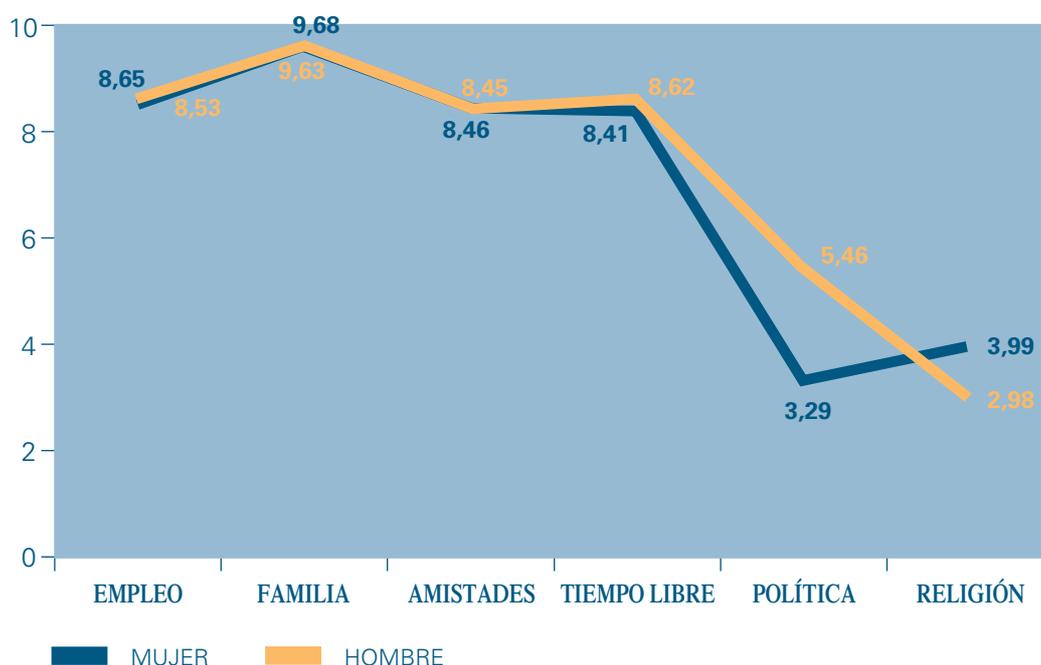
VALORES FINALISTAS EN MUJERES Y EN HOMBRES

2.1

¿Qué persiguen las mujeres en su vida?, ¿y los hombres? Las respuestas a estas preguntas nos acercan a lo que Rokeach entiende como el análisis de los valores desde una perspectiva finalista, es decir, atendiendo a la priorización de las finalidades, de las metas que se desean alcanzar o conservar (Elzo, 2004: 4).

(7) Si bien las mujeres de clase baja que desempeñaban distintas actividades laborales traspasaban la frontera entre lo privado y lo público, esto no las eximía del trabajo del hogar, socialmente definido como femenino.

GRÁFICO 2.1. Jerarquía de valores finalistas según sexo (CAE, 2008). Valores ponderados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

La Encuesta de Valores recoge el grado de importancia que mujeres y hombres de la CAE otorgan en su vida a diversos aspectos –*trabajo, familia, amigos y conocidos, tiempo libre/ocio, política y religión*–, en una escala de *muy importante a nada importante*. La ponderación –la asignación de un peso diferente a cada posibilidad de respuesta– para cada uno de esos aspectos nos ha permitido conocer qué facetas de la vida se valoran más y construir así una jerarquía con los seis valores finalistas para las mujeres y para los hombres de la CAE.

Como muestra el gráfico, las facetas que las mujeres y los hombres de la CAE consideran prioritarias en su vida son el empleo, la familia, las amistades y el tiempo libre. Esta última es la que más ha variado en las últimas décadas, experimentando un incremento en la valoración que puede entenderse como una expresión de la emergencia de la sociedad del ocio. Pero, sobre todo, destaca el aprecio hacia la familia, que constituye, sin duda, el valor central en nuestro contexto, con escasas diferencias entre mujeres y hombres.

En contraste con esta aparente similitud en la valoración de la familia, las encuestas de usos del tiempo a las que nos hemos referido anteriormente muestran que la implicación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y el cuidado dista de ser simétrica (8). Esta

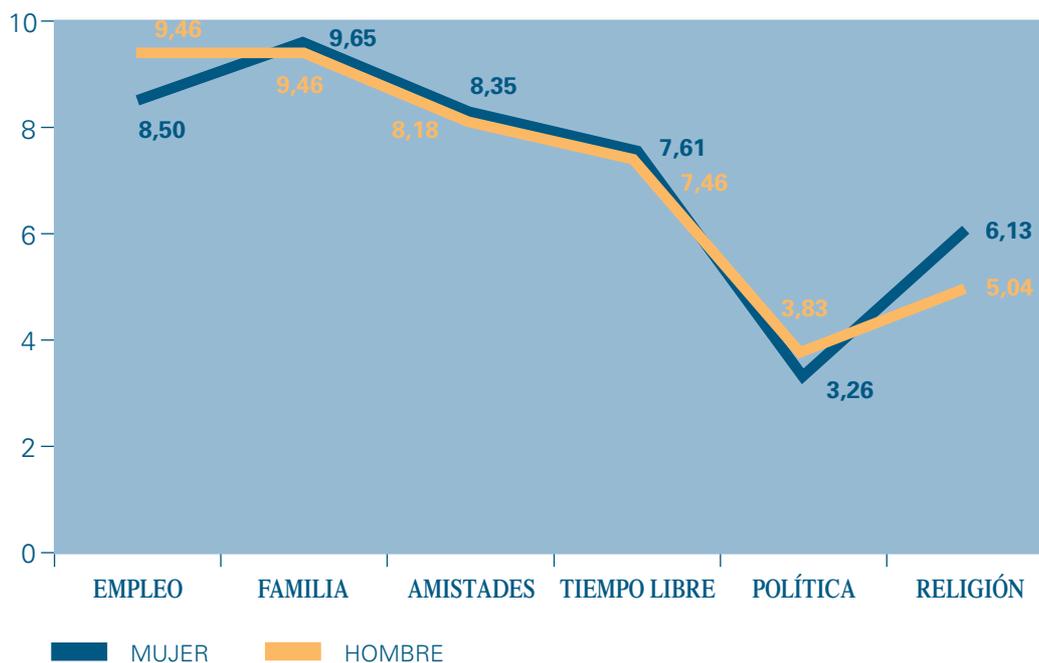
(8) Estos estudios revelan también que, a pesar de la análoga valoración del tiempo libre en mujeres y hombres, las primeras disponen prácticamente de una hora menos de ocio al día que los segundos (55') (Emakunde, 2010), lo que supone un reparto desigual de las oportunidades de desarrollo personal. Estas diferencias pueden relacionarse con la mayor carga femenina de trabajo doméstico-familiar, pero también con la domesticidad aún presente en las mujeres (Murillo, 1996: XXII) y con la construcción de los hombres como seres-para-sí-en-el-mundo, que se tienen a sí mismos como objetivo de sus energías vitales, como su centro (Lagarde, 1996: 60-62).

dedicación desigual traspasa las fronteras del propio hogar. Al fin y al cabo, son generalmente ellas quienes actúan como *madres sustitutas* al cuidar a nietos y nietas, quienes preparan comida para los hijos e hijas que han abandonado el hogar familiar y quienes cuidan de parientes mayores en sus casas o en el hospital. Estas prácticas cotidianas que proporcionan cuidados y servicios a miembros de la red familiar y que, de forma invisible, permiten que la sociedad no se paralice parecen plasmarse estadísticamente en la mayor rotundidad de las mujeres vascas al señalar que las condiciones de vida de su familia próxima las atañen no ya mucho, sino completamente (75,7%), con una diferencia de 6,4 puntos porcentuales respecto a los hombres (69,3%).

Más sorprendente resulta, en contra de los mandatos del género, que el empleo tenga prácticamente la misma importancia para las mujeres que para los hombres, siendo la valoración femenina 0,12 puntos mayor que la masculina. El empleo femenino, que hasta hace relativamente poco era motivo de controversia e incluso de sanción legal, ha pasado a ser uno de los ámbitos más valorados por las mujeres, lo que ilustra el profundo cambio social operado en nuestra sociedad en las últimas décadas. Este les ha permitido pasar *de vivir para los demás a vivir un poco más la propia vida* (Beck y Beck-Gernsheim, 2003: 119). En definitiva, el empleo se configura como una vía para escapar no sólo de lo doméstico sino de la domesticidad –la disposición sistemática a anteponer los deseos y necesidades de las demás personas a los propios (Murillo, 1996: XXII)– al menos durante una parte importante del día. Esta valoración femenina del empleo resulta, asimismo, congruente con tendencias sociales como la bajada de la natalidad o el aumento de la edad a la maternidad, en un sistema social que con frecuencia aboca a las mujeres a elegir entre la maternidad y el ámbito laboral –sin que los hombres, genéricamente, se encuentren en una situación análoga–.

Pero si las mujeres vascas valoran el empleo de forma similar a los hombres, es también porque ellos aprecian su faceta laboral menos que antes. Su puntuación ponderada se ha reducido prácticamente un punto en trece años y su jerarquía de valores, al contrario que la femenina, ha variado de forma significativa. En ella, el empleo, que antes ocupaba junto con la familia la primera posición, ha pasado a situarse en tercer lugar, por debajo de la familia y del tiempo libre. De hecho, esta reducción de la valoración masculina del empleo tiene su correlato en un aumento de la valoración del ocio en más de un punto. Esto contradice el significado de la masculinidad tradicional vinculado al empleo, entendido no como independencia económica –como sucede hoy en las mujeres–, sino como sostenimiento económico de la familia.

GRÁFICO 2.2. Jerarquía de valores finalistas según sexo (CAE, 1995). Valores ponderados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 1995

Estos resultados parecen apuntar a que la individualización –la tendencia social que comporta la creciente valoración de la autonomía personal– se manifiesta de un modo distinto en mujeres y hombres, minando sus adscripciones tradicionales de género. En las primeras, la obligación tradicional es la dedicación exclusiva a la familia y, sin embargo, la faceta laboral es valorada como la segunda prioridad vital; mientras que en los segundos, el mandato genérico es la dedicación al empleo como sostén económico familiar y, en cambio, en su jerarquía de valores otorgan una importancia creciente al tiempo libre.

Por otra parte, mujeres y hombres coinciden en su aprecio de la amistad y, por el contrario, difieren particularmente en su valoración de la política –que en los segundos obtiene una puntuación que sobrepasa en más de dos puntos decimales la de las primeras– y de la religión –que en ellas es en torno a un punto mayor–. En el caso de la religión, se ha producido un descenso considerable en su valoración por parte de mujeres y hombres, probablemente vinculado al proceso de secularización que acontece en nuestro contexto. Mientras que en la política, se han agudizado las diferencias de género ya que la valoración femenina permanece prácticamente estable y la masculina aumenta 1,63 puntos decimales.

Este análisis de la jerarquía de valores finalistas en mujeres y hombres, y en particular la transgresión que supone de los patrones culturalmente heredados, muestra que el arbitrario cultural puede cambiar, es decir, que la feminidad y la masculinidad son construcciones sociales que varían a lo largo del tiempo. En palabras de Coltrane:

Aunque la mayoría de la gente asume que la masculinidad y feminidad tienen un significado dado, lo que es deseable en un hombre o mujer varía significativamente de era en era y de cultura en cultura (Coltrane, 1998: 7).

Sin embargo, junto a los cambios descritos, también podemos observar inercias del pasado como la mayor valoración masculina de la política, que podría relacionarse con los mandatos del género o la mayor valoración femenina de la religión, que también tiene un carácter tradicional.

MATRIMONIO Y NUEVAS FORMAS DE CONVIVENCIA

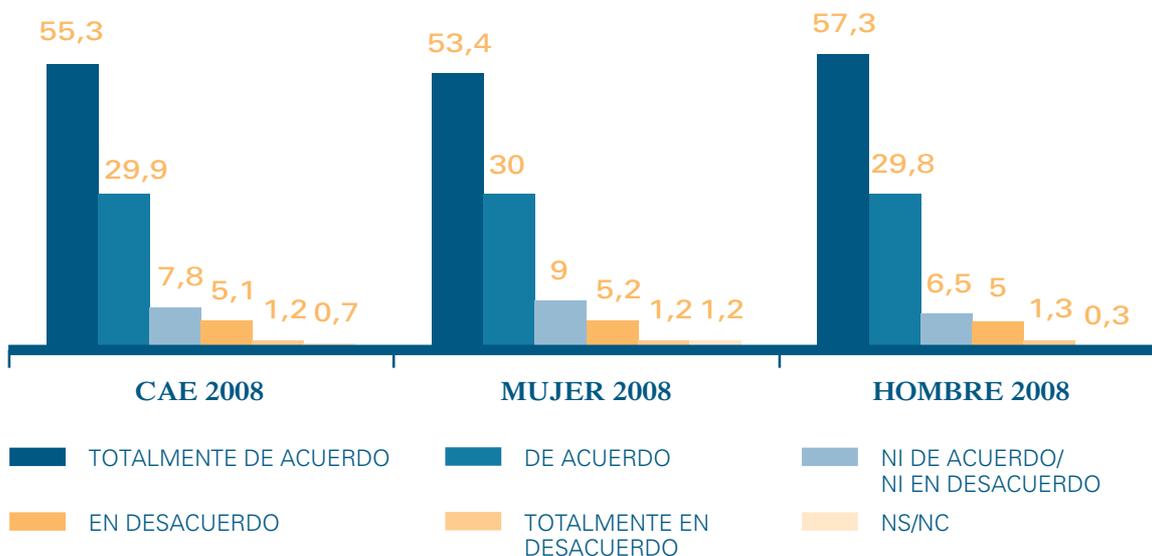
2.2

Durante las últimas décadas vienen observándose cambios en los patrones de formación de la pareja. En gran medida, estos patrones están relacionados con una mayor autonomía económica y una cierta transformación de la jerarquía valorativa de la sociedad vasca en su conjunto, y de las mujeres en concreto, tal y como hemos podido constatar al abordar los valores finalistas. Su análisis muestra la importancia que se concede a la familia en Euskadi. Pero, dado que no se especifica el tipo de familia a la que se hace referencia –que, a todas luces, ha cambiado– resulta obligado profundizar en las imágenes o modelos familiares que subyacen a dicha respuesta y, en concreto, averiguar si esa importancia otorgada a la familia está desvinculada del matrimonio, es decir, si se sitúa al margen de los cauces jurídicos y religiosos.

Los resultados de este estudio revelan una disminución en la valoración del matrimonio en la sociedad vasca. Si en 1999 un 19,8% de la población pensaba que el matrimonio era una institución pasada de moda, en 2008 este porcentaje asciende al 32,2%. Esto introduce una ruptura en el binomio familia-matrimonio, puesto que la familia sigue considerándose como algo prioritario, mientras que el matrimonio pierde un peso considerable en los niveles de aprecio social.

Ahora bien, si entendemos el matrimonio como un acuerdo de voluntades generador de obligaciones recíprocas, que nace con una vocación de continuidad y que actúa como marco para la descendencia y la transmisión del patrimonio, tendríamos que asimilar al matrimonio las uniones de hecho, que prescinden de toda vinculación jurídica o religiosa. El siguiente gráfico muestra que, en contraste con las conductas y valores imperantes hace sólo unas décadas, las uniones de hecho han pasado a integrar la normalidad social en la CAE. Más de ocho de cada diez personas (85,2%) aprueban esta modalidad de convivencia, sin que existan apenas diferencias entre mujeres y hombres. Este dato ilustra la gran tolerancia social que existe en nuestro entorno con relación a los marcos percibidos como legítimos para la convivencia, lo que no es sino una muestra más de la importancia creciente concedida a la autonomía y a la libertad individual en la familia. Asistimos así a un nuevo escenario en el que las adscripciones dejan paso a las elecciones, las formas de entrada en la familia se flexibilizan y el matrimonio deja de constituir el único marco legítimo para la vida en pareja.

GRÁFICO 2.3. “Está bien que dos personas convivan juntas sin casarse” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Con todo, la mayor parte de la sociedad vasca (58,7%) no considera que la institución matrimonial esté pasada de moda, si bien se ha producido, como señalábamos anteriormente, un rápido incremento en el porcentaje de la población que suscribe el carácter obsoleto de esta institución. La opinión de las mujeres vascas ha evolucionado: En 1999 un 17,3% consideraba el matrimonio una institución obsoleta y diez años después ese porcentaje ascendía al 26,2%.

Resulta además reseñable la disparidad de género en la valoración del matrimonio: Prácticamente cuatro de cada diez hombres en Euskadi (39,8%) consideran que está pasado de moda frente a algo más de dos de cada diez mujeres (25,1%). Uno de los factores que podría subyacer a estas diferencias se refiere a la concepción cultural del amor a la que se ha referido Clara Coria. Para esta autora, el amor de pareja está profundamente condicionado desde lo cultural (Coria, 2001: 16-17). En este sentido, los cuentos, las revistas, los programas televisivos, las películas o, simplemente, el entorno social atribuyen una importancia específica no sólo al matrimonio sino, particularmente, a la boda en la existencia de las mujeres –que es frecuentemente descrita como el día más importante de su vida– y, al hacerlo, contribuyen a construir socialmente el deseo femenino de casarse.

Pero el matrimonio no sólo está variando en el plano simbólico, sino también en el conductual. Frente a lo que se pudiera pensar, en la CAE se está produciendo un incremento en las uniones civiles: El 59% de las bodas celebradas en 2009 corresponden a esta modalidad, mientras que en 1990 representaban el 23% (Eustat, 2011). Por territorios históricos, fue en Gipuzkoa donde las bodas civiles tuvieron mayor peso (64%), seguida de Bizkaia (59%) y Álava (57%). Por lo tanto, este tipo de uniones está supliendo el lugar que ocupaba el matrimonio religioso. Nuestra retina está salpicada de imágenes en las que vemos salir de juzgados y ayuntamientos comitivas que siguen –en lo posible– los cánones de las bodas religiosas: novias vestidas de blanco impoluto, gran número de asistentes, coches engalanados para la ocasión, etc. Sin embargo, resulta llamativo que, aunque

se esté produciendo esta sustitución, prácticamente la mitad de las mujeres vascas de 18 a 24 años considere que es importante realizar una celebración religiosa del matrimonio, con una diferencia con los hombres de la misma edad que asciende 22 puntos porcentuales.

Si bien los fenómenos sociales son multicausales y resulta complejo abordar su génesis, podíamos sugerir varias hipótesis con relación a las diferencias de género en la importancia otorgada al ritual religioso. Por una parte, podría relacionarse con la mayor valoración de la religión en las mujeres vascas –que hemos constatado al analizar los valores finalistas– que parece reflejarse también en el mayor porcentaje de mujeres que de hombres de 18 a 24 años que se considera una persona religiosa (34 versus 17%) (9). Por otra, más que responder a la importancia de la vivencia religiosa en la vida de estas mujeres, su aprecio del matrimonio religioso podría apuntar a una mayor valoración de la representación tradicional de la boda, que emanaría de la arraigada y socialmente construida centralidad del amor en la vida de las mujeres (10). Superado el binomio que vinculaba virginidad y matrimonio religioso, quizá asistimos a un vestigio de esa representación que persiste en el imaginario de las mujeres más jóvenes y que se plasma en el ritual de la ceremonia religiosa.

TABLA 2.1. “¿Cree usted personalmente que es importante hacer una celebración religiosa para alguno de los siguientes acontecimientos? Matrimonio” según sexo y edad (CAE, 2008). Porcentajes

EDAD	MUJER			HOMBRE		
	SÍ	NO	NS/NC	SÍ	NO	NS/NC
18-24	48,9	46,8	4,3	26,9	65,4	7,7
25-34	41,2	55,9	2,9	22,4	72,4	5,2
35-44	54,9	45,1	0	36,3	60,0	3,8
45-54	56,5	40,6	2,8	36,1	61,4	2,4
55-64	57,7	40,8	1,4	56,7	41,7	1,7
65 y más	85,9	12,9	1,2	78,1	18,8	3,1
TOTAL	59	39,1	1,9	42,8	53,4	3,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Así, aunque las mayores oportunidades de las féminas en el ámbito público han contribuido decisivamente a que el matrimonio haya dejado de constituir el destino de las mujeres, las nada desdeñables disparidades de género con relación al matrimonio y, en particular, al ritual religioso sugieren la permanencia –o la reformulación– de viejas creencias cultu-

(9) Conviene señalar, no obstante, que según este estudio el 71% de los hombres y el 68% de las mujeres manifiesta que, dejando aparte bodas, funerales y bautismos, no acude a la iglesia prácticamente nunca.

(10) Resulta difícil no recordar aquí un conocido spot televisivo de 2011 de Dolce Gabbana en el que una glamurosa y bella mujer afirma: *No quiero un millón de cosas, sólo quiero una sola cosa perfecta: amor.*

rales sobre la importancia del amor que podrían subyacer al deseo femenino con relación a la boda (11).

En cualquier caso, la vida en pareja no ha perdido apoyo social en la CAE, más bien se ha diversificado el formato en el que se produce dicha vida en común. En este sentido, casi cuatro de cada diez personas de la CAE (39%) –sin apenas diferencias entre mujeres y hombres (39,5 versus 38,5% respectivamente)– consideran una condición de felicidad el matrimonio o la formación de una pareja estable.

Los seres humanos somos sociales e interdependientes y, obviamente, esto es así tengamos o no pareja. Sin embargo, el hecho de que una parte considerable de las personas encuestadas sostenga que el matrimonio o una relación estable de pareja es un requisito para ser feliz evoca la concepción del ser humano incompleto e insuficiente, que sólo se completa en esa relación. Esta noción del amor y del individuo, que niega sus posibilidades de constituir un ser autónomo, feliz y completo está vinculada a supuestos culturales relacionados no sólo con la presión social hacia las personas que no tienen pareja, sino también con el grave problema social de la violencia de género (12).

Por otra parte, la postergación de la edad del matrimonio (13) entre la juventud vasca, que está relacionada con diversos factores como las dificultades económicas y de acceso a la vivienda, puede también suponer que se sigue apostando por la vida en común, pero con nuevos matices. Existe un porcentaje considerable de parejas que convive antes de casarse (14). Quizás esta necesidad de experimentar previamente la convivencia pone de manifiesto el miedo al compromiso público, que apuntarían algunas personas, o cierto grado de precaución, que señalarían otras. Pero lo que, en el fondo, evidencia es una modificación en la práctica de ese ideal de amor romántico entendido como una entrega total para siempre y sin condiciones. La necesidad de experimentar apunta a una idea de amor con un matiz más utilitarista, porque empieza a suponer un cálculo de las probabilidades de éxito y esto sugiere que una parte nada desdeñable de las personas más jóvenes no está dispuesta a unirse de por vida con alguien que no va a satisfacer sus necesidades. El amor, por tanto, ya no lo puede todo (15).

(11) Estas disparidades parecen asimismo evocar la vieja creencia cultural de que el matrimonio es fuente de satisfacciones para las mujeres y de constricciones para los hombres a la que ya se refería Jessie Bernard (1982) en su obra *The future of Marriage*. En esta obra la autora afirma que en el matrimonio, el hombre se percibe constreñido y lleno de cargas, mientras vivencia lo que las normas prescriben: el servicio doméstico, sexual y emocional por parte de la esposa. La mujer, por el contrario, afirma la creencia cultural de realización femenina, mientras experimenta la obligación de proporcionar esos servicios, junto con una disminución de su independencia. No es extraño, por tanto, que Bernard encontrara que las mujeres casadas y los hombres no casados puntuaban alto en los niveles de estrés, al contrario de las mujeres no casadas y los hombres casados (Ritzer, 1993: 374).

(12) En este sentido, el conocido mito de la *media naranja* –que forma parte de las creencias sobre el amor inculcadas fundamentalmente a las mujeres– se refiere a la búsqueda de alguien ideal que aparecerá en algún momento de la vida y que sentimos que nos completa. Pero si nos creemos *la mitad de algo*, ponemos la propia felicidad y bienestar en manos de otra persona, lo que puede llevarnos a la dependencia emocional de la pareja (De la Peña et al., 2011: 43). Del mismo modo, las diferencias con la pareja o la autonomía personal no tienen cabida en este modelo, al interpretarse como un peligro para el amor, ya que hacen pensar que quizá esa persona no constituya la *media naranja* que nos completa y de la que depende la propia felicidad.

(13) La evolución de la edad media del primer matrimonio en 1986 se sitúa en 25 años en el caso de las mujeres y en 27,5 en los hombres. En 2009, según EUSTAT, pasa a ser de 31,9 años de media para las mujeres y de 33,9 años para los hombres.

(14) En 2009 en la CAE el 32% de los nuevos matrimonios convivía antes de contraer nupcias (Eustat, 2011).

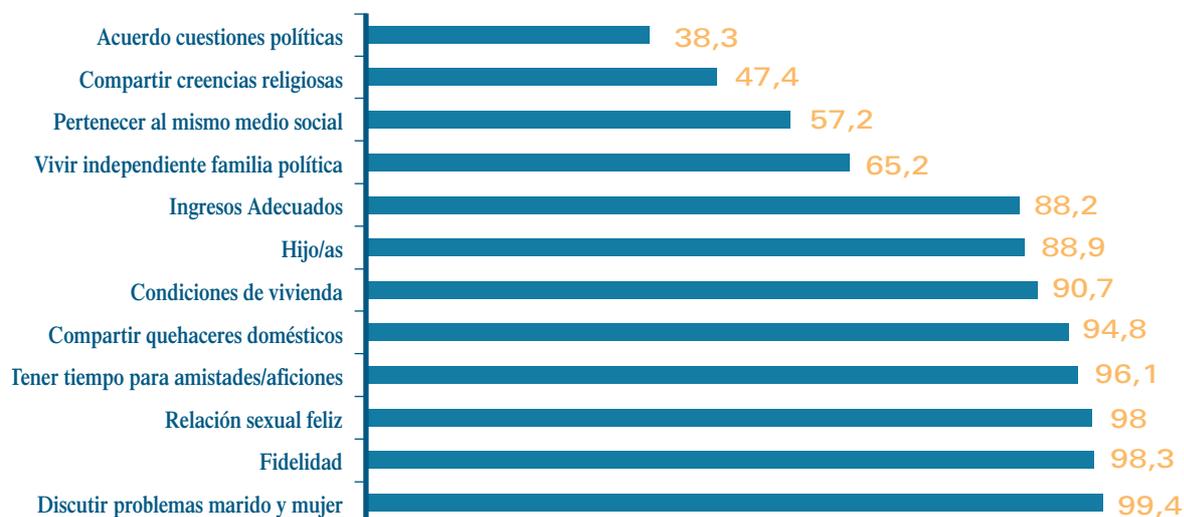
(15) No obstante, tal y como advierte Clara Coria (2001: 18), *el amor romántico basado en la idealización de un amor imposible por el que las mujeres eran capaces de dejarse morir, como lo han mostrado tantas novelas del siglo XIX, sigue teniendo no pocas adeptas en el siglo XXI*.

Ahora bien, las probabilidades de éxito de una pareja o matrimonio no son un simple cálculo matemático, y tratar de comprender lo que actualmente se considera una relación de pareja satisfactoria implica tener en cuenta las transformaciones de género que han tenido lugar en nuestro contexto social y cultural. El hogar ha dejado de ser, al menos para la mayoría de las vascas, el lugar exclusivo de desarrollo personal y aunque las mujeres siguen soportando la mayor carga del trabajo reproductivo, lo cierto es que las expectativas de las generaciones más jóvenes sobre el ámbito laboral y familiar están transformando la imagen ideal de pareja (Lipovetsky, 1999).

Para acercarnos a dicha imagen en la CAE, debemos encontrar cuáles son los elementos fundamentales que, según las personas encuestadas, conducen al éxito en la vida conyugal. Un primer análisis descriptivo dibuja una imagen encabezada por la fidelidad, considerada muy importante para el éxito matrimonial por más de ocho de cada diez personas (83,7%), en contraste con el acuerdo en cuestiones políticas, que la mayoría de las personas encuestadas valora como no muy relevante (60,3).

Sin embargo, si tenemos en cuenta la agrupación de las posiciones más positivas –es decir, la suma de las categorías muy importante y bastante importante– la disposición a discutir los problemas entre marido y mujer ocuparía el lugar más destacado para el éxito matrimonial (99,4%) –reflejando la necesidad del diálogo como base de la convivencia que caracteriza a la familia negociadora (16) (Meil, 2011: 16)–, seguida de la fidelidad y de una relación sexual feliz.

GRÁFICO 2.4. Factores de éxito del matrimonio según importancia (CAE, 2008). Porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

(16) Este tipo de familia se caracteriza por la negociabilidad de los términos de la convivencia, de los espacios de autonomía personal y de las responsabilidades de cada miembro de la pareja. En definitiva, cada vez son más los aspectos de la vida en común que hay que hablarlos porque ya no se dan por supuestos, al no existir modelos claramente definidos y universalmente aceptados sobre cómo debe ser la organización familiar ni las relaciones en el seno de la familia (Meil, 2011: 16).

Analicemos ahora las diferencias entre mujeres y hombres con respecto a los cinco factores considerados más facilitadores del éxito matrimonial. El siguiente gráfico muestra las medias que adquieren estos factores –en una escala en la que 1 significa muy importante y 4, nada importante – y revela un gran acuerdo en torno a las cuestiones sobre las que habría que trabajar para que la vida en pareja tuviera éxito.

GRÁFICO 2.5. Los cinco factores de éxito en el matrimonio para mujeres y hombres (CAE, 2008). Medias



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Las posiciones más próximas entre hombres y mujeres las encontramos en *una relación sexual feliz*, lo que muestra una coincidencia considerable en la relevancia subjetiva del sexo, que constituye, a la luz de los datos, uno de los elementos esenciales en la vida conyugal. Sería interesante, entonces, explorar el imaginario que subyace a una relación sexual satisfactoria para mujeres y hombres, es decir, tratar de vislumbrar el significado que unas y otros atribuyen a lo erótico, que puede ir desde la satisfacción de necesidades puramente fisiológicas, a la valoración de lo sexual como lugar de expresión de sentimientos y de pertenencia, pasando por la consideración del sexo como una obligación –lo que evoca el débito conyugal tradicional que suponía en la práctica la disponibilidad sexual de la esposa–. En cualquier caso –y por encima del valor que se le pueda otorgar al sexo–, la *fidelidad* ocupa la primera posición en el ranking de factores de éxito matrimonial para mujeres y para hombres, seguida de la disposición a discutir los problemas en la pareja.

Por otra parte, la valoración del hecho de tener tiempo para las amistades y aficiones propias para el éxito de la convivencia destaca la importancia de que cada miembro de la pareja disponga de una esfera personal propia. Además, el hecho de que compartir los quehaceres domésticos sea uno de los cinco aspectos más valorados por las mujeres y los hombres –particularmente, por las primeras– para el éxito del matrimonio, ilustra el cambio social que se ha producido en las últimas décadas con relación a los valores sobre la distribución de roles familiares, en el que profundizaremos en el siguiente apartado. El con-

traste entre la importancia otorgada a este aspecto y su escasa realización en la práctica cotidiana, puede ser uno de los factores que subyacen a las cifras de rupturas matrimoniales.

Tras este primer análisis descriptivo de las variables que contribuyen al éxito matrimonial, se plantea la posibilidad de explorar sus relaciones, que pueden permanecer de forma velada, explicando qué conjunto de elementos confluyen en que un matrimonio tenga éxito. Se trata de averiguar no ya qué lista de variables se asocia al éxito matrimonial, sino cómo los diversos elementos se combinan y confluyen en una serie de factores del éxito conyugal. Para ello, se realiza un técnica estadística denominada *análisis factorial de componentes principales* (17), con la que se pretende vislumbrar las diferentes estructuras factoriales que presentan las mujeres y los hombres de la CAE. La aplicación de esta técnica arroja en primer lugar un porcentaje de varianza acumulada de 60,132% para el análisis factorial realizado para las mujeres, y de un 59,856% para el efectuado para los hombres.

La matriz de componentes rotados resultante del análisis para las mujeres presenta un primer factor compuesto por variables que reflejan ámbitos comunes, como *pertenecer al mismo medio social, compartir cuestiones políticas y creencias religiosas*. En definitiva, para las mujeres, la afinidad entre cónyuges se perfila como un factor destacado de éxito en el matrimonio, que puede estar vinculado a la elección de la pareja.

Un segundo factor viene configurado por la *relación sexual feliz*, el disponer de *tiempo para amistades propias y aficiones personales* y *compartir los quehaceres domésticos*, lo que apuntaría a una significación particular de esta última variable, que podría interpretarse como un elemento condicionante de las dos anteriores. Así, compartir las tareas domésticas va asociado a tener tiempo para la esfera personal y quizás para una relación sexual feliz. Esta puede ser una explicación de por qué en el caso de las mujeres esta variable aparece en este factor.

TABLA 2.2. Matriz de componentes rotados para las mujeres (CAE, 2008)

	COMPONENTE			
	1	2	3	4
Acuerdo en cuestiones políticas	,804	,060	-,071	,072
Compartir las mismas creencias religiosas	,782	-,157	,160	,106
Pertenecer al mismo medio social	,725	,028	,302	-,042
Una relación sexual feliz	-,046	,777	,099	,035
Tener tiempo para amistades propias y aficiones personales	-,082	,724	,165	,092
Compartir los quehaceres domésticos	,051	,644	-,045	,482
Vivir independiente de la familia política	,442	,518	-,053	-,028
Buenas condiciones de vivienda	,405	,115	,665	,116
Unos ingresos adecuados	,323	,171	,661	-,048
Fidelidad	-,135	-,005	,641	,114
Los hijos e hijas	,061	-,070	,273	,782
Discutir los problemas que surgen entre marido y mujer	,047	,307	-,063	,720

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

(17) Realizada la Medida de Adecuación Muestral de Kaiser-Meyer-Olkin es adecuado realizar sendos factoriales dado que el KMO mujeres es de 0,744 y el KMO hombres es de 0,731.

El tercer factor en el análisis resultante para las mujeres está compuesto por variables de carácter *tradicional* como la *fidelidad*, los *ingresos adecuados* y las *buenas condiciones de vivienda*. Un último factor viene dado por una agrupación novedosa en la que la variable *hijos e hijas* viene de la mano de *estar dispuestos a discutir los problemas que surgen entre marido y mujer*, cuando lo habitual es que la prole venga asociada a variables más tradicionales como la fidelidad. Esto sugiere una nueva percepción femenina de la crianza en el contexto de la familia negociadora, en la que se cuestionan los referentes tradicionales de autoridad masculina y en la que la crianza –como la distribución del trabajo familiar o el tiempo propio– puede convertirse en objeto de desacuerdos. En definitiva, una familia en la que se democratizan los valores familiares y en la que la educación de la prole conlleva aspectos que hay que discutir y negociar con la pareja.

Veamos ahora cuál es la estructura factorial de los hombres. El primer factor está configurado por las mismas variables encontradas en las mujeres y que destacan el grado de afinidad conyugal: el *acuerdo en cuestiones políticas*, *compartir las mismas creencias religiosas* y *pertenecer al mismo medio social*.

El segundo factor está estructurado por el *compartir los quehaceres domésticos*, junto al *tener tiempo para las amistades propias* y *aficiones personales*, y la *relación sexual feliz*. El tercero se refiere a variables que dan una estabilidad material a la pareja: los ingresos y las condiciones de la vivienda. Por último, el cuarto factor viene explicado en su práctica totalidad por la variable *hijos e hijas*.

En este análisis factorial correspondiente a los hombres sorprende que queden fuera variables como el *estar dispuestos a discutir los problemas que surgen entre marido y mujer* o la *fidelidad*. Realizado un segundo análisis factorial (18) dejando fuera estas variables, el porcentaje de varianza acumulada para el caso de los hombres se incrementa (hasta el 70,823%), como era de esperar tras la eliminación del análisis de dichas variables, lo que indica una mayor solvencia de este segundo análisis para el colectivo masculino. La matriz resultante de este segundo factorial para el caso de los hombres presenta variaciones con respecto al primero.

TABLA 2.3. Matriz de componentes rotados del segundo análisis factorial realizado para los hombres (CAE, 2008)

	COMPONENTE			
	1	2	3	4
Unos ingresos adecuados	,215	,845	,073	-,001
Pertenecer al mismo medio social	,772	,349	-,033	-,062
Compartir las mismas creencias religiosas	,816	,128	,030	,172
Buenas condiciones de vivienda	,154	,857	,115	,059
Acuerdo en cuestiones políticas	,836	,067	,099	-,099
Vivir independiente de la familia política	,186	,039	,385	-,656
Compartir los quehaceres domésticos	,075	,023	,833	,152
Los hijos e hijas	,162	,090	,302	,770
Tener tiempo para amistades propias y aficiones personales	-,020	,147	,764	-,113

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

(18) En el segundo análisis la prueba Keyser-Meyer-Olkin es 0,715 para el caso de los hombres y de 0,719 para las mujeres, siendo adecuado hacer el análisis factorial.

Los siguientes gráficos recogen la estructura factorial definitiva que sustenta el éxito del matrimonio para hombres y mujeres. Como puede observarse en los mismos, el primer factor referido a las afinidades entre cónyuges coincide en unas y otros, mientras los siguientes muestran diferencias. Así, el factor referido a bienestar material adquiere en las mujeres un carácter más tradicional, ya que estas incluyen la fidelidad junto a los ingresos y a las condiciones de la vivienda.

GRÁFICO 2.6. Estructura factorial (CAE, 2008)

Mujeres:

AFINIDAD	BIENESTAR MATERIAL+ TRADICIÓN	TIEMPO DE DISFRUTE	RESPONSABILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Pertenecer mismo medio social • Compartir mismas creencias religiosas • Acuerdo cuestiones políticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos adecuados • Condiciones de vivienda • Fidelidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación sexual feliz • Compartir quehaceres domésticos • Tiempo para amistades propias y aficiones personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Hijos/as • Discutir problemas entre marido y mujer

Hombres:

AFINIDAD	BIENESTAR MATERIAL	TIEMPO DE DISFRUTE	RESPONSABILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Pertenecer mismo medio social • Compartir mismas creencias religiosas • Acuerdo cuestiones políticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos adecuados • Condiciones de vivienda 	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir quehaceres domésticos • Tiempo para amistades propias y aficiones personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Hijos/as

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

La configuración del factor que hemos denominado tiempo de disfrute sugiere que los hombres, como las mujeres, asocian el hecho de compartir los quehaceres domésticos al disfrute del tiempo propio, lo que parece reflejar que estos ya no se perciben a sí mismos de acuerdo al rol masculino tradicional, es decir, como meros proveedores económicos del hogar, sino como participantes –en alguna medida, al menos– en el trabajo familiar. Por otra parte, el hecho de que la relación sexual feliz quede excluida de este factor en los hombres parece indicar que ellos confieren a este aspecto una entidad diferenciada. Por último, la distinta composición del cuarto factor en virtud del género parece apuntar a que los hombres perciben en menor medida que las mujeres la crianza o la educación como fuente de conflicto o diálogo en la pareja.

¿HACIA UN NUEVO CONTRATO SEXUAL? RETÓRICA DE IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD EN EL HOGAR

2.3

En este apartado nos acercamos a los sistemas de valores y a las imágenes actuales con relación al reparto de roles maritales en la CAE. Para ello, abordamos en primer lugar las opiniones sobre cómo debería realizarse la división del trabajo productivo y reproductivo, es decir, sobre quién debe realizar la función de proveer económicamente a la familia y quién puede y debe asumir el cuidado de la prole y del hogar.

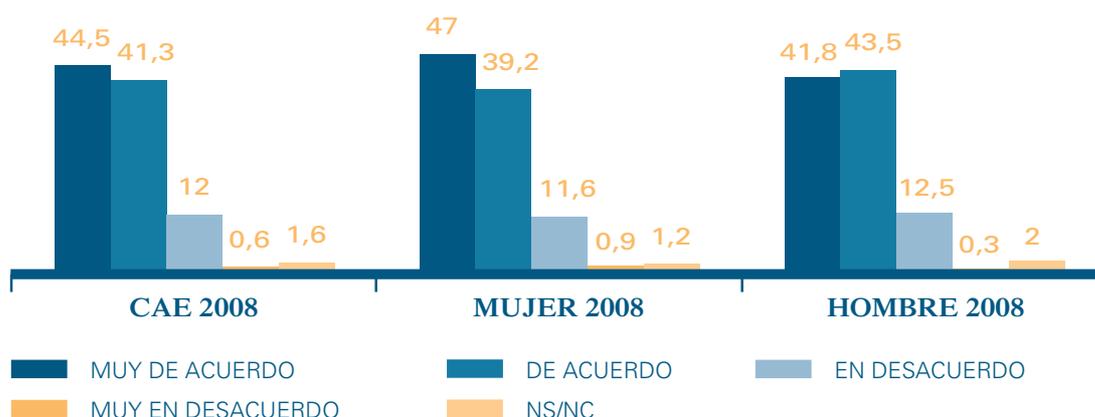
Según la Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE, el 85,9% de la población afirma que *tanto el marido como la mujer deben contribuir a los ingresos del hogar*. Este generalizado respaldo social al empleo femenino ha seguido una progresión ascendente en la última década, lo que refleja que el exilio doméstico (Tavera, 2006: 204) de las mujeres vascas ha concluido y que el empleo femenino forma parte de una –relativamente reciente– normalidad social, en la que este ha pasado a integrar no sólo la experiencia cotidiana de un número creciente de mujeres, sino las expectativas normativas sobre el papel de estas en los entornos familiares.

Este modelo de mujer que contribuye a la economía familiar con dinero que ha ganado ella misma cuestiona las imágenes idealizadas heredadas del *ángel del hogar* –de la mujer consagrada amorosa y exclusivamente al hogar y la prole– y, a la vez, pone en jaque las bases del contrato social tradicional (Alberdi, 1999: 254) en el que el hombre aparece como la única fuente de ingresos familiares.

Pero, si la concepción del papel de las mujeres ha cambiado de esta forma, ¿debemos suponer una modificación paralela y equivalente en los valores vinculados al rol masculino? Es decir, ¿se considera en la CAE que los hombres deben cuidar de la prole y del hogar? Y, antes de esto, ¿se les supone a los padres la misma capacidad que a las madres para desempeñar las tareas de cuidado?

Como puede observarse en el gráfico siguiente, más de ocho de cada diez personas consultadas (85,8%) en Euskadi afirman que los padres y las madres poseen igual capacidad para afrontar los afanes y los placeres del cuidado. Este discurso sobre la competencia masculina para atender a la prole quiebra –al menos en el plano del deber ser– el discurso de la maternidad intensiva, que postula que las madres –y, por ende, las mujeres– ostentan una natural disposición y una mayor habilidad para el cuidado, lo que sustentaría su especialización en este ámbito. Cuestionar la completa dependencia de las criaturas hacia la figura materna y la desigual capacidad para el cuidado en función del sexo abre otra brecha en la legitimación de la división tradicional del trabajo en la familia y sugiere un horizonte abierto a nuevas formas de concebir la paternidad.

GRÁFICO 2.7. “En general, los hombres son tan aptos para cuidar de sus hijos como las madres” según sexo (CAE, 2008). Porcentaje

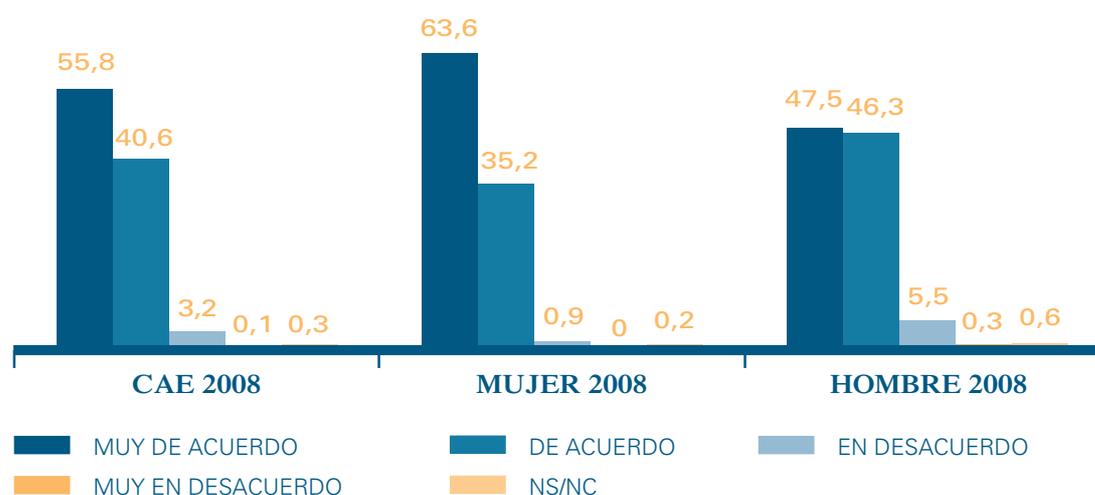


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Frente al modelo tradicional de mitificación de la maternidad, surge así un modelo alternativo de padre que incorpora elementos considerados tradicionalmente maternos como los afectos o las tareas cotidianas de crianza. Un *nuevo padre* que se presenta como *involucrado, participativo y disponible* (Moss, 1995: XVI) en el imaginario y cuya característica fundamental es la paternidad activa (Lamb, 2000: 27), que implica la participación equilibrada de mujeres y hombres en el cuidado de la prole.

Siguiendo con este discurso igualitario, la corresponsabilidad en el trabajo familiar lidera el cambio de valores familiares en la CAE. La práctica totalidad de la población vasca (96,4%) suscribe la idea de que los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con la prole. Este planteamiento unido a las escasas diferencias de género encontradas en la valoración de las aptitudes de los hombres frente al cuidado refleja la extensión del discurso igualitario en ambos sexos.

GRÁFICO 2.8. “Los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

De hecho, en pocas preguntas de la encuesta encontramos tanta unanimidad en la sociedad vasca. Este posicionamiento no constituye una excepción en el contexto europeo. Tal y como puede observarse en la siguiente tabla, una abrumadora mayoría de la población de diversos países europeos suscribe su acuerdo con la participación paritaria de los hombres en el trabajo del hogar y el cuidado infantil.

TABLA 2.4. “Los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos”, entorno europeo (19) (2008). Porcentajes

	ACUERDO	DESACUERDO
Alemania	92	8
Francia	95,4	4,6
Reino Unido	93,7	6,3
Finlandia	96,5	3,5
Suecia	97,1	2,9
Dinamarca	97,5	2,5
Noruega	96,5	3,5
España	92,8	7,2
CAE	96,5	3,4
Portugal	89,4	10,6
Italia	91,4	8,6
Grecia	84,4	15,6
Lituania	93,4	6,6
Ucrania	98,3	1,7
Rumanía	75,7	24,3
Estonia	86,4	13,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Esta exaltación de la igualdad y del papel activo de los hombres en el ámbito doméstico-familiar contrasta, en cambio, con las prácticas reales que tienen lugar en los hogares, tal y como muestran las estadísticas sobre usos del tiempo, que han demostrado ser un instrumento valioso para conocer cómo se organizan las sociedades (Eustat, 2006: 87) visibilizando la forma en que mujeres y hombres tejen la vida social con sus actividades, trabajos –remunerados o no–, descansos y aficiones. Gracias a estas encuestas conocemos que el tiempo diario que mujeres y hombres dedican al trabajo reproductivo en países como Reino Unido (4h 15’ versus 2h 18’), Italia (5h 20’ versus 1h 35’) o Lituania (4h 29’ versus 2h 9’), o incluso en países nórdicos como Finlandia (3h 56’ versus 2h 16’) –por mencionar sólo algunos ejemplos–, es aún desigual (Eurostat, 2006).

La realidad de la CAE se sitúa en la misma línea. Como hemos señalado anteriormente, la Encuesta de Uso Social del Tiempo de 2008 realizada en Euskadi muestra que el tiempo social medio de las mujeres dedicado a tareas domésticas es más de dos horas mayor al día que el de los hombres y su dedicación al cuidado de menores supera asimismo la masculina en más de 40 minutos (Emakunde, 2010: 163). Todo ello muestra que, aunque se

(19) Con el propósito de comparar las respuestas obtenidas en los diversos países considerados, los porcentajes que se presentan en las tablas –o gráficos– referidos al entorno europeo descartan la opción No sabe/No contesta, que era dispar en dichos países.

ha producido un importante cambio de valores a nivel consciente, este aún se plasma escasamente en las prácticas cotidianas del conjunto de la población. En otras palabras, el ideal cultural del *nuevo padre activo* ha cambiado mucho más rápido que los comportamientos paternos (Hochschild, 1995: 224).

Puede que este paisaje aún asimétrico y la consiguiente vivencia cotidiana de discriminación de las mujeres en los hogares sea precisamente el trasfondo en el que se entiende el mayor acuerdo femenino con la idea de la corresponsabilidad en el hogar y en el cuidado de la prole. Esto es lo que se deduce del análisis de varianza que nos ha servido para comprobar que las diferencias entre las medias de las mujeres (1,642) y los hombres (1,423) –en una escala en la que 1 significa *mucho acuerdo* y 4, *mucho desacuerdo*– resultan significativamente distintas, de forma que el hecho de ser mujer o ser hombre está relacionado con el mayor o menor grado de acuerdo con la corresponsabilidad. Así, desde sus posiciones de género –que se plasman en una mayor participación en el trabajo familiar, a pesar de su incorporación creciente al ámbito laboral– las mujeres expresan con una mayor rotundidad que los hombres que estos deberían asumir tantas responsabilidades como ellas en el hogar y con la prole.

Podemos concluir que el discurso sobre la distribución de roles entre mujeres y hombres en el hogar se caracteriza por su carácter igualitario. En la CAE la familia *simétrica* o *igualitaria*, aquella en la que los miembros de la pareja comparten responsabilidades familiares y laborales, se ha convertido en el modelo ideal de familia (Alberdi, 1999: 242; Tobío, 2005: 226-227), y esto indica que se ha producido un cambio de valores en el ámbito familiar, al menos, en el plano cognitivo (20). Sin embargo, existe una ruptura entre el plano cognitivo y el conductual. En otras palabras, las manifestaciones que exaltan la igualdad en el reparto de roles contrastan con la realidad del reparto doméstico y de cuidados que se desprende de la evidencia empírica, lo que suscita numerosos interrogantes sobre las causas y los mecanismos que contribuyen a la desigualdad en los hogares. La diferencia de 10,6 puntos porcentuales que existe entre la población que declara creer en la competencia masculina para el cuidado (85,8%) y la que suscribe su apoyo la corresponsabilidad masculina y femenina en el cuidado (96,4%) –que se eleva hasta los 12,6 puntos porcentuales en las mujeres– nos permite entrever algunas de las dificultades que existen para que el discurso igualitario se plasme en conductas concretas. A continuación profundizaremos en algunas de estas cuestiones.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES DENTRO Y FUERA DEL HOGAR

2.4

El nuevo rol de las mujeres en el ámbito laboral –junto con su incorporación al ámbito educativo y a la arena política– constituye uno de los motores fundamentales del rápido cambio social que ha tenido lugar en el Estado español en las últimas décadas. Como consecuencia, el ámbito familiar, lejos de permanecer inalterable, ha experimentado una profunda transformación en su estructura y en sus relaciones, al tiempo que se ha difumina-

(20) En cierta medida, esto también podría ser un reflejo de la deseabilidad social, de forma que ciertas respuestas podrían estar mediatizadas por lo que se considera políticamente correcto en una sociedad en la que la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio normativo.

do la otrora rígida división de roles de género (Alberdi, 1999: 254). Sin embargo, estas transformaciones se producen al precio de lo que se ha denominado la *doble presencia* (Parella, 2005: 1) de las mujeres en la esfera laboral y familiar.

Las mujeres de la CAE parecen ser más conscientes que los hombres de esta estrecha –e históricamente oculta(da)– interconexión entre lo productivo y lo reproductivo, como muestran sus opiniones sobre los aspectos que valoran en el empleo. Resulta revelador el hecho de que, mientras unas y otros aprecian de forma relativamente similar que este les permita acceder a buenos ingresos, buena jornada, iniciativa y responsabilidades, las diferencias de género en la valoración de su carácter conciliador con la vida familiar ascienden a 12,7 puntos porcentuales.

TABLA 2.5. Aspectos valorados en un empleo mencionados por mujeres y hombres, CAE-España (2008). Porcentajes

ASPECTOS VALORADOS EN UN TRABAJO	MENCIONADO MUJER CAE	MENCIONADO HOMBRE CAE	CAE	ESPAÑA
Buenos ingresos	75,4	78,5	76,9	77,4
Buena jornada de trabajo	49,2	48,8	49,0	44,8
Conciliador con la vida familiar	45,2	32,5	39	30,7
Lugar iniciativa	13,2	14,5	13,9	12,9
Con responsabilidades	12,8	12,8	12,8	14,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

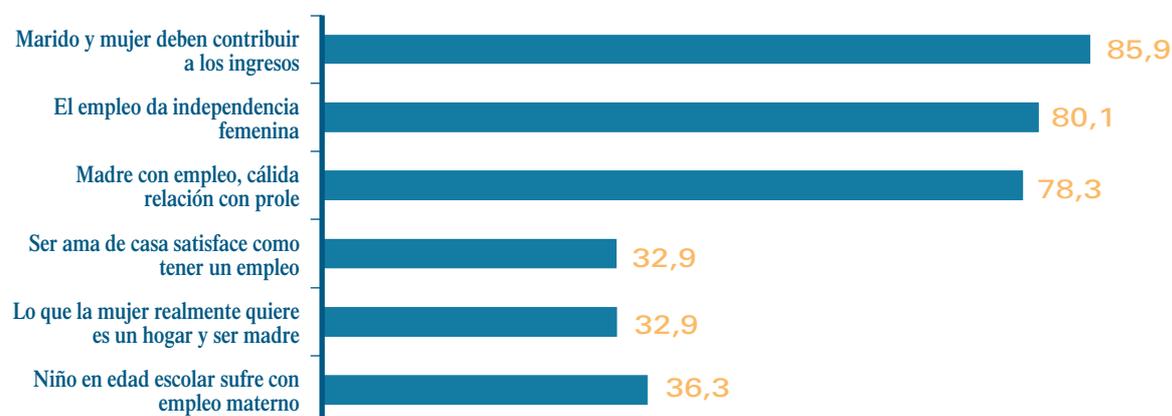
Estos datos reflejan en el plano simbólico la división sexual del trabajo que, como muestran las estadísticas sobre usos del tiempo, aún persiste en los hogares vascos. Así, a pesar de la unanimidad con la que la población vasca afirma que los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos, las diferencias de género que persisten en sus percepciones y en aquello a lo que se otorga valor muestran la senda que queda aún por recorrer en el camino hacia la igualdad. Además, dichas diferencias contribuyen a explicar la distancia que existe entre la retórica igualitaria que inunda el discurso público y las conciencias individuales, y la realidad desigual de los repartos domésticos cotidianos.

Esta relación entre las condiciones materiales de vida y las ideas también parece observarse en la diferente valoración del empleo conciliador que hacen los diversos grupos de edad. Así, las personas con edades comprendidas entre 35 y 44 años –periodo que suele coincidir en nuestra sociedad con la crianza– son las que más valoran esta característica del empleo (47,5%), mientras que los segmentos de edad que menos aprecian este rasgo son las personas con edades entre 18 y 24 años (25,3%) y las mayores de 65 (33,6%), cuya realidad cotidiana suele estar más alejada de la esfera laboral y de los dilemas que se derivan de su compatibilización con la familia.

Los datos indican, asimismo, que la población de la CAE valora más que la del conjunto del Estado el carácter conciliador del puesto de trabajo (21) (39 frente a 30,7%) y la buena jornada (49 frente a 44,8%), pudiéndose relacionar este último aspecto con el aumento en la valoración del ocio que, como hemos visto al analizar los valores finalistas de mujeres y hombres, se ha producido en Euskadi en el periodo 1995-2008.

En definitiva, en un contexto en el que la organización social –y los roles masculinos– no ha experimentado el cambio que cabría esperar, el empleo y el trabajo familiar constituyen y se experimentan como ámbitos contrapuestos y en conflicto. Y quienes transitan de uno a otro suelen ser mujeres. En este nuevo escenario en el que se superponen, por tanto, *nuevos roles laborales* y *viejos roles domésticos* femeninos (Tobío, 2005) resulta fundamental analizar los valores sociales con relación al trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres.

GRÁFICO 2.9. Apoyo al trabajo de las mujeres dentro y fuera del hogar (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Como puede apreciarse en el gráfico anterior, la parte de la población vasca que apoya el empleo femenino –para contribuir a los ingresos maritales, como forma de que la mujer pueda ser independiente y por considerar que no es obstáculo para mantener una relación cálida y segura con la prole– supera a la que apoya el trabajo y el rol tradicional de las mujeres –en virtud de la misma satisfacción personal de las amas de casa y de las mujeres con empleo, del deseo femenino de tener un hogar y prole, y del probable sufrimiento de las criaturas en edad preescolar ante el empleo materno–.

(21) Esta valoración de la conciliación en la CAE podría ser congruente con algunos datos que indican que se trata de la comunidad autónoma en la que en un mayor porcentaje de nacimientos el padre accede al permiso de paternidad (73 frente al 53,8% correspondiente a España) o con el porcentaje ligeramente superior de hombres que acceden al disfrute compartido de la prestación de maternidad (3,9 frente a 1,6%). Otra lectura de estos datos podría referirse a que en la CAE existan más facilidades que en otras comunidades para que los hombres ejerzan sus derechos –o quizá específicamente los derechos relacionados con el cuidado– en el ámbito laboral.

Si analizamos los valores asociados al empleo y al trabajo familiar desde el punto de vista de su relevancia subjetiva como fuente de realización personal en las mujeres, cabe señalar que prácticamente ocho de cada diez personas, tanto en la CAE como en el conjunto del Estado, opinan que *para una mujer el tener un empleo es la mejor forma de ser una persona independiente*, lo que viene a ilustrar la profunda transformación social que ha tenido lugar con relación a los roles femeninos en tan sólo unas décadas.

TABLA 2.6. Empleo, trabajo familiar y realización personal en las mujeres, CAE-España (1999-2008). Porcentajes

ARGUMENTOS SOBRE LA REALIZACIÓN FEMENINA	CAE			ESPAÑA		
	2008	1999	DIF ^a	2008	1999	DIF ^a
1. Para una mujer, tener un empleo es la mejor forma de ser independiente						
Muy de acuerdo	39,9	42,1	-2,2	38,5	23,6	14,4
De acuerdo	40,2	39,7	0,5	43,6	51,3	-7,7
Opinión favorable total	80,1	81,8	-1,7	82,1	74,9	7,2
2. Ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario						
Muy de acuerdo	9,2	18,9	-9,7	14,1	12,8	1,3
De acuerdo	23,7	28,3	-4,6	29,6	34,3	-4,7
Opinión favorable total	32,9	47,2	-14,3	43,7	47,1	-3,4
3. Un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quieren es un hogar y unos hijos						
Muy de acuerdo	9,2	12,0	-2,8	15,4	10,2	5,2
De acuerdo	23,7	25,7	-2	30,7	31,1	-0,4
Opinión favorable total	32,9	37,7	-4,8	46,1	41,3	4,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 1999 y 2008

La incorporación de las mujeres al empleo, a pesar de haber sido *muy rápida y relativamente reciente*, constituye actualmente *una tendencia irreversible* (Tobío et al., 2010: 35) y, a la luz de los resultados de este estudio, las nuevas aspiraciones y expectativas que se abren paso con la participación de las mujeres vascas en el mundo laboral y educativo parecen haber minado el referente doméstico y maternal tradicional.

En particular, la parte de la población que opina que *ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario* ha descendido un 14,3% en Euskadi en la última década –frente a un 3,4% en el conjunto del Estado– y actualmente algo más de tres de cada diez personas (32,9%) sostienen dicha opinión. Por tanto, aunque el empleo y el impulso individualizador que han experimentado las biografías de las mujeres compiten en el imaginario con su papel doméstico-maternal, esta imagen tradicional parece haber perdido un peso considerable en la definición social de la realización personal femenina. El mayor desacuerdo que expresan las mujeres con la premisa que estamos analizando manifiesta un rechazo femenino más rotundo que el masculino al papel tradicional de ama de casa, con una diferencia de 15,8 puntos porcentuales.

GRÁFICO 2.10. “Ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

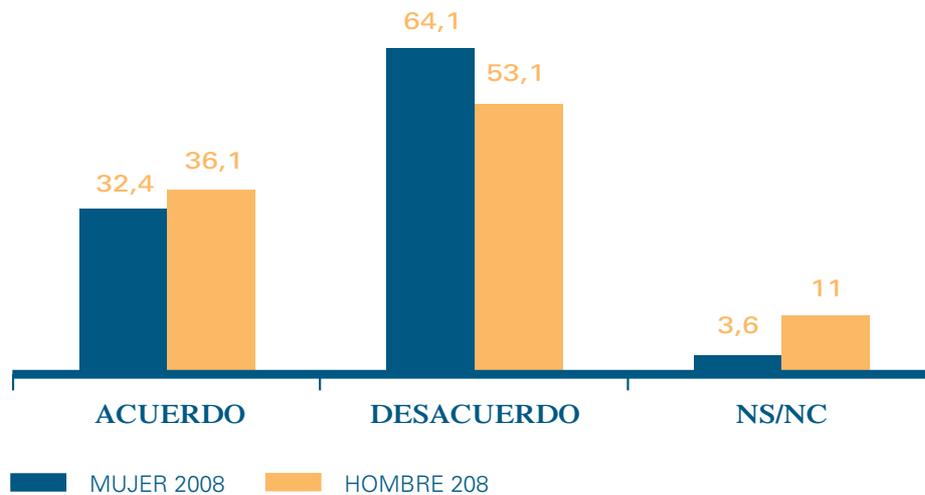
Asimismo, resulta llamativo el elevado porcentaje que registra en este caso la opción *No sabe/No contesta* en los hombres (19,6%) –que, sobre todo, está conformada por aquellos que se autodefinen de izquierda o centro-izquierda (65%)–, lo que parece apuntar a un cierto desconcierto, a una incómoda o quizá liberadora incertidumbre, ante la caída de los referentes tradicionales que prescribían lo socialmente deseable en mujeres y en hombres.

Estos datos apuntan a una pérdida de terreno del rol de “ama de casa” particularmente en Euskadi, en comparación con el desempeño laboral en la definición social de la realización femenina, lo que resulta congruente con los nuevos roles femeninos, así como con la escasa valoración que en nuestra sociedad se otorga a las tareas domésticas, que con frecuencia se desplazan a las otras mujeres, inmigrantes o de menor clase social.

Más modesta, sin embargo, resulta la disminución en la CAE del apoyo social a la centralidad del hogar y de la prole en las aspiraciones vitales de las mujeres, que se ha reducido 4,8 puntos porcentuales en el periodo considerado. Curiosamente, en el conjunto del Estado, el acuerdo con dicha concepción ha aumentado también un 4,8%. Además, en el Estado la parte de la población que suscribe que *un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quieren es un hogar y unos hijos* es un 13,2% mayor que en Euskadi.

Centrándonos ahora en la CAE, la referencia a la maternidad como fuente de identidad femenina –que subyace a la premisa *lo que la mayoría de las mujeres quieren en realidad es un hogar y unos hijos*– parece despertar un pensamiento más tradicional en los hombres, que se plasma en mayores niveles de acuerdo y menores de desacuerdo que las mujeres, así como en un elevado porcentaje de *No sabe/No contesta*, como se aprecia en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 2.11. “Un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quiere en realidad es un hogar y unos hijos” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes

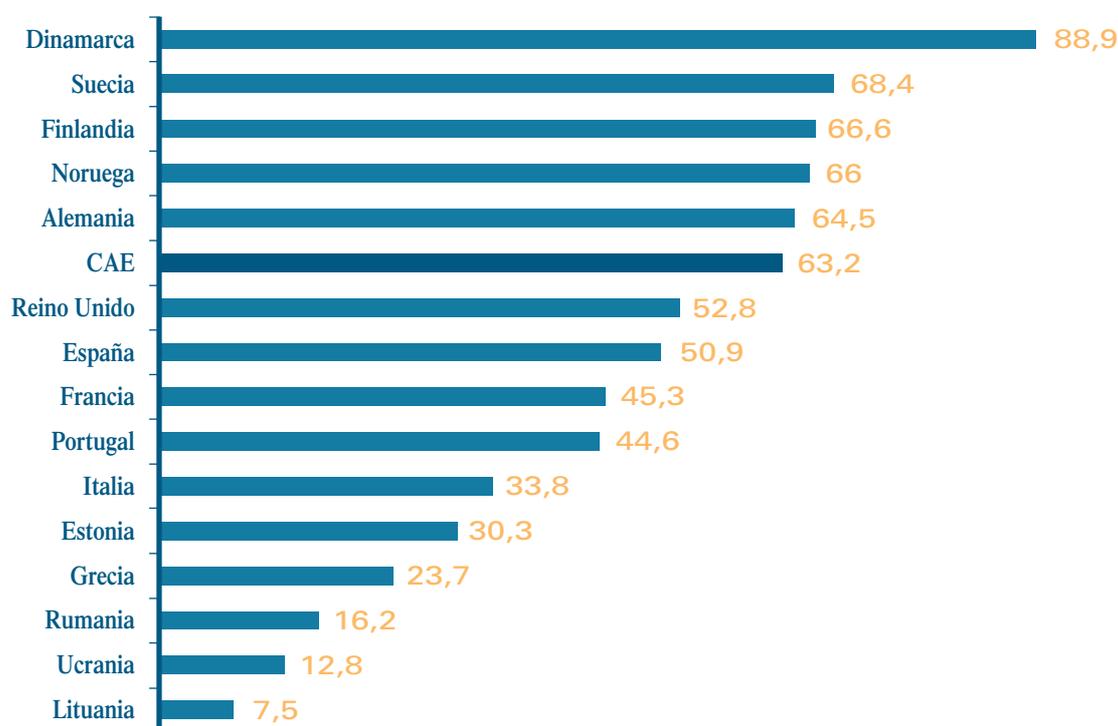


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Aun en un contexto de cambio valorativo, los datos sugieren –especialmente en los hombres– ciertas permanencias relacionadas con el modelo de maternidad intensiva, que sostiene la dedicación exclusiva de la madre a la crianza basándose en las características *naturales* femeninas de empatía, reconocimiento de las necesidades de las demás personas y autosacrificio. Desde este modelo, la maternidad se concibe como necesaria para el desarrollo y la satisfacción emocional de las mujeres (Di Quinzio, 1999) y, por tanto, su ausencia se interpreta como una desviación patológica. Esta consideración de la maternidad como un mero hecho de la naturaleza –y no como una construcción social– hace que los conceptos de mujer, madre y feminidad aparezcan irremediable y necesariamente vinculados, lo que fundamenta la reducción de las mujeres a la domesticidad y su exclusión del ámbito público.

Desde una perspectiva comparativa con el entorno europeo, el mayor rechazo a esta concepción tradicional parece encontrarse en los países nórdicos –en particular en Dinamarca–, en consonancia con los mayores avances en materia de igualdad de género en estas sociedades, donde los niveles de desacuerdo con dicha imagen oscilan entre el 66 y el 88,9%. Alemania presenta niveles similares de desacuerdo, seguida a distancia de Reino Unido y España, donde la población se divide de forma casi simétrica entre el acuerdo y el desacuerdo con la creencia en la centralidad del hogar y la descendencia en las aspiraciones vitales de las mujeres.

GRÁFICO 2.12. “Un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quiere en realidad es un hogar y unos hijos”, entorno europeo (2008). Porcentajes de desacuerdo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

En Francia, sin embargo, la población que apoya esta concepción tradicional supera a la que expresa su rechazo, como también sucede en la mayor parte de los países mediterráneos analizados –especialmente en Italia y Grecia, donde el acuerdo se sitúa en torno al 70%–. Pero el mayor apoyo a esta concepción se encuentra, sin duda, en los países del Este considerados, particularmente en Lituania y Ucrania, con niveles de acuerdo que se sitúan en torno al 90%.

De nuevo aquí encontramos incongruencias entre la nueva idea de corresponsabilidad masculina en el hogar y con la prole, y las viejas concepciones sobre las fuentes de realización femenina, lo que suscita un interrogante: ¿Cómo se involucrarán los hombres en igual medida que las mujeres en el trabajo familiar, si a ellas se les presupone el deseo y la centralidad vital de lo doméstico y la maternidad?

TABLA 2.7. Empleo y maternidad (CAE, 1999-2008). Porcentajes

	2008	1999
1. Una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida y segura con su hijo como la que no trabaja		
Muy de acuerdo	42,6	40,7
Acuerdo	35,7	36,3
Opinión favorable total	78,3	77
2. Un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja		
Muy de acuerdo	8,6	9,7
Acuerdo	27,7	29,2
Opinión favorable total	36,3	38,9

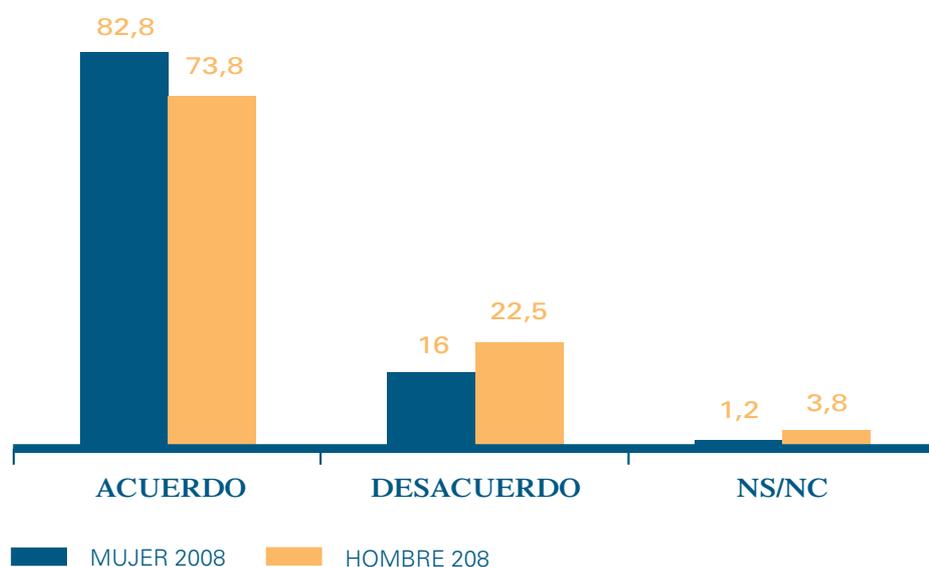
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. CAE, 1999 y 2008

En cualquier caso, y centrándonos ahora en nuestro contexto, lo que sí resulta evidente es que para las generaciones más jóvenes de mujeres continuar en el mercado laboral después de tener descendencia se ha convertido en una nueva normalidad frente a la pauta tradicional que suponía el abandono del empleo, al menos durante la primera infancia de la prole (Tobío, 2005: 13). Esta realidad social se refleja en las opiniones de la población de la CAE: Casi ocho de cada diez personas encuestadas (78,3%) manifiestan que *una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida y segura con un hijo como una que no trabaja*. Esta idea desafía, al menos en el plano cognitivo (22), el modelo de esposa-madre tradicional al que nos hemos referido y apuntaría al desarrollo de maternidades más flexibles y menos intensivas.

Sin embargo, tal y como se observa en el gráfico siguiente, la extensión de esta opinión presenta variaciones con respecto al sexo. Aunque los niveles de acuerdo son altos en mujeres y en hombres, las primeras, que constituyen el colectivo más afectado por esta premisa, la suscriben con mayor contundencia que los segundos –con una diferencia de 9 puntos porcentuales en la categoría *de acuerdo*–, afirmando así la posibilidad de tener empleo y ser *una buena madre*.

(22) Aunque también aquí las respuestas podrían estar mediatizadas por la deseabilidad social.

GRÁFICO 2.13. “Una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida y segura con un hijo como una que no trabaja” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes

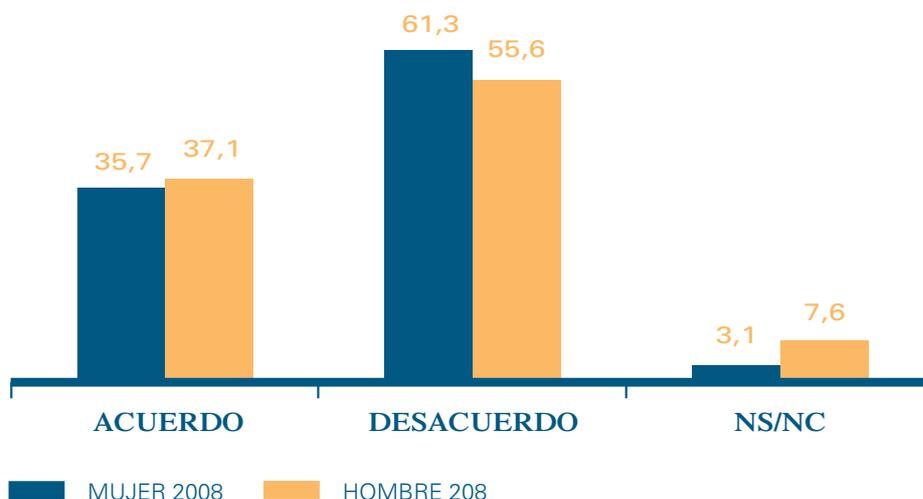


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. CAE, 2008

Asimismo, el mayor acuerdo con esta idea se encuentra en el grupo de población de 35 a 44 años (83,4%), en contraste con el grupo de 65 y más años (64,4%), cuyo menor apoyo podría relacionarse con el hecho de que estas personas fueron educadas y vivieron en un contexto en el que la feminidad estaba profundamente vinculada al ámbito doméstico y a la consagración de la madre a la prole. Con todo, el hecho de que la mayor parte de este último grupo suscriba la igual calidad y seguridad del vínculo con la prole cuando la madre tiene un empleo, revela la profundidad que adquiere este cambio valorativo al implicar no sólo a los segmentos de edad más jóvenes sino también a quienes vivieron otros contextos socializadores. Por otra parte, las personas con estudios primarios (70,3%) y quienes se autoposicionan en la derecha (52,3%) manifiestan un menor apoyo a la posibilidad de que las madres compaginen su desempeño laboral con un vínculo cálido y seguro con su prole.

Sin embargo, cuando se evoca la presencia de niños o niñas de corta edad aumenta la resistencia social a disminuir la presencia femenina en el ámbito doméstico-familiar. Así, casi cuatro de cada diez personas en la CAE (36,3%) afirman que *un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja*. Como puede observarse en el gráfico siguiente, las mujeres no son ajenas a esta opinión. Esta persistente creencia de que las mujeres son las principales responsables del cuidado de la prole explicaría la vivencia femenina de culpabilidad, que constituye una experiencia difícil de evitar para las mujeres que trabajan fuera del hogar y tienen niños o niñas pequeñas (Alberdi, 1999: 168), así como la generalizada falta de cuestionamiento de los efectos negativos del empleo paterno sobre las criaturas en edad preescolar. Los estereotipos que responsabilizan a la madre del cuidado durante esta etapa del desarrollo infantil afectan así a la imagen de las mujeres que tienen un empleo, dejando intacta la de los hombres, aunque paradójicamente las primeras dediquen generalmente más tiempo a la atención de la prole que los segundos.

GRÁFICO 2.14. “Un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. CAE, 2008

Desde una perspectiva diacrónica, en la última década no se ha producido un cambio valorativo sustancial en la idea de que el empleo materno conlleve el probable sufrimiento de las criaturas en edad preescolar –ni en que dicho empleo es compatible con una relación cálida y segura con la prole–. La lentitud del cambio en este sentido contrasta con el rápido retroceso en el aprecio social del papel de ama de casa en comparación con el del desempeño laboral. En definitiva, aunque se acepta crecientemente a la mujer en el ámbito público y se suscribe de forma generalizada la igual capacidad y responsabilidad de los hombres para el cuidado, aún permanece en el imaginario la concepción de la madre como la responsable de la atención y el bienestar de los niños y niñas de corta edad.

Desde una perspectiva comparativa con el entorno europeo, Euskadi y España ocupan una posición intermedia con respecto al probable sufrimiento atribuido a las criaturas en edad preescolar si su madre desempeña un empleo. Por una parte, los países nórdicos forman un bloque relativamente homogéneo en el que los niveles de acuerdo de sus poblaciones con la premisa analizada apenas sobrepasa el 20%, mientras que el desacuerdo generalmente aglutina en torno al 80% de la población –y se eleva casi hasta el 90% en el caso de Dinamarca–.

TABLA 2.8. “Un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja”, entorno europeo (2008). Porcentajes

	ACUERDO	DESACUERDO
Alemania	49,6	50,3
Francia	39,2	60,9
Reino Unido	37,2	62,8
Finlandia	20,1	79,8
Suecia	20,3	79,6
Dinamarca	9,1	90,9
Noruega	19,8	80,3
España	48,3	51,7
CAE	38,3	61,7
Portugal	69,4	30,6
Italia	75	25
Grecia	72,8	27,2
Lituania	70,1	29,9
Ucrania	71,3	28,7
Rumanía	52,6	47,5
Estonia	57,5	42,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Sin embargo, la mayor parte de los países que hemos denominado *mediterráneos* –Portugal, Italia y Grecia– prácticamente invierte el patrón de los nórdicos, con porcentajes de acuerdo en torno al 70%. Como hemos anticipado España y, particularmente, Euskadi ocupan una posición intermedia en el conjunto de los países considerados. En torno a cuatro de cada diez personas en la CAE y cerca de cinco en el conjunto del Estado opinan que *es probable que un niño en edad preescolar sufra si su madre trabaja*.

Por último, la mayoría de la población de los países del Este seleccionados se muestra de acuerdo con esta premisa. Si bien, podemos diferenciar, por una parte, a Lituania y Ucrania, donde los niveles de acuerdo ascienden hasta aproximadamente el 70% y, por otra, a Rumanía y Estonia, donde encontramos niveles relativamente altos de desacuerdo: 47,5 y 42,4% respectivamente.

Por tanto, en los países europeos analizados, con la notoria salvedad de los nórdicos, la creciente individualización que enfatiza la autonomía individual y el auge del principio de igualdad de mujeres y hombres –que según Castells (1997: 160) *se está extendiendo rápidamente por todo el planeta*– compiten con resquicios del viejo pero persistente ideal de la maternidad intensiva, que define a las mujeres en virtud de sus naturalizadas obligaciones familiares, configurándolas no como seres-para-sí, sino como seres-para-los-otros.

El proceso social al que hemos asistido en las últimas décadas y que ha supuesto una demanda de mayor protagonismo y participación pública femenina ha producido un impacto en la familia, en la pareja y en las mujeres mismas. Rápidamente se han tenido que reformular y, por ende, reinterpretar desde la investigación social nuevos códigos, preceptos y valores que impregnan la relación de pareja, la crianza y la autorrealización femenina.

Cierto es que las familias vascas se mueven en un nuevo escenario en el que el modelo de familia tradicional se ha visto modificado en virtud de las nuevas demandas de la sociedad, del mercado y de las economías domésticas. En particular, la creciente participación de la mujer en el ámbito laboral se ha configurado en una fuerza centrífuga transformadora de la familia y ha contribuido al surgimiento de nuevos roles que transgreden los mandatos del género, dando lugar a nuevas expresiones de la maternidad y la paternidad.

No se trata de negar las permanencias del viejo orden doméstico, sino más bien de dibujar un paisaje complejo derivado de la coexistencia de modelos cuasi-tradicionales –basados en una socialización sesgada por el género, una maternidad abnegada y una paternidad periférica– y de nuevos modelos que apuntan a paternidades más implicadas y a maternidades alejadas del canon tradicional. En las páginas que siguen trataremos de profundizar en los valores e imágenes vinculadas a algunas de esas nuevas formas de ejercer la maternidad y la paternidad, tratando de visualizar también los nuevos roles a los que se enfrentan los hombres en este nuevo escenario. También a ellos les afectan los cambios desencadenados por el nuevo papel de las féminas, que demandan la asunción masculina de nuevos roles sin que se hayan superado aún los referentes culturales tradicionales que prescriben su carácter de proveedor económico y su exención –y *expropiación*– de los afanes de las tareas de la crianza.

Al explorar las permanencias y/o transformaciones del modelo tradicional de familia en el imaginario debemos precisar que en la sociedad vasca, dicho modelo coexiste con nuevas formas familiares vinculadas al fenómeno de envejecimiento de la población y a los procesos de disolución familiar –divorcios y separaciones– que han generado un fuerte incremento de los hogares dirigidos por una sola persona adulta –sean madres solteras, padres y madres que se han separado, personas viudas, etc.–. En este nuevo marco nos preguntamos si se ha producido una evolución en el modelo de familia biparental heterosexual en el plano simbólico. Una de las formas de aprehender dicha evolución es preguntarse por la imagen de familia que subyace a los referentes sobre los que se construye la felicidad de la prole.

TABLA 2.9. “Si alguien dice que un niño necesita de un hogar con un padre y una madre para crecer felizmente, ¿tendería usted a estar de acuerdo o en desacuerdo?”, CAE-España (1999-2008). Porcentajes

	TENDERÍA AL ACUERDO	TENDERÍA AL DESACUERDO	NS/NC
CAE 2008	63,1	31,2	5,7
CAE 1999	80,1	16,3	3,6
España 2008	67,8	28,3	3,9
España 1999	84,0	10,8	5,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Más de seis de cada diez personas en la CAE creen que las y los menores tienen que crecer en un hogar formado por un padre y una madre para ser felices, lo que delata la interiorización y la permanencia en el imaginario del modelo de familia tradicional heterosexual con división de roles de género. Sin embargo, para el 31,2% de las personas encuestadas la felicidad infantil ya no depende de estos referentes tradicionales. En apenas un década se ha duplicado el número de personas que perciben un nuevo tipo de familia, con diferentes referentes paternos o maternos como catalizadores del bienestar emocional de la prole y ya no se percibe como condición indispensable para la felicidad de esta la existencia de un hogar formado por dos progenitores de diferentes sexos.

En este sentido, son las mujeres (60,3%) quienes perciben un modelo más flexible de familia, en el que la coexistencia de una madre y un padre no representa una condición para el desarrollo satisfactorio de la prole, frente al 66% de los hombres. El incremento en nuestro contexto de las familias en las que el referente único es el materno podría estar detrás de esta opinión .

De hecho, tal y como se observa en la tabla siguiente, en la CAE existe un notable grado de tolerancia hacia las familias monomarentales. España y Euskadi destacan por ser dos de las sociedades del entorno europeo en las que más se acepta la elección femenina de tener descendencia sin mantener una relación de pareja, en contraste con países próximos –como Italia y Portugal– que registran niveles de acuerdo particularmente bajos. Llama la atención, por otra parte, que sociedades como las nórdicas mantengan menores niveles de aprobación de esta conducta innovadora que los existentes en nuestro entorno, ya que no deja de suponer un cuestionamiento implícito al modelo conyugal biparental. En todo caso, el alto porcentaje de población que se sitúa en la categoría depende en algunos de estos países –que en Finlandia y Noruega asciende al 42,9 y al 28,1%, respectivamente– sugiere que en estos casos la aceptación o rechazo de la maternidad elegida en solitario aparece mediada por diversos factores, que podrían incluir aspectos relacionados con las circunstancias personales de la madre.

(23) En el Estado español un 4,1% de los hogares familiares corresponden a familias formadas por un único progenitor o progenitora con menores de 18 años a cargo, de los cuales el 87,1% tiene al frente a una mujer. En el periodo 2000-2008 estos hogares monomarentales han pasado de ser algo más de 340.000 a casi medio millón (INE, 2010: 17).

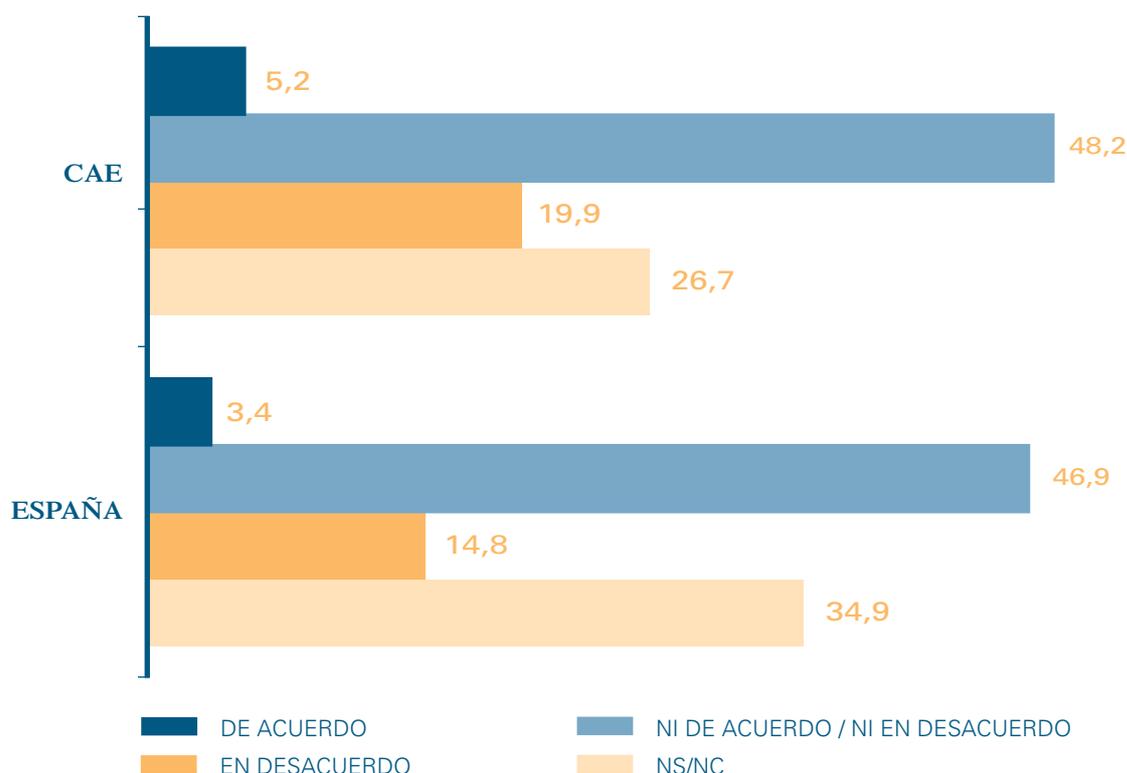
TABLA 2.10. Si una mujer desea tener un hijo como madre soltera pero sin mantener una relación estable con un hombre, ¿lo aprueba o lo desaprueba?”, entorno europeo (2008). Porcentajes

	APRUEBA	DESAPRUEBA	DEPENDE
Alemania	42,0	35,8	22,2
Francia	58,3	32,7	9,0
Reino Unido	40,5	40,7	18,8
Finlandia	41,9	15,3	42,9
Suecia	52,6	47,4	0
Dinamarca	68,4	22,7	8,9
Noruega	41,6	30,3	28,1
España	80,0	14,6	5,4
CAE	83,4	8,7	7,9
Portugal	35,0	45,4	19,6
Italia	32,8	53,5	13,7
Grecia	46,4	47,3	6,2
Lituania	66,2	12,9	20,9
Ucrania	47,1	36,0	16,9
Rumanía	61,1	27,5	11,5
Estonia	50,2	32,6	17,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Asistimos, por tanto, a la persistencia del modelo de familia patriarcal monógama biparental en el imaginario y a la emergencia de valores que ponen en crisis dicho modelo, lo que abre un horizonte a la normalización de nuevas formas familiares no basadas en la conyugalidad y la biparentalidad. Ahora bien, ¿hasta qué punto la sociedad vasca acepta la existencia de una familia formada por dos personas homosexuales y su prole? La legitimación de este nuevo tipo de familia en el Estado español ha venido respaldada por la Ley 13/2005, de 1 de julio, que regula el matrimonio entre personas del mismo sexo. Esta normativa supuso, entre otras cuestiones, superar –al menos formalmente– la visión de la homosexualidad como una fuerza potencialmente destructora del orden familiar. Pero ¿se han transformado en igual medida las subjetividades? Indagar sobre las opiniones relacionadas con la adopción por parte de las parejas homosexuales puede poner en evidencia los prejuicios que permanecen ocultos bajo el velo de lo políticamente correcto y que apuntarían a la consideración de este tipo de parejas como un referente inadecuado para el correcto desarrollo de las y los menores. Prácticamente la mitad de la población tanto en el Estado español como en la CAE se manifiesta a favor de que las parejas homosexuales puedan adoptar menores, lo que implica que la otra mitad mantiene, al menos, ciertas reservas hacia esta práctica que, a la luz de estos datos, no está aún normalizada en nuestro contexto. Las mujeres de la CAE se muestran algo más favorables que los hombres ante la posibilidad de que las parejas homosexuales adopten menores (51,1% frente al 45%).

GRÁFICO 2.15. “Las parejas homosexuales no deberían poder adoptar niños”, CAE-España (2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Tradicionalmente, la procreación y el cuidado de la prole han estado vinculados a la identidad femenina, siendo la maternidad simultáneamente una exigencia social y una condición sine qua non para la realización personal de las mujeres que no afectaba de forma análoga a los hombres. Frente a esta concepción, los datos de la Encuesta Europea de Valores de 2008 en su aplicación a la CAE muestran que en torno a siete de cada diez mujeres (70,7%) sostienen que tener descendencia no es un requisito para la realización femenina. Este cambio valorativo se extiende también a los hombres, aunque en ellos adquiere menor intensidad (63,8%). Además, el considerable porcentaje de encuestados varones que se sitúa en la categoría No sabe/No contesta (10,3%, frente al 4,3% de las mujeres) sugiere _como ya ocurrió al analizar la satisfacción de ser ama de casa frente a tener un trabajo remunerado_ una cierta desorientación ante la caída de los referentes tradicionales que hasta hace relativamente poco tiempo definían nítidamente los papeles de mujeres y hombres en la familia y en la sociedad. En definitiva, en contraste con el pasado cercano, tener hijos o hijas para las mujeres ha pasado de ser un destino a ser una elección, que en cualquier caso no constituye una condición necesaria para la autorrealización.

En la misma línea, en torno a seis de cada diez personas en la CAE (63,2%) no consideran necesario que un hombre tenga prole para realizarse. Resulta llamativo que, en contra de las identidades de género tradicionales –que atribuyen a las mujeres la necesidad de prole para la autorrealización–, los porcentajes de acuerdo de la población general con la necesidad de hijos o hijas para la realización femenina y masculina sean similares (25,5 versus 24,1%, respectivamente), lo que, de nuevo, sugiere una quiebra en la ideología de la maternidad intensiva.

Este rechazo consciente de las adscripciones tradicionales y de los viejos referentes sobre los que se ha construido la feminidad –o la masculinidad– contrasta no sólo con la realidad social actual, sino con la permanencia de percepciones y significados marcados por el género. En este sentido, la coexistencia de viejos y nuevos valores en el imaginario podría configurar subjetividades cuasi-tradicionales o innovadoras, en virtud de su mayor asunción de aspectos recesivos o transgresores, y también lo que podríamos denominar *identidades transicionales*, caracterizadas por un sincretismo de las inercias y de los cambios en el ámbito valorativo. Desde aquí puede entenderse el apoyo a la decisión femenina de tener prole aunque no se tenga pareja, junto a la creencia en que los y las menores necesitan un padre y una madre para ser felices; o la clamorosa defensa del papel masculino en el trabajo doméstico-familiar y la permanencia simultánea de creencias que asocian los niños y niñas de corta edad a las mujeres.

Por último, y en la medida en la que tratamos de describir lo que estamos denominando *identidades transicionales*, resulta fundamental analizar un rol que históricamente ha estado vinculado a la identidad femenina: el cuidado. Más de siete de cada diez personas en Euskadi (76,3%) creen que *el deber de los padres es procurar lo mejor para sus hijos, aun a costa de su propio bienestar*. La extensión de este imperativo categórico sobre la responsabilidad descendiente (24) es una muestra de la valoración creciente de la prole, que ha pasado de considerarse una obligación social a ser algo *propio y privado*, vinculado a lo más íntimo de la pareja. Los hijos y las hijas, que son cada vez más fruto de una decisión voluntaria, comportan también *más responsabilidades que nunca* (Alberdi, 1999: 145-146).

Ahora bien, ¿se puede hablar de una reciprocidad entre generaciones? Esta pregunta resulta particularmente relevante en la medida en que no sólo necesitamos cuidados durante la infancia, sino también durante la edad adulta –y cada vez más– durante la vejez. En la CAE la población que suscribe que *los hijos adultos deben proporcionar cuidado continuo a sus progenitores incluso a pesar de su propio bienestar* (54,1%) supera a la que opina que no se les puede pedir dicho sacrificio personal (30%). Esto sugiere la existencia de una solidaridad intergeneracional hacia la generación ascendiente que, sin embargo, está lejos de ser igual a la descendiente, como muestra la diferencia de 22,2 puntos porcentuales entre ambas.

Desde una perspectiva comparativa con el entorno europeo, los países nórdicos suponen una clara ruptura de la reciprocidad con la generación ascendiente, con porcentajes de acuerdo con dicha responsabilidad que oscilan entre el 15 y el 26%. Por el contrario, en los países mediterráneos la responsabilidad que se experimenta hacia la generación ascendiente supera en todos los casos el 65%, destacando el 81,7% de Portugal. En la CAE dicha postura aglutina, como hemos anticipado, a algo más de la mitad de la población, siendo su situación similar a la de Francia. Por último, entre los países del Este analizados encontramos, como viene siendo habitual, posiciones dispares, contrastando particularmente la expresión de responsabilidad ascendiente en Lituania y en Ucrania (39,3 versus 73,5%, respectivamente).

(24) Entendemos como solidaridad o responsabilidad descendiente aquella que ejercen los padres y madres hacia la prole. Asimismo, a la responsabilidad recíproca asumida por la prole, la calificaremos como ascendiente.

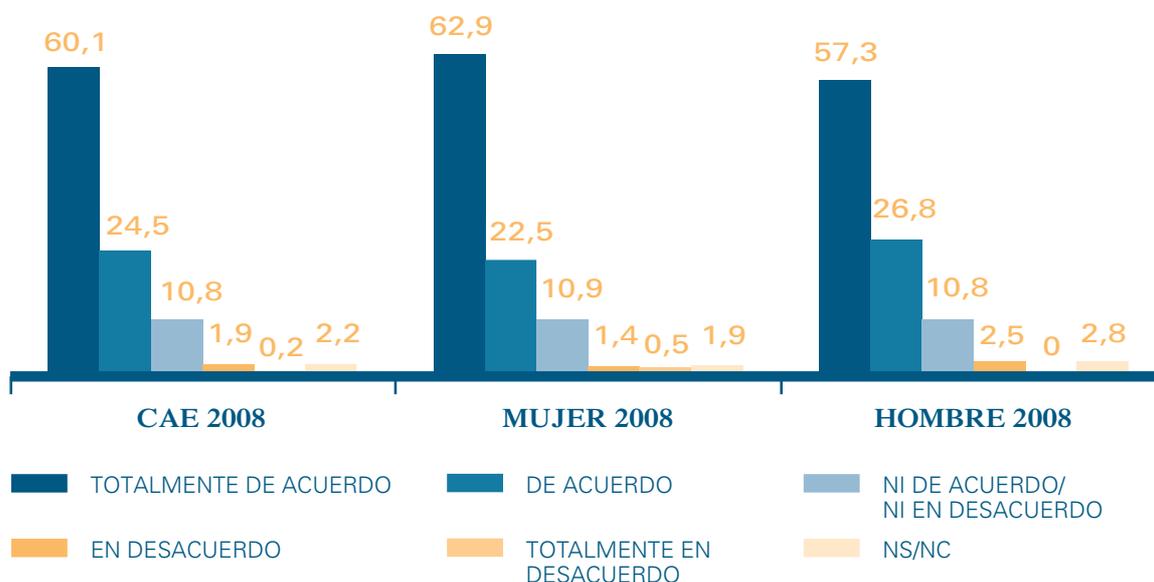
TABLA 2.11. Responsabilidad ascendiente, entorno europeo (2008). Porcentajes

	LOS HIJOS E HIJAS DEBEN PROPORCIONAR CUIDADO	LOS HIJOS E HIJAS TIENEN UNA VIDA PROPIA	NINGUNA DE LAS DOS
Alemania	38,9	44,6	16,5
Francia	53,8	42,2	4
Reino Unido	35,7	57,4	7,0
Finlandia	15,9	46,3	37,9
Suecia	26,9	73,1	0
Dinamarca	17,5	73,5	9
Noruega	26,4	64,0	9,6
España	68,0	21,5	10,5
CAE	54,1	30	15,9
Portugal	81,7	14,6	3,7
Italia	66,6	17,8	15,6
Grecia	69,0	25,2	5,9
Lituania	39,3	49,1	11,6
Ucrania	73,5	19,7	6,8
Rumanía	61,2	32,5	6,3
Estonia	49,6	39,3	11,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

La prestación de cuidados a ascendientes ha sido históricamente realizada por las mujeres, por lo que resulta asimismo interesante analizar las posibles diferencias de género en la percepción de esta responsabilidad en caso de enfermedad grave del padre o la madre. Las escasas diferencias que hemos encontrado en las posiciones de mujeres y hombres en este sentido (85,4 versus 84,1%) en la CAE no se están traduciendo en una asunción paritaria de dichas tareas, ya que el perfil de quienes realizan dichos cuidados es claramente femenino. Diversos estudios muestran, además, que el cuidado es para estas mujeres cuidadoras una obligación moral y social que asumen con un cierto grado de resignación y que, en la mayoría de las ocasiones, se ejerce desde el cariño y amor que se profesa a la madre o al padre (Leonardo et al., 2007).

GRÁFICO 2.16. “Cuando un padre/madre está gravemente enfermo, el deber principal de un hijo/a es cuidar de él o ella” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Como hemos visto, en los últimos años la sociedad vasca ha avanzado más en el plano discursivo que en el conductual. En la medida en que la equidad de ese discurso se traslade a las conductas concretas, especialmente por parte de los hombres, se reducirá la carga de cuidados que asumen las mujeres y estaremos más cerca de una sociedad sin discriminación de género.

RECOPILANDO: RUPTURAS, PERMANENCIAS Y SINCRETISMOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO FAMILIAR

2.6

A mediados del siglo pasado, la familia ideal se regía por el contrato tradicional, en virtud del cual la mujer consagraba sus esfuerzos al trabajo doméstico y a la crianza, mientras que el hombre se ocupaba del sostenimiento económico de la familia y del ejercicio de la autoridad sobre los miembros del hogar. Sin embargo, las últimas décadas han supuesto importantes transformaciones sociales en nuestro entorno que –aunque llegan con retraso respecto al marco europeo– han afectado poderosamente a la estructura y dinámica de la institución familiar y al estatus de las mujeres, y han abierto una puerta al cuestionamiento de la definición tradicional de los roles conyugales y a la proliferación de nuevos estilos de vida.

Uno de los aspectos que ilustra los cambios operados en el seno de las familias vascas es que el matrimonio ha dejado de considerarse como el único marco legítimo para la convivencia, lo que introduce una ruptura en el binomio familia-matrimonio. Pero lo novedoso no es tanto la conducta en sí –aunque lo sea su extensión–, sino precisamente el valor que la sustenta, la libertad que se confiere a los miembros de la familia frente a los modelos heredados y, sobre todo, la normalidad con la que se contemplan conductas que generaciones anteriores consideraban reprobables. La individualización –esta creciente valoración de la autonomía del individuo– parece minar también las adscripciones tradicionales de género y hace evolucionar las identidades, configurando feminidades en las que se valora de forma notable el empleo y masculinidades en las que el cuidado de la prole no sólo se permite, sino que se prescribe y en las que la tradicional obligación de provisión económica compite con la valoración creciente del tiempo propio. Sin embargo, estas transgresiones del viejo orden doméstico están acompañadas de sesgos de género, que se plasman, por ejemplo, en el desafecto femenino hacia la política, que puede relacionarse con la tradicional adscripción de las mujeres al ámbito doméstico-familiar.

Las transformaciones en lo simbólico, por tanto, están lejos de ser totales u homogéneas. Los valores de libertad individual y de igualdad de género coexisten en el imaginario con las inercias heredadas del pasado y esto configura un escenario complejo en el que nuevos y viejos valores compiten y luchan por imponerse. Estas ideas innovadoras y tradicionales se distribuyen de forma desigual en los diversos segmentos sociales, configurando modelos que tienden en mayor medida a cuestionar o a re-crear el género, pero, además –y sobre todo–, se producen sincretismos de género (Lagarde, 2000), esto es, subjetividades que integran de diversas formas aspectos heredados y novedosos, lo que nos sitúa ante identidades en transición que plasman las tendencias macrosociales en el ámbito personal y que responden a la rapidez del cambio social acontecido en nuestro contexto en las últimas décadas.

Un elemento fundamental de estas transformaciones en el ámbito familiar es el cuestionamiento del modelo parsoniano de familia, en el que se considera *normal y funcional* que los hombres desarrollen un rol instrumental –vinculado al empleo– y las mujeres, un rol expresivo –asociado a la procreación– (Parsons y Bales, 1955: 17, 22). En abierto contraste con estos patrones de género imperantes hace unas décadas, el triunfo de las ideas de corresponsabilidad –en la obtención de ingresos y en el trabajo doméstico-familiar– y de competencia masculina en el cuidado de la prole abren la puerta a un nuevo modelo de familia simétrica o igualitaria que, sin duda, se ha convertido en la imagen ideal de familia para la sociedad vasca. En ella, compartir los quehaceres domésticos o dialogar con la pareja se consideran factores de éxito conyugal, lo que refleja el cambio valorativo, pero también apunta a los dilemas y conflictos que puede provocar la falta de concordancia entre el ser y el deber ser, entre el plano discursivo y el conductual.

Y es que los estudios recientes sobre usos del tiempo muestran que la exaltación del papel activo de los hombres en el hogar y en el cuidado de la prole, que comparte ampliamente la población vasca, española y europea, está aún lejos de traducirse en un reparto paritario del trabajo reproductivo. La coexistencia de nuevos y viejos valores, a la que nos referíamos anteriormente, dibuja un marco cambiante y contradictorio, sembrado de inercias y cambios que contribuyen a explicar estas rupturas entre lo discursivo y lo conductual.

Por una parte, en las últimas décadas el referente doméstico-maternal ha perdido rápidamente peso en la definición social de la realización femenina, desplazado por las nuevas y extendidas expectativas sobre el papel laboral de las mujeres. Su dedicación al trabajo remunerado se contempla por la mayor parte de la población de la CAE como una fuente de independencia y como un rol compatible con una maternidad caracterizada por la rela-

ción cálida y segura con la prole, lo que cuestiona las exigentes expectativas hacia las madres que sostenía el modelo tradicional. Las imágenes heredadas e idealizadas de la mujer consagrada exclusivamente al hogar y la prole se enfrentan así en el imaginario a un modelo de mujer que contribuye a la economía familiar y, al hacerlo, cuestiona las bases de la familia tradicional, en la que el hombre era el único sustentador económico.

Por otra, el impulso individualizador que han experimentado las biografías femeninas de la mano del empleo y las nuevas formas de entender la maternidad y la paternidad que se desprenden de los datos, se enfrentan a la permanencia de viejas imágenes. Los postulados cercanos a la ideología de la maternidad intensiva –como la creencia en la mayor responsabilidad femenina en el bienestar de los niños y niñas de corta edad– está aún lejos de desaparecer, sobreviviendo al discurso sobre la competencia masculina en el cuidado, a la importancia del empleo como fuente de independencia femenina y al ideal de corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y en los ingresos familiares.

Asimismo, las diferencias entre mujeres y hombres en las percepciones y en aquello a lo que se otorga valor revelan las huellas de las posiciones de género subyacentes, que parecen permanecer a pesar de las ideas sobre la nueva paternidad, de la democratización de los valores familiares y del surgimiento de la *familia negociadora* (Meil, 2011).

Con todo, las transformaciones en la familia tradicional y la coexistencia de realidades familiares diversas dibujan un paisaje heterogéneo en el que, como diría Goffman, emergen escenarios distintos en los que mujeres y hombres pueden realizar nuevas representaciones. Tener descendencia se ha convertido para unas y otros en una de las múltiples elecciones del sujeto en un mundo en el que caen los referentes tradicionales y se cuestionan los marcos que se percibían como legítimos para la reproducción. Como hemos visto, la población vasca y española destacan en el marco europeo por su tolerancia hacia la elección femenina de tener descendencia sin mantener una relación de pareja, lo que contiene un cuestionamiento implícito del tradicional modelo conyugal biparental. Esta amplia conformidad con la monomarentalidad contrasta con la menor aceptación de la adopción homosexual, que deja al descubierto los prejuicios que permanecen ocultos bajo el velo de lo políticamente correcto en una parte importante de la población, a la vez que, en otra parte no desdeñable, se produce una aceptación de nuevas formas de identidad masculina que rompen con el modelo de la masculinidad hegemónica.

Estas nuevas formas de ejercer la maternidad y la paternidad contrastan, en todo caso, con la permanencia en el imaginario del hogar heterosexual biparental, que la mayor parte de la población de la CAE considera aún como el referente sobre el que se construye la felicidad de las y los menores, si bien en la última década se ha duplicado el número de personas que perciben otros tipos de familias como igualmente facilitadoras del bienestar infantil. Por tanto, también se detectan rupturas e inercias con relación a la imagen tradicional de familia biparental heterosexual.

En cualquier caso, la gran responsabilidad descendiente es una muestra del aprecio creciente por la prole en nuestra sociedad, de forma que la voluntariedad de la decisión de ser madre o padre no es óbice para que cuando se tienen, las hijas e hijos comporten más responsabilidades que nunca. La solidaridad hacia ascendientes, en cambio, no guarda una simetría con aquella, lo que en el actual contexto de *crisis de los cuidados* alerta de la necesidad de asegurar desde las instancias públicas el derecho al cuidado, sin menoscabo de la igualdad de género, dado que han sido las mujeres las que históricamente se han encargado gratuitamente de estos trabajos.

Con todo, las declaraciones *políticamente correctas* sobre los papeles de mujeres y hombres en el cuidado del hogar, de descendientes y de ascendientes, más cercanas a la dese-

abilidad social que a la realidad general de los repartos, pueden entenderse como un reflejo de que en nuestra sociedad la igualdad –y, en particular, igualdad de mujeres y hombres– se ha convertido en un principio normativo que –casi– nadie desafía abiertamente, lo que mirando al pasado constituye un avance significativo en lo simbólico.

En este nuevo escenario, configurado por distintos valores y demandas socioeconómicas, las transformaciones familiares coexisten con la permanencia de una gran valoración de la institución familiar en la sociedad vasca, que parece actuar como una suerte de anclaje en un mundo cada vez más incierto. En él, la discrepancia entre el discurso y las conductas en la distribución de roles entre mujeres y hombres nos advierte de la larga senda que queda por recorrer, aún en el siglo XXI, para que la igualdad formal se convierta en igualdad real.

3

VOCES DE LA VIDA COTIDIANA: JÓVENES, MADRES PROFESIONALES Y HOMBRES QUE CUIDAN

El capítulo anterior nos ha situado ante un escenario complejo en el que se entrelazan cambios e inercias. Por un lado, se cuestionan los referentes que otorgaban legitimidad a los marcos tradicionales de convivencia y a la división de roles de género en la familia y en la sociedad. Nunca antes se había otorgado tanta relevancia en los entornos familiares a la libertad y a la autonomía personal a la hora de definir los términos en los que se produce la convivencia, la división del trabajo, la crianza o la autorrealización. La igualdad y la tolerancia que inundan el plano del discurso son muestra de ello. Y sin embargo, por otro lado, estos valores de autonomía, libertad e igualdad están mediatizados por obstáculos invisibles –vestigios del viejo orden doméstico– que inciden en las subjetividades, contribuyendo a la desigualdad de género, que se reformula para perpetuarse.

Este capítulo pretende profundizar en el conocimiento de estas realidades de la mano de indiscutibles protagonistas de lo cotidiano. Nos acercamos así a quienes, sin duda, construirán el futuro: las generaciones más jóvenes; a las mujeres que viven en primera persona las dobles presencias y ausencias en los ámbitos familiar y laboral: las madres profesionales; y, por último, a uno de los modelos más transgresores del contrato social tradicional: los nuevos padres. Las páginas siguientes son una puerta abierta a sus deseos, sus dudas, sus percepciones y sus vivencias (25).

MIRADAS DESDE LA JUVENTUD

3.1

El análisis que presentamos a continuación corresponde al grupo de discusión realizado con jóvenes de 20 a 29 años, con estudios universitarios y residentes en diversas localidades de carácter urbano de la CAE. Tal y como se señalaba en el apartado metodológico, ninguno de ellos convive en pareja ni tiene prole.

Pretendemos así profundizar en las opiniones, actitudes y experiencias de un segmento de población que nos permite explorar la etapa previa a la convivencia y, particularmente, a la llegada de la prole, que está considerada como un elemento tradicionalizador de los roles. Esta elección tiene asimismo el interés de explorar el imaginario de quienes serán las madres y padres del futuro.

Para dinamizar el grupo de discusión, hemos elaborado un guión de trabajo estructurado en torno a varias preguntas relacionadas con el objeto de estudio. En lugar de centrarnos directamente en el tema diana: *la distribución de las tareas en el hogar*, hemos preferido comenzar por la educación que las familias vascas imparten actualmente, ya que entendemos que este es un factor clave y desencadenante de muchas de las posibles desigualdades que aparecen. Posteriormente hemos abordado la distribución real e ideal del trabajo reproductivo. A continuación, presentamos las principales conclusiones extraídas a partir de las opiniones y respuestas obtenidas en el debate grupal.

(25) Como se anticipó en el capítulo de metodología, los guiones utilizados para realizar los grupos de discusión y las fichas de las personas participantes en ellos pueden consultarse en los anexos 1 y 3, respectivamente.

En la interacción diaria cuentos, juegos, respuestas a preguntas, conductas propias o inculcadas en la prole actúan como vehículos de transmisión de valores; a veces se transmiten con plena conciencia y, otras, sin ella (Meil, 2006: 87). Pero, en cualquier caso, todos estos elementos forman parte de la socialización, que está estrechamente vinculada al aprendizaje y a la formación de la personalidad, y a través de la cual las personas nos amoldamos a los requerimientos del entorno social.

En las páginas siguientes nos adentramos en la *socialización primaria* –la más duradera–, que tiene lugar en la infancia y supone la interiorización de los elementos más importantes de la sociedad (el lenguaje, la identidad de género, etc.) (Fernández Villanueva, 1998: 695). Para ello, nos sumergimos en las percepciones, opiniones y vivencias de las personas que han participado en este grupo de discusión.

PERMANENCIAS Y CAMBIOS EN LA EDUCACIÓN DE LA PROLE

Según las personas consultadas, en las familias vascas todavía se sigue educando de manera diferente a un niño y a una niña, aunque parezca lo contrario. Es cierto que se perciben algunos cambios y que hay aspectos que parecen haber evolucionado hacia una mayor igualdad pero, en el fondo, las diferencias permanecen, tal y como exponemos a continuación.

a) Permanencias de género en la asignación de roles

Como se afirmó durante la sesión, las diferencias en la educación de niños y niñas se producen desde que nacen. El grupo coincide en que se siguen reproduciendo conductas, actitudes y expectativas asociadas a roles de género. Así, a las chicas se les enseña que tienen que ser cariñosas, cuidadosas o que son más frágiles, mientras que a los chicos se les educa para ser fuertes y valientes. Algunas personas lo relatan de la forma siguiente:

Sí que hay diferencia porque, al final, lo que decíamos antes, viene de muy atrás... El chico tiene que ser fuerte, la chica más cariñosa o lo que sea. La orientan de otra manera. Aunque igual en los últimos años se ha querido que las chicas se metan en el mercado laboral, estudien lo mismo que los chicos y sean independientes y todo eso... Al final hay ciertas cosas que yo qué sé... un niño se cae al suelo y le dicen: 'Tienes que ser fuerte, tienes que ser fuerte'. Se cae una chica y empiezan: '¡Ay!, no sé qué'... Las tienen un poco más entre pañuelos, creo yo... (h3)

Supongo que sí que tiene que haber diferencias, porque viene tu hija a las cinco de la mañana por una zona que es un poco turbia o así... pues, yo igual me encargo de ir a buscarla al portal o, cuando vas tú con la novia, la acompañas y hasta que no se cierra el portal, no te vas. Es un ejemplo tonto, pero con los chicos no pasa (h1).

Yo trabajaba con una chica que tenía una niña de 12 y un niño de 10, y se estaba empezando a plantear el tema de salir y tal. Y la tía es bastante de temas de políticas igualitarias... y ella decía que nunca pensaba que iba a llegar a este punto que iba a ver diferente el hecho de tener una hija a tener un hijo; sobre todo a la hora de salir. Y ella misma me decía: 'Me da rabia pensar así' (h5).

También se percibe una predisposición según el género, entendida como la construcción social de gustos diferenciados que forma parte de la educación recibida, a través del deporte y del juego. A las niñas se les enseña a cuidar de las muñecas, mientras que a los niños se les lleva al fútbol o se les regalan coches. En palabras de dos chicas y un chico:

Sí que sigue habiendo distinciones. Yo he jugado al fútbol, mi madre me dejaba. Hasta que llegó un punto en que me iba haciendo mayor y me dijo: 'Pues, ya no juegas al fútbol'. Entonces, yo creo que sí, que te predisponen a que te gusten más unas cosas que otras, según lo que te están dando. Y a mí ¿por qué me están dando una muñeca?, ¿qué se supone?, ¿que tengo que cuidar de las muñecas? Pues no, porque igual prefiero hacer el bárbaro en la calle (m1).

A las chicas nos gusta llevar pendientes y esas cosas... pero porque nos ponen desde pequeñas también, nos predisponen (m2).

Yo, cuando era pequeño, ya tenía un coche con el que iba gateando y a las chicas os regalan una muñeca, o lo que sea (h1).

Todas estas diferencias en la forma de educar parecen ser fruto de años de tradición y costumbres que aún permanecen en el imaginario social y que son difíciles de modificar. Con todo, también aparecen en los discursos referencias a que no sólo se trata diferente por ser chica que por ser chico, sino que hombres y mujeres somos diferentes en realidad (m2), lo que algunas personas relacionan con las diversas capacidades o cualidades ancestrales de unas y otros. Veamos un ejemplo:

Yo creo que lo que ha dicho él del factor antropológico, sí que puede crear una predisposición a que las chicas tiren para un lado y los chicos tiren para otro. El tema de espacios como ha dicho ella está ultra demostrado que los chicos tienen una percepción espacial algo más desarrollada y las chicas tienen otro tipo de cosas. Por ejemplo, hacer dos cosas a la vez prestando la misma atención, creo que [los chicos] somos incapaces de hacerlo. A mí me da envidia (h3).

En ocasiones, se percibe cierta confusión o contradicción en este tipo de argumentaciones, que podría responder a la coexistencia de viejos y nuevos valores: Por una parte, la presunción de que mujeres y hombres son diferentes por naturaleza y, por otra, la igualdad, que se ha convertido en un principio normativo. Veamos un ejemplo:

A la chica hay que cuidarla un poco más, porque son más delicadas, aunque no tienen por qué serlo. Ahora hay chicas peleando y haciendo de todo, y no tiene por qué ser, pero sí que... (h4).

En el mismo sentido, después de que se haya aludido a que mujeres y hombres somos diferentes por motivos biológicos o antropológicos, cuando la persona que dirige el grupo pregunta directamente: *¿En qué somos diferentes?*, la respuesta refleja cierta confusión, como se aprecia en la siguiente cita: *No sé, en muchas cosas. Muchas veces... pero no sé... (m2).*

b) El cambio y sus límites

El grupo afirma que, en general, las familias actuales otorgan el mismo trato a sus hijos e hijas a la hora de proporcionarles un acceso a los estudios y a la formación. En su opinión, tampoco existen diferencias en las expectativas laborales que se tienen respecto a la prole en función del género. En definitiva, las personas entrevistadas consideran que estos temas han ido variando con el paso del tiempo, tal y como muestran las siguientes citas:

Antes, a las chicas se les mandaba a coser o se les enseñaba a encargarse de la casa. Ahora, afortunadamente, todos los padres desean que tanto sus hijos como sus hijas estudien y se formen para conseguir un buen empleo (m1).

En mi cuadrilla estudiamos carrera superior tanto los chicos como las chicas, incluso más chicas... (h4)

Por otra parte, en los discursos analizados se aprecian algunos cambios hacia la igualdad, por ejemplo, en la aceptación de los mismos colores en jóvenes de distinto sexo. Así lo expresa un entrevistado:

También es cosa de la sociedad. Tú vas a una tienda a vestir a tu sobrino o a tu sobrina y, si es chica, te van a dar rosa. Pero, llega un día en que los chicos empiezan a hacer determinadas cosas en la forma de jugar, de vestirse, que cambia. Te voy a poner un ejemplo, ahora hay chicos que cuando van a salir tardan en vestirse una hora o más. Eso hace 20 años era impensable. Que existen roles, pues sí, pero te digo que eso está cambiando (h5).

Sin embargo, por seguir con el ejemplo, ninguno de los miembros del grupo apuesta por el uso indistinto de colores en bebés. Es decir, en la etapa de la infancia se sigue asociando el color rosa sólo con las niñas, con lo femenino. Esto revela que el supuesto cambio anteriormente indicado no es del todo real o completo, ya que ninguna persona participante parece dispuesta a asumirlo. Veamos un extracto del debate grupal:

- *Y a tu sobrino ¿le pondrías rosa? (entrevistadora)*
- *Tanto como rosa... por supuesto que no. No, no le pondría (h5).*
- *A ver, yo tampoco le pondría rosa [enfaticando], pero sí le pondría azul a una chica sin ningún tipo de problema (m2).*
- *Yo no le pongo rosa, ni aunque me lo paguen (h4).*
- *Bueno, de mayor, si un chico lleva una camiseta rosa, no se me hace tan raro, pero a un niño pequeño... (m3).*

Por tanto, junto con los avances en igualdad de oportunidades que vienen, sobre todo, de la mano del acceso femenino a la educación, aparecen aspectos interiorizados, como el uso diferenciado de colores en bebés, que delata las resistencias al cambio que permanecen profundamente imbricadas en lo cotidiano, incluso para estas personas jóvenes.

CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD: CUESTIÓN DE EDUCACIÓN Y DE ENTRENAMIENTO

Estas y estos jóvenes reconocen en sus propias experiencias cómo las diferencias educativas en la socialización temprana han contribuido a construir diferencias de género. En este sentido, una entrevistada relata que el hecho de que la animaran únicamente a la lectura y no a otras actividades contribuyó al desarrollo de ciertas capacidades que la predispusieron a la elección de una carrera de letras. En sus propias palabras:

Las capacidades las vamos desarrollando según nos vayan educando de una forma u otra. Pero, claro, como esas capacidades se desarrollan desde pequeña... Si a mí mi padre está todo el día jugando conmigo a diseñar casas, pues al de unos años desarrollo unas capacidades del copón de cómo sacarle tres dimensiones al rombo.

Pero a mí, como no me han enseñado eso y me han enseñado más a leer, a leer y a leer, pues por algo yo elegí una carrera de letras. Entonces, todo depende de las personas y de cómo te desarrollen esas capacidades (m3).

Pero además, la praxis –la acumulación de experiencia a lo largo del ciclo vital– supone, para algunas personas consultadas, un elemento fundamental en el aprendizaje y en el desarrollo de las capacidades. Las posibilidades de que se produzca esta praxis están, asimismo, modeladas desde el contexto social y cultural de diversas formas, incluida la construcción de gustos diferenciados en mujeres y hombres. Veamos un ejemplo de la vida cotidiana:

Yo con mi 'neska', voy con su coche y le digo: 'Conduce tú, que es tu coche'. Y me dice: 'No, conduce tú que estoy cansada'. Y mi pregunta es: ¿Cómo no voy a conducir yo mejor si cada vez que toca conducir, conduzco yo? Al final es que tengo más horas de experiencia, estoy más vinculado... Lo importante es la práctica, aunque cueste más o menos (h1).

Por tanto, y aunque en ocasiones se señalan ciertas diferencias cuasinaturales o ancestrales entre mujeres y hombres, las personas que participaron en este grupo son conscientes de que el cambio real se basa en la manera de educar y en el aprendizaje o la experiencia acumulada. Destacan, sobre todo, que es esencial superar los sesgos de género en el proceso de socialización. Veamos otra experiencia que se sitúa en esta misma línea:

A la hora de que te eduquen te pueden enseñar de una forma u otra. A mí me han educado igual que a mi primo y hermano. (...) Y a mí dame un camión y te lo aparco ahí, igual que mi primo, igual que mi hermano (m5).

Tras analizar esta primera dimensión, resulta evidente la importancia e influencia de la forma de educar desde la infancia. La familia, como agente de socialización inicial, desempeña un papel fundamental en la permanencia o en el cambio de los roles de género, ya que los niños y niñas aprenden e imitan lo que ven en su hogar y en su entorno más próximo.

REPARTO DEL TRABAJO REPRODUCTIVO

3.1.2

La educación familiar repercute no sólo en los gustos, expectativas y actitudes de las personas (forma de ser), sino también en las tareas y roles que se asumen en el propio hogar (forma de hacer). En este sentido, mientras que a la hora de reflexionar sobre la educación actual hemos apreciado un gran consenso entre los miembros del grupo, al abordar el reparto del trabajo doméstico encontramos diferentes opiniones en función de las propias experiencias.

DISTRIBUCIÓN ACTUAL

A continuación nos acercamos a las percepciones de las personas consultadas sobre la forma en la que se realizan los repartos domésticos en la actualidad, explorando qué elementos han cambiado y cuáles, por el contrario, persisten a lo largo del tiempo.

a) El rostro femenino de las tareas de hogar

Los discursos analizados –tanto femeninos como masculinos– coinciden en que la mujer es la figura de referencia en el hogar, la que *lleva la responsabilidad de la casa* (h2), sobre todo, en las parejas adultas. Este protagonismo femenino en lo doméstico aparece en sus discursos vinculado al pasado: Es algo que *viene de muy atrás* (h3), *por la educación de antes* (m1, m4). También afirman que, entre las parejas más jóvenes, el reparto de tareas es más equitativo, se está *modernizando* (h3), aunque todavía queda camino por recorrer para que *los hombres se impliquen* (m3). En sus propias palabras:

Yo pienso que hoy en día, por la educación de antes o lo que sea, mucho del peso de la casa lo sigue llevando la mujer. Yo pienso que cada vez más, la sociedad está cambiando y la mujer se está metiendo en el tema laboral. La mujer está trabajando, pero antes no. Antes se quedaban en casa y los hombres se han hecho a la facilidad de tenerlo todo hecho. Hoy en día, las cosas van a ir cambiando, pero las mujeres han llevado y llevan mucho el peso de la casa, de limpiar... y el cuidado de los críos todavía más (m1).

Pues yo creo que hoy en día en las parejas adultas hace casi todo la mujer. En las nuevas, en las que son jóvenes, se reparten más, pero en las que son más mayores, el hombre no hace nada, ayuda, pero lleva todo la mujer. Que las parejas jóvenes van a cambiar, pues sí, pero esas parejas que ya están hechas, no van a cambiar después de más de 20 años casados (m2).

Aunque ahora nos estemos modernizando, yo creo igual que ciertas cosas de la casa sí las hacen más las mujeres, porque viene de muy atrás (h3).

Esta desigualdad en el reparto doméstico-familiar que, como hemos visto, perciben de forma generalizada, es también una realidad que varios miembros del grupo han vivido en sus propias casas. Así, algunas personas se refieren al papel periférico del padre en el hogar, que ayuda en determinadas tareas, pero que nunca realiza otras y, sobre todo, que queda al margen del trabajo mental. Así lo expresan una chica y un chico, respectivamente:

En mi casa, la que organiza es mi madre. La que se preocupa de todo, o ¿qué cocino?, pues, esto. Mi padre ayuda, sí, pero no le he visto nunca pasar la aspiradora, y cocinar, lo justo (m2).

Mis padres van al supermercado y la que piensa es mi madre. Mi padre es un muro (h5).

b) Cambios en los interiores domésticos

Por el contrario, son destacables las experiencias de otros miembros del grupo que sí han apreciado en su hogar el paso hacia un reparto más equitativo. Sus manifestaciones ilustran los cambios que la incorporación femenina al mercado laboral ha producido en los interiores domésticos:

(26) Este término alude al trabajo generalmente invisible de gestión, planificación y organización que implica el cuidado y mantenimiento del hogar (Haicault, 1984).

En general, mis padres se reparten las tareas. Mi padre es el que plancha porque le gusta y a mi madre no le gusta, entonces él dice: 'Pues bueno, ya lo hago yo'. La compra la hacen entre los dos. Cocinar, cocina uno u otro, según tienen tiempo o, si no, otro día me toca a mí cocinar. De limpiar, también es un poco en general. Si llega antes mi padre, limpia él. Los fines de semana limpiamos todos y ahí está un poco igualitario. (...) Pero tareas más relacionadas con los arreglos, que se ha roto una bombilla, que hay que cambiar un enchufe... eso, más mi padre y en las tareas administrativas, ir al banco a hacer cosas, gestiones, va mi madre (m4).

En mi caso, lo que yo he visto en casa, mis padres, tíos y así, siempre ha sido un reparto súper equitativo, hablando de las tareas del hogar. (...) Las tareas en mi casa, mi padre plancha, mi padre friega y mi padre cocina (m5).

La rapidez del cambio social se plasma en el contraste entre generaciones que se percibe comparando la conducta y habilidades domésticas del abuelo, –y, por ende, de los hombres de antes, carentes de autonomía en la gestión de lo cotidiano– y del padre. Además, algunas personas perciben cambios intergeneracionales en la conducta del propio progenitor. He aquí un ejemplo de cada caso:

Mi abuelo no sabía hacer nada y mi abuela se encargaba de todo. Los hombres de antes... yo pienso que los de antes, antes eran inútiles sin su mujer. Pero, por ejemplo, mis padres han sabido organizarse como una pareja actual. Mi padre viene de trabajar y hace la comida porque viene antes. Y, luego, va mi madre y friega, y se reparten (m1).

Desde que mi aita se jubiló, hace cuatro o cinco años, las cosas han cambiado bastante. Mi aita ha empezado a implicarse más, a hacer las compras, a hacer cosas y, por lo menos, lo he visto como positivo (m3).

Como parte de este cambio social, algunas personas relatan que han sido testigos de procesos de resocialización de los hombres en las tareas domésticas por parte sus parejas. Así se refiere a ello una entrevistada:

Pero mi hermano sí es cierto que no hacía nada. Y sí que hubo un cambio cuando se fue, que empezó a venir con la novia que le metía caña y ahora hace. Mis padres no le exigían. Y ahora cocina él... no sé quién ha comentado lo de freír un huevo... Mi hermano no sabía hacer nada, ni poner la sartén y ahora el que cocina es él (m3).

Con todo, también se considera que, en muchas ocasiones, la participación masculina, aun siendo menor que la de la mujer, goza de una mayor valoración social. De este modo, aunque la madre hace la comida del día a día, todo el mundo aplaude el plato especial que el padre cocina el día festivo. Así lo relata un asistente:

En muchas casas la comida del día a día, lo más trotero, que no queda muy bien, lo suele hacer amatxu. Y la paella de los domingos que queda genial, un bacalao al pil-pil que queda genial y todo el mundo te aplaude, lo hace el aita. En mi casa no es así, pero he visto eso en muchas casas (h1).

De forma paralela, las personas participantes señalan que se van dando ciertos pasos hacia un reparto más igualitario, por ejemplo, en el cuidado de la prole. Llevar y recoger a las criaturas del centro educativo o pasearse y jugar con ellas en el parque o los columpios, son actividades que, en su opinión, parecen haberse normalizado. Su percepción es que lo hacen tanto mujeres como hombres, aunque también hay quien advierte, sin dejar de estimar el cambio que supone, que estas cuestiones remiten a los aspectos más lúdicos del cuidado. En sus propias palabras:

Cuando yo era pequeña, cuando salía de clase eran las amas las que venían a buscarlos. Y pensaba que eso seguía así, pero trabajo en un colegio y me ha sorprendido ver que vienen a buscar a los hijos tanto aitas como amas. Y, cada vez más, son los padres los que llevan a los niños, los llevan a extraescolares... cada vez más (m3).

En las plazas de los pueblos, hace 20 años no veías a un padre, era imposible. Y ahora sí que lo ves. Igual parece el trabajo fácil. Dejo a mi mujer limpiando la casa y yo me llevo al crío a los columpios y qué bonito me lo paso. Pero bueno, algo es algo... (h5).

Otra vertiente del cambio se refiere al cuidado de las personas adultas, ya que –aunque sigue siendo realizado sobre todo por mujeres– cada vez parece haber más esposos e hijos que se encargan de esta labor (27). Veamos un ejemplo:

Mi padre ha estado cuidando a su madre. Eran siete hermanos y, cuando tuvo Alzheimer, cada hijo se encargó de pasar noches con la madre. Y mi padre ha cuidado de su madre (m1).

Por último, se advierte una modificación en la concepción de las tareas, que para algunas personas pasa de ser una obligación que se impone desde fuera a constituir un aspecto vinculado a la convivencia. En palabras de una consultada:

En el sentido de ver las tareas de la casa como una obligación, yo ya no lo veo así, sino como un diálogo. Vivo en casa con mis padres y tengo que hacerlas (m5).

Esta forma de concebir la tarea doméstica como algo propio que forma parte de la convivencia, a la vez que la posibilita, confiere un matiz positivo a un trabajo socialmente poco valorado. Además, el hecho de entender estas tareas como un diálogo alude a la familia negociadora a la que se refiere Meil (2011), en la que –como hemos señalado anteriormente– se cuestionan los referentes tradicionales que prescribían los roles familiares y en la que las responsabilidades pasan a ser objeto de negociación implícita o explícita entre los miembros del hogar.

PENSANDO EN EL FUTURO

Más allá del reparto de tareas en su familia actual, nos interesa conocer cómo estas y estos jóvenes se sitúan ante la distribución del trabajo reproductivo en sus futuros hogares. Esto nos introduce en el terreno de las expectativas y las actitudes, que pueden estar o no marcadas por el género. A continuación profundizamos en estos aspectos.

a) La distribución ideal en la pareja

Pensando en el futuro –y en consonancia con los datos del análisis cuantitativo del capítulo anterior– resulta evidente que todas las personas que componen el grupo coinciden en la necesidad de compartir el trabajo reproductivo entre los dos miembros de la pareja.

(27) Las cifras siguen reflejando una dedicación desigual en virtud del género. En el periodo 1993-2008 el tiempo medio por participante destinado al cuidado de personas adultas en el hogar en la CAE se ha incrementado en más de una hora para las féminas y en algo más de media hora para los hombres, de forma que la brecha de género no sólo no ha disminuido, sino que ha aumentado (Emakunde, 2010).

Se apuesta así por la corresponsabilidad en todas las tareas referentes al ámbito doméstico. Las personas consultadas lo expresan de la forma siguiente:

No importa si es hombre o mujer. Según el trabajo, el que más tiempo libre tenga es el que tendrá que encargarse del hogar, pero no tiene por qué ser la mujer. Si el hombre trabaja más horas, tendrá que ser la mujer y, si la mujer trabaja más horas, tendrá que ser el hombre. A los dos hay que enseñarles por igual. Hay que saber de todo para chicos y para chicas. No tiene que haber diferencias. Más que nada por el tema laboral, porque luego no sabes quién va a trabajar más horas (h4).

Si las mujeres se han metido en el mundo laboral tendrán que repartirse las tareas, ellas solas no pueden con todo. (...) A mí me gustaría que mi pareja y yo hiciéramos las cosas los dos (m3).

Como se aprecia en las citas anteriores, el empleo se percibe como el condicionante principal del reparto en la pareja. De esta forma, quien trabaja remuneradamente menos horas, realizaría más trabajo familiar y viceversa –tal y como postula la *teoría de la disponibilidad de tiempo* (Erickson, 2005: 339)–. Una entrevistada, que participa en el grupo meses antes de irse a vivir con su novio, explica que su menor dedicación laboral probablemente determinará que ella participe en mayor medida en las tareas de su futuro hogar. En sus propias palabras:

Yo te voy a ser sincera. A mí me gustaría que hiciéramos las cosas por igual, que cocinara tanto como yo. Pero yo trabajo menos horas que él, así que me imagino que haré más cosas. Pero también lo entiendo, porque si yo voy a poder pasar más horas en casa... pues podré hacer más cosas que él. (...) Hombre, lo ideal sería que, si él está en casa, él hiciera cosas. Pero, en este caso, soy yo. O sea, él se va las nueve y vuelve a las ocho de la tarde. Yo entro a las ocho y media, y salgo a las cinco (m3).

La disponibilidad de tiempo es un condicionante que, sin duda, incide en los repartos, aunque diversos estudios muestran que resulta insuficiente para explicar por sí solo las divisiones domésticas (28). En cualquier caso, las desigualdades de género en el ámbito laboral en dedicación, ingresos o responsabilidad pueden constituir un factor que contribuya al desigual reparto doméstico-familiar en los futuros hogares de las personas consultadas, a pesar del discurso igualitario que hoy mantienen.

Por otra parte, hay voces femeninas que reclaman una mayor participación masculina en la esfera reproductiva, así como contrapuntos masculinos que expresan un deseo de dedicación a lo doméstico que transgrede los mandatos de género. Veamos un ejemplo de estos dos aspectos:

Yo creo que también se trata de meterles un poco de caña a los chicos y cambiarles la mentalidad, no son las mujeres las que tienen que hacerlo todo. Pero yo creo que, poco a poco... eso... el tiempo (m4).

(28) La evidencia empírica muestra que a menudo los varones incrementan su participación doméstica cuando sus parejas incrementan su dedicación laboral (Coltrane e Ishii-Kuntz, 1992). Además, cuando aumentan su jornada laboral, las mujeres tienden a reducir el tiempo dedicado al trabajo doméstico, ya que –en palabras de Coltrane– los días sólo tienen 24 horas (Coltrane, 1996: 159). Sin embargo, las féminas continúan desarrollando la mayor parte del trabajo familiar, a pesar del número de horas que dedican al trabajo extradoméstico (Erickson, 2005: 339) y los varones desempleados no son quienes realizan más trabajo familiar.

Es más, si mi novia un día gana mucho dinero, a mí me encantaría quedarme en casa, cocinando, cuidando a los niños... a mí me encantan esas cosas. Si algún día puedo no trabajar fuera, me encantaría ocuparme de la casa (h4).

Lo adviertan ahora o no, los anhelos y los discursos igualitarios de estas personas se enfrentarán probablemente a obstáculos como las desiguales realidades laborales, así como a la tendencia a la tradicionalización de los roles –la reducción o abandono laboral por parte de la mujer y la falta de implicación doméstica del varón– que acontece tras la llegada de la primera criatura, según muestran numerosos estudios (Meil, 2005: 46).

b) La maternidad y la paternidad

En la misma línea, nos interesa profundizar en las visiones y expectativas que estas personas tienen sobre la maternidad y la paternidad, y sobre la organización del trabajo productivo y reproductivo tras la llegada de la prole. En definitiva, ¿cómo contemplan el hecho de ser madres y padres?, ¿qué opinan sobre las capacidades de mujeres y hombres para la crianza? y ¿cómo se imaginan su organización familiar tras el nacimiento del primer bebé? A continuación nos acercaremos a estas cuestiones.

Una decisión personal

Salvo dos personas del grupo (una chica y un chico), el resto manifiesta que en el futuro les gustaría ser padres o madres. Ahora bien, la maternidad o la paternidad se perciben generalmente como una elección propia que se adopta en virtud de las prioridades en la vida de cada persona, no como una obligación (m2). Así lo expresan algunas personas consultadas:

Sí y tiene que ser una gran experiencia, pero es verdad que igual tienes otras prioridades... porque tener un hijo es dedicarte a él el resto de tu vida... (m1).

A mí sí me gustaría, pero al final es cuestión de buscar tus prioridades y en función de eso decidir si tener hijos o no. No es ningún tipo de obligación (h1).

La postura que sostiene que tener descendencia constituye una obligación social es minoritaria. Uno de los participantes, sin embargo, defiende esta opinión de la forma siguiente:

– Por ahí va la pregunta. Si todos tenemos que ser padres y madres (entrevistadora).

– Pues sí, ¿no?, ¿porque tú en este planeta, para que estás? Para sacar uno más... porque tú te vas... Tenemos un índice de nacimientos muy bajo... (h4).

– Pero por eso no me voy a poner yo a... (m1).

– ¿No?, entonces tendré que producir yo uno más por ti... Es verdad, ¿no estamos en este planeta para reproducirnos? (h4).

Aunque, como hemos señalado, casi todas las personas participantes entienden que la maternidad y la paternidad no son obligaciones sociales, sí hay una parte del grupo que considera que es algo necesario para la realización personal. Veamos un ejemplo:

Yo lo veo imprescindible para realizarme como persona, tener un hijo. (...) Me parece algo tan increíble que no entiendo cómo alguien se quiere perder esa experiencia. Me da igual que sea hombre o mujer (m5).

Por el contrario, las personas que no desean descendencia no consideran que esta sea un requisito ineludible para su satisfacción personal. Así lo expresa un consultado:

A mí es que no me... como persona no me... En mi cuadrilla, me llaman el raro porque... no sé... me realizan más otras cosas. En mi trabajo, hay una chica que estaba intentando tener hijos y, al final, no puede por problemas. Y le parecía un trauma y yo decía: 'Bueno, si tampoco es para tanto'. A ella le parecía un trauma y le decía mi opinión y me miraba como a un marciano (h5).

Resulta interesante que tanto las personas que conciben el tener descendencia como requisito de autorrealización como las que piensan lo contrario parecen disociar en sus discursos maternidad y feminidad –al menos en el plano cognitivo o formal–. Así, quien no desea tener descendencia, opina que *no se es más mujer por tener hijos*; mientras que quien lo anhela, piensa que esto le realiza como persona, no como mujer. Veamos un ejemplo de estas dos posturas:

Pero tampoco veo que me realice ser madre, en mi caso, por ahora... (...) Yo no soy más mujer por tener una hija (m1).

Si no tengo pareja, lo tendré sola o lo adoptaré. No es que me vaya a realizar como mujer, sino como persona (m5).

Recopilando, en este grupo la maternidad y la paternidad se contemplan generalmente como decisiones personales en función de las prioridades vitales, al tiempo que se expresa que tener descendencia es un aspecto vinculado a la autorrealización de mujeres y hombres, no a la feminidad. Esto desafía las visiones tradicionales que equiparan los conceptos de madre y mujer, lo que supone sin duda un paso hacia la igualdad. Sin embargo, cabría preguntarse en qué medida la afirmación de la necesidad de tener descendencia para realizarse como ser humano –sostenida por algunas personas del grupo– podría constituir un mecanismo que reformula el viejo requisito de la maternidad para la autorrealización femenina.

Capacidades para asumir el cuidado de la prole

La mayoría de las personas que componen el grupo –y, en particular, los chicos– opinan que las mujeres tienen una mayor capacidad para la crianza. Sus discursos remiten a factores *genéticos*, al *instinto maternal* (h1) o a la *forma física* diferente de mujeres y hombres (m2), aunque también se señalan aspectos históricos o vinculados a la práctica. Sus manifestaciones contienen, además, referencias reiteradas al hecho de coger a las criaturas, que constituye probablemente la tarea relacionada con el cuidado temprano a la que han tenido mayor acceso. Veamos algunos ejemplos:

Sí que es verdad que algunas tareas... igual suena a machismo, pero creo que algunas mujeres lo hacen mejor que los hombres. Voy a poner un ejemplo. En el cuidado de los niños... a mí me encantan los niños, pero yo, por ejemplo, no he cogido ningún niño en brazos. ¡Y veo a muchas mujeres que cogen a los niños con una alegría! Y sé que cuando sea padre lo voy a hacer, pero sé que no voy a tener la misma maña para hacerlo. Igual es porque no tenemos ese instinto maternal. Yo no sé si

será por algo genético o nuestros antepasados, que las mujeres tenéis más facilidad para coger a los niños que los hombres (h1).

Yo, por ejemplo, cogía a mi sobrina, la quería dormir y conmigo no se dormía. En cuatro meses fui incapaz de dormir a la niña. Pero también encuentro la explicación de que ese bebé pasa más tiempo con una mujer, ¿no? Igual los llama el olor... (h5).

Por el contrario, las manifestaciones de una de las consultadas rompen con esta explicación biológica de la conducta femenina y masculina hacia las criaturas. He aquí sus declaraciones:

Yo no tengo ningún instinto maternal. Antes has dicho traen un crío aquí... y digo: '¡Uy!, déjalo, que no quiero'. Tengo una prima pequeña y voy a ser tía, y no me sale nada, no me nace (m1).

En general, los chicos del grupo se consideran menos preparados que las chicas para el cuidado de menores, tal y como señalan algunos de ellos:

– Pero en el tema del cuidado ¿os veríais igual de capaces, entonces? (entrevistadora)

– Dispuesto sí, capaz no. Yo lo veo así (h1).

– Yo ahí pienso como él. Yo he tenido un sobrino que era enano y he ido con mi novia al hospital y yo, acojonado. Y me decía: 'Cógelo', y yo no podía porque me daba miedo (h3).

Las diferencias en habilidad, que se vinculan con frecuencia a lo biológico, pueden vivirse como una limitación por los jóvenes que desean ser padres. Veamos un ejemplo:

Yo no sé que pensar... Yo voy a hacer todo el esfuerzo para hacer todo lo posible. Pero yo no sé si será por algo genético o nuestros antepasados, que las mujeres tenéis más facilidad para coger a los niños que los hombres. Yo, por mi forma de ser, me encantan los niños, pero no sé coger a un niño. Voy con mi ama por ahí y no cojo a un niño. Mi ama lo tiene mucho más desarrollado que yo (h1).

La falta de exposición a modelos masculinos que atiendan a las criaturas puede contribuir a considerar natural la habilidad femenina en esta materia, obviando los aspectos sociales y culturales, como que las mujeres han sido socializadas para ello desde la infancia o que generalmente tienen una mayor práctica vinculada a sus roles como cuidadoras. Se corre así el peligro de naturalizar las desigualdades generadas por un sistema de dominación social e históricamente situado. La cita anterior muestra también que dicha re-creación puede producirse con independencia de que perjudique los deseos de ejercer la paternidad del entrevistado.

Sin embargo, otras personas consultadas remarcan en este ámbito los aspectos relacionados con el aprendizaje. Así, se señala que es cuestión de aprender desde la infancia para que se vaya asumiendo que todas las tareas las pueden hacer indistintamente hombres y mujeres, y se recuerda la importancia del juego en la generación de expectativas y en el desarrollo de capacidades, que ya se ha abordado anteriormente. Algunas personas consultadas lo expresan de la forma siguiente:

Yo con mi primo... mi padre siempre es el primero que le coge. El primero que le hace: ñiñiñiñi y se duerme, ni con su madre. Yo creo que es lo que te han enseñado desde pequeño, si te enseñan a cogerlo... (h4).

Es que ya lo decíamos antes, si a mí desde pequeña me dan una muñeca y a ti un coche... pues es cuestión de aprender (m1).

Capítulo aparte merecen los valores y creencias vinculados a la capacidad e idoneidad de las parejas homosexuales para la crianza. Todas las personas del grupo se declaran a favor de las adopciones por parte de estas parejas. Además, existe un amplio consenso sobre su capacidad, con independencia de que se trate de mujeres u hombres. Por señalar algunos ejemplos:

- ¿Serían más capaces las dos mujeres que los dos hombres? (entrevistadora)*
- No tiene por qué. El interés, la motivación que tú tengas... una pareja de homosexuales, que les va a costar más, probablemente adoptar, si lo consiguen van a poner mucho más de su parte, digo yo... (m3).*
- Es que tampoco dan carnés por ser padres. Muchas veces se discute si los homosexuales van a ser buenos padres, pero a mí... si una pareja hetero es un desastre, nadie lo discute (h5).*

Aunque resulta una postura minoritaria, y aun considerando respetable el hecho de que las parejas homosexuales adopten, hay quien sostiene que esto puede acarrear ciertas carencias para la criatura, ya que la forma de dar el cariño es diferente en mujeres y en hombres. En palabras de un consultado:

Lo del tema de la adopción es un tema aparte. Niños hay de sobra y estoy totalmente de acuerdo en adoptar por lesbianas, gays o matrimonio. (...) Pero siento decir que, para mí, la forma de dar el cariño es diferente la de un aita que la de un ama. Y en ciertos aspectos va a tener un pelín de carencia por no haber tenido un aita o un ama. Pero es totalmente respetable para mí, ¿eh? (h1).

Este joven vincula las diferentes capacidades o cualidades en virtud del género para relacionarse con la prole –en este caso, la distinta forma de dar el cariño– con una cierta limitación en la crianza realizada por parejas del mismo sexo. Esta cuestión abre también el debate sobre la necesidad de tener un padre y una madre para el correcto desarrollo infantil –que aparecía también en el análisis cuantitativo del capítulo anterior–, lo que afecta también a las familias monoparentales. En el ejemplo siguiente el mismo joven opina sobre la adopción por parte de un personaje famoso:

Me encanta que haya adoptado [Miguel Bosé], pero yo creo que van a tener carencias. Hay cosas que sólo te puede enseñar tu aita o sólo tu ama o los dos juntos... (h1).

Con todo, la mayor parte del grupo considera que la crianza puede resultar tan enriquecedora en un marco heterosexual como en uno homosexual, y en uno biparental como en uno monoparental. Algunas personas argumentan esto basándose en que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para asegurar el bienestar emocional infantil. Desde su perspectiva, niñas y niños viven con naturalidad aquello que les rodea –la realidad de la vida cotidiana se da por establecida como realidad, en términos de Berger y Luckmann (1998: 41)–, al tiempo que pueden aprender valores como la tolerancia (m4), tal y como afirman las siguientes personas:

Yo creo que lo van a vivir –ya no te digo en parejas homosexuales, sino con personas monoparentales–, lo van a vivir con naturalidad. Por ejemplo, yo no conocí a ningún abuelo y no tengo ningún trauma. No han existido para mí (h5).

Tú te acuerdas del recuerdo maravilloso de cuando tu padre te llevaba a jugar a tenis y tu madre, a la piscina. Este niño, de dos chicas lesbianas, dirá: 'Yo me acuerdo cuando Ane me llevaba a jugar a tenis y cuando Leire me llevaba a la piscina'. Y no necesita que uno sea chico y otro, chica; y tendrá los mismos recuerdos sentimentales. Tiene las mismas dos personas. Yo no me considero diferente a ti [se dirige a un chico del grupo], en estos momentos, por eso no considero que podemos dar cosas diferentes (m2).

Igual tienen otras cosas [las parejas homosexuales]. Serán más tolerantes también... igual les ofrecen más protección... (m4).

Reparto de roles tras la llegada de la prole

Aunque la mayoría de las personas consultadas reconocen que les atrae la idea de ser madres o padres, también perciben esta posibilidad como un freno a su desarrollo profesional, sobre todo en el caso de las mujeres. Algunas de ellas advierten que la capacidad de ser madre puede traducirse en un trato discriminatorio en el ámbito laboral. Por todo ello, asumen que el hecho de tener descendencia es una decisión muy importante y, a veces, difícil de tomar. Así se expresan una chica y un chico, respectivamente:

Sí [hay diferencias en lo profesional con relación a los hijos], si eres chica, te preguntan, a veces, si quieres tener hijos. En una entrevista de trabajo: '¿Tienes pareja? ¿Pretendes tener hijos o quedarte embarazada?' A ellos, no (m2).

Siento decirlo, pero desde el punto de vista del empresario, si estoy buscando a una persona que va a tener que estar viajando, tener familia es un impedimento, por muy egoísta que sea desde el punto de vista productivo (h1).

Además, son conscientes de que hoy en día continúa siendo la mujer la que mayoritariamente recurre a excedencias, bajas, reducciones de jornada o trabajos temporales para poder encargarse del cuidado de la prole. Algunas personas atribuyen el hecho de que las féminas se acojan más a las medidas de conciliación para el cuidado a las mayores facilidades que tienen para ello en una sociedad machista. Otras, en cambio, apuntarían a que un motivo de que esto sea así es que son ellas quienes las solicitan. Veamos estas posturas en diálogo:

– Pero, te digo una cosa, te guste o no, en el trabajo, es una sociedad machista; igual tienes tú [se dirige a una chica] más facilidad que yo para coger una excedencia (h1).

– Eso es como una excusa. Si tú quieres cambiar la sociedad tienes que hacer algo para que la sociedad no sea machista. Yo creo que un hombre pide una reducción y le dan, al igual que a una mujer, igual, igual, pero el hombre tiene que pedir... (m2).

– Pues que las bajas de maternidad y paternidad fueran dos meses la madre y dos meses el padre. En otros países se está haciendo y es obligatorio. Es una cosa en la que se podría avanzar (h5).

Al preguntar a los miembros del grupo sobre cómo se organizarían tras la llegada del primer bebé, se mencionan diversos criterios para discernir quién se acogería a las medidas de conciliación. Entre ellas, destacan el *dinero* (m5), la facilidad (h1) y la estabilidad (h5) en el puesto de trabajo. Así se refieren a ello una chica y un chico:

Yo hoy o mañana, si mi marido gana lo mismo que yo, pero él es funcionario y yo trabajo en una empresa privada, pues le diré: 'Redúcete tú, porque yo lo que tengo que hacer es promocionarme y mirar por mí', porque igual en cuatro meses el proyecto se me ha ido de las manos y no voy a tener capacidad de ascender o lo que sea (m2).

Si trabajo en la Administración pública y sé que no me van a echar por coger una reducción de jornada, pues la cojo yo. Y si mi novia trabaja en la empresa privada, igual tiene un pie fuera, así sólo por coger la reducción (h5).

La diferente duración de los permisos de maternidad y paternidad es también uno de los motivos que se aducen para adoptar decisiones sobre la organización del cuidado. En palabras de una entrevistada:

Hombre, teniendo en cuenta que, en un principio, nosotras tenemos cuatro meses y ellos quince días, me voy a quedar yo, pero, después, dependiendo del dinero (m5).

En el mismo sentido, algunas personas señalan las desiguales capacidades de mujeres y hombres en las primeras etapas de la crianza, a la que nos referíamos en apartados anteriores. He aquí un ejemplo:

– Yo creo que los primeros cuatro meses la madre lo cuida mejor que el padre (h5).

– Pues, eso te estoy diciendo. Que esos cuatro primeros meses, no (m1).

Desde aquí se vislumbra que, a pesar de las unánimes declaraciones iniciales a favor del reparto equitativo de tareas en la pareja, las creencias en las desiguales capacidades para el cuidado de las criaturas, vinculadas a las desigualdades que persisten en las políticas públicas y en el mercado laboral, constituyen una combinación poco alentadora para la transformación de los roles de género.

MATERNIDAD Y EMPLEO: DILEMAS ENTRE LA DOMESTICIDAD Y LA INDIVIDUALIZACIÓN

3.2

Bajo este epígrafe recogemos los principales resultados del grupo de discusión realizado con mujeres que se enfrentan cotidianamente a las demandas de dos mundos con lógicas contrapuestas: el productivo y el reproductivo. Nos estamos refiriendo a madres con empleo, con edades comprendidas entre los 30 y los 45 años, que tienen estudios medios o universitarios y que residen con su prole y su pareja heterosexual en alguna localidad de ámbito urbano de la CAE.

El interés por reflejar situaciones dispares –dentro de este segmento relativamente homogéneo de población– nos ha llevado a definir dos subgrupos en la elección de la muestra: el primero está compuesto por aquellas mujeres que tienen un empleo a media jornada o jornada reducida y el segundo, por las que trabajan remuneradamente a jornada completa.

Todas las mujeres que han formado este grupo de discusión transgreden, de distintas formas, el referente doméstico-maternal tradicional que, como ya hemos señalado, prescribe la dedicación exclusiva de la mujer al cuidado de la prole y del hogar. Su relativa juventud _para tener descendencia en nuestro contexto_ nos permite conocer y analizar en detalle patrones de cambio, pero también profundizar en los –ocultos– mecanismos que continúan re-produciendo la desigualdad en los hogares.

Las páginas que siguen ilustran cómo las contradicciones y tendencias del sistema social más amplio se plasman en las subjetividades; pero sobre todo nos acercan a las percepciones, sentimientos y vivencias de aquellas que, asumiendo un coste personal nada desdeñable, se han adentrado en un mundo –laboral– antes reservado a los hombres, sin abandonar la esfera –reproductiva– tradicionalmente asignada a las mujeres. Y en esta última, continúan realizando *ese otro trabajo*, invisible que, sin embargo, es imprescindible para pervivencia de la humanidad.

LA FAMILIA DE ORIGEN

3.2.1

Los hogares en los que transcurrió la infancia y adolescencia de las integrantes de este grupo se caracterizaron, generalmente, por una nítida división de roles entre la madre y el padre que asignaba a la primera el trabajo en casa, mientras el segundo *trabajaba fuera* (M4). Así lo explica una consultada:

Mi padre trabajaba fuera y mi madre era ama de casa. (...) Mi padre no ha ayudado, porque mi padre trabajaba fuera de casa, llegaba y mi madre tenía todo hecho, pero para mi padre, para mi madre, para mí... y para vosotras si venís (M6).

Algunas entrevistadas, no obstante, remiten a ciertas transgresiones de esta adscripción en los roles familiares. Así, una consultada se refiere a la participación doméstica de su progenitor que, paradójicamente, no impidió la transmisión de lo socialmente prescrito. La implicación paterna en este caso incluía tareas como preparar *la comida* o *ir a buscar a la ikastola*, pero no aquellos trabajos que podían visibilizar socialmente la vulneración de los mandatos del género, como colgar la ropa. Nuestra confidenta lo relata de la forma siguiente: *Recuerdo que ama le decía: 'Pero ¿por qué [no colgaba la ropa]?', y él decía: 'Eso no lo voy a hacer'. Supongo que para que no le vieran. Y me llamaba mucho la atención* (M4).

En cualquier caso, en los hogares en los que los padres participaban, su aportación no impedía que la mayor parte del trabajo del hogar –y su organización– recayese en la madre. Del mismo modo, en las escasas ocasiones en las que la madre tenía un trabajo remunerado, este se desarrollaba dentro de los límites del hogar –siendo, por ejemplo, modista (M8)– lo que permitía continuar asumiendo el trabajo doméstico y familiar.

Estos modelos parentales y marentales divergentes impregnaron, por tanto, la socialización primaria de las que ayer fueron niñas y hoy son las mujeres que han formado nuestro grupo. Tal y como señala una de ellas: *Culturalmente hemos sido educadas con unos roles muy marcados* (M5). Algunas vivieron en primera persona la discriminación de género en el ámbito familiar, que se plasmó en servidumbres femeninas vividas desde la infancia. Así lo relata una de ellas:

Yo tengo dos hermanos mayores y yo soy la chica y la pequeña... y era: 'Luisa, barre. Luisa, friega. Luisa, vete a por el pan...' Y a los dos chicos, nada. Y ellos reconocían que mis padres lo estaban haciendo mal y ellos [los padres] les decían: 'No, no, que

ella es la chica y tiene que hacer'. Y mis hermanos decían: 'No, ya hacemos nosotros', pero de boquilla. Ellos estaban de acuerdo que no tenía que ser únicamente tarea mía, pero después se estaba mejor en el sofá que fregando (M8).

Esta cita ilustra la distancia entre la igualdad del discurso, *de boquilla* –como señala la consultada–, y su traducción en conductas concretas que, como hemos visto en el capítulo anterior, es una constante al comparar los valores familiares y las encuestas de usos del tiempo en la CAE. Dicha contradicción entre el plano formal y real se traduce en la vivencia de discriminación femenina en el hogar.

Además del género, la edad se perfila, según los relatos de las consultadas, como otro factor que puede intervenir en los repartos del trabajo familiar entre hermanos y hermanas. Una de ellas señala:

El rol de hermana mayor está ahí. Me acuerdo una vez que mi hermano me dijo: 'Tú no eres mi madre'... Yo he ejercido esa responsabilidad. No sé si es porque yo era chica y, si hubiera sido chico, hubiera sido igual... (M4)

De este modo, algunas mujeres que al ser las menores pudieron quedar exentas de dicha servidumbre en el contexto familiar, la observaron, no obstante, en alguna de sus hermanas, que tenía que realizar trabajo doméstico para los hermanos varones. En palabras de una de las entrevistadas:

Mi padre era autónomo y mi madre, en casa. Yo soy la pequeña (...) y tenía una hermana y un hermano mayores y, desde luego, entre ellos estaban muy marcadas las diferencias. A mí me dejaban un poco al margen, aunque no me hacían la cama y ese tipo de cosas... Había funciones muy claras y entre mis dos hermanos ha sido tela, como que mi hermana tenía que hacer la cama a mi hermano (M4).

Por otra parte, en sus narraciones también se describen pequeñas rebeliones en la vida cotidiana, que pueden leerse desde un contexto de transformación de los roles femeninos y que contribuyeron anónimamente al rápido y múltiple proceso de cambio social que tiene lugar en nuestro contexto desde principios de los años sesenta. En este sentido, una integrante del grupo –cuyo padre contribuía al trabajo familiar– señala el reparto del trabajo doméstico que se producía cuando sus progenitores se ausentaban los fines de semana. Según su relato:

Yo soy la pequeña de tres hermanos, o sea, somos tres, yo y dos chicos. Yo era la pequeña, pero la que tenía más carácter. Cuando se iban mis padres los fines de semana, les decía [a los hermanos]: '¿no hacéis la cama?' y los calcetines o lo que estaba tirado lo ponía encima de su cama y les decía: 'Es vuestro'. Entonces, por narices se lo tenían que hacer. Yo era bastante chinchilla (M2).

Aunque es relativamente excepcional, tampoco falta quien no realizó nada de trabajo doméstico en sus familias de origen, como la siguiente informante:

Cuando he vivido en mi casa [de origen] no me he preocupado de si había pan o de si había leche... yo no me he preocupado de eso. Yo sólo soy yo, chica e hija única. Pero no he hecho ni la cama (M6).

En cualquier caso, la asignación directa y discriminatoria de tareas a las consultadas en sus hogares de origen y/o el mero aprendizaje vicario (29) –de la mano de la figura materna o

(29) Las teorías del aprendizaje vicario han sido postuladas por Bandura y Walters.

de las hermanas mayores– contribuyó a perfilar una socialización diferencial según el género. Por tanto, este pequeño salto al pasado en las biografías de nuestras consultadas nos sitúa en un contexto aún cercano, histórica y vivencialmente, en el que la realidad cotidiana en el ámbito doméstico estaba marcada por las adscripciones de género.

REPARTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL HOGAR

3.2.2

La comparación con el pasado cercano que acabamos de describir suscita con frecuencia en las entrevistadas la percepción de que ha habido cambios en la distribución del trabajo del hogar, lo que no significa en modo alguno que dicha distribución sea paritaria. Una de nuestras confidentas señala que esas modificaciones en el reparto doméstico pueden observarse en la comparación intergeneracional entre algunos hombres de su propia familia, como su padre y su hermano:

En general, por lo que oyes, sí que hay una mayor implicación del hombre, pero no quiere decir que sea igual. (...) Pero sí que es cierto que entre generaciones como la de mi padre o mi hermano, que me lleva diez años, ha habido cambios (M5).

A pesar de estos cambios, se percibe que, en general, el trabajo del hogar *está distribuido mal*, tal y como afirma una de las participantes:

Está distribuido mal. Por mucho que se haya avanzado... Somos una pareja joven, pero las cosas siguen siendo muy parecidas. El peso lo sigue llevando la mujer, aunque sea en general y, por mucho que ayuden, el peso lo sigue llevando la mujer en un 80% (M2).

De la mano de esta última cita, nos acercamos a la distribución del trabajo doméstico en los hogares actuales de las integrantes del grupo. Sus relatos dibujan un marco heterogéneo, que aúna situaciones dispares que reflejan en distintos grados las transformaciones o las permanencias en los roles femeninos y masculinos. Las siguientes manifestaciones ilustran los dos casos más extremos en las mujeres del grupo:

Me da vergüenza hasta contar, así que pásame el turno. Yo soy el 100%... y el resto, él. A grandes rasgos, mi marido es todo con amenazas: 'O mañana haces esto, o pasado no...' Es verdad. Ahora hace más porque está en el paro, pero todo por escrito y con puntos y seguidos. De doce a una, esto. De una a dos, esto... Acuérdate que el niño sale hoy a las tres. (...) No baja la basura, no pasa el aspirador, no... nada. Es nada, la generación 'no'. (...) Le he llegado a decir: 'O la cama está hecha cuando llegue, o no duermo contigo'. Entonces ya sí, hace la cama. (...) Mi marido es un hombre de los de antes (M6).

Mi situación también es atípica porque lleva bastante tiempo en el paro y él se encarga de todo. No hay 50 y 50. Cuando él trabajaba, nos lo repartíamos. (...) Por ejemplo, llegábamos a las siete y de siete a nueve casi ni nos hablábamos, uno hacía la cena, el otro bañaba... estábamos cada uno a nuestras cosas. Y luego ya nos sentábamos todos juntos... y a los niños les daba mucha tranquilidad porque estaba todo organizado. (...) No hacemos cosas porque él es el padre y yo la madre... Hacemos una lista de compras, tenemos apuntado en la cocina y quien puede, va. (...) Debemos de ser una cuadrilla atípica porque la mayoría de los padres se encargan mucho, muchísimo de los hijos (M7).

Las citas anteriores evocan, por una parte, un modelo neotradicional, en el que el hecho de que la mujer desempeñe un empleo no es óbice para que asuma la práctica totalidad del trabajo doméstico; y, por otra, un modelo innovador en el que los trabajos productivo y reproductivo se asumen con independencia del sexo (30).

En cualquier caso, la situación más habitual entre las componentes del grupo podríamos definirla como transicional entre ambos extremos, es decir, hay reparto de las tareas reproductivas entre cónyuges en grados diversos, actuando ellas como coordinadoras del conjunto de trabajos a realizar en el hogar, lo que se percibe como una continuidad del rol doméstico femenino. Tal como se expresó en el grupo de discusión:

– *Mi aita sí hacía, pero había que decirle: ‘Hay que poner la lavadora, mañana unas lentejas...’ había que decirlo. Y yo actualmente me veo como coordinadora. Yo soy la que le tengo que decir: ‘Acuérdate que luego tienes que ir a por Mikel’. Yo me veo muchas veces como Caponata: ‘Acuérdate que hay que ir...’ A veces le trato como si fuese... un niño (M4).*

– *Lo hacemos todas. Ellos mismos dicen: ‘¡Que ya lo sé...!’ (M6)*

Este invisible trabajo mental femenino en la organización doméstica, que algunas personas sugerían en el grupo de discusión anterior –con jóvenes–, aparece profusamente en este grupo integrado por mujeres. Sus relatos se refieren a la *falta de iniciativa masculina* en el ámbito familiar, que parece sobrevivir a la incorporación de –algunos– hombres a la ejecución de tareas domésticas, configurando así repartos que se alejan del tradicional pero que aún no son paritarios. Veamos un ejemplo:

Él está dispuesto a todo, pero hay que decírselo. La lavadora la pone, pero solo le da al botón porque la dejo yo preparada. Si me voy de casa y he dejado migas, él pasa por las mismas migas y no las ve. Yo le digo: ‘Hace falta pasar la aspiradora’ y él te la pasa. O ‘hace falta ir a hacer las compras’ y me dice: ‘Me has puesto la nota’ y yo le digo: ‘¡Pero, chico, si tenemos la misma nevera tú y yo!’ Yo la abro y no necesito notas, miro lo que puede faltar y lo que se pueda necesitar. Él sí, dispuesto a todo lo que le pidas... pero le falta la iniciativa... que diga: ‘Mira, hoy voy a hacer la cocina yo’. (...). Una cosa tan sencilla como pasar la sala, sin que se lo tenga que decir yo. Pero todo lo demás, en cuanto al niño, bañarle, los deberes... euskera, por ejemplo, no ha dado, él dio francés, entonces, ahí tengo que echar yo un poco más de cable... Pero en el resto, a partes iguales. Así que yo le voy a dar un 60-40% por esa falta de iniciativa (M2).

Este trabajo de organización femenina comprende el hecho de dar instrucciones a las *segundas esposas* –empleadas de hogar– que, en aproximadamente la mitad de estos hogares, asumen ciertas tareas domésticas, en particular, la limpieza. En palabras de una de ellas: *Para las tareas de la casa tenemos una persona, eso te aligera muchísimo (M5)*. Otra señala: *Nosotros también tenemos una persona en casa (M4)*. Estas expresiones aparentemente neutras al género –o incluso, formuladas en masculino– no deben llevar a engaño. Tras esa *persona* encontramos invariablemente a una mujer, mientras el *tenemos* oculta el hecho de que son nuestras informantes y no sus cónyuges quienes asumen el trabajo de gestión vinculado a la realización remunerada de actividades domésticas. Todo

(30) Además, las disparidades en la distribución doméstica que relatan estas dos mujeres cuyos cónyuges están en situación de desempleo, ilustran las limitaciones de la teoría de la disponibilidad de tiempo –a la que nos referíamos en el apartado anterior– para explicar las divisiones que se establecen en los hogares.

ello refuerza la idea de que el trabajo del hogar –su ejecución, remunerada o no, y su gestión– sigue siendo *cosa de mujeres* a pesar de la incorporación masculina a este ámbito.

En ocasiones, el lenguaje delata esta idea interiorizada que asocia las tareas domésticas y de cuidado a las mujeres, como cuando se asimila la participación masculina en el trabajo reproductivo a una ayuda hacia la mujer, tal y como se observa en la afirmación siguiente: *En lo del niño te puede ayudar... aunque yo le di dos años el pecho, en eso no te puede ayudar, pero en cambiarle...* (M2).

Frente a esta concepción femenina de la tarea doméstica, otras consultadas muestran una noción de lo doméstico como algo compartido e independiente del género, en definitiva, una cuestión que, como describe una consultada al hablar de su experiencia, *es tanto mía, como suya, como de los niños*. Desde esta concepción, la asunción masculina del trabajo familiar no supone que el hombre ayuda ni implica un valor añadido en el varón. Esto es algo en lo que, en palabras de la misma entrevistada, hay que cambiar el chip. Esta mujer encarna y sintetiza este cambio de valores vinculados a la tarea doméstica:

Hay la idea de que todo es de la madre o de la mujer, en el sentido que de, cuando él limpia, él te ayuda a limpiar, pero no es así... La casa es tanto de él como mía. Lo de bañar a los críos... es algo mecánico, pero el trabajo duro, la educación... se tienen que implicar tanto el padre como la madre, porque el baño es muy divertido, que si ji-ji-ji, ja-ja-ja..., pero luego te lo dejo a ti para que le calmes... '¿Qué tal tu marido?' 'Muy bien, me ayuda mucho'. ¡No!, hay que cambiar el chip, hace lo que tiene que hacer. Un hombre que plancha, es un valor añadido en el hombre. ¡No, no es así!, porque la ropa es tanto suya, como mía, como de los niños. Mi marido plancha siempre. (...) Eso es lo que tenemos que cambiar. 'Mi marido me ayuda mucho'... No, tu marido hace lo que tiene que hacer (M7).

Sin embargo, con frecuencia el entorno cercano transmite que la participación doméstica del hombre es un chollo (M5) para sus parejas. Así lo hacen otras mujeres de la familia, con frecuencia las abuelas, que parecen comparar la participación de su yerno o hijo, con la de sus propios maridos, obviando la –quizá más evidente– que podría establecerse entre los primeros y sus nueras o hijas. Así, ellas *les dan alas* y ellos *se crecen*, tal y como se muestra en estas manifestaciones:

– Y, sobre todo, mi madre: '¡Ay, te va a dejar!, ¡qué bueno que es, te hace esto, te plancha...!' No, perdona, hace lo que tiene que hacer. (...) De vez en cuando alguien les da alas, su suegra o su propia madre, les dicen: '¡Ay!, es que, fíjate, el hijo mío, que ha planchado, que ha pasado la aspiradora', y se crecen. Porque según ellos no les corresponde (M7).

– O hablan entre ellos... (M5).

Pero, sobre todo, las consultadas se refieren a que a sus propios compañeros –a pesar de su participación doméstica– de vez en cuando *les sale el ramalazo de 'he hecho'*, como si se tratara de un trabajo que, en el fondo, *no les corresponde* (M7). De ahí que, de alguna forma, tengan que *agradecerles* ese trabajo. Según las mujeres entrevistadas, de vez en cuando le *tienes que decir*: *'¡Qué chollo eres!'* (M5) *para que se sientan bien* (M7), lo que en modo alguno hacen sus parejas con ellas. En sus propias palabras:

Sí hay cambio, pero a veces le sale el ramalazo de 'he hecho'... (...) Sí, porque a veces le pillas un poco cansado y te dice: 'Que he puesto la lavadora, porque he hecho, porque...' ¡como si hubiera hecho algo excepcional!, ¡como si yo no hubiera hecho...! Y le sale el ramalazo ese de: 'He estado planchando tres horas'. (...) Yo creo que muchos y en algunos momentos sí que lo piensan, en plan: 'Fíjate que cho-

llo soy, que hago cuando otros no hacen...’ Yo pienso que, en el fondo, cuando un hombre hace todo eso, piensan que son un chollo (M7).

Ha habido la temporada en la que, fíjate, parece que tengamos los roles cambiados porque él se veía haciendo cosas y tal, y había cosas que yo no respondía y me decía: ‘¡Jo, no has hecho esto y yo mira todo lo que he hecho!’ ¿Yo te he dicho todo lo que he hecho y te lo he echado en cara? No. (...) Y hoy en día, como estoy... es como que le tengo que decir ‘¡qué chollo eres!’ Se lo tienes que decir de vez en cuando. En cambio, yo todas las mañanas que me estoy ocupando del tema de los críos y luego le echo el rollo de la que me han liado y me dice: ‘Ya me estás echando el rollo’. No es igual (M5).

En definitiva, la comparación del hombre se realiza con casos del pasado o con hombres no involucrados en el cuidado, de lo que resulta un saldo masculino positivo. Si se compara con la mujer y se estima que su contribución es igual, el que resulta muy valorado es el hombre. En otras palabras, lo que en la mujer se da por supuesto, en el hombre se valora como una contribución especial, un *regalo* que hay que agradecer. Esto es lo que Hochschild denomina *gift* dentro de la *economía de la gratitud*, que es el intercambio marital de los *regalos* sentidos –entendidos como aquello que no damos por supuesto y por lo que sentimos agradecimiento (Hochschild y Machung, 2003: 215; Hochschild, 1989: 95). En este caso, parece que lo que otras mujeres de la familia y los propios hombres consideran como *un regalo* no es interpretado de la misma forma por nuestras informantes, lo que puede constituir una fuente de conflicto, bien en la pareja, bien con una misma –al tener que agradecer y mostrar apoyo por algo que en ellas no se valora–.

Otras mujeres relatan el contraste que existe entre lo ordenados o conscientes que son sus parejas en el ámbito doméstico-familiar y en el laboral. El hecho de que las mismas habilidades se desarrollen de un modo tan dispar en ambas esferas parece indicar no una falta de capacidad masculina, sino una falta de identificación de estos hombres con lo doméstico. Veamos algunas de sus manifestaciones:

A mí me da mucha rabia que deje los armarios abiertos. Yo le digo: ‘Pero ¿no te das cuenta de que están todos los armarios cerrados? Déjalos como estaban’. La mesa... terminamos de cenar, coge, lo sacude y lo deja ahí, y dice: ‘Si está limpio’. La encimera, que parece que al pasar un trapo van a ir a nadar patos... Me dice que soy muy tiquismiquis e igual lo soy realmente, pero a veces parece que son... pero lo son para sus cosas de casa, pero para sus cosas es súper ordenado o en su oficina la mesa la tiene impoluta. No lo entiendo (M3).

A veces, que me llama del trabajo y ¡oye!, ¡un control con todo!, que si ese de ahí, tal... y digo: ‘No me lo puedo creer’ ¡y yo te pregunto lo que falta en la nevera y no lo sabes! No creo que sea cuestión de despiste, porque, si eres despistado, eres despistado en todos lados, tanto en tu puesto de trabajo como fuera, en todos lados. Conduciendo, yo veo que se centra mucho (M2).

Con todo, algunas consultadas señalan que las mujeres tienen mucha culpa de la desigualdad en los repartos domésticos, ya que no dejamos hacer más a los hombres en el hogar (M3). Una vez que sus parejas han realizado una tarea, ir detrás y hacerla de nuevo se convierte en una forma de acabar asumiéndola, tal y como señala una entrevistada: La lavadora y la plancha, la cuelgo yo, porque la colgaba él antes y luego iba yo y la colgaba detrás. Es una manía que tengo (M8). Esta estrategia de ir detrás forma parte de la negociación implícita que se produce en el seno de la pareja en la definición de los repartos. La siguiente mujer explica este invisible obstáculo para la igualdad de la forma siguiente:

En general, mucha culpa la tenemos las mujeres, porque no les dejamos hacer todo lo que podrían hacer. En mi caso, por ejemplo, sólo friega cuando yo estoy muy fastidiada, muy fastidiada, porque luego tengo que ir yo detrás. Yo no le voy a decir: 'No, no friegues', pero luego tengo que ir yo detrás. Yo creo que la culpa la tenemos nosotras porque no les dejamos hacer más... ¿por qué?, no sé si será por educación... o no sé por qué (M3).

En la misma línea, se expresa otra mujer, cuya estrategia para que su cónyuge realice trabajo familiar consiste precisamente en no decirle nunca nada y, sobre todo, en dejar que continúe realizándola, a pesar de los errores que pueda haber cometido en el pasado en el desempeño de dichas tareas. En sus propias palabras:

El fallo y el problema es nuestro, sobre todo de las madres, de las mujeres... Mi marido me ha estropeado ropa, me ha hecho unas pifias... pero no le he dicho nunca nada, porque si no, después, no lo hacen. Él va al súper, a veces compra caro y no le digo nada... (M7).

En definitiva, en el grupo coexisten formas de organización familiar que responden, en diversos grados, a distintos modelos: el neotradicional, el transgresor y el transicional, en la medida que integran en mayor o menor medida inercias o cambios respecto al viejo orden doméstico. Pero, además, el caso que responde en mayor medida al modelo tradicional integra aspectos transgresores, como el empleo de la esposa o el hecho de que la mujer pueda amenazar al marido si no realiza trabajo doméstico; a la vez que el modelo más innovador no carece sesgos de género como el hecho de que las mujeres familiares y la propia pareja perciban el desempeño masculino del trabajo familiar como un *valor añadido*.

CUIDADO DE LA PROLE Y MATERNIDAD

3.2.3

Los estudios sobre usos del tiempo muestran que la división sexual del trabajo no ha desaparecido en las familias vascas y un aspecto fundamental de ella es precisamente la asignación tradicional de la crianza de la prole al colectivo femenino. Las vivencias de las mujeres que componen este grupo no son ajenas a esta discriminación de género en el ámbito reproductivo. Ellas encarnan las cifras de las estadísticas y nos permiten reconocer en sus experiencias, sentimientos y percepciones las múltiples caras de la desigualdad, aunque también descubrimos en ellas patrones emergentes de cambio en el ámbito conductual y valorativo. A continuación nos acercamos a estos aspectos.

LLEGADA DE LA PROLE Y CUIDADO TEMPRANO

La llegada de la prole al hogar suele suponer una reorganización en el seno de la pareja que, en el caso de nuestras informantes, siguió genéricamente la pauta tradicional por la cual la mujer —a diferencia del varón— abandona o disminuye su dedicación laboral. En sus discursos, el hecho de que sus cónyuges se acojan a permisos para el cuidado de la prole o reduzcan su jornada laboral aparece generalmente como una opción que se desestima o que, en ocasiones, ni siquiera se considera como una alternativa. La dificultad masculina de acogerse a permisos para el cuidado en el ámbito laboral es uno de los motivos que

se aducen para explicar la organización doméstica tras la llegada de la prole, tal y como hace esta consultada:

En mi caso, por ejemplo, no tuvimos que organizar nada. Era yo, porque él se marchaba a la mañana y cuando quería volver eran las seis de la tarde y yo tenía una baja maternal. Hay trabajos, además, en los que no puedes pedir nada. Por ejemplo, mi marido no puede pedir una reducción de jornada. Mi marido no puede ir donde él encargado de la obra y decirle que quiere reducir tanto porque le dicen: 'Anda, majo, vete a casa y tienes la reducción completa' (M6).

Otras veces, en sus argumentaciones sobre la organización familiar aparece el peso de las expectativas de género, como cuando una mujer señala: *volvemos a lo del rol, a lo que es lo más normal y, pues, decidimos que fuese yo [quien redujese la jornada] (M3).*

Con todo, el deseo femenino de atender a la prole y/o el desafecto masculino hacia la posibilidad de abandonar o reducir el desempeño laboral para dedicarse al cuidado son los motivos que se señalan con mayor frecuencia, como puede observarse en los siguientes relatos:

Dije: 'Me cojo la reducción'. Yo no le dije a él: 'Cógetela tú', pero sí le lanzaba a veces que en verano se podía coger excedencia por el tema de vacaciones de los niños, que se lo podía plantear alguna vez. Pero no le gusta. Pero yo digo: 'Joer, si hay gente en tu trabajo que lo hace', pero él no. Pero yo no le planteé la reducción a él porque yo quería disfrutar de mis hijos. Llámalo tema de cultura o lo que sea, pero lo quería disfrutar yo. Y, entonces, la cogí. (...) De esa manera nos lo hemos planteado, pero ahí la que he decidido he sido yo (M5).

Yo dejé de trabajar. Yo trabajaba en algo que se iba a acabar y, entonces, era empezar a buscar algo nuevo y tenía claro que quería estar con mi hijo, así como él tenía claro que no iba a dejar de trabajar por el cuidado porque se le caía la casa encima. En principio, mi idea era quedarme dos años con él y después llevarle a la ikastola con dos años. Participamos los dos en la escuela de padres y decidimos que sería mejor esperar un año más, pero él siempre me lo dejaba a mí. Él me decía que también le parecía, pero que era 'una decisión laboral tuya'. Me costó mucho esa decisión de quedarme un año más, pero creía en ello (M4).

Con independencia de que mujeres y hombres se experimenten como individuos únicos, sus deseos y sentimientos no son ajenos al contexto social y cultural –marcado por el género– en el que se desenvuelven sus vidas. Esto es lo que sugiere, de alguna forma, la primera consultada cuando señala: *Llámalo tema de cultura o lo que sea, pero lo quería disfrutar yo [el cuidado de la prole].* Así, en estos casos observamos cómo la adscripción genérica de que las mujeres cuiden y los hombres *trabajen* pervive en la configuración del gusto y de aquello a lo que se confiere valor. El hecho de que la decisión se defina como una competencia de las entrevistadas –por ellas mismas y/o por sus cónyuges– apunta asimismo a la idea de que el cuidado de niños y niñas *es un asunto de mujeres.*

En este contexto, la disponibilidad para el cuidado por parte de los aítites –y, en ocasiones, la vivencia de dicha ayuda– aparece en sus discursos como un elemento que mediatiza la decisión femenina de acogerse a una excedencia o de reducir la dedicación laboral. Veamos algunos ejemplos:

Yo, en mi caso, en un principio no pedí la reducción de jornada porque yo tenía ayuda de mis padres, pero cuando Irene cumplió cuatro años, mis padres dijeron: 'Hasta aquí' (M3).

Con mi primer hijo no me planteé la reducción porque consideraba que tenía buen horario de ocho a cinco y nos arreglábamos, como tantos, con aítites. Pero cuando llegó el momento del tema de la guardería dije: 'Hasta aquí', porque el rollo de depender... no me gustó la experiencia y dije: 'Esta es la ocasión' y dije: 'Me cojo la reducción' (M5).

Hasta ahora nos hemos referido a elementos tradicionales, materiales y simbólicos, que parecen condicionar las decisiones sobre la organización doméstica tras la llegada de la prole. Pero también y, en ocasiones, junto a ellos aparecen en los discursos de estas mujeres aspectos que cuestionan la división sexual del trabajo –incluso en mujeres con reparos domésticos asimétricos–. La necesidad de dos sueldos y el deseo femenino de no abandonar el empleo son algunos de ellos, tal y como explica la siguiente mujer:

Yo solicité una reducción de jornada. (...) Mis padres son relativamente jóvenes y nos podíamos arreglar. Además, ¿para que nos vamos a engañar!, dos sueldos vienen mejor que uno, ¿para qué pedir una excedencia?, además, yo tampoco quería quedarme en casa (M6).

Las vivencias de nuestras consultadas durante esta primera etapa del cuidado son diversas y complejas. La *satisfacción* se entrelaza así con el agobio (M4) o la sensación de que el cuidado es *agotador* (M2). Así lo describe una participante:

El principio de la lactancia fue muy duro porque todo dependía de mí. Yo tenía un agobio muy grande, como que dependía absolutamente de mí. Y si yo no puedo darle pecho... se va a morir, aunque ya sabía que estaban los biberones, pero tenía un agobio... (...) Yo lo que he vivido y lo he vivido con satisfacción, pero el principio lo viví como muy duro, por la dependencia que la criatura tenía en mí (M4).

La sensación de absoluta dependencia de la criatura hacia la madre que aparece en el relato anterior –y que suscita en ella el sentimiento de que si no puede amamantarle, se va a morir– evoca la *ideología de la maternidad intensiva*, que reposa precisamente en esa total dependencia hacia la figura materna.

También hay quien relata que a la dureza de esta etapa de la crianza se suma la experiencia de sentirse como un cero a la izquierda, tal y como señala esta mujer:

Estando embarazada, '¡qué bien!, ¡qué guapa!, ¿cómo andas?' Nace el niño y '¡qué guapo!, ¿cómo duerme?, ¿cómo caga?', y dices: 'Y ¿yo?' ¡Despiértate cada tres horas! Me sentí como un cero a la izquierda (M2).

En cualquier caso, el hecho de compartir el cuidado con la pareja durante esos primeros momentos se describe como un elemento fundamental que lo hace *llevadero*, mientras que tras la incorporación masculina al ámbito laboral, la soledad en el cuidado y en las tareas del hogar, lo hace *más duro* (M2). Veamos algunos ejemplos:

Yo, mi experiencia... Él tenía dos días [de permiso], pero me pilló en agosto, coincidió con sus vacaciones y entonces tuvo quince. Yo lo agradecí mogollón. (...) El apoyo fue fundamental. Al principio se levantaba conmigo, pero después yo prefería que no se levantara y que estuviera fresco por la mañana para que yo pudiera descansar. Porque el que llorara por hambre, él no lo podía satisfacer (M4).

Mi hijo nació en agosto y él tenía vacaciones, entonces, ese mes fue llevadero porque estábamos los dos. Hombre, agotador por estar todo el día enchufada, pero no tengo mal recuerdo. Y eso que, al ser agosto, estábamos los dos, y duchar, pañales... ya no es todo tú, tú y tú. (...) [Después de ese mes] algo más duro porque a

mí lo que más me lleva es el tema cocina. No me gusta cocinar, pero alguien lo tiene que hacer (M2).

En este sentido, la participación masculina en el cuidado, en definitiva, el hecho de que el compañero esté presente y disponible, parece perfilarse como un factor que modela las experiencias de las consultadas. En este marco, se sitúan algunas quejas veladas –que se suman a la de la cita anterior–, como la siguiente expresión de una mujer: *Eso de cambiarla no le gustaba, lo de cogerla en brazos y que se quedara dormida, sí; pero lo de cambiarla, no. Vestirla... le daba miedo (M1)*. Resulta difícil imaginar que la afirmación sobre el miedo a vestir a una criatura, que fue acogida con relativa normalidad por las integrantes del grupo al referirse a un padre, suscitara la misma reacción si se hubiese afirmado de una madre.

En contraste con las manifestaciones anteriores, encontramos también transgresiones en los roles tradicionales de género, como en el caso de la siguiente entrevistada que percibe a su cónyuge como *un compañero* que asume el cuidado de forma paritaria:

Yo por las noches no me levantaba. Cuando mis hijos llamaban a alguien por la noche, siempre era: 'Aita, aita', y es un rol que se ha asignado siempre a la mujer. El tema de biberones, comidas, ha sido muy repartido. Yo le he visto como un compañero (M5).

El hecho de que estas mujeres señalen sentimientos negativos asociados al cuidado –en particular, a la intensa dedicación que requiere en los primeros momentos– y destaquen la importancia de la participación del padre en el mismo, contradice los estereotipos sobre la buena madre que se sustentan sobre una idea naturalizada de la maternidad, en virtud de la cual la madre intuye las necesidades de la prole sin esfuerzo alguno e, inmune al aburrimiento, vive la crianza como una fuente de placer que no requiere sacrificio (Swigart, 1991).

CAPACIDADES DE MUJERES Y HOMBRES PARA CUIDAR

La atribución de desiguales capacidades para el cuidado y, en concreto, la mayor capacidad natural que se supone a las mujeres, es uno de los pilares sobre los que se ha sustentado la división tradicional del trabajo. Por ello, resulta de particular interés explorar las creencias sobre las habilidades de unas y otros para este tipo de tareas.

El panorama en este sentido, de nuevo, dista de ser homogéneo. Algunas componentes del grupo señalan que las capacidades de mujeres y hombres para cuidar son iguales o parecidas (M2) o, en todo caso, que *todos tenemos capacidades (M5)*. Sin embargo, se comparta esta perspectiva o no, los discursos de las mujeres sobre la paternidad y la maternidad contienen de forma destacada aspectos diferenciales.

La afirmación más rotunda de la desigualdad en capacidades en virtud del género corresponde a aquella componente del grupo que tiene una distribución del trabajo reproductivo más asimétrica en su hogar. En ella se observa una naturalización de los roles sociales que asocian las mujeres a la esfera doméstico-maternal. Las mujeres tendríamos así una habilidad natural para la realización de las tareas domésticas y de cuidado, y estas no serían aprendidas sino que estarían enraizadas en la biología y el *instinto*, por mucho que cambien los tiempos. En sus palabras:

Lo llevamos en la sangre, porque nosotras sabemos, eh... el instinto. A mí, mi madre no me ha enseñado nada. A ver, me explico: A mí mi madre no me enseñó a

sacar la teta y dar leche, no me enseñó que cuando el niño hacía 'ah', me tenía que levantar, no me enseñó a poner una lavadora... A ver, lo he visto en mi casa. A ver, son cosas que no me enseñó que había que hacer los recados, que hacía falta pan... A ver, eso no se enseña. (...) Sí [tenemos una habilidad natural] ¿Tú no lo has visto en tu casa? Y las mujeres parece ser que la desarrollamos y los hombres, no... o no la quieren desarrollar o se hacen los tontos... (...) En los tiempos que corren hoy en día... yo no sé si las mujeres lo queremos ver de otra forma o nos estamos... (M6).

Otras participantes señalan diferencias entre mujeres y hombres en la afectividad y en la empatía. Algunas de ellas vinculan estos aspectos a las diferencias biológicas, en concreto, a las vivencias y sensaciones específicas de las mujeres durante el embarazo, que hacen que estas –al contrario que los hombres– sean *conscientes* de la criatura *desde el principio*, lo que establece diferencias en la responsabilidad y en la conexión sentida hacia el hijo o hija. En palabras de una entrevistada:

Creo que somos más empáticas, en general. Nos ponemos más tiernas que ellos. Entonces... no sé. Yo creo, siempre lo he dicho, ¿no?, que desde que te sale la rayita del predictor ya te sientes como que está ahí y te sientes súper responsable, porque, al fin y al cabo, durante el embarazo el padre no tiene nada que ver, tú eres... si comes bien, cómo está... te sientes súper culpable y súper responsable de que llevas ahí el niño y cuando sale, yo creo que sigues teniendo la misma sensación, la misma conexión... y ellos eso no lo viven. (...) Me refiero a que una madre lo siente desde el principio. Al padre le cuesta más darse cuenta de que la mujer está embarazada. Puede tocar la tripa, puede sentir las pataditas, pero todo lo que tú sientes... un hombre nunca, nunca lo va sentir (M7).

Otras consultadas relacionan en sus discursos las diferencias de género en el ámbito afectivo con la capacidad para asumir el cuidado de la prole en solitario. Se perfila así una auto-suficiencia femenina en el cuidado frente a las limitaciones de los hombres para cuidar por sí mismos, que tendrían su base en que unas y otros *somos distintos* en cuanto a la afectividad, tal y como puede observarse en la siguiente cita:

Yo la sensación que tengo es que... si mi marido se va, por lo que sea, dos días fuera o tres, pues... yo asumo mi papel y no me hace falta ayuda. (...) Mi marido, si pasa al revés, para el tema de críos acude fácilmente donde sus padres. (...) Por ejemplo, si yo me quedase viuda, tengo la sensación de que yo... asumiría todos los roles; pero, al revés, un hombre queda viudo y tiene hijos pequeños y tal... yo tengo la sensación de que en ese caso: '¡Oh, Dios mío!'. (...) O sea, aunque seamos al 50% [en el trabajo doméstico]... pero el tema de hijos, de cara a eso, yo es donde veo diferencias en cuanto... en cuanto a capacidades. Todos tenemos, pero no sé si es por el rol... También, al final lo que he visto en mi casa... (...) Creo que sí que somos distintos para ciertas cosas... somos distintos en el tema afectivo... creo que somos distintos. Y eso afecta... (...) afecta sobre todo al tema de hijos (M5).

Este ejemplo ilustra cómo las cualidades atribuidas a mujeres y a hombres en virtud del género pueden modelar las creencias sobre las –desiguales– capacidades para asumir el cuidado. Otra mujer, en la misma línea que la anterior, señala: *Yo siempre he dicho que si se queda viudo, que le busquen a otra corriendo, ¡pero ya! (...) necesita ya otra suplente (M1).*

Otras entrevistadas, en cambio, enfatizan la igual capacidad masculina para asumir el cuidado en solitario, de forma que la habilidad no dependería del género sino de *cómo sea la*

persona. Una de ellas relata así que puede irse una semana o un mes mientras su pareja asume el trabajo del cuidado y del hogar. En sus propias palabras:

En mi caso, no. Depende de cómo sea la persona. Yo me he ido una semana entera a cursos y se ha encargado él y es una persona que cuando estaba en su casa de soltero no ha hecho nada. Me puedo ir una semana o un mes, me da igual (M8).

En el mismo sentido, otra consultada se refiere a la similitud en la afectividad y a la habilidad de su cónyuge para ocuparse de su hijo si ella se ausenta. Con todo, algunas de sus manifestaciones parecen sugerir que estas capacidades masculinas se vincularían más al cuidado de la prole cuando tiene una cierta edad que cuando es bebé. Así se refiere nuestra informante a estos aspectos:

Yo lo veo... parecido, ¿eh?, en cuanto afectividad, ¿eh? Si me voy un fin de semana, ¿qué dejo solucionado? Tema cocina, para que coma caliente y eso. Pero, por ejemplo, sé que al crío, sabe ducharle, atenderle... Además, ya tiene siete años, no dejo una criaturita de un año, año y medio, que igual ahí... un año entre comillas, porque siempre ha estado arraigado por el tema pecho, pero con siete años, ya son independientes (M2).

En definitiva, en este apartado encontramos, de nuevo, ideas novedosas como la afirmación de la capacidad de los hombres para el cuidar de la prole junto a sesgos de género que remiten a una mayor habilidad natural femenina en lo relacionado con lo emocional y con la asunción de dicho cuidado en solitario. En cualquier caso –y con pocas excepciones–, entre las consultadas la atribución de mayores capacidades naturales a las mujeres para el cuidado parece sobrevivir al discurso de la competencia masculina en el trabajo familiar.

CONSECUENCIAS DE LA MATERNIDAD

Las consecuencias de tener un hijo o hija son múltiples y, según nuestras consultadas, les han afectado a ellas más que a sus cónyuges *sin duda alguna* (M7). Se trata de un acontecimiento vital que, en definitiva, *cambia mucho la dinámica y el ritmo de vida* (M5).

Entre las repercusiones de la maternidad, encontramos en primer lugar el desgaste físico y el cansancio cotidiano, que se acentúa en circunstancias de soledad en el cuidado, tal y como se observa en las manifestaciones de la siguiente entrevistada:

Físicamente me encuentro como si me hubiese pasado una apisonadora por encima. He tenido tres embarazos en cinco años. No he terminado de dar leche de uno y me quedé embarazada de la segunda y el tercero fue un... sin comentarios. De hecho, no entraba dentro de nuestros planes porque mi marido estuvo trabajando en Zaragoza y el último embarazo me lo pasé sola con los otros dos. Yo he sido la que me he encargado de la chiquitina, que no dormía nada. (...) Yo es que me encuentro muy cansada (M7).

Pero más allá de este aspecto, algunas consultadas se refieren a la dejación sistemática de las propias necesidades, a la sensación de ser más *madre* que *mujer* (M7), o incluso a sentirse *totalmente anulada como mujer* (M3). Sus narraciones nos hablan así de domesticidad, de alteridad –que diría De Beauvoir (2000: 50)– y, en definitiva, del *diluirse* del yo en un contexto en el que las hijas e hijos están omnipresentes y en el que la identidad de las mujeres parece reducirse a su función de madres y esposas. Décadas después de que

Betty Friedan escribiera la *Mística de la Feminidad*, el problema sigue sin tener nombre (31). Así lo relatan algunas consultadas:

Tengo la sensación de sentirme vieja, cochambrosa y la sensación de sentirme más madre que mujer. Y es una cosa que llevo muy mal. No me maquillo, puedo ir con unas raíces hasta aquí y unas botas de hace cinco años y mis hijos llevan unas botas con los lazos absolutamente combinados. Al final, te das cuenta que te olvidas tantísimo de ti, que ya no eres tú. (...) Antes salías, no tenías niños y bien. Ahora por lo menos necesito tres cervezas para dejar de hablar de los niños... (M7).

Tiempo para ti, cero. Pintarte, nada. En la oficina ya decían: 'Esta no ha dormido y, encima, sin pintar'. De mala leche todo el día, cabreada, no tienes tiempo para ti... como mujer, totalmente anulada (M3).

En este contexto, en el que aumentan las demandas del ámbito reproductivo y se reduce el tiempo propio, se entienden las tensiones que, según nuestras fuentes, aparecen con frecuencia en la vida conyugal con la llegada de la prole. Se reduce el tiempo y la comunicación en la pareja, a no ser que se preste particular atención a estos aspectos y se cuente con apoyos para el cuidado que permitan destinar espacios a la pareja. Veamos dos ejemplos:

Y en la relación de pareja como no lo cuides mucho, mucho, no acabas siendo marido y mujer sino padre y madre, y hay que tener cuidado porque te puede llevar al fracaso. Yo es lo que veo, que al final las mujeres nos quedamos muy mal (M7).

Pero sí que es cierto que en mi pareja, se lo agradezco, él toma la iniciativa de dejar a los críos con sus padres e irnos al cine. Hay que cuidar mucho ese tema, buscar esos huecos, pero claro tienes que tener también esos apoyos. Eso hace que, de alguna manera, cuides la pareja, porque la comunicación de pareja se merma (M5).

Con todo, también aparecen voces que afirman que, con el tiempo, *vuelves a coger las riendas de tu vida (M5)*, cuando la prole *es más mayor y ya no depende lo mismo (M1)*. Una mujer relata su propia experiencia:

Al principio [al tener su hija], la relación de pareja... nos llevábamos a matar... yo lloraba... mal, mal, mal. (...) La pareja, nada. Después de siete años, la convivencia ha dado un giro y, hoy por hoy, me siento más enamorada que cuando éramos novios. No, en serio, tenemos una vida en común, una hija, tenemos unas inquietudes... O igual lo ves con otra madurez, porque tener un hijo te pega un palo y la relación de pareja la veo diferente (M3).

Por otra parte, hay quien señala que tampoco resulta igual con el primer o el segundo bebé. Tal y como afirma una entrevistada: *En mi caso, después del segundo me resulta todo más rodado, pero estaba entrenada del otro. Me había hecho fondo (M5).*

Por último, también el ámbito profesional de estas mujeres se ha visto afectado, a diferencia del de sus cónyuges. Su dedicación al trabajo reproductivo les ha supuesto aban-

(31) Friedan aborda la situación de sometimiento de las mujeres estadounidenses en la posguerra desde la perspectiva de la identidad. Describe así la profunda insatisfacción femenina que tiene su origen en la difusión mediática de un estilo de mujer que reduce sus fuentes de identidad a ser *madre* y esposa, lo que limita seriamente la realización personal de muchas mujeres. Esta profunda insatisfacción de las mujeres estadounidenses consigo mismas es denominada por esta autora como *el problema que no tiene nombre* y se traduce en diversas patologías (ansiedad, depresión, alcoholismo, etc.) (Friedan, 1965).

donar temporalmente su trabajo remunerado, condicionar su búsqueda de empleo a uno que les permita cuidar o renunciar a la promoción profesional. He aquí algunos ejemplos:

Yo dejé de trabajar. (...) Después, empecé a buscar trabajo y, cuando me he planteado buscar trabajo, siempre lo he hecho con una jornada reducida o con una jornada de mañana, siempre pensando en ir a buscarlo a la ikas (M4).

Dejé de trabajar, nació la niña y a los dos años ya me planteé buscar un trabajo, pero no de ocho horas con jornada partida... Pero de administrativa es raro encontrar media jornada. Y lo que no quería es salir de casa a las ocho de la mañana y llegar a las ocho de la tarde, como hacía antes, o buscar una persona para que me la cuidara. Y empecé a buscar un trabajo de media jornada o de trabajar sólo por las mañanas. Gracias a Dios, lo encontré y salgo a las tres (M1).

Sí, claramente, cambias, porque cedes. Cedes a poder aspirar a un tipo de puesto mejor. Yo tengo claro que sí. Hoy por hoy, no están las cosas en casa como para plantearse cambiar [a un puesto mejor] (...) y tener que meter más horas. (...) Sinceramente, a mí no me compensa, viendo como está pensado el trabajo... Porque el trabajo no está pensado para conciliar la familia y yo experimentos... no voy a ser la súper valiente que quiera ceder tiempo de estar con mis hijos. Ahí, claramente, hay una cesión. Mi marido no ha tenido que ceder y puede aspirar a ascender, pero yo también he querido esto (M5).

Como sugiere esta última cita, un elemento relevante al considerar las consecuencias laborales de tener descendencia es que el trabajo productivo no está diseñado para conciliarlo con la vida familiar. Este hecho se suma, como hemos expuesto a través de las experiencias de las integrantes del grupo, a la falta de corresponsabilidad masculina en el cuidado y a los sesgos de género socialmente construidos con relación al deseo de cuidar. De esta forma, las decisiones de estas mujeres se adoptan en determinados contextos materiales y simbólicos que contribuyen a modelarlas, lo que cuestiona el inicial carácter libre o deseado de dichas opciones. En el siguiente apartado profundizamos en las vivencias relacionadas con el ámbito laboral.

3.2.4

EMPLEO Y CONCILIACIÓN

Como hemos anticipado, el hecho de tener descendencia afectó generalmente al ámbito o desarrollo profesional de las consultadas, y no al de sus cónyuges. Pero, además, las narraciones de estas mujeres nos sitúan en las –invisibilizadas– interrelaciones entre la esfera productiva y reproductiva. Nos hablan de dobles presencias –y ausencias–, de los dilemas y problemas que afrontan cotidianamente y de los sentimientos encontrados que todo ello les genera.

Algunas consultadas se refieren así al cansancio de la doble jornada, ya que *la vida no te da para conciliar (M7)*, es algo *muy complicado*, que puede llegar a convertirse en *una odisea (M5)*. Y es que cuando el cuidado de familiares, ascendientes o descendientes, se añade a las obligaciones laborales, una mujer puede verse obligada a ser una *superwoman (M8, M5)*. A continuación presentamos algunos ejemplos que ilustran cómo el peso de la conciliación recae en estas mujeres y lo que ello supone:

Yo tuve una etapa en la que mi padre estaba muy enfermo y tenía que responder también como hija. Tu familia... que también son tus padres y tienes que ser una superwoman. (...) Tengo dos hermanos: hermano y hermana, pero están fuera. Y de

cara al día a día, es complicado. El tema de compatibilizar era una odisea. Era muy complicado (M5).

Yo trabajo ocho horas, no me he podido pedir una reducción de jornada porque básicamente mi marido está en el paro y económicamente, pues... no me lo puedo permitir: Una, porque me reducen el sueldo, aunque te podrías acostumbrar; y, otra, porque me da miedo. Yo llego a casa, llego cansada... y el niño está malo y la niña no sé qué y yo... (M7).

Las limitaciones en la duración de los permisos o la falta de previsión ante situaciones imprevistas como que una niña se ponga enferma se añade, en ocasiones, a la incompreensión que persiste en los entornos laborales hacia la conciliación corresponsable. Así lo explica una consultada:

Lo que yo sí echo en falta es: ¿cómo compatibilizas las situaciones imprevistas como enfermedades?, ¿por qué no tienes permisos? La lactancia es incompatible con la duración de la baja y yo no tuve buena experiencia en sacarme la leche... Y el tema de las enfermedades... Yo he querido ir al pediatra y no delegar cuando está enfermo [el niño]... y no tenemos ninguna facilidad. Si aportamos futuros trabajadores, tendría que ser como en los países nórdicos, que tienen permisos... y aquí no tenemos. Ahí sí que me encontré con incompreensión en el trabajo. Si vas de frente y empiezas a decir por qué no vas al trabajo, si empiezan a ver que faltas... eso es lo que más echo en falta... la comprensión de las compañeras... (M5).

Como señala una entrevistada, en esta coyuntura es difícil evitar *el sentimiento de culpa. Te sientes mala madre. Marcharte a trabajar dejando al niño con fiebre con tu madre o con tu suegra es muy duro (M7)*. En palabras de otra mujer: *Sufre el crío y tú, que lo llevas corriendo al pediatra y lo dejas con los aítites (M5)*.

Este conflicto entre el rol laboral y reproductivo, que viven diariamente las entrevistadas, aparece explicitado en ocasiones en los discursos del entorno social, en particular, en aquellos que escuchan de labios de sus progenitoras, como ecos del pasado que vuelven para cuestionar su transgresión del rol femenino tradicional y que sentencian: *no se puede trabajar y tener hijos (M7)*. Para algunas consultadas, la comparación entre su propia vida y tareas, y aquellas que tenían sus madres arroja un saldo negativo, que les lleva a cuestionar si la situación de las mujeres ha mejorado realmente de una generación a otra. Observemos estas posturas en diálogo:

–Y me dicen: ‘¡Ay!, ¡estas madres que trabajan! ¡Laura, no se puede trabajar y tener hijos!’ Lo oyes mucho. Y no es que lo oigas sino que te lo dejan caer muchas veces. (...) Lo he oído mucho. Y mi madre me lo dice mucho. (...) Mi madre siempre me dice que vivo muy mal. Me dice que ella tenía un sueldo y hacía lo que podía, pero que nosotras tenemos dos sueldos y ¡mírate! (M7).

–Yo opino igual, hemos ido para atrás. Para adelante, nada, para atrás totalmente (M8).

–Nos han engañado (M3).

Ante el *engaño* de la doble jornada, hay quien señala que dejaría su trabajo remunerado *si pudiese (M8)* o que *le hubiese encantado hacerlo durante un año y medio*, coincidiendo con la primera etapa de la crianza (M5). Otras, en cambio, señalan que nunca abandonarían su empleo, que interpretan como *un respiro*, una forma de *desconectar (M1)* del ámbito doméstico-familiar y del estrés que este les genera. En sus propias palabras:

Tú sabes lo que es desconectar... yo no podría [dejar el empleo]. Yo empecé a trabajar con dieciséis años, yo trabajaba y estudiaba. Y después de los dos años y medio que estuve con la cría sin trabajar, cuando empecé a trabajar... ¡un respiro!, estar en otras cosas. Desconectas totalmente en esas seis horas y luego, por la tarde, ya tengo el agobio... (M1).

¡Qué necesidad tengo de dejar el trabajo!, ¡si además trabajo cuatro horas y media! Si no se pasa el trapito así de bien, se pasa un poquito más rápido. A mí la casa me estresa (M2).

En cualquier caso, los discursos de las consultadas con frecuencia reflejan dilemas entre su rol como madres y como empleadas. Las demandas de la prole o el reflejo que esta les devuelve de su desgaste ante la doble jornada, son algunos de los aspectos que relatan, tal y como se observa en las siguientes manifestaciones:

– El año pasado tuve una baja bastante larga porque me operaron de un hombro y no voy a decir que han sido los mejores meses de mi vida, pero casi. He estado limitada, porque tenía el brazo en cabestrillo y tenía rehabilitación... pero el hecho de que me viera mi hija cuando volví a empezar a trabajar y me dijese: ‘Amatxu, ¿por qué estás todo el rato enfadada?’ (M3).

– Yo trabajo a turnos. Me levanto a las cuatro de la mañana, trabajo el fin de semana de mañana o de tarde. Y el niño me ha llegado a decir: ‘Ama, ¿y mañana vas a trabajar? Pues, llama al trabajo y di que estás malita’. Y antes, que era más pequeño, me lo decía menos y, según va creciendo, me lo dice más (M8).

– Es que se dan cuenta... (M3).

En este marco, sentimientos como la rabia, la culpa y la sensación de perderse parte del proceso de la crianza constituyen experiencias comunes entre las integrantes del grupo. Démosles la palabra:

[Me genera] rabia. Asquerosa vida, a ver si me toca la lotería y me quedo en casa. (...) Me dice: ‘Ama, acaba pronto las fichas a ver si me puedes venir a recoger’. Y cuando se lo digo: ‘A ver si puedo acabar pronto las fichas y puedo venir antes’. Se lo digo y me siento súper culpable, porque, primero, le estoy engañando entre comillas y, segundo, porque va a ser así durante mucho tiempo. Y, cuanto más mayores, más rabia te da porque se dan cuenta y va a llegar un momento en el que no te van a necesitar y te vas a dar cuenta de lo que has perdido (M8).

A mí, culpa por lo que oigo. Me siento culpable. Y cuanto más mayores son, más rabia me da (...) perderme lo que me he perdido. Cuando era pequeño, con nueve meses o así, llegaba a casa y le decía a José: ‘¿Qué ha hecho?, ¿ha hecho ‘gu’ o ha hecho ‘ga’?’ (...) O cuando empiezan a andar... (M7).

Yo, con la jornada completa sí [sentía culpa] porque dependías muchísimo de aïtites. Culpa porque también tienes falta de control. No estaba ahí. Yo ahí sí que sentía culpa. Y cuando te encuentras con otras madres en los columpios que se encuentran sin trabajar y surge un comentario de estos: ‘Ah, claro, como no estás’. Tampoco es que lo hagan con mala intención, ya que es la realidad... (M5).

Junto a estas vivencias, aparecen las dudas con relación al papel que desempeñan como madres: *¿Lo estamos haciendo bien?* (M1), señala una; *¿me voy a arrepentir de esto dentro de veinte años?* (M7), se pregunta otra.

Algunas de estas mujeres relacionan sus sentimientos y sus desvelos cotidianos con elementos vinculados a la organización socioeconómica. Una consultada critica el carácter productivista del sistema económico y el olvido social de la importancia de la dimensión del cuidado:

¡Pero qué mal está esto! Nadie está pensando en... nadie pregunta si los niños quieren jornada reducida o jornada intensiva, porque el sistema económico diría: '¿Qué?, ¿qué estás hablando de qué? Yo quiero a las madres y los padres trabajando hasta tal hora y, si están más, mejor'. Y si los puede tener más tiempo trabajando, no importa... lo que sea más beneficioso o mejor para él. Y yo en ese sentido sí que me ha salido una rabia, sobre cómo está esto organizado (M4).

En este contexto, las mujeres en edad reproductiva y con hijas o hijos se perciben como *un problema* en el mercado laboral y, en ausencia de una previsión social como la que existe otros países, *se imponen las empresas* (M5), al tiempo que las mujeres quedan excluidas del reparto social del poder, tal y como señala esta consultada:

Hay ciertos puestos a los que las mujeres no acceden, porque son puestos en los que se suelen reunir en cierto tipo de horarios. ¿A las seis de la tarde ponemos una reunión? La organización del trabajo también es importante. Los puestos altos dicen mucho del tema familiar. La gente que llega muy alto no tiene hijos (M5).

La incertidumbre y los costes emocionales, sumados a otras consecuencias –que hemos mencionado anteriormente– como el menoscabo en el ámbito laboral, en el tiempo propio o en propia identidad son, en definitiva, el precio que pagan estas mujeres por ser madres con empleo en una sociedad no corresponsable.

NUEVAS MASCULINIDADES: UNA SENDA HACIA LA IGUALDAD

3.3

En este apartado analizamos el grupo de discusión realizado con hombres. Los participantes tienen edades comprendidas entre 30 y 45 años, residen en el ámbito urbano de la CAE, han cursado estudios medios o universitarios, tienen prole y comparten el trabajo reproductivo de forma equitativa con la mujer con la que conviven.

A la hora de elegir a los informantes de este grupo, se ha optado por personas que han transgredido de forma clara los mandatos tradicionales de género por haberse acogido a excedencias, reducciones de jornada o permisos de lactancia, o por haber disfrutado de meses de permiso cedidos por la madre para dedicarse al cuidado. Estas situaciones son muy poco habituales en nuestra realidad (32), como hemos podido comprobar a la hora de localizar personas con estas características para formar el grupo. Uno de los entrevistados señalaba al respecto que este tipo de experiencias *a la gente le suena a chino mandarino* (H4). Sin embargo, son una muestra palpable de los cambios que están aconteciendo en

(32) En 2008 en la CAE, sólo el 5% de las personas que tomaron excedencia para el cuidado de hijas o hijos fueron hombres (Emakunde: 2010, 153).

el reparto del trabajo reproductivo, de cómo la igualdad se está abriendo camino y, por tanto, su análisis resulta de sumo interés para conocer cómo se están produciendo dichos cambios.

Estos hombres son personas preocupadas por el reparto del trabajo reproductivo y están atentas a cómo se configura esa realidad en su entorno. Todas ellas piensan que en nuestra sociedad dicho trabajo *sigue recayendo en la mujer* (H5), lo que supone para ella *un doble trabajo, (...) una cosa que hay que arreglar* (H7). Perciben que en los últimos años se está generando un *mejor reparto* y una *actitud más normal* (H6), y algunos contemplan con preocupación a la juventud, a la que consideran *cada vez más machista, tanto chicos como chicas* (H7).

LA FAMILIA DE ORIGEN Y OTRAS EXPERIENCIAS PREVIAS **3.3.1**

En nuestra sociedad se considera muy importante para avanzar en la igualdad la educación que reciben los niños y niñas en el hogar, es decir, la socialización en valores igualitarios. Y así es. Sin embargo, como vamos a comprobar, una socialización diferenciada en virtud del género no conlleva necesariamente un comportamiento machista en el futuro. Existen otros factores, no tan tenidos en cuenta como la educación, que también pueden contribuir a superar una socialización sesgada y a fomentar la igualdad.

En las familias de origen de la práctica totalidad de nuestros entrevistados, el trabajo reproductivo recaía sobre sus madres que, en algunos casos, lo compartían con mujeres contratadas que las ayudaban. La implicación de los padres, cuando existía, era muy escasa o esporádica, y solía consistir casi exclusivamente en participar en los juegos. Incluso en uno de los casos en los que la madre falleció, el trabajo del hogar recayó esencialmente sobre las hijas e hijos, pero no sobre el padre. Veamos cómo los propios consultados relatan estos hechos:

En mi casa era muy fácil, todo lo hacía mi madre. Y lo que no hacía mi madre lo hacía una chica que nos cuidaba. El recuerdo es de volver del cole y tener una chica que me ayudaba a hacer los deberes y mi padre... bueno, llegaba de trabajar muy tarde. Entonces, no había reparto... porque no había con quién repartir (H2).

En mi casa, todo la ama. Mi aita trabajando y los fines de semana nos sacaba, estábamos con él, nos sacaba y tal, pero en el tema de la casa, nada (H3).

Mi padre trabajaba, mi madre dejó de trabajar cuando se casó. Sí hay un hecho... mi madre murió cuando éramos jóvenes todavía y en aquel momento quienes asumen las tareas son los hijos y las hijas. En ese momento... sí que se ve un cambio fuerte y mi padre... mi padre no asumió responsabilidades en la casa (H6).

En una de las familias, la madre trabajaba remuneradamente después de la llegada de la prole, pero la participación del progenitor en las tareas del hogar se reducía a hacer las compras. Hace cuarenta años esto suponía quebrantar los roles de género, aun sin participar en las tareas específicas del cuidado. En palabras del entrevistado:

[Mis padres] trabajaban los dos. Y los cuidados en casa los hacía la madre cuando estaba y había una chica viviendo con nosotros que tenía 14 o 15 años. (...) Mi padre venía pronto. Y su forma de ayudar era hacer las compras. (...). Nunca fregó un plato que yo sepa, ni se levantó a la noche si lloraba un niño... (H1).

Al preguntar a los participantes en el grupo de discusión específicamente por el papel del padre en el cuidado, responden casi al unísono: *echar la bronca y firmar las notas*; y alguno añade: *a mí me tomaba la lección* (H2) o *llevarte al fútbol* (H5).

Por lo tanto, y a diferencia de sus familias actuales y salvo la excepción que hemos comentado y a la que posteriormente nos referiremos, los hogares en los que nuestros entrevistados vivieron su infancia responden con nitidez al patrón de la división sexual del trabajo, donde sus madres –u otras mujeres– asumían prácticamente en su totalidad el trabajo reproductivo, mientras que sus padres eran los (principales) proveedores económicos y representaban la figura de autoridad. En este contexto, la socialización primaria de nuestros consultados estuvo sesgada por el género. Por lo tanto, parece que la educación familiar recibida en la infancia no ha sido un elemento clave en la elección posterior de un modelo igualitario de los participantes en el grupo de discusión. Aunque también cabe la posibilidad de que los padres y/o las madres de algunos de nuestros entrevistados, a pesar de mantener la división tradicional del trabajo, quebrantaran –quizá sutilmente– algunos mandatos de género y que ello haya servido para transmitir ciertos valores a nuestros confidentes. Este hecho ha podido pasar relativamente desapercibido para las personas consultadas por la comparación que en sus mentes hacen entre el *cómo debería haber sido* y el *cómo fue* y no tanto, entre *qué era lo normal en aquel tiempo* y el *cómo fue*.

Por otro lado, tampoco hemos detectado experiencias vitales acontecidas entre la familia de origen y la actual, a las que se pueda atribuir la causa de esa ruptura de los mandatos tradicionales de género. Algunas de esas experiencias han ayudado a nuestros informantes a aprender la realización de ciertas tareas de la vida cotidiana que desconocían, pero no pueden considerarse como la única causa ni como la causa principal de un cambio tan radical entre la organización del trabajo en sus familias de origen y sus familias actuales. Un entrevistado relata su experiencia en un grupo de tiempo libre:

Nosotros hacíamos la función de llevar a chavales menores, y programar el alquiler de la casa, hacer las compras, preparación de comidas... y, claro, eso me ha servido mucho en casa en cuanto al orden, limpieza... (H5).

Y otro narra sus vivencias en un piso de estudiantes:

Éramos cuatro chicos. Yo venía de mi casa y me levantaba y tenía el desayuno hecho, me hacían la cama, todo, todo. Mi madre era muy protectora. Y me fui a Madrid y aquello fue un cambio total. Al principio, empiezas con buena fe y a los cuatro meses aquello es la selva. Aprendes por necesidad, porque no lo puedes pagar... Aprender a limpiar, a hacer la cama, aunque luego nunca la hacía, a cocinar, aunque había quien cenaba una lata de atún y una Pantera Rosa o una palmera. Luego ya, con los años... bueno, conoces a tu novia y ya haces más. Pero allí aprendí gran parte de lo que sé ahora, porque con mi familia, nada de nada (H4).

REPARTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL HOGAR

3.3.2

En todas las familias de nuestros confidentes hay un reparto equitativo del trabajo doméstico que introduce una ruptura radical con la división sexual del trabajo sobre la que se asienta el modelo de familia tradicional. Las tareas del hogar se reparten según el tiempo del que dispone cada miembro de la pareja una vez acabada su jornada laboral. En ocasiones, la transgresión de los mandatos de género es tan evidente, que hay prácticas mas-

culinas que evocan la imagen de una madre tradicional dedicada por entero al hogar. Veamos un ejemplo:

La cocina y lo que es preparar comida... me encargo yo, bueno, porque mi compañera no sabe cocinar. Si no cocino yo, al día siguiente se come de 'tapers' que han sobrado o comida precocinada... muchas veces me encuentro a las tantas de la noche preparando la comida del día siguiente (H8).

En las familias de las personas consultadas existe pluralidad en la forma de organizar ese trabajo. En algunas, dicha organización ha surgido de forma espontánea, mientras que en otras hay una división definida y acordada. Veamos un caso de cada tipo:

El reparto no lo hacemos, va surgiendo. (...) Mientras tú vas comprando yo voy limpiando la casa... no tenemos las funciones delimitadas. Un día viene ella y hace la comida, otro día la hago yo... es un poco anárquico. La casa la vamos haciendo cuando vemos que hay que hacerla (H5).

En mi caso, hay claramente dos ámbitos: la cocina, compras, cocinar, intendencia me suelen tocar a mí. Y ella lleva el orden y la limpieza (H1).

Pero en todas ellas ha habido un proceso de negociación más o menos consciente, como en la familia del siguiente entrevistado:

...desde 'me pilla una excedencia' hasta 'voy a ver si negocio esto en el curro para poder ir a tal hora'. Eso ha ido evolucionando y cambiando cosas. En mi caso, sí _tú haz esto, yo hago esto..._ ha habido negociaciones (H7).

En general, el reparto del trabajo a lo largo del tiempo ha sido siempre equitativo y se ha ido adaptando a la coyuntura, sin cambios bruscos. Las circunstancias que más han influido en el reparto han sido las condiciones laborales, la contratación de una persona que les ayude en las tareas (especialmente con la limpieza y la plancha) y la llegada de la prole. Veamos un caso:

Ella trabaja en educación y, cuando no teníamos a los críos, salía a las ocho y llegaba a las cinco y media a casa. Y yo, trabajando a turnos, pasaba mucho tiempo en casa y yo asumía muchas tareas. A raíz de los críos, ha cambiado a lo que es ahora... bueno, el reparto. Previo a los críos, yo asumía muchas tareas: de comida, de compras... (H5).

En una de las familias se vivió una modificación profunda de la conducta del hombre a demanda de la mujer, y se evolucionó de un reparto desigual al principio de la convivencia donde la participación femenina era mayor a uno equitativo. En palabras del entrevistado:

Desde que empiezas a convivir, pues en mi caso, yo he compartido... pero al principio asumía ella prácticamente todo. Y ha sido un tira y afloja... y quizás ahora es cuando menos discutimos por las tareas del hogar. (...) Pero antes sí era un tira y afloja continuo. Yo era el que me dejaba un poco ir y ella la que tiraba. Tanto como repetir ciertos esquemas, pues no... Yo, poquito a poquito, he ido asumiendo responsabilidades y trabajos que no asumía (H4).

En términos generales, en el trabajo del hogar no hemos detectado tareas femeninas y masculinas, cuya realización recaiga fundamentalmente en mujeres u hombres, respectivamente. Más bien, nuestros entrevistados asumen tanto labores que tradicionalmente se han asignado al varón como a la mujer, y sus parejas hacen lo mismo. De hecho, hay algunos casos que son claramente rupturistas con el viejo orden doméstico. Veamos dos claros ejemplos donde las tareas tradicionalmente masculinas y femeninas aparecen permutadas.

tadas. En el primero, la mujer se encarga de las pequeñas reparaciones domésticas y de las cuentas, mientras el varón lo hace de la compra. En sus propias palabras:

Lo de las obras, arreglar... ella. La caja de herramientas es suya. Lo que falta de comer suelo ser yo. Muchas veces soy yo el que se acerca al súper. Lo del coche... este año no tengo coche, el suyo está a su nombre. La verdad es que era un rollo el tener el coche. Lo de las facturas del teléfono... lo lleva ella (H7).

En el segundo, nuestro confidente se encarga de la comida y de la organización de la casa, mientras su pareja es la proveedora económica principal y lleva las cuentas. Lo explica de la siguiente manera:

Las comidas, organización de la casa lo tengo yo en la cabeza. El tema papeles, ella, y las cuentas... como ella trae el dinero a casa, pues lo lleva ella, aunque yo más o menos sé por dónde nos movemos. (...) Sé más o menos que en la cuenta hay tanto y tanto, pero no lo gestiono. No sé la cuenta de Internet ahora mismo... (H1).

Si nos detenemos en la limpieza, una tarea tradicionalmente femenina, encontramos que los hombres consultados son conscientes de que su umbral de percepción de necesidad es más alto que el de sus parejas. Es otras palabras, ellos observan que para percibir dicha necesidad, requieren que esta sea mayor. Lo expresan de diversas formas: *El tema de la sensibilidad a la porquería es más alta en ella que en mí (H2)* o *yo tengo una tolerancia a la mierda mayor que ella (H6)*. Sin embargo, salvo en el caso de las familias donde hay una persona contratada que asume totalmente esa labor, los entrevistados suelen participar en las tareas de limpieza. Unas veces, bajo la demanda u organización de la mujer; otras, como una tarea definida previamente, tal como recogen las siguientes citas:

En cuanto a limpieza hacemos juntos, pero a mandato de ella, porque ella ve 'esto hay que limpiar'... y yo digo: 'Total por cuatro días más...' (H8).

El aspirador es como mío. Lo suelo pasar una vez a la semana y lo que es el polvo también (H7).

En cualquier caso y salvo excepciones, la mayor parte de las tareas del hogar es asumida por las personas consultadas de forma primaria, es decir, no son ayudantes de sus parejas o trabajan según va demandando la mujer. Estos hombres han dejado de ser colaboradores en el hogar, para ocuparse no sólo de la tarea, sino también de la planificación y de la intendencia que conlleva. Es decir, participan plenamente no sólo en la mera ejecución de las tareas, sino en el invisible *trabajo mental* que implica el mantenimiento del hogar.

CUIDADO DE LA PROLE Y PATERNIDAD

3.3.3

La implicación de los hombres en el cuidado tradicionalmente ha sido muy reducida. Ser un buen padre en el pasado –y aún hoy en muchos casos– consistía en ser el sustentador económico del hogar y en encarnar la figura de autoridad. En este apartado revisamos nuevos modelos de paternidad: su implicación en el cuidado temprano, la relación con la prole, las responsabilidades específicas que se asumen en la crianza y su ideal de madre y de padre.

Con la llegada de la prole la vida de nuestros confidentes se ha modificado profundamente. Veamos cómo describe este cambio uno de los participantes en el grupo de discusión:

Cambia espacios y prioridades, incluso gustos. No voy a salir todos los viernes de fiesta, pero es que... no me apetece. De vez en cuando sales, ves a los amigos, buscas ese espacio para ti y tu cuadrilla, y ella con la suya. Pero muchas veces dices: 'Este fin de semana que libro, cogemos el coche y nos vamos al pueblo y estamos solos en el pueblo'... y vamos al monte, jugamos con ellos o vamos a la playa o vamos al cine... (H4).

Al convertirse en padre –siempre según las opiniones de los hombres consultados–, el centro de la vida cambia y pasa a ser la prole, otras cosas quedan relegadas a un segundo lugar, incluso su propia persona. En palabras de dos entrevistados:

Yo creo que el centro de tu vida pasa a ser otro. El centro de tu vida ya no eres tú, pasan a ser otras cosas. Es de película... cambias tu vida... pasas a ser un instrumento de otra cosa (H6).

Yo siempre he estado en una familia muy grande, con muchas personas y un sentimiento familiar muy grande. Además, siempre nos hemos llevado muy bien todos: aïtites, amamas, sobrinos, tíos... Y fue como no... no, ahora mi familia es esta y todo gira en torno a mi familia, mis hijas... (...) Pero ahora es... somos una familia, es mi familia y es lo que cuenta. Empecé a ver menos a mis padres, a mis tíos de ciento en viento, y hay gente que no veo ni en las fiestas de guardar (H8).

Asimismo esta relegación a un segundo plano de elementos que antes eran importantes tiene su correlato social, tal como recoge la siguiente cita:

Para la familia tú desapareces. Te preguntan ¿qué tal los niños? 'Yo bien, gracias... [con ironía]'. Por los primeros que preguntan son por los críos. Y más si eres el padre, si eres la ama igual se preocupan un poco más, pero si eres el aita... (H3).

Además, cambia también la relación de pareja y el tiempo libre disponible. Así, en el día a día aparece la necesidad de buscar espacios propios o con la pareja. Este es un aspecto en el que las personas consultadas insisten. Veamos algunos ejemplos:

La relación cambia respecto a la libertad individual y a la de pareja... bueno, a nosotros nos ha cambiado mucho... porque es una persona que depende de ti. Nosotros también buscamos espacios. Por ejemplo, cada tres meses tenemos un día de novios. Buscamos un hotel, aunque sea cerca de casa o cerca de casa de la amama... pero nos vamos por ahí a buscar otro espacio... Pero la libertad de pareja se va al traste en un principio: horarios, comidas, rutinas... (H4).

También necesitamos sentarnos en el sofá... a partir de tal hora, vemos la tele, hablamos de nuestras cosas... Está claro que son el centro de mi vida, pero buscaré mis espacios porque como yo no esté bien, ellos no van a estar bien. Hay que buscar más espacios... hay que buscar espacios para estar los dos... porque antes estabas con la pareja sólo y decías: 'Bueno, en cualquier momento, podemos ir al cine...' Cuando tienes un niño eso se va eliminando y... pero hay que buscar los espacios. No puedes dejar toda tu vida y ponerla en torno al niño. El 90% de mi vida va a ser el niño, pero el 10% es para mí. Porque si no estás bien, él no va a estar bien (H3).

CUIDADO TEMPRANO

El nacimiento de una hija o un hijo también supone una reorganización del trabajo dentro y fuera del hogar. En nuestra sociedad, la persona que renuncia a su trabajo remunerado

o reduce su jornada laboral –asumiendo, por tanto, una merma en su vida profesional– es casi siempre la mujer. Como se ha mencionado anteriormente, los participantes en este grupo de discusión fueron seleccionados precisamente por tener repartos del trabajo reproductivo muy equitativos o por ser ellos los que asumieron ese perjuicio en sus carreras profesionales en beneficio de sus parejas. Entre ellos hay varios que pidieron reducción de jornada, algunos disfrutaron una excedencia o se acogieron al permiso de lactancia, y uno renunció a su trabajo remunerado quedando desempleado durante un año para poder atender a su hija. Revisemos cómo se afrontó el cuidado temprano en estas familias.

El cambio de organización en el hogar y las decisiones que conlleva pueden ser más o menos reflexionadas en la pareja, tomadas con mucha o con poca antelación, pero en todos los casos estas decisiones son adoptadas conjuntamente. De hecho, los entrevistados suelen hablar en primera persona del plural al referirse a este particular. Por ejemplo:

Lo nuestro también fue muy hablado en el embarazo. (...) Vimos el tema de hacer cuentas, qué gastos tenemos fijos, cuáles pueden ser imprevistos... porque, bueno... al final, hay que pagar la hipoteca y la comida (H3).

La llegada de un nuevo miembro al hogar supone, obviamente, como recoge la cita anterior, un incremento de los gastos familiares. En la decisión de cómo asumir la organización ante esa llegada, además de la ideología igualitaria, tiene mucho peso la situación laboral de ambos, así como los ingresos, tal como recoge el testimonio de otro informante:

En mi caso, la decisión la marcaba el trabajo. Nos planteamos tener un hijo cuando yo conseguí ser interino y podía pedirme la baja. Cuando eres eventual es que... te llaman a las ocho de la mañana y tienes que ir. Ella estaba trabajando más continuamente, pero lo que decidió tener un hijo fue eso: el trabajo estable y poder pedirme la reducción de jornada. Cuando nació, la baja la cogió ella. (...) Después me cogí yo la reducción, por las mañanas iba a trabajar y después me quedaba con el crío (H4).

El hecho de que la pareja valore las posibilidades del empleo masculino para dedicarse al cuidado reduciendo la jornada laboral es algo excepcional en nuestra sociedad. Y la existencia de estos casos –difíciles de detectar– es una brecha abierta hacia la igualdad. Pero además, sugiere que la situación laboral, que es uno de los motivos más señalados por las parejas para explicar su decisión en la organización del cuidado, aún siendo un elemento importante, podría no constituir un criterio tan unívoco como parece a primera vista, ya que su valoración puede realizarse desde perspectivas y valores diversos, dando lugar a repartos distintos. Así, en la misma situación laboral que esta pareja, otras –en realidad, la mayor parte de ellas– no deciden que el hombre reduzca la jornada.

En varios casos, de la misma forma que se comparte la crianza, también se comparten las medidas que reducen la implicación en el trabajo productivo (33). En palabras de uno de los participantes:

(33) Esta experiencia recuerda al modelo descrito por Threlfall como el ideal para la conciliación, en el que ambos miembros de la pareja desempeñan un empleo a media jornada en distintas franjas horarias, lo que permite que haya siempre un padre o una madre disponible para el cuidado. El punto débil del modelo es el bajo salario asociado a la media jornada, por lo que su elección –al menos en el sistema socioeconómico actual– supone la aceptación de una pérdida considerable de ingresos y estatus. Esto, unido a que en él los varones reducen sus horas de empleo por elección para cuidar de su prole _en contra de los mandatos de género_, y asumen una pérdida de estatus en un ámbito tradicionalmente masculino como el empleo, hace que se trate de un modelo claramente minoritario (Threlfall, 2000: 194-195).

En mi trabajo no tuve ningún problema y pude cogerme meses para estar con mi hija. Mi compañera siguió trabajando, pidió reducción de jornada a media jornada... trabajaba media jornada por las tardes. Y yo me lo pasé genial cuidando a mi hija. Ahora, que hace un año que nació la pequeña, ella se ha cogido la excedencia y yo, como he podido, la reducción (H7).

En otra de las familias, con la llegada de la prole, la madre continuó trabajando remuneradamente y fue el padre el que solicitó la reducción de jornada y, además, consiguió que le concedieran el permiso de lactancia. En sus propias palabras:

Como queríamos que fuera lactancia natural, yo la seguía y la esperaba en la puerta del trabajo con el enano. Cuando salía, en la parte de detrás del coche, le daba la teta. Y los primeros meses de los dos fueron así: persiguiendo a la madre y persiguiendo la teta. Me costó conseguir que me dieran las dos semanas de lactancia porque teóricamente tienen que ser para ella. Pero bueno, al final me las dieron. Y fue una experiencia chula e importante (H2).

Finalmente, en otro de los casos, tras valorar la situación no sólo laboral sino personal de ambos, decidieron que ella continuase trabajando para que él se encargase del cuidado, para lo cual dejó el trabajo remunerado y estuvo durante un año en situación de desempleo. Lo describe de la siguiente manera:

En once años han cambiado mucho las cosas... antes no había tantas facilidades como ahora. Nosotros lo que hicimos fue sentarnos y ver un poco cuál era la situación personal y profesional de cada uno. Ella estaba en un momento profesional que quería seguir trabajando. Yo estaba en un momento profesional que quería descansar... de coco. Ella siguió trabajando y yo estuve un año en el paro, cuidando de la cría (H6).

Todos los hombres de este grupo han asumido el cuidado como algo propio, como una tarea que sienten que les toca. Previamente podían estar más o menos dispuestos a realizarla, les podía apetecer más o menos, pero en ningún caso consideran que tienen menos responsabilidad que sus compañeras a la hora de realizar las tareas que conlleva la crianza y, por ello, asumen esas medidas que reducen el trabajo productivo para generar el tiempo necesario para la crianza.

Sus impresiones sobre la experiencia de cuidado son altamente positivas, muy enriquecedoras en el plano personal y, en ciertos casos, generadoras de cambios profundos. Ellos las recuerdan con expresiones como: *lo pasé fenomenal (H7)*, *ese año la gocé (H3)*, *emocionalmente me cambió la vida (H4)*. Veamos con detalle algunas de estas vivencias.

La valoración general de los participantes es alta y sienten que han ganado mucho al haber podido experimentar el cuidado temprano. Tal como lo expresa uno de ellos:

Las pequeñas cosas... la primera chorrada que hace y dices: '¡Coño, la he visto!'; si hubiera estado currando me lo hubiera perdido. Y con la peque también. Esas pequeñas cosas del día a día... interiorizar y decir: 'Jolín, esto no me lo he perdido... qué pena que Maider se lo tenga que perder'. El ver a la mañana cómo te mira, te sonríe. Es empezar con alegría (H3).

Otros destacan la relación íntima con la hija o el hijo, valorando esos momentos como únicos. En palabras de un consultado:

Yo lo de coger a un renacuajo en las manos no me pillaba de nuevo. Sí me pillaba de nuevo las experiencias, las sensaciones... Una de las más bonitas es cuando la pequeña tomaba el pecho de la madre y, para que ella descansara, me la cogía e iba

a pasear por Bilbao con la niña en la silla yo solo... esos paseos que teníamos los dos, ese momento de intimidad padre-hija por Bilbao, sin hablar con nadie. Es uno de los momentos más bonitos que tengo y no los cambiaría por nada (H5).

Esos momentos dedicados a la crianza, esa relación que se establece, genera cambios profundos en varios padres entrevistados. Algunos de ellos parece que tienen grandes deseos de ejercer la paternidad y de dejarse empapar por esa experiencia. Uno de ellos lo relata así:

Pero emocionalmente me ha cambiado la vida, lloro por las esquinas desde que ha nacido el peque, es una pasada, como en las comedias americanas... todo... disfruto todo... emocionalmente casi he pasado yo más el embarazo... igual he cambiado yo más que ella. Eso del bajón de hormonas y tal, yo estaba peor casi. Todo lo que es emocionalmente, vamos, todo lo llevo con mucha intensidad, lo bueno, lo malo... (...) Para mí fue un shock, me cambió la vida (H4).

Esta y otras manifestaciones de los consultados destacan la sensibilidad, el mundo emocional y afectivo que se abre con la paternidad y que permite a estos nuevos padres bien internarse, bien profundizar en una senda poco transitada por la generalidad de los hombres, al haber quedado excluida de la definición tradicional de la masculinidad. Algunos incluso hablan de plenitud y de realización a raíz de la experiencia de la paternidad, como recoge la siguiente cita:

Yo venía de una familia de un montón de niños. Éramos cinco hermanos y muchísimos primos, y lo de cambiar pañales lo he hecho desde que tenía diez años. Pero la sensación fue de plenitud. Fue más buscado por mí, que por mi pareja. Fue decir: 'Ya está, ya me siento realizado en la vida, ya me siento completo, lo demás me sobra' (H8).

Sin embargo, esa valoración general positiva de la experiencia de cuidado temprano, no es obstáculo para destacar los momentos en los que hay que afrontar la responsabilidad que conlleva la crianza y el cambio que eso supone, como relata el siguiente confidente:

Luego me acojoné... dije: 'Este renacuajillo depende de mí y de mi pareja, no solo para comer... también para cuidarle, educarle, inculcarle valores...' Como con el bautizo: '¿Qué sentiste? Pues... alegría', pero a los cinco minutos se te pasa la alegría y te viene un 'ufffff, ¡dónde nos hemos metido!' (H3).

Así como los momentos duros, como recoge la siguiente cita:

Y en los cuidados tienes unos momentos súper buenos y otros de 'a este niño lo tiro por la ventana' y ya está... hay momentos también de desesperación. Tienes toda clase de momentos (H4).

RELACIÓN CON LA PROLE

Estos padres que han vivido el cuidado temprano de su prole, y han tenido tiempo para disfrutar de esa experiencia, establecen con ella un vínculo afectivo paterno-filial, una relación íntima profunda donde el amor incondicional por parte de los progenitores parece invadirlo todo y donde incluso cosas que *a priori* pueden considerarse irrelevantes cobran importancia. Podría decirse que desarrollan _quizá impulsados por ese amor_ una capacidad para percibir pequeños detalles exclusivamente en su hijo o hija _una sonrisa, una mirada, una palabra..._ a los que dotan de significado, a la vez que se va configurando un

universo de sentimientos, del que nace una complicidad y una intimidad consideradas únicas por los consultados. En palabras de uno de ellos:

La complicidad que tengo con mis hijas es una pasada. Cómo te miran, cómo te quieren y cómo las quieres... eso no hay con nadie más (H7).

Ese amor, esa vivencia de la relación, les lleva a relegar otros aspectos de su vida y a considerar a esas personas como su prioridad vital, de la misma forma que podría hacer una madre, tal como refleja la siguiente cita:

Son una prioridad. La prioridad de que esa persona sea feliz. Ya no que esté vestida y que coma... sino que sea feliz. Y de repente, está sentada y te viene y te da un beso sin venir a nada... o estar jugando a esconderte para que nos encuentre ama... esas cosas son las que dices: 'Son la prioridad' (H3).

El cambio es tan profundo, el amor es tan intenso y el lugar que ocupan en sus vidas es tan central que algunos padres han cambiado aspectos importantes de su vida y estarían dispuestos a conductas de altruismo extremo como vemos en el siguiente caso:

Son mi vida. Yo que siempre he sido un poco pachorras, de repente me he dado cuenta que por ellas... notas que podrías hacer cualquier cosa. Y ver que tienes reacciones que... me pongo delante de un coche o si me tengo que machacar, lo hago... y te sorprende ese sentimiento. (...) Si te dicen que tienes que cambiar tu vida por tus hijas... espera que voy. A mí me ha cambiado la vida (H8).

Todo ello –implicarse en el cuidado, compartir las tareas de la crianza y disfrutar y sufrir con ellas, establecer una estrecha relación sentimental con la hija o el hijo, colocarlo como algo prioritario que lleva a relegar otros aspectos de la vida...– responde a una nueva forma de entender la paternidad, que rescata algunos elementos que antes eran exclusivamente femeninos.

Sin embargo, las manifestaciones de algunos de nuestros informantes dejan entrever que la intensidad de ese vínculo paterno-filial cobra distintos grados según sea el sentido del afecto, de forma que algunos padres consideran que quieren más a sus hijas o hijos de lo que se sienten queridos por ellos (34)–. Según relata un asistente al grupo:

Obviamente, siento ese vínculo. Mi hija pequeña tiene unas ciertas dificultades escolares, entonces tienes una relación más intensa. Pero yo también tengo claro que es una relación unidireccional, mía hacia ellos. Si pongo yo mi caso... y si me preguntas qué siento por mis padres... no tengo este vínculo, no siento este amor. (H1).

Esto es percibido así especialmente por los padres que tienen hijas o hijos de mayor edad que, por un lado, sienten que no necesitan tanto a sus progenitores y, por otro, reciben la influencia de agencias de socialización secundaria: el grupo de pares y la escuela, principalmente. El apego por parte de la prole se va desdibujando al aumentar su edad, como paso previo para la independencia, y deberá deconstruirse paulatinamente para renacer renovado en una relación entre personas adultas. En palabras de uno de los padres:

Yo estoy viviendo una especie de duelo con mi hija, es casi una adolescente y no eres ya su vínculo, su objeto de seguridad... empieza a ser autónoma y asumir eso,

(34) Este sentimiento podría relacionarse con la mayor solidaridad descendiente –hacia la prole– en comparación con la ascendiente –hacia la madre y el padre– que se desprendía del análisis cuantitativo realizado en el capítulo anterior.

que ya no eres tú el que sujeta y que es independiente... y que si tú la quieres 80, ojalá que te quiera 70, pero no 80. Ir asumiendo eso es parte del ejercicio de la paternidad. (...) Se van a ir de casa y te van a decir: 'Venga, dame para el piso' (H6).

En definitiva, para los consultados, sus experiencias de paternidad son muy importantes. Constituyen vivencias ambivalentes, complejas, y dinámicas, que configuran en gran medida su vida. Pero, además, integran elementos tradicionalmente maternos como el cuidado o la relación afectiva con la prole, lo que confiere a estos modelos un alto potencial de subversión del viejo orden doméstico, al desafiar no sólo las asunciones tradicionales sobre la paternidad, sino la total dependencia de las criaturas hacia la madre que vertebra el modelo de maternidad intensiva.

RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

Como hemos señalado anteriormente, los cambios que tienen lugar con la industrialización suponen que *el trabajo* definido socialmente como empleo adquiere centralidad en la vida de la mayoría de los hombres, mientras la maternidad y el hogar se consagran como ideal femenino. Esta separación de la esfera doméstica –femenina– y pública –masculina– supone que la mayor parte de las tareas que conlleva la crianza sea desarrollada por mujeres, mientras que los varones se dedican al sostenimiento económico del hogar. Roles femeninos y masculinos quedan así nítidamente diferenciados y se conciben como elementos contrapuestos que emanan de las diferencias esenciales entre mujeres y hombres.

Las paternidades emergentes que analizamos en este apartado rompen esa dicotomía al asumir esas tareas consideradas tradicionalmente como femeninas. En los hogares de los hombres entrevistados no hemos encontrado diferencias sustanciales en la división de las tareas de cuidado, tanto padres como madres asumen los distintos quehaceres de la crianza. Veamos algunos ejemplos.

Cuando hemos preguntado a los participantes en el grupo de discusión a quién acuden sus hijas o hijos cuando lloran, hemos encontrado un abanico amplio de respuestas que incluyen tanto la figura materna como la paterna. A continuación se muestran algunas de ellas:

En mi caso... según quién esté, a donde el padre o donde la madre, por igual (H6).

El mayor a donde mí, el pequeño a la madre (H2).

Al principio era siempre yo y, de un tiempo para acá, yo noto que va más donde ella (H4).

Otro elemento básico en la atención a la prole es llevarla a la consulta médica en las situaciones de enfermedad. También en este caso, la responsabilidad se divide entre progenitores, como demuestran las siguientes respuestas de los consultados:

Me encargo yo, aunque ella se suele pedir horas también para ir (H3).

A la mayor, yo; a la pequeña, ella. O... vamos juntos y, si no, el que pueda (H7).

De la sanidad me ocupo yo (H4).

Otra tarea que hemos revisado es la relación con el colegio. Como en las dos anteriores, tampoco en esta hemos detectado sesgos de género. Veamos algunas respuestas de nuestros informantes:

Principalmente yo, pero cuando vamos a hablar con la andereño, pues... se coge horas para venir los dos. En el día a día o si pasa algo, soy yo el que les lleva al cole (H3).

En mi caso, los dos (H5).

Normalmente yo (H6).

Yo, como estoy todo el rato en la ikastola, pues voy a cotillear... (H7).

En ocasiones, los sesgos de género que se han superado en el hogar se mantienen en agentes externos que los trasladan a la familia, tal como describe uno de los entrevistados sobre la situación en el colegio:

En mi caso es ella porque la andereño le manda los mails a ella. La andereño ya ha seleccionado a quién envía los mails. Y cuando son cosas que tengo que hacer yo, me los rebota ella [la madre], pero no nos escribe a los dos. Nos han dado dos mails. Tenemos uno ella y otro yo del cole, pero solo le mandan a ella. (H2).

Cuando la pareja, por diversas circunstancias, necesita ayuda puntual para el cuidado suele recurrir a una tercera persona que generalmente encuentran entre sus madres o sus padres. Esta tarea se reparte por igual en las familias de los hombres consultados. A continuación recogemos varias respuestas a la pregunta ¿quién se encarga de la organización del cuidado cuando hay que dejarles con otra persona?:

En mi caso los dos (H5).

Si es de mi familia, yo. Y si es de la de ella, pues ella (H2).

Ella, si hay que llamar a mi ama, me dice: 'Llama tú'. A mí no me importa llamar a la suya (H7).

Indistintamente (H3).

En términos generales, entre las tareas de cuidado no hemos encontrado diferencias reseñables entre la responsabilidad ejercida por nuestros informantes y sus parejas. Sin embargo, una de esas labores sí genera conflictos como vamos a ver. Nos estamos refiriendo a la tarea de elegir la ropa de la prole y vestirla. Cuando preguntamos en el grupo de discusión quién se encarga de vestir a las hijas o los hijos, se dan distintas respuestas, pero en todos los casos los padres se encargan del vestido, al menos, en ciertas ocasiones; a veces, siempre. Veamos algunas citas:

Yo les visto y les peino (H8).

A mí la mayor no... no me deja. Tenemos una contradicción cromática manifiesta y empieza: 'Aita, no pega; aita, no pega' y no... Al peque, sí (H6).

A la mayor, yo. A la pequeña, ella (H7).

Sin embargo, al centrar la reflexión en quién elige la ropa, encontramos que es la mujer la que lo hace o la que, al menos, supervisa dicha tarea. Así responden algunos hombres a dicha pregunta:

Ella. Yo, vamos... bajo supervisión. Sobre la niña... 'hay que tener más cuidado: a ver qué has elegido...' (H3).

Qué va a comer el niño... lo dice ella, pero lo compro yo y lo que va a vestirse también, lo decide ella y encima no me deja a mí. Yo lo visto, ¡vamos, no tengo ningún

problema!, pero no doy ni una, bueno... eso dice ella. Si no está ella, lo decido yo (H4).

Ella lo supervisa y de vez en cuando lo corrige, pero lo supervisa siempre. Por ejemplo, los fines de semana que ella igual curra, procura dejármelo preparado (H2).

Tradicionalmente las mujeres han detentado el control sobre la gestión de lo cotidiano. Compartir ese control con el varón supone negociar y ceder parte de ese "poder" heredado, en definitiva, supone deconstruir los rasgos de la maternidad tradicional para abrir el camino a la igualdad. Eso no siempre es fácil.

Algunos participantes atribuyen esta conducta de sus parejas a diferencias entre mujeres y hombres –o entre su compañera y él– que apuntan, por un lado, a un mayor gusto femenino y, por otro, a una mayor practicidad y dejadez masculina. Estos elementos podrían ser aspectos socialmente construidos en los procesos de socialización sesgados por el género que, como vimos, tuvieron lugar en las familias de origen de los consultados. Veamos algunos ejemplos:

[Las mujeres] tienen más gusto... es cuestión de estética (H4).

Somos más prácticos, por lo menos en mi caso (H5).

Yo personalmente soy más dejado que mi mujer... (H6)

A mí me dice: 'Cuando la vistes tú, la vistes como tú... la vistes de chico' (H8).

El ordenar la ropa por colores y tal y cual... yo soy un anárquico. En la guardería me sacaban cantares: '¿Qué?, ¿la has vestido tú?' Y aunque me intenté involucrar con el tema de armarios, de cambios de temporada... mi mujer acaba hasta las narices de mí. Me empieza: 'Lárgate, vete con los niños, ya me ocupo yo'. Más por desesperación de ella (H3).

Sin embargo, la atribución causal que ellos realizan sobre el comportamiento de sus parejas no contempla su menor habilidad o capacidad para el desempeño de esta tarea que, según afirma el siguiente consultado, no está necesariamente condicionada por el género:

A mí me dice: '¿Cómo la has puesto eso?' Y yo le digo: 'Pues mira tú cómo vas...' Y yo creo que la pongo bien. No estoy de acuerdo con ella, creo que cualquiera lo puede hacer (H7).

En cualquier caso, estos hombres que comparten las tareas de cuidado en términos de igualdad desean también compartir equitativamente las decisiones sobre el mismo. Sus sentimientos de frustración y enfado, y las manifestaciones que devuelven a sus compañeras contradicen el *sentido común* socialmente construido que asocia a la prole con la figura materna y, al hacerlo, cuestionan también ese poder subalterno femenino que se resiste a ser desalojado y que no deja de ser un mecanismo del patriarcado. Aun en estas parejas igualitarias, en las que las conductas masculinas transgreden particularmente los mandatos del género, la tarea de elegir la ropa de la prole parece representar la idea presente en el imaginario de que la criatura es de la madre y configura de alguna forma un reducto de resistencia del orden doméstico tradicional. Este conflicto, este cuestionamiento que viene de la mano de la reivindicación masculina de tomar parte en la gestión de lo cotidiano, podría convertirse en un factor de cambio para profundizar en la igualdad en estas parejas. A continuación recogemos algunas vivencias y posturas ante este conflicto que muestran la resistencia masculina a la permanencia en sus familias de ese resquicio del viejo orden doméstico:

A veces me gusta comprarle cosas, camisetas... aunque vaya de chico. (...) Yo hasta le pongo lo peor, para que eche chispas. Pero no me importa (H3).

Pues a mí no me gusta un pelo. Oye, la he vestido yo, pues la he vestido yo. (...) Yo, si la visto yo, la visto yo... no me gusta un pelo que venga y me lo cambie. Si la he vestido yo, es bajo mi responsabilidad, me encargo yo y no me gusta (H4).

A mí también. Si la visto yo, la visto yo. Y ya puedes decir misa que sale a la calle como la visto yo (H8).

Alguna vez hemos discutido. ¡Qué más da cómo vaya, si vamos a comprar el pan! Si ella ha querido ponerse eso, pues ya está (H7).

Lejos de ser participantes obligados a rebufo de la demanda femenina, la mayoría de los padres consultados ha elegido participar en el cuidado –con sus luces y sus sombras– de forma íntegra y siente el derecho a asumir todas las tareas de forma paritaria. Por ello, se revelan ante el protagonismo femenino heredado que se plasma en sus parejas en ciertas tareas como vestir a la prole.

MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En este apartado vamos a sumergirnos en la cosmovisión de los entrevistados, tratando de explorar las imágenes ideales que tienen de la maternidad y de la paternidad.

La madre ideal descrita en el grupo de discusión discrepa frontalmente con la ideología de la maternidad intensiva que se basa en la presencia continua de la madre en el hogar y en su responsabilidad exclusiva en el cuidado. Así, la imagen que tienen estos hombres de la maternidad ideal destaca elementos lúdicos que frecuentemente se asocian más a los padres, como se aprecia en la siguiente cita:

Para mí es muy importante que la madre sepa jugar con el crío. No jugar a hacer los deberes... sino que sepa tirarse por el suelo... Esta sociedad ha creado unas madres basadas en la responsabilidad y en el no-disfrute. Para mí es muy importante que ella sepa jugar con sus hijos, sepa estar con los críos, disfrutando de estar con ellos (H6).

Estas personas abogan por una maternidad que comparta el cuidado con el padre. En la siguiente cita se incide en la importancia de que la madre sepa delegar la responsabilidad tradicional del cuidado, lo que implica confiar en su cónyuge:

Y que sepan delegar. Que no sea una persona que tiene que controlar todo. El tener confianza en mi caso conmigo... Va a dejar a su hijo con otra persona que no va a ser cualquiera y que tenga cierta confianza, que el crío va a estar bien (H5).

Los hombres consultados no son ajenos al cuestionamiento social que conlleva esta postura porque lo han vivido en primera persona. Sin embargo, lo consideran esencial, entre otros motivos, porque posibilita el surgimiento de formas igualitarias de ejercer la paternidad. En palabras de uno de ellos:

Yo valoro mucho en la maternidad de mi mujer que esté abierta a que el rol mío no sea el estándar. Nosotros nos sentimos muy cuestionados, sobre todo ella... al no cogerse la baja por maternidad. Muchas mujeres no eran capaces de asumir que ese rol de cuidador lo cogiese yo. Yo en su maternidad, como madre, lo valoro mucho... el hecho de que esté abierta a que no es ella la única que tiene capacidad de educar, de sensibilidad con los niños, de estar próxima... eso es muy importante (H2).

Otros aspectos que consideran relevantes en la madre ideal, como el amor o la paciencia, no son contrarios a los mandatos tradicionales de género, pero tampoco son un impedimento para la igualdad, más bien son elementos valiosos y necesarios para el buen desarrollo de la crianza. Según nuestros confidentes:

Ella es la madre de mis hijas y nadie las va a querer como ella... para mí esa es la madre ideal. Con que las quiera como las quiere, para mí, es suficiente, porque con todo ese amor llega el resto (H8).

La paciencia yo creo que también. Paciencia infinita casi (H7).

El padre ideal, siempre según el punto de vista de los consultados, no dista mucho de la madre que acaban de describir. Tal como lo hace uno de ellos:

Para mí, parecido al de la madre, en cuanto a que sepa tener una vida familiar, una vida de pareja, vida laboral y que no se vuelva loco en el proceso. Que sepa delegar, que lleve todo un poco distribuido (H4).

Al igual que en el caso de la maternidad, el padre ideal descrito por estas personas rompe totalmente los atributos de la paternidad tradicional que conocieron en sus familias de origen y que estaba caracterizada por la ausencia del hogar para la provisión económica. Así, hacen hincapié precisamente en lo contrario: en que esté presente e interactúe con la prole. En palabras de nuestros informantes:

Yo, desde donde venimos, me conformo con que sea un padre presente. Dentro de 20 años igual hablamos de otra cosa. Pero ahora mismo que esté presente (H6).

Que sepa jugar con el crío. Muchas veces ves a padres y están sentados o tomando un pote... y los críos solos (H5).

Además, incorporan en esa imagen ideal del padre elementos constitutivos de la maternidad tradicional que en principio no se conciben como masculinos, tal como recoge la siguiente cita:

Pues yo vuelvo al amor y al cariño; me parece que es un rasgo que, aunque parece que no tenga que ser nuestro –tocarse, besarse...–, que lo reciban también de nosotros (H8).

Durante siglos, las supuestas desiguales capacidades de mujeres y hombres para desempeñar tareas de cuidado han justificado la especialización de roles en el seno de la familia atribuyendo el cuidado a la mujer y negándoselo al varón. En términos generales, nuestros entrevistados consideran no solo que los hombres tienen capacidad para cuidar, sino que, a pesar de las diferencias biológicas entre sexos, tienen las mismas capacidades para el cuidado que las mujeres. Veamos algunos ejemplos:

Yo creo que las capacidades son iguales, creo que a los hombres nos falta un proceso de aprendizaje muy importante, pero creo que un hombre puede criar a su hijo o a su hija perfectamente (H6).

Al final el patriarcado lleva muchos años aquí. Y lo tenemos metido. ¿Capacidad?, la misma (H8).

Yo tengo un amigo que su mujer desgraciadamente murió en el parto. Él le dio el biberón y la ha sacado adelante. Así que bueno, capacidad tiene (H2).

Las relaciones entre los hijos y los padres pueden ser distintas, pero no depende de las capacidades. No somos iguales, somos distintos, ya lo sabemos, pero las capa-

idades que tenemos para criar, cada uno desde su rol, yo sí que creo que son básicamente las mismas. (...) Yo no negaría las capacidades que tenemos como padres... (H1).

Existen unas diferencias biológicas obvias entre mujeres y hombres. Las mujeres tienen la capacidad de quedarse embarazadas, dar a luz y amamantar. Sin embargo, nuestras fuentes consideran que la crianza es mucho más que la gestación, el parto y dar el pecho, y que el vínculo que se establece entre la persona adulta y la criatura no sólo depende de ello sino también de otros factores. Desde esta perspectiva, la lactancia natural que ha servido para legitimar la consagración exclusiva de la mujer a la prole no constituye necesariamente un obstáculo en la implicación masculina. En palabras de los entrevistados:

Yo no he tenido a mi hija los nueve meses dentro, pero mi mujer no ha estado el primer año de vida con ella y yo sí (H1).

Las capacidades son iguales. Obviamente la madre es la única que le puede dar el pecho, pero luego hay otras cosas... cuando hay que darle las palmaditas lo puede hacer el padre... (H2).

En el caso del bebé se ve que necesita, si toma teta, estar con la ama para tener teta. Yo creo que ese contacto con el bebé es muy importante. Pero eso no quiere decir que yo no pueda tener una relación con él, de abrazarlo, cogerlo y que esté a gusto (H7).

Por las noches nosotros... entre toma y toma, la cogía, la cambiaba el pañal, la miraba... y se la volvía a poner al pecho. También ahí participas. Es que no sé... oyes a gente: 'No, va a ser biberón porque quiero que el marido se implique'. Se puede implicar igual, eso depende de lo que la persona se quiera implicar. Y eso sí que tenemos que aprender: Parece que como es pecho, se encarga ella, media vuelta y ya... pero no, también puedes implicarte: mirarle si tiene el pañal mojado, mirarle la cuna, abrazarle... que es lo que tú te quieras implicar (H3).

Sin embargo, como anticipábamos, no niegan las diferencias biológicas. Uno de estos hombres va más allá que el resto e insiste en esas diferencias de la siguiente manera:

Yo creo que lo biológico también está ahí, a parte de lo cultural. El vínculo que da la lactancia... Yo he dado biberón, mi vínculo a través del biberón no es lo mismo que dar teta o parir. La primera, por ejemplo, que nació en casa, mucho más tranquila... el vínculo que tiene con su madre después de haber sido parida, no lo tiene conmigo y va a ser siempre distinto. Las capacidades pueden ser culturales o físicas... pero biológicamente también hay diferencias. (H1).

En cualquier caso, la mayoría de los participantes en el grupo considera que las diferencias más importantes son culturales y, por tanto, construidas. Y que tanto hombres como mujeres tienen que superar esas diferencias. En sus propias palabras:

Las cosas son como son, creo que a los hombres nos falta un proceso de aprendizaje importante, pero creo que estamos preparados para ello, pero nos falta un proceso de aprendizaje importante (H6).

Yo creo que hay una parte de capacidades que las mujeres niegan a los hombres. Yo he oído: '¿Cómo lo voy a dejar con mi marido?, prefiero dejarlo con mi madre'. Eso lo he visto yo en el barrio. Ni siquiera piensas que tu marido puede hacerlo... hay un gran componente de negar capacidades a los hombres que es importante (H2).

Dentro de lo construido, también hay un componente emocional. Por ejemplo, ¿por qué se considera que las mujeres son más cariñosas que los hombres? Según el siguiente consultado es algo aprendido, aunque también tiene un componente biológico:

Por regla general, las limitaciones de los hombres están más en el estado emocional que en otro aspecto. Yo lo veo sobre todo en el cariño: los padres no tienen ese trato con los hijos... Y quizá el hombre está menos preparado para ese punto emocional... (...) Mi padre emocionalmente conmigo era un cero a la izquierda y eso lo he mamado yo. Aunque eso ha cambiado, yo no soy así. Es algo aprendido, aunque también tiene un componente biológico (H4).

Al analizar en el grupo la maternidad o la paternidad en parejas homosexuales, todos los entrevistados coinciden en que el cuidado adecuado no tiene relación alguna con la orientación sexual sino con la implicación, la dedicación, el tiempo, el cariño, el amor... de los progenitores, con cómo es la relación con la prole. Así lo afirman en el grupo:

Depende de la persona, no de la orientación sexual (H7).

Yo creo que lo que importa es la relación que tengas con el niño. Da igual que seas hombre, mujer, gay, hetero... es cómo lo vivas tú. En una pareja de homosexuales, si uno está todo el rato con el niño y el otro llega a las ocho o las nueve de la noche... es igual que en una pareja heterosexual. Yo lo que veo es la implicación que tengan con el niño (H5).

La cuestión siempre es el cariño y tiempo que han invertido en esos hijos y si esos hijos se han sentido amados y queridos. Cuando un hijo es un cero a la izquierda en una familia heterosexual, homosexual, unifamiliar... y se siente rechazado, no amado... ese niño está muy mal; pero si está en un ambiente heterosexual u homosexual y se siente querido... amado se va a criar sano (H8).

Tú no te planteas los padres que te han tocado. Tus padres son tus padres o... tu madre es tu madre y tu padre es tu padre. Para el crío son estos, me quieren y punto. Y si no le quieren, es una putada (H6).

Un informante, que conoce parejas homosexuales, considera que por lo general esas parejas cuidan mejor que muchas otras heterosexuales. En sus propias palabras:

¡Claro que lo veo adecuado [el cuidado de parejas homosexuales]! Lo que no veo adecuado es el 90% de lo que veo en mi barrio. Eso no es nada adecuado. Las lesbianas que conozco son unas madres fantásticas (H1).

Y otro añade que las dificultades añadidas que tienen las personas homosexuales para ser madres o padres, pueden convertirse en un factor que aumente el deseo por esa hija o ese hijo, y que este hecho puede incidir en la mejora del cuidado, tal como recoge la siguiente cita:

Yo me imagino que una pareja de homosexuales que quiere tener un hijo... igual está mucho mejor porque va a ser muy deseado y va a estar más querido y más protegido que en otra familia teóricamente 'normal'. Al final, son las personas que van a cuidar a esos niños, las que le cuiden, independientemente de su condición sexual, política, ideológica, religiosa... (H3).

Sin embargo, en el grupo se plantea que, a pesar de los avances en los últimos años, la sociedad tiene que progresar en la aceptación de la homosexualidad y en la superación del prejuicio que recae sobre este colectivo. En palabras de los participantes:

Yo creo que viene más de factores externos que de la propia familia. No estamos... la sociedad no está preparada... (H5).

Llevamos más de 40 años de religión católica a saco... de machaque. Familia es familia cristiana. Si es otra cosa, que no se llame familia... Eso es prejuicio y hay que superarlo (H3).

Considerar que –más allá de las diferencias biológicas y de orientación sexual– las mujeres y los hombres tienen las mismas capacidades para cuidar a una criatura, conlleva un poder transformador de los roles familiares tradicionales y es un requisito para avanzar en la igualdad, como hemos visto en estos padres. Estas paternidades emergentes, aún minoritarias en nuestra sociedad, son ejemplos palmarios de que, más allá de lo biológico, las diferencias entre padres y madres responden fundamentalmente a elementos construidos y que, por lo tanto, es posible construir nuevos modelos igualitarios de paternidad y de maternidad.

EMPLEO Y CONCILIACIÓN

3.3.4

El empleo es un atributo profundamente vinculado a la *masculinidad hegemónica* (Connell, 1995), por ello resulta interesante conocer cómo estos hombres que reformulan la paternidad y la masculinidad experimentan la esfera productiva y qué significados le atribuyen.

El elemento más recurrente al hablar de empleo en el grupo de discusión es que es un medio de *ganar dinero*, de *subsistencia*. Sin embargo, entre los consultados hay diferencias. Hay quienes lo consideran algo secundario en su vida y no les importaría prescindir de él si fuera posible, tal como recoge la siguiente cita:

Para mí, en estos momentos no es prioritario. Si pudiera vivir sin trabajar, lo haría. En otros momentos de la vida es importante, ahora no... bueno, es un medio de subsistencia... me puede gustar, pero es subsistencia (H6).

Otros, en cambio, valoran que el trabajo remunerado les permite hacer otras cosas, es decir, conciliar su vida personal, familiar y laboral (35). En palabras de uno de ellos:

A mí me tiene que cubrir económicamente, y eso es importante. Pero, además... y por eso estoy satisfecho de mi trabajo, me permite mezclar mi vida en la calle, con mi familia y poder vivir de ello (H7).

Y finalmente, hay quienes disfrutan en su puesto de trabajo e, incluso, hablan de vocación, como recogen las siguientes citas:

(35) El carácter conciliador del empleo es un aspecto que valoran más mujeres que hombres en la CAE, como reflejo de la división sexual del trabajo que, de hecho, persiste en nuestra sociedad. Desde esta perspectiva, las manifestaciones de estos entrevistados son una muestra de cómo las prácticas igualitarias en el ámbito doméstico-familiar están vinculadas no simplemente a las declaraciones igualitarias –las cogniciones– sobre el reparto del trabajo familiar, sino particularmente a las percepciones, a los sentimientos, a las actitudes y a aquello a lo que se confiere valor.

Me gusta, me fascina y me da dinero para vivir. Me llena una parte de mi vida y me llena una parte económica... Dinero para vivir, es algo importante (H3).

Es una cosa que me gusta. Tengo un empleo vocacional y me gusta, me lo paso muy bien en mi trabajo (H5).

En la vida diaria, familia y empleo, esfera reproductiva y productiva, están estrechamente relacionadas. Cuando debido al tiempo dedicado al trabajo remunerado o a los horarios laborales, los padres consultados pueden tener una amplia dedicación al ámbito doméstico-familiar, el empleo adquiere un valor por lo que supone de desconexión del cuidado. Así lo relata uno de los entrevistados:

Trabajo siete días al mes... después de venir de trabajar, nos echamos de menos... nos gusta el reencuentro. Bueno, es que al final estamos todo el rato juntos menos siete días al mes. El ir a trabajar es una liberación para mí y para él. Nos echamos de menos y cuando volvemos... como que nos queremos más. Hemos desconectado (H4).

Un empleo que permite dedicar tiempo al cuidado supone introducir un elemento de ruptura con la división tradicional del trabajo, en la que el papel masculino consistía exclusivamente en trabajar de forma remunerada y en ostentar la autoridad. Además, el sentimiento de añorar a la prole al que se refiere el participante anterior supone también una ruptura radical con esa forma de entender la vida. En la misma línea, otro de los consultados afirma:

Entonces, es una gozada cuando llego a casa a las nueve de la mañana o de la noche, y me sale a recibir. El hecho de que me salga recibir y me pregunte por mi trabajo... (H5).

El intenso vínculo afectivo que estos padres que han dedicado tiempo al cuidado de su prole establecen con ella, hace factible su deseo de dedicarse más al cuidado, a pesar de ser un ámbito menos valorado socialmente que el empleo. Esto se puede apreciar en la siguiente cita:

Yo, al quitarme las mañanas y trabajar sólo por las tardes, tengo el complejo de aita capullo, porque me levanto a las ocho de la mañana para vestirles, desayunar, llevarles al cole y luego... llego a las once menos algo que están en la cama y no les veo hasta la mañana siguiente para levantarles, darles de desayunar y al cole. Pero luego, también tengo turnos de nueve días seguidos con veinticuatro horas para estar en casa. Y me ha influido para estar en el trabajo mirando la hora para salir e irme con mis niños (H3).

La realidad laboral de nuestra sociedad no está diseñada para que las personas, independientemente de su sexo, puedan cuidar. Estos padres, que han optado por el cuidado en detrimento de su carrera profesional, han experimentado las penalizaciones que el sistema socioeconómico impone a quienes dan prioridad al ámbito doméstico-familiar. En palabras de uno de los entrevistados:

A mí laboralmente me ha influido para no ir más allá en mi profesión, porque, al igual que a una mujer le influyen sus bajas, desaparecer del trabajo catorce meses en tres años... pues a un hombre le influye igual. Con las dos bajas y tal siento que mi desarrollo profesional se ha visto parado. (...) Siento de alguna manera que mis posibilidades profesionales se han mermado por mi familia... Pero también tengo la gran suerte de que en mi trabajo he podido adaptar horarios y me permite estar con mi familia mucho tiempo (H2).

Resulta de interés, dada la relevancia que los modelos de nuevas paternidades y masculinidades pueden tener en el camino hacia la igualdad, indagar sobre la génesis de estas novedosas distribuciones del trabajo reproductivo en las familias de los consultados. Aunque hemos explorado sus familias de origen, no hemos encontrado una causa destacable. Como suele ocurrir en la mayoría de los fenómenos sociales, el origen de estos nuevos modelos es multicausal.

Probablemente una de las causas que más influye en la formación de estos modelos es la ideología igualitaria de la pareja, como se desprende del siguiente testimonio:

No sé cuándo es el momento en el que te das cuenta que... no hay ninguna diferencia entre un chico y una chica... creo que lo viví en la adolescencia... que no hay ninguna diferencia. Porque al final estamos hablando de eso, de roles, de papeles... de en qué espacio puedo estar. Yo no soy consciente de haber entendido nunca por qué los chicos teníamos que hacer esto y las chicas, esto otro. Yo creo que desde ahí... desde ahí y desde el respeto profundo a la otra persona que es igual que yo (H6).

Ahora bien, ¿cómo surge esa ideología igualitaria? No resulta fácil delimitarlo y para hacerlo sería necesario un estudio específico en profundidad. Muy probablemente en su génesis se concentrarán una serie de experiencias –diferentes para cada individuo– que a lo largo de la historia particular de cada cual van generando esa ideología. En palabras de uno de los confidentes:

La historia personal de cada uno influye a lo largo de tu vida ya sea de forma inconsciente o conscientemente... te hace tomar decisiones a lo largo de tu vida. Yo cuando nos embarazamos, iba diciendo que estábamos embarazados. Y me decían: 'Tú no estás embarazado'. '¡Que sí, hombre, que sí!' Y una vez que nace, yo ya dije: 'Quiero estar presente al 110% en todo este proceso' (H7).

Un participante considera que en su caso ha sido clave el contacto con la cultura alternativa y el movimiento feminista, que es una forma de socialización secundaria que puede contribuir al surgimiento de una ideología igualitaria. Según sus propias palabras:

Siempre he tenido una relación y una vinculación con la cultura de izquierda alternativa en el sentido más profundo, una relación afectiva con mujeres feministas... Lo más normal es que, cuando eres padre... hacerlo de otra manera y también impulsar ámbitos asociativos... (H1).

Como vimos, salvo una, las familias de origen de los consultados respondían a un reparto tradicional del trabajo. Las vivencias de la infancia, ya fueran más o menos igualitarias, han influido de una forma o de otra en estos nuevos modelos. Veamos qué factores consideran claves dos personas en su implicación en el cuidado:

Para mí, en un principio... lo que yo he vivido con mi padre. Mi padre ha estado ausente y tengo sensación... yo me he perdido a mi padre en muchos sentidos. (...) No hemos disfrutado el uno del otro... Y esto ha influido mucho en que yo tome la decisión de que yo quiero estar con mi hijo y quiero tener una relación como la que puedo yo tener con mi madre... Eso influye mucho... la voluntad mía de estar con mi hijo y verle crecer y estar día a día con él (H4).

A mí justo lo contrario. Yo tenía un padre muy presente que se ha implicado en labores del hogar, en la educación de sus hijos y hacer lo mismo. El hecho de tener un padre cariñoso, activo, presente... yo quiero eso para mis hijas. Era el ejemplo que tenía en casa (H8).

Estamos ante dos casos opuestos en su origen que luego convergen en el presente. Esto, como adelantábamos, apunta a que hay factores que pueden modificar la influencia de la socialización primaria en la familia de origen a la hora de formar una conciencia igualitaria. Además del pasado, las propias vivencias presentes, considerar que se está haciendo lo correcto, aunque sea minoritario dentro de la sociedad, refuerza estos modelos masculinos alternativos como se recoge en la siguiente cita:

Yo creo... el ver que lo natural y bueno para los hijos es lo que estás haciendo _no todo_ y ver que lo malo es el resto... ver gente que se está todo el día de... que está quejándose porque están trabajando y porque no ven a los hijos y no sé qué... pero después no se privan de muchas cosas (H5).

Estos modelos masculinos son sin duda un bello ejemplo de que la igualdad es posible. A lo largo del análisis de este grupo de discusión hemos comprobado que en estas nuevas formas de entender ser hombre y ser padre, no hay un único modelo. Entre los consultados hemos encontrado un hombre cuyo padre participaba en las tareas domésticas, algo excepcional en aquella época, pero también otro cuya implicación en el trabajo reproductivo era exigua al comienzo de su vida en pareja. Sin embargo, a pesar de su distinto recorrido, ambos han adoptado pautas igualitarias que quebrantan la masculinidad hegemónica y que posibilitan modos más humanos y enriquecedores de distribuir el trabajo productivo y reproductivo. Estos casos son una prueba palpable de que hoy en nuestra sociedad se puede ser hombre y padre de otra forma. Por ello, visibilizarlos y promocionarlos es, sin duda, una forma de avanzar hacia la equidad de género.

EL CAMINO RECORRIDO Y EL HORIZONTE DE LA EQUIDAD

3.4

El conocimiento sociológico no puede construirse de espaldas a quienes protagonizan sus procesos: mujeres y hombres que, a la vez que experimentan constricciones sociales, construyen la sociedad misma con sus prácticas, percepciones y significados. Más aun, si se aspira a transformar la realidad, no podemos prescindir de las experiencias, interacciones y sentimientos que tejen y constituyen la vida social.

Por ello, en este estudio hemos querido reunir diversas voces que protagonizan lo cotidiano. Así, nos hemos acercado a la juventud, la indiscutible constructora del futuro; a las madres con empleo, *malabaristas de la vida* (Amoroso et al., 2003) que afrontan diariamente los dilemas de transitar entre dos mundos con lógicas contrapuestas; y, por último, a un modelo con un alto potencial de subversión del viejo orden doméstico: los *nuevos padres*, cuya existencia, más allá del discurso, es a veces cuestionada como *fantasía cultural o proyecto de futuro* (Zoja, 2001: 254). La técnica del grupo de discusión nos ha permitido explorar en detalle –a lo largo de las páginas precedentes– sus vivencias, emociones y percepciones.

De la mano de las y los jóvenes nos hemos aproximado a las diferencias educativas que, según sus relatos, persisten en la transmisión de conductas, actitudes y expectativas asociadas a roles de género. Sus narraciones y discusiones van desgranando en sus propias biografías la construcción social del gusto femenino y el masculino o el papel de la praxis en el desarrollo generizado de las capacidades. A pesar de las reiteradas referencias que han surgido en el grupo respecto a la igualdad y al cambio social –que, indudablemente, ha acontecido en las últimas décadas–, el hecho de que ninguna de las diez personas participantes estuviera dispuesta a vestir de rosa a su bebé (varón), delata las inercias de género enquistadas en las actitudes que permanecen ocultas bajo el velo de lo normativo.

Sin embargo, encontramos también significados novedosos, como la concepción de la tarea doméstica como algo propio, la importancia otorgada a la educación en el desarrollo de capacidades no marcadas por el género o la concepción de la maternidad y la paternidad como una decisión personal, que se asocia –al menos en el plano discursivo– a la autorrealización de mujeres y hombres, desvinculándose de la feminidad. Voces femeninas reclaman una mayor participación masculina y no faltan los chicos que expresan con claridad su deseo de cuidar, a la vez que, generalmente, consideran que la crianza puede ser tan enriquecedora en un marco heterosexual como en uno homosexual.

Aun así, la creencia de la mayor parte del grupo en la mayor habilidad femenina para cuidar de las criaturas –que podría relacionarse con la falta de exposición a modelos masculinos que asuman rutinariamente el cuidado y con la socialización desigual– contribuye a que algunos chicos expresen sentirse menos preparados en este ámbito, al tiempo que son sobre todo las chicas quienes perciben a la prole como un freno a su desarrollo profesional.

Dentro de no tanto tiempo, estas y estos jóvenes –madres y padres del futuro– se enfrentarán a la división de roles en sus propios hogares. Sus discursos sobre los repartos están impregnados de igualdad, pero aún rezuman interiorizaciones de género. Sus anhelos igualitarios y su generalizada convicción en la importancia de la educación y la praxis cotidiana se enfrentarán así a lo que parece una combinación poco alentadora en la transformación de los roles de género: su propia creencia en la mayor habilidad femenina para el cuidado de los bebés, añadidas a la tendencia a la tradicionalización de los roles tras la llegada de la primera criatura y a las desigualdades que aún subsisten en las políticas públicas, en el mercado laboral y en el imaginario social.

El grupo realizado con mujeres nos sitúa en la realidad de los repartos domésticos y familiares de las madres profesionales, acercándonos a sus luchas, anhelos y dilemas cotidianos. Como viene siendo frecuente en esta investigación, sus divisiones domésticas conforman un paisaje heterogéneo, en el que no falta quien se acerca a modelos neotradicionales e innovadores. Sin embargo, la situación más frecuente podría describirse como transicional entre ambos extremos, de forma que se produce una incorporación masculina al trabajo familiar en diversos grados, manteniéndose una coordinación femenina del conjunto de trabajos del hogar, que supone un invisible y feminizado *trabajo mental* en la organización de lo cotidiano.

La falta de iniciativa y el desapego de los hombres hacia la esfera doméstica, que sobrevive a su entrada en ella, se une, en ocasiones, a la resistencia femenina a abandonar el control en la gestión de lo cotidiano, configurando mecanismos invisibles que se convierten en eficaces obstáculos a la igualdad. En el mismo sentido, pueden señalarse las creencias de la mayor parte de estas mujeres en la menor capacidad de sus cónyuges para asumir el cuidado de la prole en solitario, que atribuyen a diferencias en el ámbito afectivo, vinculadas a las diferencias biológicas.

Frente a estas inercias de género, que tienden a re-crear la desigualdad en los hogares, encontramos significados y –aunque de forma minoritaria– prácticas novedosas. Desde aquí, lo doméstico se entiende y se vive como algo compartido e independiente del género, que, al competir de igual manera al hombre, no supone en él un *valor añadido*, ni comporta la organización o supervisión femenina. En definitiva, se percibe al hombre como un compañero en el cuidado, con autonomía y capacidad para realizar las tareas domésticas.

Las decisiones sobre la organización del cuidado temprano en estos hogares nos ayudan a comprender cómo las tendencias macrosociales se plasman en los ámbitos personales e interpersonales. Los discursos de las consultadas muestran que la extendida decisión femenina de asumir el peso del cuidado temprano, reduciendo o abandonando su dedicación laboral, está modelada desde determinadas condiciones estructurales, que cuestionan el inicial carácter deseado de su elección.

Las vivencias de nuestras informantes, como sus sentimientos negativos asociados a la intensidad del cuidado temprano –agotamiento, agobio– y el énfasis concedido a la importancia de la participación paterna en el mismo, contradicen la imagen idealizada de la *buena* madre, que aún persiste en el imaginario dibujada como una mujer que vive la crianza como una fuente continua de placer y que no requiere sacrificio. En el mismo sentido, la incertidumbre que experimentan en su papel como madres, los costes emocionales –culpa, rabia, sensación de perderse cosas– y el menoscabo en el ámbito laboral, en el tiempo propio y en su propia identidad –que llega a difuminarse o anularse bajo la omnipresencia de la prole– son el precio que pagan estas mujeres por ser madres con empleo en una sociedad no corresponsable.

También nos hemos acercado a las experiencias de un segmento social aún poco explorado que, sin embargo, encarna de forma particular las transformaciones que han acontecido en las últimas décadas en la distribución de roles familiares. Se trata de hombres que han transgredido las expectativas de género, al haberse acogido a excedencias, reducciones de jornada, permisos de lactancia o parte del permiso de maternidad; situaciones tan poco habituales como de sumo interés para conocer cómo se están produciendo dichos cambios, explorando su dinámica, valores y significados.

Estos hombres asumen los diversos trabajos familiares de forma primaria, no como meros ayudantes a rebufo de las demandas de sus parejas. Ellos nos hablan del cuidado de sus hijas o hijos como algo propio, como una experiencia muy enriquecedora en lo personal y generadora de cambios profundos en sus vidas. Sus relatos describen en detalle la sensibilidad, el mundo emocional, relacional y afectivo que se abre paso con la paternidad corresponsable y que les descubre un universo de emociones tradicionalmente vedado a los hombres.

Esta paternidad implicada, que incorpora elementos culturalmente femeninos como el cuidado cotidiano y la afectividad, tiene un alto potencial de subversión de la división sexual del trabajo al cuestionar no sólo los rasgos de la paternidad tradicional, sino la ideología de la maternidad intensiva, que sostiene la mayor habilidad natural femenina para el cuidado y la absoluta dependencia de las criaturas hacia la figura materna. La imagen que estos *padres nutricios* tienen de la maternidad ideal se transforma, dando lugar a un modelo de madre en el que se valora particularmente que comparta la práctica y la gestión del cuidado de la prole y en la que destaca la dimensión de disfrute de los hijos e hijas.

Este potencial transgresor de estas nuevas masculinidades no impide, sin embargo, entrever algunos vestigios del viejo orden doméstico que perviven en el mayor umbral masculino de percepción de necesidades en lo referente a la limpieza o en la resistencia de sus parejas a perder ese *poder* subalterno femenino en el control de la tarea de elegir la ropa

de la prole. Sin embargo, la creencia de estos padres en las propias aptitudes –con independencia del género– y las reacciones que devuelven a sus compañeras y que cuestionan el *sentido común* socialmente creado, pueden convertirse en un factor de profundización en la igualdad. Pero un resorte fundamental hacia la igualdad en los hogares de estos hombres es su vínculo afectivo con la prole que –contradiciendo la socialización primaria y los mandatos del género– posibilita su deseo de dedicarse al cuidado, a pesar de ser un ámbito socialmente menos valorado que el empleo.

En definitiva, estas nuevas paternidades recorren la distancia que separa el discurso igualitario de las conductas concretas y nos descubren nuevas formas de ser hombre en nuestra sociedad. Con todo, en estas nuevas masculinidades tampoco hay un único modelo ni su génesis se agota en una sola causa. Al contrario, existe una pluralidad de formas de ejercer la nueva paternidad generadas por diversas causas no siempre fáciles de determinar, aunque el análisis realizado sugiere que la ideología de género es una de las más relevantes.

Las páginas anteriores nos han acercado a la realidad de la división de los roles familiares y laborales en la CAE a través de la mirada de quienes la construyen con sus prácticas y vivencias cotidianas. Sus experiencias nos han hablado de obstáculos invisibles, contruidos en socializaciones frecuentemente sesgadas por el género, así como de constricciones estructurales, materiales y simbólicas, que podrían arrojar luz sobre la distancia que persiste entre la igualdad del discurso y la desigualdad de los repartos. Comprender los ocultos mecanismos que recrean la desigualdad –tanto durante la socialización como, posteriormente, en la convivencia– es fundamental para evitar naturalizarla y recrearla.

Con todo, y a pesar de que las experiencias anteriores a la convivencia en pareja pueden ser importantes en la recreación de la desigualdad, los relatos de algunas de las mujeres y de los nuevos padres consultados muestran que si dichas vivencias no tienen un carácter igualitario, no impiden que otras medidas posteriores puedan romper los mandatos de género y contribuir a la igualdad en la familia.

Los nuevos modelos de masculinidad, donde los varones asumen el trabajo reproductivo equitativamente renunciando –al menos en parte– al productivo y las mujeres comparten el control de la crianza, existen, son posibles aquí y ahora a pesar de los obstáculos sociales, culturales, educativos, laborales y legales a los que se enfrentan. En la medida en que estos modelos suponen una ruptura radical con los mandatos tradicionales de género, visualizarlos y promocionarlos es una vía hacia la igualdad. Estas nuevas paternidades y maternidades nos enfrentan a nuestra propia libertad para abandonar la relativa seguridad que proporcionan los significados tradicionales compartidos y para aventurarnos por una senda menos transitada y más liberadora. Nos hacen conscientes, en definitiva, de nuestro propio poder para recrear o para subvertir el género con nuestras prácticas cotidianas.

Esta visión esperanzadora no implica, sin embargo, obviar la brecha de género que persiste en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidado, ni restar un ápice de importancia a los necesarios cambios sociales para la extensión de estos plausibles modelos igualitarios.

En este sentido, el grupo de jóvenes destaca, entre otras medidas, la importancia de impulsar el cambio de valores desde el ámbito educativo, que a su modo de ver impulsa valores como la competitividad en vez de la solidaridad o la equidad. Las propuestas de las mujeres, que emanan de las dificultades y conflictos que experimentan en su vida cotidiana, cuestionan el carácter productivista de la organización socioeconómica, que lleva a percibir socialmente a las mujeres con hijos e hijas como un problema y a frenar su desarrollo profesional. Demandan, asimismo, permisos para el cuidado de sus hijas e hijos en situaciones de enfermedad común, permisos marentales y parentales más largos, iguales

e intransferibles, y soluciones de cara a las vacaciones escolares. En particular, se refieren a que los derechos formales se traduzcan en derechos reales.

Los hombres, por su parte, se refieren a medidas que favorezcan disponer de tiempo para la familia –como jornadas laborales más cortas, flexibilización de horarios y facilidades para acogerse a la reducción de jornada que garanticen el derecho de los padres a cuidar–, así como a medidas educativas orientadas a la sensibilización en la igualdad y a poner en valor el disfrute de la familia. Tampoco faltan aquí las críticas al sistema neoliberal y patriarcal actual, y la apuesta por un cambio estructural.

El siguiente capítulo pretende precisamente profundizar en cómo hacer posible el cambio hacia una sociedad corresponsable. Conscientes del camino recorrido, preparémonos para avanzar con la mirada fija en el horizonte de la equidad.

4

HACIA LA EQUIDAD: TEJIENDO IDEAS Y PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

El análisis cuantitativo y cualitativo ha constatado que los discursos sobre la distribución de los roles de género han cambiado más rápidamente que las conductas. La coexistencia de viejos y nuevos valores dota de complejidad al momento actual, en el que la individualización se traduce en un creciente cuestionamiento de los referentes tradicionales, al tiempo que permanecen, interiorizados, resquicios del viejo orden doméstico. En este marco, las identidades femeninas y masculinas se transforman de formas diversas y en diversos grados, dando lugar a modelos cuasitradicionales, transicionales o innovadores que, en cualquier caso, también se caracterizan por un sincretismo de valores tradicionales y transgresores.

En este capítulo dirigimos nuestra mirada al futuro, tratando de aunar ideas y propuestas para caminar hacia una sociedad corresponsable. Para ello, hemos recurrido a fuentes especializadas en la materia, procedentes de distintos ámbitos de la realidad –institucional, laboral, académica y asociativa– que, partiendo de un diagnóstico de la situación existente, han aportado sus propuestas orientadas al cambio de actitudes, valores y prácticas con relación a la división de roles familiares en la CAE. Basándonos en ellas, presentamos al final del capítulo un mapa de medidas para el fomento de la conciliación corresponsable que profundiza en el planteamiento ya recogido en el *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*.

ÁMBITO INSTITUCIONAL **4.1**

A continuación presentamos el análisis correspondiente a cuatro entrevistas realizadas con personas que desarrollan su labor profesional en organismos públicos –municipales y supramunicipales– de la CAE involucrados, directa o indirectamente, en el diseño y/o implementación de políticas favorecedoras de la equidad. Ellas nos han transmitido su perspectiva sobre el reparto de roles en los hogares vascos, así como las orientaciones y medidas que consideran más oportunas, en diversos ámbitos, para avanzar hacia la equidad.

SITUACIÓN ACTUAL **4.1.1**

Las páginas que siguen abordan la distribución desigual de roles familiares y los estereotipos vinculados a la maternidad y paternidad tradicionales, pero también los nuevos modelos emergentes en este ámbito y los valores que les acompañan.

DISTRIBUCIÓN DESIGUAL DE ROLES

La permanencia de la desigualdad de género en los espacios público y doméstico es una constante en los discursos analizados, que también advierten de que los roles de las mujeres han cambiado más que los de los hombres. Así, la entrada femenina en la esfera pública no está siendo proporcional a la incorporación masculina a la doméstica, que se está realizando de una manera selectiva. Una de las personas entrevistadas apunta, en este sentido, que la participación masculina *está cambiando más en el cuidado de niñas y niños que en el de personas dependientes y mayores, que es más arduo y menos gratificante*

(E2). A la vez, aunque el trabajo del hogar se ha repartido más, *la gerencia doméstica, la ocupación mental, sigue estando mayoritariamente en manos o en la cabeza de las mujeres* (E3).

Para nuestras y nuestros informantes la inequidad en ámbito reproductivo remite a la división sexual del trabajo, que adscribe a las mujeres el rol doméstico-familiar y a los hombres, el papel de proveedores económicos. De esta manera, *el trabajo en el hogar para el hombre no es exigible y está desvalorizado*, mientras que el laboral *no se entiende todavía como preferente para las mujeres y, si hay que priorizar, pues lo hace en el cuidado* (E4). Lejos de ser casual, este reparto de roles de género responde al –ocultado– interés de mantener un modelo social basado en la producción económica, que externaliza e invisibiliza los costes de la reproducción social.

Asimismo, persisten estereotipos sobre las características psicológicas de mujeres y hombres que están relacionados con el reparto de tareas y espacios según el género. Así, al asignarse a los hombres el rol instrumental en el ámbito público, más valorado *en términos políticos y económicos, (...) lo que le conviene es romper con el vínculo emocional y afectivo... proyectarse hacia el exterior y no hacia el interior*. Por ello, *los hombres siguen encontrándose incómodos en el ámbito privado... no lo asocian con su espacio de poder* (E4). Como contrapunto, las mujeres siguen vinculadas a estereotipos relacionados con el rol expresivo, la empatía y el sacrificio, lo que fomenta que sean ellas quienes asuman en mayor medida el papel de cuidadoras.

DISTRIBUCIÓN DE ROLES Y VALORES ASOCIADOS A LA MATERNIDAD Y A LA PATERNIDAD

Según las personas consultadas, en la actualidad continúan vigentes los estereotipos tradicionales sobre la maternidad y la paternidad, que conviven con nuevos modelos más igualitarios.

Los discursos recogidos en las entrevistas destacan tres estereotipos relacionados con el modelo tradicional de maternidad: la renuncia al tiempo propio, la disponibilidad materna 24 horas y la madre empática, sensible y manejable. El primero de ellos, la renuncia al espacio propio, supone obviar que hay tres tiempos para la vida: el de lo público, el de lo privado y el de lo *íntimo sagrado, que es un tiempo para ti sola; (...) da igual que tengas una criatura o siete, tengas madres o padres dependientes o no* (E2). Este tiempo personal está anulado por el estereotipo tradicional de madre que renuncia a lo propio por lo común y contribuye a legitimar repartos contruidos sobre la renuncia unilateral femenina a la esfera personal.

En la misma línea se sitúa la imagen idealizada de la madre que está disponible 24 horas. La base de este estereotipo es, en palabras de una informante, que *una mujer que no cuida de sus criaturas, y cuando digo cuidar digo el cuidado más abnegado y más extendido a cualquier actividad de la vida, sería una mala madre* (E2). Así, si la madre desempeña un empleo, esta creencia contribuye a la doble jornada y a la construcción social del sentimiento de *culpa* (E1).

Por último, encontramos la concepción de la madre empática, sensible y manejable. En el imaginario persiste la idea de que *las madres son aquellas que ayudan siempre a que se pueda pactar* (E2), de forma que quedan desprovistas de autoridad en la relación con la prole. Este estereotipo limita el poder de decisión y/o negociación asociado a la madre, que *cuando se impone rigidamente es porque se alía con el padre* (E2).

Por otra parte, la paternidad tradicional se vincula a las imágenes estereotipadas del *ganapán*, el hombre-guerrero y el padre autoritario. El modelo masculino de ganapán hace referencia al rasgo de proveedor económico propio de la masculinidad tradicional, de forma que *el verdadero hombre es el que asegura que en la casa (...) aquello que se necesite esté económicamente cubierto* (E4).

Los discursos de las personas entrevistadas también nos acercan a la figura del *hombre-guerrero* insensible, invulnerable y poderoso, características que le alejan del cuidado desde lo emocional como parte del ejercicio de la paternidad. De esta manera, la elaboración cultural de lo masculino induce a una ruptura con *el mundo afectivo*—como señala una consultada—, ya que *cuanto menos te pongas en el lugar de otra persona, más vas a poder dominar* (E4).

En la misma línea encontramos el estereotipo del padre autoritario, que configura al progenitor como una figura intransigente con la que o bien no hay posibilidad de pacto o bien la negociación se realiza desde el respeto a su posición de *macho dominante*. Este tipo de padre diría: *a las once estás en casa y no hay más que hablar*, a diferencia de la madre, de la que se espera negociación: *a ver si le digo que quedo con mi amiga y la convenzo para que me deje quedarme* (E2).

Estos estereotipos tradicionales coexisten con la emergencia de nuevos modelos más igualitarios de maternidad y paternidad, y de reparto de tareas en los ámbitos doméstico y laboral que, para nuestras fuentes, responden más a necesidades derivadas de la incorporación masiva de las féminas al ámbito laboral y a la emergencia de nuevas formas familiares, que a un cambio profundo en el plano valorativo.

Entre estos modelos igualitarios emergentes se encuentran las familias monomarentales o monoparentales, que fomentan nuevas formas de organización familiar más cercanas a la igualdad que el modelo tradicional y que suelen incluir el reparto de tareas con la descendencia. Si la persona al frente de estos tipos de familia encuentra una pareja en su misma situación familiar, la sinergia produce generalmente un modelo más corresponsable que deriva del hecho de que *se les hace necesario organizarse*, a la vez que *se repartiría el cuidado de cada progenitor con su propia prole* (E4).

Por otra parte, en los discursos recogidos aparecen referencias a las parejas homosexuales. Estas parejas *comparten más esferas de dedicación porque es tal el pacto que se ha de negociar. En el caso de mujeres lesbianas, quién va a engendrar es un pacto sobre pacto que genera una dinámica de corresponsabilidad y negociación* (E2). Estas nuevas formas familiares facilitarían así un reparto de tareas más asociado a la corresponsabilidad que a los modelos tradicionales de feminidad y masculinidad. Esto repercute, asimismo, en la emergencia de maternidades y/o paternidades que superan la clásica división entre la figura de cuidado asociada a lo emocional—femenina— y la de provisión económica—masculina—.

Por último, encontramos parejas que en su vida pública ejercitan comportamientos morales unidos a la idea de justicia social y que trasladan al hogar, en mayor o menor medida, esos mismos valores. Son parejas jóvenes, *educadas en una concepción más igualitaria y menos estereotipada del reparto de tareas y competencias en lo laboral y en lo doméstico* (E3).

Estos modelos más igualitarios tendrían, según nuestras fuentes, una serie de valores que merece la pena destacar. En primer lugar, se refieren a la responsabilidad social y personal, y a la igualdad en todos los ámbitos, incluido el tiempo propio. Apuntan, en este sentido, que se trata de personas que entienden y llevan a la práctica el hecho de que *hay que perder privilegios para lograr una sociedad más justa* (E4). Esto implica asumir las tareas

de cada espacio como propias y no delegables. En definitiva, *es cuestión de repartir, con un equilibrio, las cargas y los beneficios* (E4). Consecuentemente, la idea de compartir sustituye a la de delegar, noción que indica de forma implícita a quién corresponde la responsabilidad de la tarea. Las personas consultadas apuntan, en este sentido, que la persistencia de un modelo de mujer que asume como propio el espacio privado puede contribuir a se confunda la corresponsabilidad y la delegación, y a sobrevalorar la participación masculina en el ámbito doméstico-familiar.

En este marco de responsabilidades compartidas, los repartos estarían guiados por criterios de practicidad y sostenibilidad que reemplazarían a los mandatos genéricos. La visión pragmática supone *ver (...) qué es lo que necesitamos como personas, como familia, y abordarlo de una manera práctica, sin recurrir a estereotipos que entorpecen la fluidez de los miembros de esa familia* (E4). La sostenibilidad se refiere a la salud de las personas que componen el hogar y a su funcionamiento flexible y adaptable a diferentes circunstancias, que se antepone al seguimiento de unos modelos rígidos de feminidad y masculinidad. En definitiva, *la división sexual del trabajo se difumina bajo los valores de la practicidad y la sostenibilidad* (E1).

Por otra parte, aparecen una serie de valores relacionados con la ética del cuidado como el amor nutricional, la solidaridad y la empatía. Desde esta perspectiva, el amor vinculado a la atención de las necesidades de la otra persona, que tradicionalmente ha constituido un rasgo femenino, se redescubre como un elemento valioso para el mantenimiento de la vida y se extiende también a los hombres. En la misma línea, la solidaridad –así como la fraternidad y la sororidad– supone vivir la realidad de la pareja y el ámbito familiar como un espacio de apoyo mutuo. En este marco interpersonal resulta fundamental la empatía, es decir, la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona y de entender, desde la igualdad, sus necesidades y deseos.

Junto a los valores anteriores, la conciencia de las necesidades propias y ajenas evita configurar a las mujeres como seres-para-las-demás-personas y a los hombres como *los seres importantes*. Desde esta perspectiva, se acepta como derecho propio y ajeno el hecho de disponer de un espacio para la conciliación personal asociado al autocuidado.

Desde estos parámetros, son también fundamentales la negociación como método de toma de decisiones basado en el consenso –frente al modelo tradicional de dominación masculina y sumisión femenina– y el respeto entre iguales. Ambos constituyen la base del carácter genuinamente democrático de la familia.

Los elementos que hemos señalado permiten, en definitiva, desarrollar paternidades asociadas a la responsabilidad, *no sólo a lo lúdico* (E1) y maternidades asociadas a lo lúdico y no sólo al cuidado desde la abnegación y la renuncia.

PROPUESTAS PARA EL CAMBIO EN LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES

4.1.2

A continuación presentamos, de la mano de las personas entrevistadas, sus propuestas que comprenden acciones para el cambio de valores y actitudes, medidas específicas orientadas a la conciliación y diversas actuaciones desde el ámbito institucional, empresarial, educativo, social y urbanístico. Por último, se abordan los obstáculos que perciben en el camino hacia la igualdad.

CAMBIOS EN LOS VALORES Y ACTITUDES PERSONALES Y SOCIALES

Las personas consultadas más que referirse a valores y actitudes específicas que deberían fomentarse para promover un reparto más equitativo, subrayan la necesidad de que los cambios personales vayan acompañados de transformaciones sociales. Estas transformaciones tendrían que fomentarse desde las instituciones para que se produzcan, sobre todo, en el ámbito educativo y en los medios de comunicación. En este sentido, una persona señala:

No tiene sentido que hagas parte de las tareas porque tu pareja no puede, pero que en realidad no tengas interiorizado que es tu responsabilidad, ni se conseguiría nada si los pequeños cambios personales no se visibilizan socialmente, se quedarían en personas puntuales y lo que hace falta es un cambio de modelo de sociedad, más que de valores aislados (E4).

En cualquier caso, los cambios que tendrían que darse en el ámbito personal se centran en el distanciamiento de los estereotipos de feminidad y masculinidad en favor de valores como la solidaridad, la igualdad, la corresponsabilidad, la aceptación de la pérdida de privilegios de los hombres y la conciencia de la necesidad de un espacio de autocuidado para las mujeres. Además, como hemos señalado, es importante interiorizar la negociación como modo de resolución de conflictos en la familia frente a un modelo de autoridad masculina y sumisión femenina, así como entender el ámbito familiar como un espacio de desarrollo personal no excluyente –fundamentalmente en las mujeres– y, a la vez, de responsabilidad personal –especialmente en los hombres–.

Por otra parte, los cambios sociales se refieren a visibilizar y fomentar los valores asociados al reparto equitativo de roles, presentado modelos de corresponsabilidad que puedan contrarrestar los modelos tradicionales, aún vigentes en el imaginario social. Junto a ello, se señala la importancia de fomentar valores *desgenerados*, transversalizando la igualdad, de forma que esta se entienda no sólo como un valor más, sino unido a otros como el respeto, el amor asociado al cuidado, la empatía, la negociación como modo de resolución de conflictos, etc.

Junto a estas transformaciones en el plano valorativo, las personas entrevistadas abogan por la implantación desde las instituciones de medidas que promuevan cambios estructurales orientados a construir un nuevo modelo de sociedad no centrado en la productividad, tal y como se argumenta en la siguiente cita:

Si el modelo social pide mano de obra y gente que la proporcione y la críe, los cambios personales no van a llegar a nada, porque al final vas a tener que elegir, y de momento es la mujer quien lo está haciendo, un poco empujada por barreras internas y también por las externas (E4).

Por otra parte, se señala la importancia de otros agentes sociales como los medios de comunicación o las instituciones educativas. Destacan así la necesaria toma de conciencia por parte de los *media* de su responsabilidad como reproductores de modelos sexistas que siguen asociando a los hombres con cualidades como *la fuerza, lo bruto o romper las normas* (E4), y a las mujeres, con el espacio privado y con valores de *objeto para el hombre, sumisión, mística de la maternidad y abnegación* (E2).

Por último, las narraciones analizadas apuntan a un modelo educativo en el que la igualdad constituya un elemento transversal, que lejos de acciones puntuales, suponga una verdadera coeducación, ya que hoy en día, generalmente, *todo lo que tenga que ver con pre-*

vención y con un cambio de valores, se basa en la buena voluntad de individuos e individuos que están en el centro educativo (E1).

MEDIDAS ACTUALES ORIENTADAS A LA CONCILIACIÓN

Los discursos recogidos coinciden al señalar que existen múltiples obstáculos para las mujeres en el ámbito laboral no sólo por el hecho de ser madres sino por la *presunción de maternidad* (E3), de forma que incluso aquellas que no son madres, pero que por su edad son susceptibles de serlo, son discriminadas de manera directa o indirecta desde su acceso al empleo, tal y como ilustra esta cita:

Las mujeres están mejor preparadas, tienen mejores rendimientos académicos, pero entran menos en el mercado laboral porque se les presupone que no van a tener una dedicación plena en el empleo, eso sí lo puede garantizar un hombre que tenga peor currículum (E4).

Además, existe otra modalidad de discriminación: la sectorial, es decir, *el mercado laboral está segregado por sexo, [las mujeres] ocupan puestos asociados a su rol asignado de cuidado* (E4), quedando relegadas a sectores menos valorados económica y socialmente, y alejados de los ámbitos de poder y prestigio.

Una vez que las féminas han accedido al mercado de trabajo encuentran obstáculos en la promoción interna, debido a los prejuicios que las vinculan al absentismo y a una menor dedicación laboral. Además, una mujer que renuncia a su empleo de manera total (excedencia) o parcial (reducción de jornada) durante unos años encuentra generalmente a su regreso, una desventaja sustancial a la hora de competir con un hombre, que durante ese periodo –que suele coincidir con una época de crecimiento en lo laboral–, ha seguido acumulando contactos, experiencia y conocimientos. Conviene apreciar aquí que, junto a un obstáculo externo, existe un obstáculo interno asociado a la presión social que dicta que una madre que dé prioridad a su vida laboral es una mala madre, de forma que la culpa actúa como un escollo invisible para la promoción a puestos de responsabilidad que exigen un alto nivel de disponibilidad. En palabras de una persona informante:

Los puestos de responsabilidad, el acceso a ellos y, luego, lo que implican, están asociados al modelo de masculinidad hegemónica, aquel que, como no tiene que ocuparse ni de casa ni de hijos, se puede permitir estar doce horas en la oficina y luego salir a alternar y a hacer negocios (E4).

Los hombres, en cambio, no suelen encontrar obstáculos sino ventajas en su acceso y promoción laboral, así como en la capacidad adquisitiva que deriva de su desempeño profesional. Sin embargo, cabe matizar que el acceso masculino a sectores feminizados resulta más difícil debido a un *factor psicológico-social*, es decir, por la percepción de que *dedicarte a una profesión de chicas es devaluarte o es susceptible de provocar sospechas acerca de tu masculinidad* (E4), que deriva de la menor valoración social otorgada a lo femenino.

Por otra parte, nuestras fuentes ponen de manifiesto que los hombres –especialmente en los sectores masculinizados–, tienen problemas para solicitar una excedencia o un permiso para el cuidado, como consecuencia de la presión social. Por un lado, actúa el factor interno –*¿cómo voy a decir en el trabajo que me voy a cuidar de mi madre?*–. Y, por otro, el externo, porque *para la empresa lo normal aún hoy en día es no esperar que esto lo pida*

el hombre, sino la mujer y se ve incluso como que lo hace porque es un vago, un jeta... (E4).

Las personas consultadas ponen en evidencia asimismo la feminización de las medidas orientadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En sus palabras, *la forma en la que se están desarrollando las medidas son una trampa mortal para las mujeres; (...) no son para que la mujer y el hombre estén en una situación más igualitaria, sino para hacerle a la mujer más cómoda la desigualdad* (E3). De esta manera, consideran que actuaciones como el permiso de maternidad transferible no fomentan la igualdad porque se está manteniendo el mensaje de que la crianza es una responsabilidad de las mujeres que estas pueden –o no– delegar en el padre.

El mismo análisis se deriva de las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado, ya que la decisión de quién la solicita se basa en criterios como que sea quien cobra menos o quien tiene un puesto menos estable, que suele ser la mujer. Además, como manifiesta una de las personas informantes:

No se tienen en cuenta las consecuencias a largo plazo para estas mujeres en su cotización a la Seguridad Social, es decir, que a la larga suponen un empobrecimiento de las mujeres en pro del cuidado no remunerado (E2).

Por otra parte, las personas entrevistadas argumentan que las medidas orientadas a la conciliación no son suficientes, ya que sólo cubren las necesidades de los primeros momentos de la crianza y posteriormente –más allá de las reducciones o las excedencias– no existen actuaciones sustanciales que fomenten, por ejemplo, una flexibilidad horaria. En palabras de una entrevistada:

El sistema laboral es muy rígido en cuanto a horarios y, si no se establecen medidas que te permitan –cuando tu hijo tenga diez años– entrar o salir del trabajo una o dos horas antes, jugar con el tiempo para adaptarlo para ir con él al médico, por ejemplo, pues no vale de nada (E1).

Según nuestras fuentes, los servicios y equipamientos sociales dirigidos a favorecer la conciliación –aunque solucionan necesidades puntuales–, resultan escasos y no están adaptados a las necesidades reales de familias con horarios diversos, ni se adecúan a las exigencias del modelo productivo actual –en el que prevalecen horarios extensivos y diferenciados, especialmente en la empresa privada–. La técnica de igualdad municipal expone al respecto:

¿Guardería hasta los dos años? ¿Qué haces con la niña cuando tiene tres? Quince días de vacaciones en Navidad, Semana Santa, tres meses de verano... No es que el Estado sustituya a la familia, pero sí que adapte los servicios a las necesidades de una manera más adecuada (E1).

Además, las medidas existentes se dirigen fundamentalmente a la conciliación de la vida laboral y familiar, obviando la personal; a la vez que *están focalizadas en los menores* (E1). Del mismo modo, aún no existe una dotación suficiente de plazas para menores de cero a tres años en guarderías o ikastolas y el acceso a las mismas, según nuestras fuentes, se establece con baremos económicos que excluyen a familias que finalmente recurren a contratar el cuidado, perdiendo estatus económico. Sin embargo, tal y como afirma otra persona:

Las instituciones tenemos que tomar partido en la responsabilidad del cuidado. Si quiero un modelo productivo, tendré que poner los medios para que tanto mujeres

como hombres puedan trabajar, tengo que generar un sustitutivo a ese cuidado que hacen mayoritariamente las mujeres (E4).

La escasez y la falta de adecuación de los servicios orientados al cuidado se traducen, según las personas consultadas, en el sacrificio materno de la carrera profesional o en la externalización del cuidado a otras mujeres. En otras palabras, *tenemos que recurrir a personas que se ocupen de nuestra familia que por lo general son mujeres, normalmente inmigrantes (E2)*. Como consecuencia, se perpetúa la desigualdad de género en los ámbitos familiar y laboral. El modelo tradicional en el que la mujer queda relegada mayoritariamente al ámbito privado encuentra así nuevas formas de reproducirse.

PROPUESTAS DE MEDIDAS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Desde la visión que proporciona el trabajo en un ente institucional, las personas entrevistadas han aportado diferentes propuestas orientadas al fomento de la equidad en el reparto de roles, que hemos clasificado en virtud de los ámbitos desde donde deberían realizarse: institucional, empresarial y, por último, educativo y social.

Ámbito institucional

Una actuación de particular relevancia es la implementación de permisos de maternidad y de paternidad intransferibles, que tengan una duración mayor y equivalente para mujeres y hombres, ya que como señala una de las personas informantes:

Es la única manera de fomentar una igualdad. No se puede predicar que la corresponsabilidad es necesaria y luego dar a las mujeres más permiso que a los hombres porque el mensaje que subyace es que no es su tarea prioritaria (E3).

Se proponen también medidas de carácter obligatorio para las empresas e instituciones, ya que la elaboración de políticas de conciliación de carácter voluntario –que suponen beneficios puntuales a aquellas empresas que se acogen a ellas–, no redundan en cambios estructurales. En cambio –señala una consultada–, *si las empresas valoraran que tienen que tener una política de conciliación obligatoriamente para acceder a contrataciones públicas, verías como lo hacían...* (E2).

Nuestras y nuestros confidentes plantean, asimismo, intensificar el trabajo de sensibilización orientado a que los hombres renuncien a sus espacios de poder y a sus privilegios, en pro de un traspaso de parte de su dedicación de lo público a lo privado. En otras palabras, *las chicas hemos hecho gran parte de trabajo hacia lo público, pero ahora hace falta que ellos hagan ese trabajo hacia lo privado (E3)*.

La mejora y ampliación de servicios y equipamientos dirigidos al cuidado de personas –menores, mayores y dependientes– es otra de las propuestas destacadas. Además, estos servicios deberían plantearse como una prestación social básica y extensible a toda la población. En palabras de una informante:

Se trata de que el Estado entienda que tiene una responsabilidad en el cuidado de las personas, en la crianza, porque son personas que o han ejercido su función dentro de la sociedad o que van a hacerlo en el futuro (E4).

Esas personas plantean también una mayor difusión de las medidas, servicios o equipamientos para el fomento de la conciliación, es decir, *que las medidas sociales no se asocien a personas sin recursos* (E1). La apuesta en este sentido es que esta labor se realice desde los ayuntamientos porque *los servicios sociales están a mano y es más fácil divulgar las medidas desde ahí* (E1). También consideran necesario el trabajo de sensibilización social orientado a fomentar modelos igualitarios en el reparto de tareas y a visibilizar los posmachismos y micromachismos, ya que los cambios normativos no podrían calar si no se apoyan en una transformación cultural. Plantean así que en los consistorios podrían realizarse talleres sobre el reparto de tareas con independencia del género, módulos formativos de negociación dentro del hogar, etc.

En la misma línea, se sitúa el fomento de programas de empleo y formación para mujeres y hombres en sectores masculinizados y feminizados respectivamente favoreciendo, por un lado, que los sectores feminizados cobren valor al desprenderse del sesgo de género y, por otro, que las mujeres accedan a los sectores de mayor prestigio social y económico de una manera normalizada. Una de las personas consultadas lo argumenta del siguiente modo:

Los sistemas de cuotas no son útiles, no se empieza desde la base y, al final, la mujer se siente 'incómoda' en ese sector o puesto, porque acaba pensando que su presencia y poder, si es una cuota para un puesto de responsabilidad, es regalado (E3).

Ámbito empresarial

Las personas entrevistadas abogan, en primer lugar, por el cambio a un modelo laboral asociado a la flexibilidad, que cuestione la falsa vinculación entre productividad y presencia. Plantean que es necesario que las empresas –impulsadas por experiencias piloto que podrían promocionarse desde las instituciones– entiendan el valor de la productividad asociado a la flexibilidad no sólo como responsabilidad social, sino en términos de rentabilidad real. Por tanto, apuestan por la *racionalización de los horarios en el trabajo* (E1) orientada a cubrir no solo las necesidades derivadas del cuidado, sino también aquellas que pertenecen al ámbito personal y que no suelen ser objeto de las políticas y medidas de igualdad. Según una de las personas consultadas:

Hoy por hoy, pocas empresas, sobre todo privadas, se plantean que puedas entrar o salir media hora o una hora más tarde para ir a un curso de Pilates. Ahí entraríamos de nuevo en la dificultad para las mujeres no ya de conciliar la vida familiar y laboral, sino la personal (E1).

El cambio, sin embargo, no sólo concierne a los horarios de entrada y salida, sino a una gestión del tiempo más negociada con la persona trabajadora, tal y como continúa la informante anterior:

Que incluso un día no vayas a trabajar y lo compenses quedándote otra tarde... La productividad no está reñida con la flexibilidad, sino todo lo contrario. La gente que no hace nada no lo hace en ningún lado ni en ningún horario (E1).

Por otra parte, en los discursos analizados se destaca el fomento de una mentalidad empresarial cercana a la responsabilidad social, que asocie el término de productividad al bienestar de las personas empleadas, ya que como señala otra consultada: *si en tu trabajo estás bien, se tienen en cuenta tus necesidades y no estás agobiada pensando cómo pedir media hora para ir al pediatra con tu hija* (E3), vas a ser más productiva. Se entiende,

además, desde este planteamiento, que las medidas de conciliación que se realicen no sólo por exigencias normativas sino por la búsqueda de un modelo más ecológico de funcionamiento, van a poder extenderse en el tiempo y van a integrar la normalidad social, paliando las carencias actuales:

El cuidado de tu criatura es más largo que el que te da una licencia... y luego... ¿qué haces? (...) El modelo actual de empresa como producción sin perspectiva de los recursos humanos desde lo social no funciona, es antiecológico, anti ser humano (E1).

Ámbito educativo y social

Las personas consultadas proponen la elaboración de herramientas que aseguren la aplicación transversal del modelo coeducativo. Recalcan, asimismo, la necesidad de que el sistema educativo fomente un cambio de valores que supere los estereotipos de género, ya que *no sirve de nada que se tomen medidas desde las instituciones, si luego desde cría no se te educa en que la igualdad es un valor intrínseco, en la negociación como medio de resolución de conflictos, etc.* (E3). Señalan, además, que al no estar realmente estipulado un método de transversalización de la igualdad, no es ni tangible ni evaluable dentro del rendimiento académico, de las líneas curriculares, etc.

Por otra parte, los discursos recogidos plantean un cambio hacia un modelo social basado en valores cercanos a la corresponsabilidad, a la igualdad, a la superación de estereotipos de género que reproducen modelos de dominación masculina/sumisión femenina. En este sentido, como hemos señalado, recalcan la necesidad de trabajar particularmente en la toma de conciencia de los medios de comunicación de su responsabilidad en esta materia, ya que, tal y como afirma una consultada:

Constantemente están reproduciendo la ideología patriarcal. No sirve de nada que en el colegio te den un modelo educativo y luego llegues a casa, enciendas la tele y en tres minutos se estropea todo el trabajo de sensibilización realizado por el colegio, las instituciones... (E3).

Proponen, asimismo, talleres que fomenten la corresponsabilidad en la infancia, orientados a impulsar el aprendizaje y la asunción de las tareas del hogar y del cuidado desde edades tempranas, tal y como señala otra persona:

La corresponsabilidad no pasa solo por cambiar las leyes sino que la desigualdad también se corrige a través de actitudes personales y, en la medida que cada vez más niñas y niños aprendan también a compartir las tareas domésticas, se fomenta la igualdad de mujeres y hombres (E4).

Por último, inciden en el fomento del ocio y de una realización personal que no se agote en el cuidado y el empleo, sino que integre el autocuidado, entendido como necesidad básica y como fuente de desarrollo pleno de los seres humanos.

HACIA UNA CIUDAD PARA LA CONCILIACIÓN

En las políticas de diseño y planificación urbanística, según los discursos analizados, las actuaciones para fomentar la equidad en el reparto de roles entre mujeres y hombres tienen un carácter puntual, de forma que aunque se realizan acciones que tienen en cuenta la perspectiva de género, ésta no se ha implantado aún de manera transversal.

Las personas consultadas señalan que desde Emakunde están haciéndose esfuerzos para visibilizar la necesidad de que las ciudades se adecúen a la realidad de los cuidados, porque en estos momentos las urbes están planificadas desde la producción empresarial, es decir, *están pensadas para individuos sin cargas que se mueven a sus trabajos* (E4).

En este contexto, nuestras y nuestros informantes proponen diversas medidas orientadas a fomentar la equidad en el reparto de roles en la ciudad. Plantean así dar prioridad a las áreas de urbanismo municipales como promotoras de mejoras orientadas a la igualdad de género, ya que la mayoría de planificaciones y diseños urbanísticos se realizan desde estas áreas. En ellas habría que implementar la elaboración de diagnósticos desde la perspectiva de género.

Otra de las propuestas es la creación de parques que combinen actividades infantiles con actividades para mayores. Esta actuación es *muy necesaria*, ya que *hoy en día la gente se va a los centros comerciales y es triste que sean los únicos espacios que se considera que facilitan la conciliación* (E1).

La intervención en los puntos oscuros es otro elemento importante, ya que la tendencia a diseñar áreas residenciales alejadas de los servicios –en zonas poco transitadas– y el propio diseño arquitectónico de los edificios nuevos –con grandes soportales–, no favorece la movilidad ni la seguridad de las personas cuidadoras ni de la ciudadanía en general. Según se ha recogido en una de las entrevistas:

No se trata sólo de la perspectiva de género, (...) sino que la perspectiva de la accesibilidad tampoco se tiene en cuenta. Para una mujer son espacios peligrosos a los que te enfrentas con temor de una manera casi inconsciente (E3).

Otra línea de acción es la elaboración de políticas integrales en los organismos públicos gestores del transporte (diputaciones forales, ayuntamientos), de manera que se considere el tipo de persona usuaria y sus necesidades, y se adapte a la realidad desde la perspectiva de género. Tal y como señala una persona consultada:

Las administraciones están cambiando el transporte para hacerlo más cómodo a quien ya lo usa, no hay una política integral que tenga en cuenta que los recorridos de las mujeres son múltiples y que están sometidas al transporte público para múltiples gestiones derivadas del cuidado y otras gestiones porque, si sólo hay un coche en la familia, lo conduce él (E3).

Por último, conviene repensar los modelos urbanos actuales que tienden a generar espacios monofuncionales con escasa accesibilidad y gran demanda de movilidad. En este sentido, se plantea la necesidad de la *no zonificación*, la apuesta por ciudades más compactas donde *casi todos los servicios estén cerca* (E4) y sean accesibles sin necesidad de desplazamiento en transporte motorizado.

OBSTÁCULOS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Nuestras fuentes señalan una serie de elementos que pueden dificultar la implementación de medidas que fomenten la equidad de género en los ámbitos familiares y laborales. Mencionan, en este sentido, la existencia de un alto porcentaje de mujeres que renuncia y/o limita su labor profesional en pro del cuidado, al seguir vinculada a su género esta labor como prioritaria en el imaginario social. Como señala una persona consultada:

Es imposible que en la esfera laboral te puedas dedicar al 100%, como muchos hombres, si estás asumiendo en casa el trabajo que a ti te correspondería, más el que correspondería a los hombres (E4).

También hay que tener presente la tendencia social a sobrevalorar el ámbito productivo y a minusvalorar el doméstico, que está asociado a una pérdida de privilegios, ingresos y estatus social para los hombres. Así, en el caso de muchos de ellos el trabajo reproductivo *se acaba haciendo porque no hay más remedio, no porque se interiorice que es una cuestión de justicia (E4)*. En otras palabras, *por evitar el conflicto se comparte más, pero sólo hay una minoría que realmente entiende que la responsabilidad de la casa y de la familia es de ambos (E1)*.

Otro escollo en el camino hacia la equidad es la persistencia del modelo socioeconómico basado en la productividad, en el que la mitad de la población reproduce la futura mano de obra –hombres y parte de las mujeres–, así como la futura generación de cuidadoras, que desempeñará este mismo papel en el futuro. En definitiva, *en estos momentos hay una prioridad absoluta del mundo productivo, y con la crisis todavía se va a acentuar ese proceso, lo importante es producir, da igual cuáles sean las condiciones (E4)*. Además, la recesión económica puede afectar –y ya afecta– a políticas específicas de igualdad, sobre todo, a las transversales y *preocupa que la crisis justifique reducciones presupuestarias en temas que son más estructurales, pero menos visibles (E3)*.

Los posmachismos son otro enemigo de la igualdad. Se trata de una corriente social emergente resistente a las políticas de igualdad y al movimiento feminista, que apuesta por una regresión a los valores y modelos tradicionales de feminidad, masculinidad y familia, y que se apoya en circunstancias coyunturales –crisis económica, cifras sobre fracaso escolar– para reivindicar la vuelta de las mujeres al ámbito doméstico y su salida del laboral. Tal y como se afirma en una de las entrevistas:

Los posmachismos viven el feminismo y las reivindicaciones igualitarias como una agresión y, como no se pueden manifestar abiertamente como machistas, porque no es correcto, se acogen a otras cuestiones para atacar, minusvalorar y despreciar (E3).

Por otra parte, las medidas actuales se adaptan a un modelo social basado en la división sexual del trabajo, sin lograr un cambio profundo del mismo. *Todas las políticas del bienestar –aduce una consultada– se basan en un modelo familista, todo se apoya en la familia, y quien se beneficia del trabajo reproductivo, al final, es el propio Estado (E1)*.

Por último, en la línea que hemos comentado anteriormente, la presión mediática fomenta estereotipos y valores no igualitarios bajo un velo de falsa igualdad sobre los gustos, espacios de trabajo y de ocio, referentes a imitar, objetivos y responsabilidades de las mujeres y los hombres. Estas imágenes tienen un gran calado en el imaginario social y constituyen un freno en la asunción de modelos equitativos. En pocas palabras, se plantea lo siguiente:

El problema es que no nos damos cuenta, que no lo vemos, y que hay una corriente interesada en que las iniciativas de visibilización de eso [del sexismo en los medios] se consideren histéricas, exageradas, excesivas (E3).

El análisis con perspectiva de género desde el ámbito laboral resulta especialmente necesario en el diagnóstico y en la formulación de propuestas de cambio orientadas a la conciliación corresponsable.

Por ello, hemos entrevistado a cuatro informantes clave. Dos de estas personas aportan sus conocimientos, experiencias y propuestas desde el empresariado y otras dos, desde el ámbito sindical, lo que nos permite acercarnos a la esfera laboral desde perspectivas diferentes y complementarias. Este criterio ha guiado, asimismo, la selección de los entornos empresariales, de forma que hemos recurrido a un sector masculinizado –construcción– y a otro feminizado –servicios (cuidado)–, con el propósito de enriquecer el diagnóstico y las propuestas que pudiesen plantearse. Del mismo modo, las personas sindicalistas pertenecen a realidades sindicales diversas: LAB y Comisiones Obreras (CCOO). En las páginas siguientes se presentan los principales resultados del análisis de estas entrevistas.

SITUACIÓN ACTUAL**4.2.1**

En este apartado abordamos la distribución de roles domésticos y laborales –atendiendo, entre otros aspectos, a sus causas y consecuencias–, así como las políticas empresariales actuales orientadas a la conciliación.

LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES EN LOS ÁMBITOS DOMÉSTICO Y LABORAL

Las personas entrevistadas coinciden en que se mantiene un reparto asimétrico del trabajo familiar. Dicha distribución desigual forma parte de un modelo social patriarcal en el que –a pesar de los cambios– *las mujeres asumen la mayoría de las responsabilidades domésticas* (E7), mientras los hombres son los principales proveedores económicos del hogar. La discriminación de las féminas en el mercado laboral hunde sus raíces en esta *división sexual del trabajo* (E5).

La persona informante del sindicato LAB señala que aunque *en la última década ha habido una incorporación muy importante de las mujeres al mundo laboral*, esta no se ha realizado bajo un modelo socioeconómico que la asuma como una cuestión de justicia social –ni en igualdad de condiciones–, sino que responde a la necesidad del sistema capitalista de fomentar un mayor consumo, aumentando la capacidad adquisitiva de la familia. En sus propias palabras:

No ha sido diseñada ni pensada en términos del derecho a un empleo digno y que posibilite tener un proyecto de vida. Se ha hecho en un momento de crecimiento económico, tratando de obtener una mano de obra barata y a cambio de un sueldo suplementario para el entorno familiar hetero-patriarcal.

Desde CCOO subrayan que *cuando las mujeres se incorporan al ámbito público, nada cambia* en el modelo social, lo que sumado a la falta de corresponsabilidad masculina, genera que *las mujeres se vean en la obligación de estar trabajando tanto en el ámbito*

público como en el familiar. Esta asunción femenina de la mayor parte del trabajo reproductivo implica consecuencias negativas en el ámbito laboral, no sólo por el desgaste vital que supone la acumulación de tareas, sino también porque desde el modelo productivista actual se tiende a interpretar dicha sobrecarga como un menor rendimiento potencial de las mujeres en el puesto de trabajo. Este hecho, al que se suma la presencia de las féminas en los sectores *menos valorados económica y socialmente* (E5), dibuja un panorama ideal para que en una coyuntura de aumento del trabajo familiar –por la necesidad de cuidar– sean estas mujeres quienes abandonen temporal o indefinidamente su carrera laboral desde una decisión aparentemente personal y autónoma.

Por otra parte, los obstáculos de las madres en la esfera laboral, según las personas consultadas, persisten de manera más o menos invisibilizada. Desde el ámbito sindical, se señala que *las mujeres están obligadas a tener que decidir entre el derecho a la maternidad o desarrollar su carrera laboral* (E6). En esta misma línea, la persona procedente del sector empresarial masculinizado expone que *las mujeres que son madres piensan que la principal función en su vida es ser madres y que, después, en un segundo plano, queda su vida laboral. Y esto, en las empresas, se nota y se castiga.* Además, el hecho de que el mercado de trabajo se base en la disponibilidad y sancione –de manera más o menos indirecta– acogerse a las medidas de conciliación, supone que los hombres perciben claramente que solicitar tales medidas es contraproducente para su estatus social, económico y personal. Como señala una persona entrevistada:

Cuando se han querido incorporar [las mujeres] después de las bajas de maternidad, nos encontramos que un montón de veces les castigan llevándolas a puestos de peores condiciones; y eso ¿qué fomenta? Que los hombres no vayan a asumir medidas de conciliación. Eso no fomenta la corresponsabilidad, porque el hombre que está al lado, que está viendo que tú te has ido con tu criatura seis meses, acumulando vacaciones, más la lactancia y no sé qué... a cuidar de tu criatura y a la vuelta te han metido en el agujero de la oficina aquel y te han quitado todos (...) los derechos que tenías, entonces dice: '¿Yo?, ¡venga, hombre, que se lo coja mi mujer!' (E6).

POLÍTICAS EMPRESARIALES ACTUALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Antes de plantear propuestas de mejora de las políticas, estrategias y medidas orientadas a la conciliación, recogemos un diagnóstico sobre dichas actuaciones, analizando el contexto en el que se enmarcan, la valoración de las más conocidas y, por último, los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

a) Contexto ideológico de las actuaciones en materia de conciliación

Una de las cuestiones básicas que se plantean al valorar las medidas orientadas a la conciliación, es que el contexto ideológico en el que se sitúan no se basa en la consideración del bienestar social, sino en una visión capitalista enraizada en la estructura patriarcal. Esto produce que las políticas y medidas actuales desemboquen en la asunción femenina del trabajo reproductivo. En palabras de una consultada:

Creo que esas medidas fomentan todavía más los roles tradicionales. (...) Creo que... uno, le falta todo un trabajo previo que es el trabajo formativo e ideológico, porque la conciliación también parte de un trabajo ideológico y formativo que se tiene que dar dentro de todas las personas y que no se está trabajando nada. Y también, que al propio sistema, lo siento, pero a día de hoy sigue... sigue queriendo y sigue necesitando que las mujeres asumamos todo el trabajo de cuidados. (...) No hay voluntad política para solucionarlo, (...) porque prefieren que las mujeres sigamos haciéndolo gratis y porque, si lo hiciesen, habría que hablar de que hay que acabar con el modelo capitalista-patriarcal de hoy en día, y no tienen interés en... destruirlo (E6).

En este marco, las actuaciones orientadas a la conciliación parten de una concepción de la misma asociada a la necesidad de conjugar la vida familiar y laboral, excluyendo la personal. Sin embargo, en palabras de una informante, *dentro de la conciliación, más allá de las necesidades urgentes que pueden ser los cuidados, está el poder desarrollar un proyecto de vida que te satisfaga a ti personalmente y que te posibilite tener relaciones sociales, formarte (E6)*. La invisibilidad de la faceta personal como parte del derecho a la conciliación deriva en una concepción reduccionista de la misma limitada a facilitar el cuidado a quien lo realiza –mayoritariamente mujeres–, obviando su pleno desarrollo personal. Además, esto excluye del derecho a la conciliación de vida personal y laboral a las personas que no tienen prole.

Por otra parte, desde el sector sindical se advierte de que la crisis está dificultando considerablemente la extensión de las medidas de conciliación y de que existe una tendencia, por parte de un importante sector empresarial, a *presionar para que los trabajadores no se acojan a estas medidas, con la excusa de que hay que apretarse el cinturón (E5)*. Este fenómeno ha agravado la cultura de asumir las demandas del empresariado y ha impulsado el *déficit ideológico* en cuanto a la necesidad de exigir los derechos en el ámbito laboral (E6).

En esta línea, una persona que ocupa el cargo de responsable de recursos humanos en su empresa señala que, de alguna forma, existe *una presión* y un *castigo (E7)* dirigido a las personas que se acogen a las medidas de conciliación que permite la normativa vigente, que se vería cristalizado en forma de no renovaciones de contrato y en una disminución de las posibilidades de promoción. La percepción de esos efectos negativos en sus compañeras, como hemos señalado anteriormente, provocaría que los hombres no se planteen acogerse a dichas medidas. De esta forma, serían las mujeres quienes, aun visibilizando ese menoscabo económico y laboral, asumirían el rol –potenciado desde el imaginario social– de cuidado, con lo que, al menos, evitarían el sentimiento de culpa derivado del ejercicio de su derecho a una vida laboral plena y del consiguiente abandono del rol *natural* de cuidadora.

b) Los planes de igualdad como marco de desarrollo de las medidas en materia de conciliación

Algunas de las fuentes consultadas señalan que el plan de igualdad es *fundamental*, ya que si la empresa aporta los datos adecuados, este proporciona *una radiografía perfecta de la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral de esa empresa en concreto (E5)*.

Sin embargo, los discursos recogidos también se refieren a dificultades que surgen en su implementación como la tendencia que existe dentro de un amplio sector empresarial a la contratación de entidades externas para el diseño de los planes de igualdad. Las personas informantes del entorno empresarial reconocen que las pequeñas y medianas empresas a menudo tienen problemas para la implementación eficaz y realista de estos planes porque no vienen acompañados de formación al empresariado ni al personal. Desde el ámbito sindical añaden que los planes *tienen el mismo modelo, parece que se hacen en serie y eso no puede ser un plan de igualdad* (E5), ya que las medidas y la normativa general no se adaptan a cada realidad concreta.

Según las personas consultadas, aquellos planes de igualdad que son contratados externamente y no contienen medidas consensuadas con el personal ni adaptadas a la realidad de la pequeña y/o mediana empresa encuentran serias limitaciones para fomentar la equidad, además de generar descontento en la plantilla –porque sus necesidades reales no se cubren– y rechazo por parte del empresariado –que vería que pese al alto costo de la contratación externa para el diseño del plan, las medidas que se plantean no son sostenibles ni ejecutables–.

Por otra parte, desde el ámbito sindical se incide en que la normativa respecto a las medidas de igualdad a implantar en las empresas contiene *lagunas que se pueden interpretar en positivo o en negativo* (E6). Además, se dejan finalmente las decisiones en manos de la empresa, porque si no hay consenso la empresa decide. Esto genera desajustes entre los derechos reales y los legales. En la actualidad, según las entidades sindicales consultadas, no existen mecanismos suficientes para el control y el seguimiento del cumplimiento de las medidas de igualdad –sean obligatorias o acordadas mediante la negociación colectiva–, de forma que *a día de hoy no cumplir un plan de igualdad no supone nada* (E6). Añaden, asimismo, una crítica a las sanciones recogidas en el marco normativo, por un lado, porque las consideran muy someras y, por otro, porque carecen de instrumentos que garanticen su imposición.

El abordaje de estas dificultades en la implementación de los planes de igualdad, como marco de desarrollo de medidas favorecedoras de la equidad en el reparto de roles y de una conciliación corresponsable, resulta fundamental para caminar hacia un nuevo modelo de relaciones laborales que fomente la conciliación corresponsable.

c) Valoración de las estrategias y medidas vigentes

Como las fuentes institucionales consultadas en el apartado anterior, las personas procedentes del ámbito laboral valoran que las medidas, servicios y equipamientos existentes actualmente en la CAE no se están traduciendo en *un cambio de modelo hacia una sociedad que priorice el bienestar social* (E6) y que garantice un ejercicio libre del derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Aducen, en la línea señalada hasta ahora, que el exiguo uso masculino de estas medidas responde a la importante disminución que supone en la capacidad adquisitiva unida a la sanción social derivada de la transgresión del modelo de masculinidad hegemónica, lo que contribuye a mantener la situación de desigualdad.

Otra limitación de las medidas es que se da prioridad a las ayudas económicas temporales frente a la inversión en infraestructuras para el cuidado, que sí se traducirían en un desahogo para las familias. Las personas consultadas explican –en la línea de lo argumentado en los planes de igualdad de Emakunde–, que mientras se siga manteniendo una estructura productiva que necesite un sistema reproductivo para su sostenimiento, el trabajo de

cuidado debería ser asumido no sólo por el conjunto de las personas integrantes de la familia, sino por la sociedad en su conjunto. A la vez, si se facilitase una mayor y mejor provisión pública de servicios para el cuidado no serían necesarias tantas reducciones ni excedencias, lo que promovería la igualdad y la conciliación. Por ello, estos servicios son *absolutamente necesarios* (E7) y deberían tener un carácter *prioritario* (E5, E6), tal y como se afirma desde CCOO:

Lo primero son las infraestructuras para el cuidado de personas, de hijos y personas dependientes. Eso debe de ser prioritario. (...) No vamos a poder conciliar nunca bien si no tenemos infraestructuras suficientes y centros de día suficientes, porque tenemos ya la generación de hijos más la generación de padres, con lo cual las infraestructuras son... Hay que invertir en servicios públicos adecuados que son esas infraestructuras de cuidado que no hay suficientes y los que hay tienen un precio que... cierta capa de la sociedad y ciertos grupos sociales no pueden acceder.

Por otra parte, según algunas de nuestras fuentes, resulta necesario trabajar en la adaptación de las medidas de conciliación a las diferentes realidades y necesidades empresariales. Desde el sector empresarial sostienen, en esta línea, que *los costes muchas veces no se cubren con una bonificación en la Seguridad Social* y que, además, hay una serie de *valores intangibles* que hay que considerar:

Los intangibles también son costo. (...) Si yo tengo una persona que sabe mucho de una cosa y se me marcha cuatro meses, y tengo que contratar a otra que no sabe tanto, en cuanto a dinero le voy a pagar lo mismo, pero pierdo toda la información y todo el tiempo... que el otro lo va a hacer en la mitad de tiempo. Y, al final, eso es productividad (E7).

La responsable de recursos humanos entrevistada reconoce asimismo que las medidas que finalmente se llevan a cabo en la empresa son aquellas que cumplen los mínimos exigidos por la normativa en materia de igualdad y conciliación y que, más allá de esto, pueden responder a solicitudes individuales, pero sin generar nuevos derechos extensivos al resto de la plantilla *por miedo a que se generalice el uso de estos derechos* (E7).

Por otra parte, los sindicatos carecen, en ocasiones, de delegados y delegadas con formación en igualdad de género, lo que dificulta la consideración prioritaria del derecho a la conciliación corresponsable en las mesas de negociación. A esto se añade que *en las grandes empresas el comité de empresa o la comisión de igualdad no tiene tiempo ni suficiente información o formación para hacer el diagnóstico*, quedando invisibilizadas discriminaciones menos directas como la brecha salarial establecida no en las tablas salariales, sino en *las negociaciones entre personas trabajadoras a nivel individual y la empresa* (E5). Así lo explican desde CCOO:

Sobre todo en ciertos complementos que se negocian a principios de año en plan individual. (...) Entonces, puede ocurrir, a partir de cierto nivel, que dos personas con igual nivel de responsabilidad y que son compañeros, que la mayoría de las veces no sepan cuánto gana el compañero porque han negociado individualmente el complemento con la empresa. Entonces, eso nos está dando muchos problemas y no detectamos ahí la auténtica brecha salarial.

Respecto a la flexibilidad, se plantea que medidas como el teletrabajo, si son una imposición de la empresa –especialmente en sectores feminizados–, pueden tener repercusiones discriminatorias para las mujeres porque *en muchas ocasiones conlleva, aparte de hacer los dos trabajos, la falta de socialización que hay con la vuelta al hogar* (E5). Para algunas personas consultadas, las medidas actuales de este tipo parten de una idea de *falsa flexibilidad*, ya que en último término quien decide las condiciones y los límites de la

flexibilidad es la empresa o entidad y no lo hace teniendo en cuenta las necesidades reales de las personas ni entendiendo la medida como un medio para *algo más que conciliar el trabajo y el hogar* (E6).

PROPUESTAS DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

4.2.2

En este apartado se recopilan tanto los valores y actitudes que las personas entrevistadas consideran necesarios para fomentar la equidad de género en los ámbitos doméstico y laboral, como las medidas que, desde su perspectiva, promoverían de una manera más eficaz el logro de una conciliación basada en la corresponsabilidad.

VALORES Y ACTITUDES PARA LA EQUIDAD EN EL REPARTO DE ROLES

Los discursos analizados contienen una serie de valores –personales y sociales– favorecedores de una distribución de roles más igualitaria. Entre ellos, destaca la conciencia de que el trabajo reproductivo constituye un elemento imprescindible para la supervivencia de la humanidad. Consecuentemente, estas tareas deben concebirse como propias de nuestra especie, lo que contribuiría a la eliminación de los estereotipos que definen el trabajo doméstico-familiar como femenino. En las mujeres, esta nueva visión del trabajo reproductivo actuaría como un mecanismo *desculpabilizador* que les permitiría planificar su desarrollo profesional como un espacio igualmente propio. En los hombres, las premisas mencionadas suponen la conciencia de que *el cuidado es necesario para que la sociedad avance y que, por tanto, también es responsabilidad suya* (E7).

Para que se produzcan estas transformaciones es fundamental un *cambio de chip* (E8) desde la educación en la infancia, así como una revalorización del trabajo reproductivo en general y del cuidado en particular. Se trata de dar valor añadido al cuidado para que deje de contemplarse como un *trabajo de segunda*. En palabras de una consultada:

Avanzar hacia un mercado laboral donde haya más valor añadido en esos sectores. (...) Y es que no es posible que las personas que estén al cuidado de otras personas, de la salud de otras personas, de su vida y de su bienestar... que esos sectores no estén valorados socialmente. Pues, todo eso hay que cambiarlo (E5).

Esto supone, además, un cambio en el modelo *productonista y patriarcal* (E6) que, por un lado, asocia el cuidado gratuito a las mujeres en el entorno doméstico y, por otro, sobrevalora la disponibilidad y la presencia en el ámbito laboral; criterios que, según nuestras fuentes sindicales, dificultan el ejercicio de las medidas de conciliación, así como la equidad de género en el acceso y promoción profesional.

Junto a ello, es importante la interiorización a nivel personal y social del *derecho a la conciliación* de la vida personal, laboral y familiar *como un derecho individual, exigible e inalienable* (E6), ya que los derechos que carecen de legitimación social o que no se asumen como propios no se exigen como tales y adquieren un carácter discrecional.

MEDIDAS FAVORECEDORAS DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

A continuación se recoge un conjunto de orientaciones estratégicas y de medidas planteadas por las personas entrevistadas de los ámbitos sindical y empresarial, que pueden servir de guía para fomentar la conciliación corresponsable y que abordan temas como los permisos, la jornada laboral, la creación de más infraestructuras, la formación, la negociación colectiva, etc.

En primer lugar, las personas consultadas señalan la necesidad de que existan permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles, concebidos como parte de un modelo social que transmite un mensaje de igualdad en la responsabilidad del cuidado. La responsable de recursos humanos que pertenece al ámbito de la gran empresa expone, además, que en su caso los permisos podrían ser más largos y lo argumenta de la forma siguiente:

El hecho de que hombres y mujeres tuvieran el derecho y la obligación de cogerse el mismo número de días de permiso por maternidad o paternidad, haría que el embarazo ya no fuera un tema de mujeres. (...) Una vez que la persona se ha cogido un permiso, como empresa te da igual seis semanas que cuatro meses. El coste para la empresa es cero, porque es un permiso, y la dificultad para la empresa es la de encontrar a una persona que lo sustituya; una vez la tienes, no importa la duración del permiso (E7).

Además, algunas personas abogan por la creación de permisos especiales para cubrir necesidades no estipuladas actualmente, como el permiso para el cuidado de hijas e hijos con enfermedades banales, operaciones que se alargan, cursos de interés personal, etc. Así, se podría crear *una bolsa de horas al mes o al año, que permitan llenar los vacíos que hay y que faciliten conciliar la vida familiar y laboral* (E5). Esto favorecería, además –al no disminuir el poder adquisitivo–, que los hombres disfrutaran de los permisos, lo que redundaría, a su vez, en un fomento de la corresponsabilidad.

Más allá de los permisos, se propone abordar una modificación en la duración de las jornadas, ya que *extendemos muchísimo el horario laboral* (E5) en comparación con el entorno europeo. En particular, se apuesta por *jornadas de 35 horas laborales y jornadas continuas* (E6), lo que debería venir acompañado de un cambio en las costumbres sociales asociadas a la cultura mediterránea (dos o tres horas para comer, siesta, etc.).

Además, la persona consultada del sindicato LAB aboga por la prescripción legal de realizar contrataciones orientadas a cubrir a las personas que reducen su jornada laboral, ya que si esto no es así se fomenta la idea de que la conciliación resulta problemática tanto para la empresa como para el resto de la plantilla. Así lo expresa esta sindicalista:

Tendría que ser obligatorio que cuando hay una reducción de jornada se contratase a otra persona para cumplir esa media jornada, aparte que estás fomentando la creación de empleo, y eso no se hace nunca, nunca, nunca, ¿qué se hace? repartir ese trabajo entre el resto de las compañeras.

Desde el sector empresarial y sindical se plantea que, efectivamente, debido al coste organizativo y económico que supone dicha contratación, en muchos casos no se realiza, sino que se reparte el trabajo entre el resto de plantilla, en particular en reducciones de pocas horas. No habría que obviar, además, las mayores dificultades derivadas de la realidad de las pequeñas empresas para realizar nuevas contrataciones que cubran pocas horas, y que deberían tenerse en cuenta desde el ámbito institucional, según advierte la persona consultada de CCOO:

Si se reduce una o dos horas la jornada no se suele cubrir, la empresa dice que hay que remodelar entre la gente que queda. Quitando las grandes empresas y no en todas, en las pequeñas empresas, no, porque habitualmente la realidad es que no tienen medios. (...) Las pequeñas empresas, es muy difícil... como no tengan ayudas o bonificaciones para mejorar la conciliación es muy difícil que lo puedan llevar a cabo, hay casos, en un comercio donde tienen tres o cuatro dependientas, si dos o tres se quedan embarazadas –que están en su derecho, porque es su proyecto de vida–, si se quedan embarazadas al mismo tiempo, aunque cojan una persona que les sustituya, es cierto que les causa problemas, porque tienen que formarles... entonces, hay que bonificar y hay que dar ayudas a las pequeñas empresas para que puedan llevar adelante y puedan mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral (E5).

Capítulo aparte merece el aumento de la provisión de infraestructuras para el cuidado. Se defiende así la creación de más infraestructuras públicas *con horarios adaptados que permitan compatibilizarlas con los horarios laborales (E7)*. Además, las personas consultadas del sector empresarial señalan la posibilidad de que existan servicios de cuidado adscritos a la propia empresa, como guarderías. Sin embargo, desde el ámbito sindical, expresan sus reservas hacia este tipo de servicios, que refuerzan su apuesta por los servicios públicos:

Nosotros ahí tenemos nuestro gran debate, ¿no?, porque por un lado están bien, pero hay que tener mucho cuidado porque, si la guardería está en la empresa en la cual trabaja la madre, pues, es que, al final, no se despega del cuidado, ¿no?, porque puede estar muy bien cuando todavía está en época de lactancia, por proximidad, pero a la larga sigue atada y parece que tiene la responsabilidad porque lo tiene allí y lo va a tener que llevar y traer y, si está enfermo el niño, le van a llamar a ella, en fin, con muchas reservas... (E5).

En ese sentido, podría estudiarse la posibilidad de instalar servicios como guarderías en sectores masculinizados como forma de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado, si bien la conclusión clara que se desprende de este estudio es la necesidad de fomentar más servicios gratuitos y de carácter público orientados al cuidado.

Otra propuesta que aparece en los discursos analizados está dirigida a la *formación (E8)*. Por un lado, se señala la apuesta por la formación interna (directoras y directores, responsables de recursos humanos, plantilla, delegadas y delegados sindicales...) en materia de igualdad y en la elaboración, desarrollo y evaluación de planes de igualdad propios. Esto garantizaría la eficacia y el ajuste a la realidad de la empresa de las medidas estipuladas y el ejercicio en esta materia de la *negociación colectiva (E6)*, entendida como un modelo más satisfactorio de relaciones laborales. Por otro lado, se defiende la capacitación de las mujeres en materia de liderazgo y negociación salarial para evitar discriminaciones retributivas en la negociación de complementos fuera de las tablas-base salariales estipuladas.

También se subraya la mejora y la ampliación de los mecanismos de seguimiento y sanción con relación a los planes y/o medidas en materia de igualdad y conciliación estipuladas en las empresas. En este sentido, se propone desde el ámbito sindical la creación de un registro obligatorio que recoja todos los planes de igualdad y el recurso a la Inspección de Trabajo, *que debe estar muy implicada en todos los temas de igualdad (E5)*.

Se apuesta, asimismo, por un modelo de relaciones laborales basado en la negociación de las medidas de conciliación a partir de un diagnóstico en el que se consideren las necesidades reales de la plantilla. Dicho modelo vendría sustentado por la rentabilización en términos de tiempo y costes, al evitar la elaboración de planes y la puesta en marcha de

medidas generalistas que no suplen las necesidades reales. Desde el ámbito sindical señalan, en este sentido, que sería necesario a nivel normativo un mayor impulso de la negociación de las medidas y/o planes, ya que actualmente, *en caso de no llegar a ningún acuerdo, la empresa tiene la potestad de implantarlo e imponerte el plan de igualdad* (E6). Junto a estas medidas, CCOO plantea la necesidad de *negociar una valoración de los puestos antes de realizar un diagnóstico* (E5).

Asimismo, se propone la actualización de los convenios colectivos y la difusión de las medidas aprobadas en materia de conciliación en la empresa orientada al fomento de la interiorización del *derecho individual a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar* (E6) dentro del ámbito laboral. En este sentido, es importante que las personas trabajadoras no cedan a las presiones que hay en este momento desde el empresariado para no acogerse a las medidas de conciliación y *que sean conscientes de que es un derecho que tienen, no es un favor que les hace la empresa* (E5).

Por último, y quizá más que nunca, resulta fundamental la concienciación sobre los beneficios del fomento de la conciliación corresponsable. Estas labores de sensibilización orientadas al cambio de valores se llevarían a cabo, según las personas consultadas, desde las instituciones, difundiendo buenas prácticas realizadas en empresas –así como resultados de mejora evaluados en términos de rentabilidad– y fomentando actitudes igualitarias en el reparto de roles. Así se refiere a ello una consultada:

Yo creo que las instituciones podrían ayudar al cambio de valores. Al final, la sociedad tiene una serie de valores por las empresas, por la familia... y también por todo lo que se nos bombardea desde fuera. Si una institución tiene clarísimo el cambio de rol, puede desde sus cargos públicos, realizar medidas que realmente realcen la propaganda que hace... con toda la maquinaria que tiene. (...) Si realmente está en el fondo de todas las campañas y de toda la política de una sociedad, al final, poco a poco se ira cambiando. Yo creo que las instituciones ahí tienen mucho que hacer y mucho que aportar (E7).

OBSTÁCULOS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Las personas entrevistadas consideran como escollos en el desarrollo de las estrategias y medidas orientadas al fomento de la conciliación corresponsable tanto los vinculados al modelo patriarcal, como aquellos relacionados con el modelo económico capitalista, basado en la producción y en la presencialidad. Algunos de ellos se han tratado en las páginas precedentes, pero aparecen recogidos a continuación de forma sistemática.

Nuestras fuentes consideran un obstáculo el modelo socioeconómico patriarcal, basado en la división sexual del trabajo que mantiene de forma menos visible pero igualmente eficaz los roles de género. Además, la crisis económica está potenciando una cultura de sumisión frente a las presiones del sector empresarial. Tal como mantienen las personas entrevistadas del ámbito sindical, se ejerce presión para no acogerse a las medidas de conciliación voluntarias y *se castiga a quienes las adoptan* (E6), mayoritariamente mujeres, a través de la no renovación de contrato, las reducciones en las posibilidades de promoción dentro de la empresa, etc.

La presencia mayoritaria de las mujeres en sectores laborales de menor valor añadido, debido a la segregación sectorial, es otro escollo relevante. Como se ha señalado anteriormente, las personas sindicalistas advierten de que la desigualdad de partida se agrava con la crisis, debido a que un alto porcentaje de mujeres –al contrario de lo que hacen los

hombres– al perder su empleo recurren a trabajos de baja cualificación para sustentar a su familia, en lugar de aprovechar esos momentos para formarse y poder reincorporarse posteriormente a puestos más valorados. Como consecuencia de ello, la brecha sectorial podría aumentar en los próximos años.

Asimismo, la feminización de los sectores más precarizados provoca un menor apego en las mujeres hacia el puesto y desarrollo laboral. Se trata de un pesimismo con criterios realistas que está en la base del abandono femenino intermitente o total de la carrera laboral por la percepción de escasas perspectivas de promoción. En palabras de una de las personas entrevistadas:

Al final, si tú eres quien cobra menos, no te gusta tu trabajo y no tiene visos de mejorar y, encima, la sociedad te presiona para que seas la cuidadora principal del hogar, hijos, padres, al final sucumbes y 'voluntariamente' eres tú quien coge las reducciones, excedencias, etc. (E6).

Como hemos señalado, no puede obviarse que existe una presión social que hace que las mujeres prioricen un rol de cuidadora que anula la faceta personal y limita la laboral. Se trata de un obstáculo de origen externo que, al interiorizarse, generaría uno interno, en forma de *culpa autopercibida* por no cumplir con lo que se espera socialmente de ella como mujer. En este sentido, para muchas mujeres existe un coste emocional asociado al hecho de apostar por el desarrollo profesional, que no se produce de forma análoga en el colectivo masculino. Así lo expresa una consultada:

¡Cuántas mujeres con esas sensaciones de culpabilidad porque tienen que dejar las criaturas igual en la guardería ya desde los cuatro meses y se tienen que ir al trabajo! Y les ves con un disgusto... Yo no he visto en mi vida a ningún hombre que tenga ese... (...) Es la propia sociedad la que te hace pensar que eres una mala madre ¡que, por favor, pero cómo puedes priorizar el trabajo! (...) Al final es un machaque constante, ¿no?, que dices hasta que punto tenemos la independencia suficiente para decir: 'Quiero trabajar en esto, quiero ser ama ahora mismo, quiero...' Está totalmente mediatizado y está totalmente controlado (E6).

La atribución social del cuidado a las mujeres también plantea dificultades a los hombres que desean acogerse a medidas de conciliación para el cuidado, tal y como señalan las personas informantes. La responsable de recursos humanos procedente del sector de la construcción, se refiere a ello en los siguientes términos:

Al final, la cultura imperante es que es un tema de mujeres. Y es más, no estaría bien visto que fuera un hombre el que se las cogiera. (...) Sería muy complicado que un hombre, en los puestos que ahora mismo tenemos de mano de obra indirecta, cogiera reducción de jornada, por cultura de empresa. Pero es verdad que ha habido mujeres, en los mismos puestos que esos hombres que han sido madres y han pedido reducción de jornada. Y está más aceptado. (...) Entonces, que ese tipo de personas cogieran una reducción de jornada, y que encima fuera hombre, estaría francamente mal visto.

Además, existe una cultura laboral que asocia el rendimiento y la rentabilidad a la disponibilidad, lo que desde el sector sindical entrevistado denominan *cultura presentista* (E6). Esta *cultura presentista* añadida al arraigado prejuicio sexista que vincula la maternidad a un mayor índice de absentismo, fomenta desde las empresas que el perfil ideal para los puestos de trabajo ofertados sea un hombre a quien, además, se le supone una menor capacidad para exigir sus derechos –sobre todo, si es padre–, por entenderse que su rol es el de proveedor económico principal.

Se detectan, asimismo, algunas dificultades con relación a los planes de igualdad. Así, en los casos en los que se externaliza el diseño de dichos planes, como hemos mencionado anteriormente, esto suele afectar seriamente a su eficacia, a la vez que provoca el descontento general. En la misma línea, se advierte de las limitaciones en los mecanismos de control de la aplicación real de los planes de igualdad aprobados, ya que los costes de una posible sanción son menores de lo que supondría una política de conciliación ejecutada en todas sus dimensiones.

Otros obstáculos vienen de la mano de la escasa percepción dentro del sector empresarial de las ventajas de las medidas en materia de igualdad y conciliación, por lo que la línea general es aplicar los mínimos marcados por la ley o introducir pequeñas mejoras que no se llegan a difundir a la plantilla, *por miedo a que se generalicen* (E7). Este temor es uno de los motivos de la escasa difusión por parte de las empresas de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que se perciben como una amenaza potencial en vez de cómo *buenas prácticas* (E5) susceptibles de sistematizarse en un plan que generalice su uso.

A esto se añade el margen elevado de decisión final por parte del empresariado respecto a las medidas a implantar (a excepción de las legalmente prescritas), lo que reduce –explican las personas sindicalistas consultadas– la capacidad de maniobra de las personas trabajadoras y enlaces sindicales para exigir la implantación de dichas medidas en los convenios colectivos.

Por otra parte, se menciona la escasa formación dentro de las comisiones de igualdad y, en ciertas ocasiones, de los propios sindicatos en materia de género, lo que contribuye a que no se perciba la importancia de incidir en las negociaciones colectivas en el derecho –propio e inalienable– de toda persona a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Por último, algunas personas consultadas llaman la atención sobre el hecho de que la flexibilidad está *orientada exclusivamente al cuidado* (E6) y limitada a los márgenes legales, lo que dificulta su aplicación a realidades cotidianas como una enfermedad banal de una hija o hijo, o a necesidades de conciliación de la vida personal. De esta forma, el modelo actual tiende a hacer más llevadero el cuidado, pero sin lograr un cambio de política real ni de modelo social.

ÁMBITO ACADÉMICO

4.3

Hemos entrevistado a personas destacadas del mundo académico e investigador que, desde diversas disciplinas y con un enfoque de género, tienen como objeto de análisis la distribución de roles familiares y la conciliación corresponsable. Mertxe Larrañaga, María Pazos, Mónica Threlfall y Constanza Tobío nos han aportado así sus conocimientos específicos sobre la situación actual del reparto de roles y su génesis, así como sus propuestas para avanzar hacia una sociedad igualitaria. Las páginas que siguen nos acercan a su visión de la realidad actual del reparto doméstico-familiar, de las implicaciones de la crisis económica y de las alternativas para el cambio.

En este apartado abordamos el reparto de roles y sus causas, así como la maternidad y paternidad como elementos ideológicos (36) que –a pesar de los cambios sociales acontecidos–, pueden contribuir a crear y re-crear el género en la sociedad actual.

LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES Y SU GÉNESIS

Estas investigadoras coinciden al destacar el carácter construido y estructural de las causas de la discriminación de las mujeres en los hogares. Constanza Tobío alude al *patriarcado* como *concepto explicativo* que define del siguiente modo:

Un sistema general de dominación de los hombres sobre las mujeres que no sólo establece que hay tareas diferentes que corresponden a mujeres y hombres, sino que además establece que las actividades que realizan las mujeres como actividades propias de mujeres, tienen una consideración social menor.

Mertxe Larrañaga se refiere a *una herencia de un modelo de antes: una división sexual clásica del trabajo* y destaca que el acceso de las mujeres al mercado laboral *se produjo sin cambiar nada más, ni a nivel público ni a nivel familiar*, lo que hizo que la carga del trabajo del hogar la siguieran asumiendo las mujeres, incluso cuando se produce una *mercantilización de estos trabajos domésticos y de cuidados*, que extiende y generaliza a las clases medias y bajas la práctica de las clases altas de contratar criadas, que siguen siendo mujeres.

Para esta última autora, un elemento que ha contribuido al mantenimiento de la desigualdad es que los trabajos reproductivos, fundamentales para la sociedad y para el funcionamiento del mercado, hayan permanecido ocultos *porque así todos estos flujos que hay entre el Estado y los hogares, que son dinero al final, permanecen también ocultos. Y entonces parece que todo es el mercado y que todo lo hace el Estado.*

Precisamente una de las tareas de la reflexión feminista es *desentrañar los mecanismos del patriarcado* que, para Tobío, es *resistente, complejo y camaleónico y puede adoptar otras formas más inteligentes, puede transformarse*. En este sentido, la autora señala:

Hace no tanto tiempo la discusión era conciliación sí o conciliación no, y yo creo que esta ya es una discusión superada, nadie dice conciliación no, como nadie dice enseñanza no o sanidad no. Ahora la discusión es qué tipos de conciliación, y ahí hay diferencias importantes, porque no cualquier tipo de política de conciliación nos hace avanzar en igualdad. En los orígenes, las políticas de conciliación no eran más que una manera de adaptar la diferenciación de roles a los nuevos tiempos. Las políticas de conciliación de los años 60 en Estados Unidos o en Francia eran políticas explícitamente enfocadas a las mujeres y centradas, sobre todo, en el trabajo a tiempo parcial, lo cual sigue siendo todavía un modelo en algunos países como el Reino Unido o Alemania. Es decir, que hay un tipo de políticas de conciliación que realmente mantienen la diferenciación de roles, la diferenciación de género, el acceso diferencial al

(36) Con esta expresión nos referimos a la ideología vinculada a las instituciones tradicionales de la maternidad y la paternidad –en el sentido que hace Adrienne Rich (1996)–, no a las experiencias de maternidad y paternidad que son, lógicamente, diversas y complejas.

poder, a los recursos económicos, a las carreras laborales, a la promoción profesional, etc.

Determinadas políticas de conciliación, por tanto, pueden convertirse en un mecanismo del patriarcado, que se reformula para perpetuarse. En este sentido, María Pazos sitúa las causas de la desigualdad de roles en unas políticas públicas que, aunque de hecho están fomentando la desigualdad, se presentan falsamente como *neutrales*:

Los roles suelen ser recalcitrantes, parece que se mantienen contra viento y marea, como si la gente quisiera la desigualdad. (...) Y, además, como nos dicen que las políticas son neutrales, pues parece como si tendiéramos hacia la desigualdad biológicamente o por tendencia del pasado que no se puede cambiar. Sin embargo, yo pienso que tenemos evidencias suficientes para afirmar que son las políticas públicas las que están manteniendo esa desigualdad.

Para esta última autora estos instrumentos engloban desde los beneficios económicos a las familias de un solo sustentador hasta la desigualdad en los permisos de maternidad y paternidad, que serán objeto de análisis en las páginas siguientes.

MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD COMO ELEMENTOS IDEOLÓGICOS

Aunque en las últimas décadas se han dado *pasos de gigante* en materia de igualdad, existen *contratendencias* que contribuyen a la desigualdad en el ámbito doméstico-familiar. Una de ellas es la *sacralización de la maternidad* (E9), que muestra que *la ideología tradicional de la maternidad todavía es muy fuerte* (E12).

Tampoco hay que desdeñar *la fuerza que tienen los estereotipos* que mantienen que el trabajo familiar *no es cosa de hombres* (E9), reforzando así las resistencias que hay en muchos de ellos. Para Mónica Threlfall uno de los obstáculos importantes en el cambio hacia una sociedad corresponsable es precisamente que *para los hombres trabajar es muy satisfactorio. Su autoimagen es mucho mejor. Una vez en casa sufren complejo de inferioridad. Además –continúa–, su mayor aportación económica contribuye a que se sientan exentos del trabajo familiar, es decir, al pensar 'yo gano el dinero, yo estoy pagando la mayor parte del alquiler', piensan que el otro trabajo no les toca.*

PROPUESTAS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y ACTITUDES

4.3.2

A continuación recogemos la perspectiva de estas expertas sobre las actuaciones que pueden fomentar la corresponsabilidad. Se refieren –entre otros aspectos– a las medidas específicas orientadas a la conciliación, así como a aquellas relacionadas con el diseño urbano, el ámbito educativo y académico, y la esfera cultural.

MEDIDAS ACTUALES ORIENTADAS A LA CONCILIACIÓN

Como señala Tobío, podemos agrupar los diversos instrumentos orientados a la armonización de la vida familiar y laboral en tres grandes tipos de medidas: *dar tiempo, dar dinero o dar servicios*. Sus efectos, como veremos, son muy distintos con relación a la equidad de género y, en ocasiones, con relación a la equidad social (en virtud del estrato socioeconómico).

a) Dar tiempo

Dentro de estas medidas se pueden señalar la media jornada, las excedencias o los permisos de maternidad y paternidad. La media jornada o jornada reducida que, como hemos señalado, es el modelo de conciliación primordial en algunos países europeos, constituye una medida fuertemente feminizada que, según estas autoras, contribuye a la desigualdad de género. Tal y como señala Larrañaga, *el empleo parcial, al final es sueldo parcial, te cierra las puertas a la promoción profesional, vas a tener peores pensiones, vas a estar menos protegida cuando estés en paro*. Se trata de una práctica que abre la puerta a la configuración de modelos sociales duales como el *ganador de pan y medio*, que reformulan la división sexual del trabajo. En sus palabras:

Ahora mismo, también para fomentar el empleo, se está dando mucha importancia al fomento de empleos a tiempo parcial, ¿no?, y yo... esos empleos los entiendo como que pueden ser una vía de entrada para la gente al mercado laboral, gente joven, que está estudiando y tal, ¿no?, pero cuando la parcialidad se vuelve indefinida, se hace que haya como modelos duales. Al final no se rompe con el esquema, es una división sexual del trabajo, pues de... ganador de pan y medio.

Existe, por tanto, el peligro de que se busque la salida de la crisis fomentando el empleo a tiempo parcial bajo la falsa legitimación de que contribuye a la conciliación. En la misma línea, Pazos señala que este tipo de empleo beneficia más a las empresas que a las personas trabajadoras, y que puede servir de coartada a la economía sumergida y a la consiguiente pérdida de derechos laborales:

El tiempo parcial es un chollo para los empresarios, (...) les exime de cuotas a la Seguridad Social y malo para la economía porque hay mucho trabajo sumergido. Lo tengo hablado con muchos inspectores de trabajo y es que un tiempo parcial es incontrolable. Porque justo cuando va el inspector es cuando no está. Es que justo va tres horas y es en esas tres horas... E igual esa persona está trabajando cuarenta horas a la semana, pero está trabajando en blanco tres horas y el resto, en negro.

Por otra parte, para esta autora, el cómputo anual en vez de semanal que se sigue en esta medida no garantiza que la misma contribuya a la conciliación. En sus propias palabras:

Muchos tiempos parciales son típicamente los menos conciliadores del mundo. Por ejemplo, los horarios de las limpiadoras que están de seis a nueve y de siete a nueve de la tarde. Justo en los momentos en los que no se puede conciliar. (...) Es decir, que la empresa diga te necesito a tales y tales horas y te dejo ahí cuatro horas que te pasees por El Retiro. La flexibilidad existe para los empresarios, pero no para los trabajadores en general.

El análisis de estas autoras sobre los permisos parentales para el cuidado de menores de tres años se sitúa en la misma línea. Tal y como afirma Tobío, al carecer de remuneración, se plantea un primer sesgo social, ya que *no cualquier madre o padre se lo puede permitir*. Sin embargo, el problema fundamental se plantea en términos de equidad de género, ya que el hecho de permanecer fuera de la actividad laboral de uno a tres años penaliza las carreras laborales (E12). En definitiva, este tipo de medidas perjudican a las mujeres pero también a la sociedad y a la economía porque desperdician el talento y el capital humano de las mujeres.

Capítulo aparte merece el tema de los permisos maternales y paternales, cuyo diseño actual transmite la idea de que el cuidado de la prole corresponde a la madre y contribuye sustancialmente al establecimiento de los roles de género en la pareja tras el nacimiento de la primera criatura. Este momento es clave, ya que rompe el *espejismo de igualdad* que esta vive antes de dicho acontecimiento. En palabras de Pazos:

Cuando llegamos a tener un bebé, resulta que a ella le dan dieciséis semanas y a él, quince días. Y a lo mejor son iguales y compañeros de clase... ya la Seguridad Social está diciendo que no son iguales. (...) Después de los quince días que ella ya se ha recuperado, él se va a trabajar y ella se queda y los niños ven que su mamá es la que se queda cuidando, y en los de alrededor y en la pareja es el momento del establecimiento de roles. (...) Hasta entonces las parejas sufren un 'espejismo de igualdad'. Lo que no se hace, se queda sin hacer... se juega a ser igualitarios, pero en el momento del nacimiento de un bebé es donde se juegan cosas importantes.

Para esta autora esta etapa de cuidado temprano, que se atribuye institucionalmente a las mujeres, actúa como escuela de desigualdad para las próximas generaciones y marca la distribución posterior del cuidado en la pareja, de forma que las *elecciones* de las mujeres con relación a las medias jornadas o las excedencias se deben en gran medida a constricciones impuestas por el propio diseño del sistema social, que no les ofrece una alternativa igualitaria. En sus propias palabras:

Después de cuatro meses no hay solución de continuidad en el cuidado. (...) ¿Cuál es la alternativa que se ofrece? Y ahí llegamos al cinismo y la hipocresía de las políticas públicas. Dicen: 'No, no, somos igualitarios, la excedencia, las reducciones de jornadas son para las personas, no para ellas'. Sí, pero después de que a ellas les hayas dado cuatro meses y a ellos dos semanas, ya has lanzado la señal y luego lo quieren ellas, ¿no? La quieren ellas porque no tienen otra alternativa, pero se demuestra que cuando tienes otra alternativa, la quieres. Por ejemplo, las islandesas están felices de que los padres se queden tres meses. Y los padres islandeses están felices de quedarse tres meses. No es igualitario todavía porque ellos se quedan tres y ellas, seis; (...) pero en todo caso, lo que se demuestra es que cuando a las personas les das alternativas igualitarias, las quieren y son felices con ello.

Por último, podríamos añadir la flexibilidad no ya en el tiempo sino en el espacio y referirnos a lo que se conoce como teletrabajo. Algunas de las entrevistadas se declaran a favor del mismo, partiendo de su experiencia en el ámbito académico. *Las universitarias lo hacemos*, afirma Threlfall. Otras, como Tobío, advierten de posibles peligros:

A mí no me parece mal siempre que no acabe reproduciendo el modelo del trabajo textil a domicilio del siglo XIX, (...) donde las mujeres conciliaban, en términos de hoy, trabajando en el telar a domicilio y al mismo tiempo cuidando a los niños, haciendo la comida, etc. Si vamos a reproducir ese modelo, pues sinceramente, no. (...) Abre posibilidades interesantes, pero es clave que no sea sólo para mujeres.

Esta amenaza del retorno a la conciliación del trabajo femenino explotado a domicilio es compartido por Pazos que, además, señala que fuera del mundo académico, el teletrabajo es trabajo precario y que en las experiencias que se han llevado a cabo en la Administración, de nuevo, ha constituido una medida feminizada que aleja de la promoción profesional. En sus propias palabras:

En el teletrabajo están las teleoperadoras y ¿quien está en el teletrabajo? Porque los altos directivos, no. (...) En el mundo de la empresa el teletrabajo es para trabajos precarios y subordinados. En la administración se empezó a hacer. (...) ¿Quién lo tomaba? Pues, mujeres con responsabilidades familiares. Y no lo tomaba ningún jefe... Además, una vez que tú optas por una cosa de estas te estás apartando de la promoción totalmente. Te estás poniendo en la cuneta.

b) Dar dinero

Las ayudas económicas *suelen ser bienvenidas* pero pueden tener un *efecto contraproducente*, en particular, sobre las mujeres más vulnerables y aumentar así tanto las desigualdades de género como las desigualdades entre mujeres. Así lo explica Larrañaga:

En Francia se han dado muchas ayudas para el cuidado de hijos. (...) En principio es para que la gente de casa cuide, en la práctica es para que las mujeres cuiden y, cuando empezaron a recibir la ayuda familias con dos hijos, se retiraron unos cuantos miles de mujeres del mercado laboral. Pero ¿quiénes se retiran? No se retiran las altas ejecutivas, ni me retiraría yo con mi sueldo de profesora, quienes se retiran son quienes están más en precario en el mercado laboral, las mujeres de renta más baja, de clase más baja. Por tanto, al final, este tipo de medidas (...) pueden aumentar las desigualdades entre las propias mujeres.

Más allá de las medidas económicas específicas orientadas al cuidado, Pazos es particularmente crítica al referirse a los numerosos incentivos económicos del sistema para mantener a las mujeres en los hogares. La desgravación por declaración conjunta, la pensión de viudedad o el régimen de gananciales son algunos de ellos. Para esta autora, se trata de *incentivos para hacer a las mujeres tener el espejismo de que van a estar protegidas*, en definitiva, mecanismos que fomentan la dependencia económica femenina propia del modelo tradicional y que se convierten en una *trampa de pobreza*:

Cuando el matrimonio se deshace o falta el ingreso de él por alguna razón (...) la familia termina en la pobreza, porque las pensiones de viudedad no son las mismas que las de jubilación, porque si no has cotizado, tienes una pensión no contributiva que son trescientos y pico euros al mes y con eso no vives. Porque la declaración conjunta es para los matrimonios, pero para las ex-amas de casa no hay prestaciones. ¿Las prestaciones por la ley de dependencia?, otra prestación para que las mujeres abandonen los puestos de trabajo. Hay prestaciones para las cuidadoras, pero no para las ex-cuidadoras. (...) Imagínate que estás cuidando a tu padre, cuando se muere no te dejan la pensión de él y se acabó la prestación y te quedas en la calle y el sector público no se acuerda de ti. Todos estos incentivos económicos empujan a la dependencia económica de las mujeres, pero no solucionan la pobreza que crean, después se desentienden de las consecuencias.

Tal y como señala Larrañaga: *Todo lo que te alejes del modelo de participación laboral continuada y a tiempo completo en el mercado, después todo eso se paga*. En lo que se refiere al sistema impositivo, esta autora destaca la importancia de que *la fiscalidad sea progresiva*, ya que esto es beneficioso para la igualdad social y para la igualdad de género.

Además, cuestiona que las decisiones sobre la distribución de roles que se toman en el seno de la pareja respondan a medidas como la desgravación por tributación conjunta. En sus propias palabras:

Cuando decidimos trabajar o no en el mercado, no estamos pensando en lo que nos va a tocar pagar de impuestos, o sea... igual alguien sí. Pero no creo que sea fundamental para la actividad laboral de las mujeres. (...) Hay algunas compañeras mías que siempre están con este tema y le dan mucha importancia y eso, y yo he visto gráficos suyos que dicen que en función de la fiscalidad la tasa de actividad de las mujeres es mucho más alta... Yo no me lo acabo de creer, porque sí coincidirá, pero desde luego no es esa la razón fundamental. O sea, detrás de esas subidas o de esas diferencias en tasas de actividad hay muchos factores.

Esto podría sugerir la hipótesis de que en dichos países el conjunto de la política social, pensada desde un modelo en el que las personas adultas tienen responsabilidades productivas y reproductivas –del cual la eliminación de la tributación conjunta es también un elemento–, y los valores que transmite, pueda constituir un factor macrosocial relevante en la configuración de las decisiones que se adoptan en el plano interpersonal.

c) Dar servicios

Las expertas consultadas coinciden en su apuesta rotunda por la creación de empleo en servicios públicos de cuidados como vía hacia la conciliación corresponsable. El motivo, tal y como afirma Tobío, es que, en términos generales, *las políticas basadas en servicios no tienen efectos negativos sobre la igualdad de género, mientras que las políticas basadas en dar tiempo o dar dinero, en ocasiones, tienen efectos negativos sobre la igualdad de género.*

El carácter público de estos servicios es *fundamental*, ya que de ser privados serían *inalcanzables para la mayoría de la población* (E9). Siguiendo los mismos criterios de equidad social, Pazos señala que para las familias monoparentales estos servicios deberían ofrecerse antes y contar con *más facilidades*.

En resumen, la escasez en la provisión pública de servicios junto con las políticas de conciliación y los incentivos económicos al modelo del varón proveedor contribuyen a que en actualidad las mujeres sigan asumiendo los costes de la reproducción social y del cuidado, lo que supone un grave déficit en la ciudadanía de las mujeres, que Threlfall entiende como la *libertad para practicar los derechos que se tienen formalmente sin constreñimientos*. Desde esta perspectiva, la cuestión de la ciudadanía no se agota en tenerla o no tenerla, sino que implica, sobre todo, *poder practicarla con libertad y con los apoyos necesarios, sean legales, subvenciones, o simplemente normas o actitudes* (E11).

d) Hacia una conciliación corresponsable

El análisis de estas expertas sobre la conciliación coincide en que –en palabras de Larrañaga– *el problema es que sigue siendo cosa de mujeres* y en que habría que buscar *mecanismos* que permitan cambiar esa tendencia.

Frente a la reducción de la jornada laboral para personas (léase mujeres) con responsabilidades familiares, las investigadoras proponen una *reducción general de las jornadas laborales* a 35 o a 32 horas, como señalan Tobío o Pazos. *Lo prioritario es otra organización de horarios y tiempos* (E9), dar pasos hacia *horarios más razonables*, que permitan, además,

una mayor sincronización y posibilidades de adaptación de los horarios laborales y escolares. En definitiva, construir un nuevo modelo social en el que todas las personas adultas tengan un empleo y cuiden. Esta tiene que ser la figura de referencia en torno a la cual se organiza el sistema, una persona con responsabilidades productivas y reproductivas, alejada de la generalización del modelo masculino de *trabajador universal*, carente de responsabilidades en el cuidado. Así lo expresa Tobío:

Lo que sería necesario es un acortamiento generalizado de la jornada laboral para mujeres y para hombres. (...) Si antes el hombre que trabajaba ganaba un salario que servía para mantener a una familia –que se conocía como el salario familiar– y si ahora trabajan no una persona por familia sino dos y, además hay menos hijos, lo lógico es que haya una reducción del tiempo de trabajo. Porque, si no, vamos a un modelo enormemente negativo que es el modelo de trabajador universal, que ha sido utilizado por Nancy Fraser, que es un modelo que olvida la problemática del cuidado. (...) La respuesta efectiva tiene que ir en esa línea, es decir, un modelo en el que todos los adultos trabajen y cuiden.

Para Pazos, la sociedad no puede permitirse derrochar el capital humano de las mujeres en el empleo, que es en gran medida una mano de obra con una alta cualificación, ni perderse el potencial de los hombres como cuidadores. Sin embargo, Larrañaga señala que esta reorganización de tiempos y la reducción generalizada de la jornada laboral –que responde, además, a la falta de productividad de las jornadas prolongadas– es a un tiempo la más prioritaria y *la menos viable, la más irreal*, porque se trata de *un debate viejísimo en el que todavía no se ha hecho nada y porque parece que estamos yendo al contrario: a horarios imposibles en los centros comerciales, abriendo los domingos...*

Otro aspecto fundamental, caracterizado por el consenso de las expertas consultadas, es la importancia de aumentar las infraestructuras para el cuidado de provisión pública que, en lo que se refiere al cuidado de menores, supone la *universalización del derecho a la educación infantil de calidad* para menores de tres años (E10). Una medida complementaria de esta creación de más servicios públicos para el cuidado es la adaptación de los horarios escolares y laborales, *vía flexibilización del horario laboral o flexibilización del horario escolar*. Sobre esto hay múltiples experiencias: las aulas matinales, que los centros abren un poco antes, o la flexibilización a la hora de entrada al trabajo, que se puede entrar un poco después... (E12)

Con todo, y a pesar de las orientaciones generales anteriores, Tobío advierte de que *las políticas de conciliación deben especificarse para distintos tipos de finalidades*, ya que no son lo mismo las políticas de conciliación orientadas al cuidado de mayores o de menores; y dentro de la infancia tampoco es lo mismo el cuidado cotidiano de los menores de tres años o el problema puntual que se puede plantear cuando enferman menores de doce o de dieciséis años. En tales contingencias, que ponen de manifiesto las incompatibilidades entre el mundo reproductivo y productivo, Tobío coincide con Pazos en la conveniencia de crear un tipo de permiso que aún no existe en nuestro contexto, *de corta duración de corte finalista*, específico para el cuidado de *menores que se ponen enfermos por enfermedades banales*. Se refiere al *niño que amanece con fiebre y entonces, ¿qué hacer?* (E12) –no a la hospitalización o a enfermedades graves, supuestos para los que ya existe otro permiso–. En estos casos puntuales, para Tobío la opción del permiso es preferible a la de los servicios, *por criterios de eficacia y eficiencia*, ya que resulta excesivamente complicado articular un servicio para cubrir esta necesidad de carácter esporádico. Se trataría, entonces, de que cada persona trabajadora tuviera derecho a un cierto número de días u horas al año –como existe ya en otros países europeos– para cubrir estas contingencias, si surge la necesidad.

Otra medida de conciliación en el tiempo que merece la pena destacar son los *permisos iguales, intransferibles, con la misma parte obligatoria y pagados al 100%*, que suponen actualmente la reivindicación fundamental de la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento o Adopción (PPiINA). Para María Pazos –miembro de dicha plataforma– los permisos de maternidad y paternidad *constituyen un tema muy crucial*, ya que *actúa justo en el momento del establecimiento de roles*, de forma que tiene una repercusión potencial sobre el papel masculino en el cuidado posterior de la prole o, incluso, de otras personas familiares. Esta argumentación coincide con las ideas de Threlfall para superar los obstáculos culturales que asocian la masculinidad al trabajo remunerado. Para ella, el vínculo emocional con la prole que se crea con el cuidado desde el nacimiento es lo único que puede compensar a los hombres por la *pérdida* en la dedicación laboral, más valorado en términos de estatus. Así lo expresa esta autora:

Los hombres tienen que poder salir del trabajo y el gran problema es que psicológicamente no pueden. Para el hombre la propuesta de 'trabaja menos y cambia más pañales' no es una mejora. Desde su punto de vista, pierden. Si los hombres están allí durante el nacimiento, tienen la experiencia emocional que les crea ese vínculo emotivo fuerte, que hace que añoren a sus hijos cuando no están con ellos. Notan que les hacen falta, que hace seis horas que no los ven, los echan de menos. Esa es la única forma.

Desde la PPiINA se plantea que tanto mujeres como hombres tengan cuatro meses de permiso parental intransferible, con la misma parte obligatoria y pagados al 100%. En palabras de Pazos:

Intransferibles, porque la experiencia histórica en todas las partes del mundo es que los hombres se los pasan a las mujeres. Y tienen que ser intransferibles para que se los puedan tomar, que no les presionen las empresas, el entorno, para que ellos verdaderamente lo tengan y lo puedan ejercer. Y tienen que ser con la misma parte obligatoria para preservar su derecho frente a la empresa. Ahora mismo las mujeres tienen seis semanas obligatorias y no es para hacerles la faena a ellas, es para preservar su derecho. (...) Y tienen que estar pagadas al 100% porque, si no, tampoco los hombres se lo toman. Y antes que eso, porque es lo justo. La responsabilidad de los niños y niñas es de la sociedad, es un bien social. Toda la sociedad tiene que contribuir, es lo justo. Los progenitores, que ya contribuyen mucho, no se tienen que quedar sin ingresos. Ninguna persona se debería de quedar sin ingresos en ningún periodo de su vida.

Estos cuatro meses se distribuyen en dos semanas que se toman obligatoriamente inmediatamente después del nacimiento y catorce semanas que se disfrutan en una fecha a elegir por la persona antes de que la criatura cumpla dieciocho meses. Desde esta plataforma también se plantea, *cuando se equipare el permiso de paternidad (no antes), eliminar el permiso de lactancia y darle dos semanas más a cada progenitor (E10)*. El permiso de lactancia pasaría entonces de estar a cargo de la empresa, como sucede en la actualidad, a estar a cargo de la Seguridad Social:

Lo que decimos en la PPiINA, es que los derechos de la infancia son muchos y no tienen que ver únicamente con el puramente alimenticio. Tienen derecho al pecho de la mamá, pero también a no vivir en la pobreza, a la felicidad, al vínculo con su padre, a muchas cosas... Parece que cuando se habla de lactancia es el único derecho del niño y no es así. Creemos que la propuesta es más favorable a la lactancia materna que la actual, porque actualmente la madre tiene que volver al trabajo a las dieciséis o dieciocho semanas y a ver cómo se las apaña para seguir lactando si quiere. Sin embargo, si el padre está a continuación de permiso, puede administrar la

leche materna mientras ella está fuera. (...) Es una situación mucho mejor que la actual (E10).

Pazos sostiene que los permisos iguales e intransferibles y la igualdad que fomentan constituyen una medida muy rentable, ya que aprovechar el potencial de mujeres para el empleo y el de los hombres para el cuidado es algo muy beneficioso para la sociedad y para la economía en su conjunto, en particular, en tiempos de crisis. En sus palabras:

Esta reivindicación de los permisos es muy rentable. Cada semana de permiso de paternidad son 100 millones de euros al año, que no es nada. Ahí aprenden a cuidar y de ahí, cuidan en el futuro. (...) Es totalmente necesario que los hombres entren en el cuidado en tiempos de crisis. Y necesario el trabajo de las mujeres, que somos una mano de obra mejor formada que los hombres y está despilfarrada.

Larrañaga señala que, sin que esta medida sea la panacea que resuelva todos los problemas, *cualquier pequeño avance que pueda haber en esa línea podría ser positivo, pero... lo que pasa es que no son los mejores tiempos para eso ahora mismo.* Esto nos introduce en el tema de la crisis y la corresponsabilidad.

e) Crisis y corresponsabilidad

¿Es posible la igualdad en tiempos de crisis? Para Tobío, antes de contestar a este interrogante hay que preguntarse qué es la crisis. Tal y como cuestiona la autora:

¿La crisis es la crisis o es otra cosa? O la crisis es una justificación para un proceso de reestructuración que tiende al pasado en términos de desigualdad de clase, en términos de viejos conceptos de la teoría política. Es decir, si la crisis es la forma de hacer posible hacer una reducción generalizada del salario, la crisis no es la crisis, es una reestructuración del sistema económico en beneficio del capital, simplemente.

En ese sentido, estamos en un momento crucial en el que *nos estamos jugando mucho*, ya que uno de los elementos de reestructuración del sistema puede ser precisamente el olvidar la problemática del cuidado, difundiendo el supuesto falso de que el Estado del Bienestar o las políticas sociales no son posibles. Si esto sucede, podría generarse un escenario que frene la incorporación laboral de las mujeres –y con ello la incorporación de sus capacidades y sus talentos– y que profundice en la desigualdad y el empobrecimiento. En palabras de Tobío:

El riesgo de retroceso en términos de igualdad de género está ahí, porque uno de los elementos de reestructuración puede ser precisamente olvidar la problemática del cuidado, hacer creer que el Estado de Bienestar no es posible, hacer creer que las políticas sociales no son posibles... Puede ser positivo para el enriquecimiento coyuntural de un sector económico y social, pero es enormemente negativo para las mujeres y para el futuro, porque supone dar marcha atrás, puede suponer frenar el proceso de incorporación de las mujeres al mundo de lo público y al mundo del trabajo, y puede suponer, por tanto, frenar la utilización de sus capacidades y de sus talentos. Hay un riesgo de desigualdad, de empobrecimiento y hay un riesgo de futuro. Ahora nos estamos jugando mucho.

En la misma línea, Larrañaga señala que son *muy malos tiempos* para todo lo relacionado con la igualdad y la solidaridad, ya que no se consideran cuestiones prioritarias, lo que genera un *riesgo grande de que aumenten las desigualdades entre mujeres y hombres* (E9). Esta autora advierte de que en tiempos de crisis se produce generalmente un aumento del trabajo gratuito que realizan fundamentalmente las mujeres en los hogares, como

consecuencia de dos factores: la disminución de la renta familiar y los recortes en el gasto público, que externalizan los costes de la economía monetaria a la no monetaria, a costa del trabajo invisible femenino. Tal y como explica la profesora:

La producción de los hogares está aumentando, prácticamente seguro, por dos vías. (...) Los hogares en épocas de crisis tienden a intentar mantener el nivel de vida material que tenían antes de la crisis, y entonces ante la disminución de la renta, probablemente, cosas que antes se hacían en el mercado, pues pasan a casa. (...) Y, luego, otra vía clarísima es las políticas de ajuste que están teniendo los gobiernos europeos, que están afectando sobre todo a temas cruciales del bienestar de la gente, los recortes en sanidad, en educación, etc. El que te manden a casa cuando antes estabas una semana en el hospital, no quiere decir que ya no necesites cuidados. Es decir, los cuidados que antes te ofrecía el sector público, ahora se están transfiriendo a casa.

La crisis se ve, por tanto, como un peligro real de retroceso, pero también como una oportunidad para el cambio: el momento de replantearse *el capitalismo de casino*, de *reconstruir la economía*, de regular la banca (E11), de *hacer una cosa más racional, con unos horarios diferentes...* (E9)

Para Tobío, el incremento de servicios públicos para el cuidado al que hemos aludido –y, por ende, la conciliación y la igualdad– es posible en tiempos de crisis. Lo que no resulta sostenible ni posible, por mucho que se recorten las políticas sociales, es el actual modelo productivo, *un modelo imposible* en el que en ciertos países sólo se consume pero no se produce, trasladando esos procesos a la periferia.

Pazos comparte esta visión de la viabilidad y la necesidad de los servicios públicos en tiempos de crisis y recuerda que muchas medidas de protección social, concretamente *la Seguridad Social, se inventó en la crisis de los años 30*. Desde esta perspectiva, señala los beneficios potenciales de aumentar las infraestructuras públicas para el cuidado, en términos de creación de empleo en los sectores de la construcción y de servicios, a la vez que sirven para paliar *las necesidades de todas las familias que se quedan sin protección*.

Los servicios de protección social y la alta capacidad del capital humano es, precisamente, lo que protege a los países de la crisis, según Pazos. En este sentido, *una cosa muy interesante es que la crisis está siendo mucho menos dura en los países nórdicos* (E10). La igualdad, para esta autora, no sólo es posible en situación de crisis, sino que es la única forma de salir de ella. Y, para ello, se requieren medidas con potencial transformador que fomenten realmente la igualdad total, objetivo que no se cumple con las medidas de acción positiva en el ámbito laboral (ante las excedencias o las jornadas parciales) que, especialmente en el contexto de la crisis, refuerzan la idea de que las mujeres son *trabajadores de alto riesgo* que es mejor no contratar, al menos para empleos de calidad. Así lo explica Pazos:

Las mujeres no se pueden defender en el puesto de trabajo frente a una mano de obra muy flexible como la de los hombres. (...) Durante todo el permiso de maternidad, las excedencias y los tiempos parciales que pueden llegar hasta los ocho años, hay prohibición del despido. Pero ¿cómo vas a prohibir el despido a alguien mientras estás flexibilizando totalmente para el resto de la gente? Eso lo que hará es que no contraten a mujeres nunca más. (...) A la hora de contratar, un empresario se enfrenta a contratar a un hombre o a una mujer y, si contrata a la mujer, la mujer lleva el cartel aquí [señala la frente] de 'menos disponible'. Está contratando a un empleado de alto riesgo. No sabe cuánto va a faltar, si va a tener hijos, no sabe a quién va a tener que cuidar... y, si contrata a un hombre, va a tener un contratado totalmente

disponible y, si tiene hijos, mucho más disponible. (...) Y, si eso pasa ya, más va a pasar con todas las reformas laborales que se están haciendo. Es decir, que esta crisis ha hecho evidente que la única solución es la igualdad total, que no se puede estar compensando a las mujeres con medidas específicas, que tiene que ser igualdad para todas las personas.

MEDIDAS DESDE EL DISEÑO URBANÍSTICO

Constanza Tobío, experta en género y urbanismo, señala que actualmente el principal problema de la planificación urbanística no es sólo el modelo implícito de familia tradicional del que parte, sino principalmente la ausencia de planificación que deriva de la consideración del suelo como *el mero soporte para un gran negocio de carácter financiero-especulativo*. Esta mercantilización del suelo configura un modelo marcado por la dispersión residencial, la irracionalidad en la movilidad y la carencia de dotaciones y equipamientos, que nos retrotrae a las periferias obreras de los años cincuenta, pero ahora reproducidas a mayor escala con viviendas de adquisición privada para las clases medias. Así se refiere a ello la catedrática:

Vi esa monstruosidad urbanística que son como 17.000 viviendas en el medio de un páramo que no tiene prácticamente ni agua. (...) Ese modelo ya es que no tiene nada, no tiene equipamientos, no tiene dotaciones... Es un modelo de una absoluta irracionalidad. Es un modelo ya que estalla. Estalla el territorio, estalla socialmente... es la dispersión residencial en el conjunto del territorio, es la irracionalidad en la movilidad. (...) En realidad es el modelo de los años 50, que antes era un modelo de las periferias populares, obreras, de vivienda pública, alejadas, con carencia de dotaciones... (...) Hemos reproducido a mayor escala las antiguas periferias para población obrera inmigrante, solo que ahora es para clases medias y en el mercado privado. Pero, al mismo tiempo, todo ha estallado y ha entrado en crisis. Entonces, ahora estamos en un momento de desestructuración, incluso de ese propio modelo irracional o de ese no-modelo.

Frente a este no-modelo, la autora propone un modelo de ciudad pensada para las personas que lo habitan y no para los intereses especulativos. Es el modelo de ciudad integrada en los usos del suelo, respetuosa desde un punto de vista medioambiental, que prima la accesibilidad frente a la movilidad, y favorece así que las personas puedan compatibilizar sus responsabilidades productivas y reproductivas. En sus palabras:

Se llama ciudad integrada, se llama modelo ciudad central, ciudad con yuxtaposición de usos, ciudad austera en el uso del suelo, es decir, no extensión ilimitada de la vivienda unifamiliar que es absolutamente irracional desde el punto de vista medioambiental. (...) Los ensanches, por ejemplo, son una forma de extensión de la ciudad, pero basada en una yuxtaposición de usos, no en extensión hacia unas afueras de crecimiento ilimitado...

Dado que normalmente partimos ya de una ciudad, las *políticas de reequilibrio de usos* pueden contribuir a la consecución de este modelo basado en la integración de usos residenciales, de equipamientos y de actividades económicas. La profesora señala un ejemplo de dichas políticas:

Nuestra universidad en el sur de Madrid, yo creo que es una política muy acertada de reequilibrio de usos, de traer equipamientos de escala metropolitana y equipamientos 'deseados' a la zona obrera industrial tradicional de Madrid. (...) Sobre una

ciudad concreta puede ser que sea necesario descargar de empleos los centros de la ciudad, o separar ciertos tipos de actividades insalubres. La filosofía general y la tendencia debe ser hacia una integración de usos residenciales, de equipamientos, de dotaciones y de actividades económicas tanto terciarias como industriales.

MEDIDAS RELACIONADAS CON LA EDUCACIÓN

La mayor parte de las entrevistadas considera que ha habido cambios y avances en las instituciones educativas, lo que no implica que la igualdad esté ya conseguida en este ámbito. El sesgo en la elección de rama de conocimiento en bachillerato de la que habla Larrañaga o la *sexualización de la juventud* en Reino Unido a la que se refiere Threlfall son algunas tendencias marcadas por el género que, aunque responden a un marco más amplio, tienen lugar en los institutos. En palabras de Threlfall:

La preocupación pública ha sido por la sexualización de la juventud, esto es, las presiones fuertes sobre las chicas para que se comporten como objetos sexuales. Esta sexualización y claudicación del cuerpo de la mujer hace que las niñas se obsesionen por la forma de su cuerpo, por la ropa y su apariencia. Y eso retrae su avance emocional y educacional. Significa que van a estar en una posición más dependiente porque si te preocupas sólo por cómo se te ve...

Estas y otras desigualdades se van construyendo desde la infancia y en interacción con el contexto social. En este sentido, Pazos destaca la importancia en el aprendizaje y en el desarrollo personal de elementos como los juguetes o el deporte, aspecto en el que hay enormes diferencias entre chicos y chicas. Por ello, para esta autora es fundamental que las autoridades educativas se involucren en incentivar que las niñas realicen deportes que puedan tener continuidad más allá de la adolescencia:

Es crucial cómo se incentiva, se potencia y se posibilita el deporte a las niñas... Actualmente a las niñas se las mete en gimnasia rítmica. Las niñas prácticamente no hacen deporte. Las diferencias estadísticas son enormes. Además los deportes que hacen las niñas se acaban a los trece años, como la gimnasia rítmica. Eso hay que cambiarlo y son las autoridades educativas quienes tienen que cambiarlo.

Otro aspecto importante a desarrollar en las aulas es la exposición a roles y modelos de identificación diferentes, que transgredan los mandatos del género. Tal y como afirma Tobío:

Hay que hacer más en la clase, hablar más de este tema, pero hacerlo en gran medida por la vía del ejemplo: mostrar roles de género diferentes. (...) Que las niñas se puedan reconocer en ministras, en fontaneras, bomberas, ingenieras... Que puedan ver mujeres en posiciones de poder de toma de decisiones, es enormemente importante.

Por otra parte, resulta fundamental *incluir en los estudios la perspectiva de género*, lo que en palabras de Larrañaga constituye *la gran asignatura pendiente*. Esto, sin embargo, no resulta sencillo por los problemas que plantea la consideración de la igualdad –en el ámbito universitario– como un *tema totalmente secundario* (E9), a pesar de la elaboración de los planes de igualdad. Larrañaga y Tobío señalan que en su universidad se optó por la transversalidad –en el lenguaje, en contenidos...–, pero no son optimistas sobre la repercusión y la extensión de esta práctica, que encuentra dificultades como la *libertad de cátedra* (E9). Tobío destaca especialmente la falta de información que tenemos sobre la implan-

tación real de la transversalidad tanto en las universidades como en la educación secundaria:

La apuesta fue a nivel de la transversalidad. ¿Qué está pasando de verdad ahí?. (...) No lo sabemos, lo deberíamos saber, pero esto implica recoger esa información en la universidad. (...) ¿Qué está pasando en la enseñanza secundaria?, pues, tampoco lo sabemos. (...) Al final, como era transversalidad, pues, era decir que se introduciría en las asignaturas, pero luego cada profesor hace el programa de su asignatura y a saber... Habría que mirar en la web, ver los programas de todas las asignaturas, es decir, habría que hacer ese trabajo de recogida de información, pero en mi universidad no se está haciendo, a pesar de que hay una unidad de igualdad.

Con todo, no podemos obviar la pérdida de importancia de la institución educativa y de la familia como agentes de socialización frente a otras agencias. Junto a lo que se hace en el ámbito educativo, *está todo lo que no es la escuela*, como las series televisivas (E9) o los grupos de pares virtuales (E12). Tal y como señala Tobío, *tenemos que saber más lo que está pasando en estos otros mundos que tienen una importancia clave hoy en términos de socialización*. En sus propias palabras:

Hay contratendencias, externas al mundo de la educación, que son muy poderosas. (...) El mundo de los medios de comunicación, en general, sobre todo Internet y el mundo de los pares, pero cada vez más a través de comunidades virtuales. El mundo de los amigos también ha cambiado, ahora son pandillas virtuales, y en todo ese mundo están pasando cosas que se nos escapan y que pueden ser negativas para la igualdad de género.

Esta laguna en el conocimiento de la realidad nos sirve para introducir la necesidad de promover actividades de investigación que, junto a la anterior, podrían contribuir a la construcción de un conocimiento necesario para impulsar el cambio de valores y a la construcción de una sociedad corresponsable.

Una de ellas es la comprensión de las interrelaciones entre los trabajos productivos y reproductivos –particularmente interesante en la actual situación de crisis económica–, lo que resulta imposible cuando las estadísticas que estudian estos dos tipos de trabajos, las encuestas de usos del tiempo y la EPA (o la PRA), no resultan comparables. En palabras de Larrañaga:

Son encuestas totalmente diferentes; entonces, no se pueden comparar. En las encuestas de usos del tiempo, la muestra es diferente a las de población activa. En una es de dieciséis años y más, y en la otra es de doce años y más. La metodología es totalmente diferente. No coinciden en el tiempo siquiera. (...) La de aquí tendrías que compararla con la que hace Eustat del mercado de trabajo, que es la PRA. Pero ni siquiera eso es correcto. (...) ¿Cómo está incidiendo la crisis en todo esto [el reparto de roles]? Pues, no lo sé. Porque en la de 2008 no se pueden estudiar los efectos de la crisis, porque estaba empezando y en la siguiente de 2013 quizás será demasiado tarde para ver los efectos de la crisis. Entonces, igual nos hemos perdido todos esos datos.

Una solución que plantea esta autora es que las estadísticas laborales incorporen preguntas referidas a los trabajos reproductivos para explorar las interrelaciones entre ambas esferas. En concreto, propone *que la EPA cada dos años se complete con preguntas relativas a usos del tiempo*. Lo que no quita que haya otra encuesta de usos del tiempo que proporcione una información más completa y específica sobre este particular.

Otro tema que preocupa a Larrañaga es *la mercantilización de los trabajos domésticos y de cuidados, (...) porque son especialmente precarios y vulnerables, y cuál es el efecto de la crisis en todo esto, en las cadenas globales de cuidado, etc.* La cuestión que se plantea aquí es qué medidas implementar para que esos trabajos, que son importantes y necesarios, no supongan una profundización en la desigualdad social.

Otros ámbitos fundamentales en los que carecemos de datos son, como señala Pazos, las trayectorias laborales de mujeres y hombres –en su interacción con el cuidado– y los permisos de maternidad y paternidad, sobre los que desconocemos cuestiones como la duración de los mismos, el perfil de las personas que acceden a ellos, los sectores en los que más se solicitan, etc. Así lo expresa esta investigadora:

Sabemos cuántos permisos de paternidad piden los hombres y cuántos las mujeres, pero no sabemos la duración media. Entonces no podemos comparar porque un permiso de paternidad son siete o quince días contra las semanas de las mujeres. Estos datos sólo los elaboran los países nórdicos, a pesar de que tenemos bastantes datos separados por sexos. Y no tenemos investigaciones por sectores, quién se toma los permisos en los distintos sectores, cuál es el perfil, el sueldo...

En definitiva, en palabras esta última autora, *se necesita mucha investigación*, en particular, *investigación básica* en género para poder avanzar en el conocimiento de la realidad. Y uno de los motivos de esta carencia fundamental para implementar después medidas de cambio es el rechazo a las investigaciones con perspectiva feminista, como continúa explicando Pazos:

Cada vez que me pongo a escribir algo, hay tres o cuatro investigaciones básicas que no están hechas. Por ejemplo, las pensiones de viudedad, no sabemos quiénes son los viudos y las viudas. Yo tengo ahora una en curso, pero es tan difícil llevarlo a cabo... Y, además, con la perspectiva feminista después no te la publican y las investigadoras se desmoralizan y te abandonan...

Por último, resulta fundamental el conocimiento de los nuevos modelos de masculinidad. En palabras de Tobío, *los hombres, que son los grandes olvidados, están cambiando mucho y todo eso hay que sacarlo a la luz y difundirlo. También porque hay un efecto de emulación, un efecto de ejemplo.* En este sentido, la falta de modelos de hombres cuidadores o de hombres que realizan el trabajo doméstico-familiar es una importante carencia a trabajar en el cambio de valores porque deja sin modelos de identificación a otros hombres y, en particular, a las nuevas generaciones.

OTRAS MEDIDAS PARA EL CAMBIO CULTURAL

El cambio de mentalidad y de valores tiene tres facetas importantes que se refieren a la valoración del trabajo reproductivo, a la masculinidad y paternidad tradicionales y, por último, a institución de la maternidad, que resulta central en la definición de la femineidad tradicional.

Para Larrañaga *visibilizar* el trabajo reproductivo y, en particular, su importancia y su contribución económica –*medirlo en dinero*– puede facilitar *el cambio de mentalidades* y la incorporación masculina a este ámbito, aunque también advierte del *riesgo de que tenga el efecto contrario* y que la valoración de estos trabajos sirva para retener a las mujeres en los hogares. Por tanto, junto con la valoración de estos trabajos es fundamental minar los elementos ideológicos vinculados a la maternidad, la paternidad, la femineidad y la mascu-

linidad tradicionales. Una forma de conseguirlo, además de aumentar nuestro conocimiento sobre los nuevos modelos que están apareciendo, es difundirlos para que se conviertan en elementos impulsores del cambio y contribuyan a la normalización de nuevas conductas. En este sentido, Threlfall se refiere a que en Reino Unido *se ha creado una nueva cultura de que los hombres cocinan, una nueva moda*, gracias a un programa televisivo de gran éxito:

Tenemos unos chefs televisivos que se dirigen a los hombres y mujeres, y se les ve como tipos normales, no afeminados. Tenéis allí también cocineros televisivos, pero no hablo del tipo de Arzak. Aquí tenemos a Jaime Oliver, es un tío joven, moderno, siempre va mal vestido, como cualquier chico joven de la calle, con vaqueros horribles, un niqui totalmente ordinario, una boina... tiene aspecto totalmente ordinario, entonces eso da la imagen de que cualquier tío puede cocinar. Habla con gran entusiasmo de la comida y, como le encanta, y, además, es un chico de clase obrera de familia tradicional... (...) Ha intentado dar clases de cocina pública en barrios donde hay un 50% de desempleo, para demostrar cómo se puede comer bien ahorrando, sin gastar mucho. Aquí se dice que ha normalizado que los tíos más jóvenes puedan cocinar.

Otro frente importante es *desmitificar la maternidad*, esos viejos clichés que siguen pesando enormemente, como señala Tobío, *e incorporar la paternidad o maternidad masculina, que es tan eficaz como la femenina*. Y es que, tal y como continúa explicando la catedrática:

De la misma manera que hay una resistencia del poder masculino a abandonar sus viejas posiciones, también hay una resistencia de ese pequeño y subalterno poder femenino a abandonar sus competencias, y ahí también hay un trabajo por hacer.

OBSTÁCULOS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Para Pazos, los obstáculos en el camino hacia una sociedad corresponsable *son muchos, por eso se mantiene la desigualdad*.

Genéricamente, podríamos referirnos a *un enemigo terrible*, en palabras de Tobío, que es *el patriarcado que se revuelve*, en definitiva, *el poder masculino tradicional que se resiste a cambiar*, pero también las reformulaciones del patriarcado que adopta formas más inteligentes para perpetuarse, y esto nos remite, como hemos señalado anteriormente, a *un tipo de medidas de conciliación que mantiene la diferenciación de roles y el acceso diferencial al poder social*. En este sentido, es muy importante que las medidas orientadas a la conciliación no se feminicen. En cualquier caso, se trata de *un poder, que también se vuelve en contra de los propios que lo ejercen, pero un poder. Y el poder siempre se resiste a ser desalojado* (E12).

Este poder patriarcal se plasma en diversos obstáculos como *la diferencia salarial que se mantiene entre mujeres y hombres*, que menciona la autora anterior. Aunque también existe una serie de mecanismos como los elementos ideológicos que hacen que dicha diferencia se esgrima como *excusa para que sea la madre la que concilie*, como la *ideología de la maternidad* (E12) y las contratendencias que la exaltan o los elementos culturales vinculados a la paternidad tradicional.

Podríamos referirnos también a determinados intereses empresariales ya que, aunque la igualdad de género sea buena para el sistema económico en su conjunto, *a una empresa en particular* –señala Pazos– le puede venir muy bien la desigualdad y la familia basada en el modelo del varón proveedor puede proporcionarle un *esclavo fiel*, un trabajador con total disponibilidad –exento de las tareas de reproducción– de quien depende toda la familia.

Otro obstáculo para Pazos es que el cambio de modelo hacia la igualdad es rentable a medio plazo, de forma que *un gobierno cortoplacista y ciego puede pensar que no le viene bien*. Esto puede hacer que los gobiernos opten por medidas populistas que supongan réditos electorales o que no fomenten el cambio de roles para evitar el incremento de las tasas de desempleo. En sus propias palabras:

El problema del cambio de modelo hacia la igualdad es que su rentabilidad es a medio plazo. A cortísimo plazo, las medidas populistas en una sociedad poco informada... Pero bueno, poco a poco la sociedad no está tan mal informada... Esa fue la jugada del cheque bebé, que se pensó que iba a dar votos y no dio tantos, porque la gente se dio cuenta de que no iba a servir para nada, que hubiera sido mejor invertir en escuelas de educación infantil o en permisos de paternidad. Pero sí que hay ciertas medidas populistas que los gobiernos piensan que funcionan. Medidas que retengan a las mujeres en casa pueden solucionar el desempleo a corto plazo. (...) Un gobierno cortoplacista y ciego puede pensar que no le viene bien...

El poder patriarcal, por tanto, se ejerce desde diversos ámbitos de la vida social y se entrelaza con otros poderes económicos y políticos. En particular, como hemos visto, la crisis plantea un riesgo de profundización en las desigualdades de género y, sobre todo, una falsa legitimación para reestructurar el sistema socioeconómico olvidando la cuestión del cuidado, relegando este tema a una cuestión secundaria.

Frente a estos obstáculos enormes existen también factores facilitadores del camino hacia la igualdad. Estamos hablando de verdaderos agentes de cambio, protagonistas de lo cotidiano, cuyas biografías construyen la historia. El movimiento feminista, las nuevas masculinidades, el cambio de mentalidad en las nuevas generaciones en comparación con las anteriores y el feminismo difuso que se ha extendido a mujeres que no se consideran feministas, pero que asumen sus reivindicaciones, son algunos de ellos, tal y como señala Pazos:

Está el movimiento feminista, la paridad, las mujeres a las que no engañan con chorradas. En esta crisis, por ejemplo, las mujeres no nos estamos yendo a casa, como en otras crisis. Y luego están los jóvenes con otra mentalidad, sobre todo en estar dispuestos a cambiar de roles, aunque luego se asienten los roles. Están los hombres igualitarios, que es un movimiento incipiente, pero que también hay.

En definitiva, junto a los obstáculos para la igualdad y las contratendencias que vuelven como ecos del pasado, amenazando lo ya conseguido, existen también cambios importantes. Para Tobío, *quizá lo más nuevo y lo más esperanzador y lo más trasgresor sea el hecho de que también los hombres empiezan a cambiar*. En sus propias palabras:

El momento actual tiene el enorme interés de que no es solo que las mujeres cambien, que las mujeres entren en los espacios de los hombres, sino que los hombres empiezan a percibir que ellos también pierden en ese sistema desigual en relación con el género, es decir, que también en el mundo de lo femenino, en el mundo del cuidado, en el mundo de las mujeres, si se atreven a entrar, les esperan algunas sorpresas agradables. (...) Y el cambio que están empezando a dar los hombres, el más evidente, tiene que ver con la percepción de que se les ha excluido de una relación mucho más próxima, mucho más cálida con sus hijos. (...) Es un cambio enorme

mente interesante y enormemente importante también porque seguramente será un cambio del que será más difícil retroceder. (...) Creo que es posible que esto afiance el camino hacia la igualdad.

ÁMBITO ASOCIATIVO

4.4

Los colectivos y movimientos sociales constituyen importantes agentes de cambio social. En concreto, el feminismo plasma de una manera particular la acción colectiva de las mujeres como sujetos históricos y nos ofrece una perspectiva de la que no se puede prescindir en la construcción de un modelo social corresponsable y, por ende, más justo e igualitario.

Por ello, en esta investigación hemos entrevistado a tres mujeres de sendos colectivos del movimiento feminista: Asamblea de Mujeres de Bizkaia (AMB/BEA), Bilgune Feminista y Lanbroa, así como a un hombre perteneciente a On:Giz, asociación dirigida al fomento de nuevas masculinidades divergentes de la hegemónica. A continuación recogemos su mirada sobre el reparto de roles en el ámbito familiar, la armonización del trabajo productivo y reproductivo, la importancia de la educación y la actuación desde el tejido asociativo. Por último, recopilamos las medidas que consideran prioritarias en el camino hacia la corresponsabilidad.

GÉNERO, VALORES Y ROLES FAMILIARES

4.4.1

La asunción femenina de responsabilidades que en el pasado correspondían casi en exclusiva a los hombres ha desencadenado una profunda revisión de los roles de género y de los valores familiares. Sin embargo, y a pesar de la extendida actitud positiva hacia la equidad en el reparto del trabajo del hogar –que abordamos en el segundo capítulo– nuestras fuentes consideran que dicho reparto *es desequilibrado, sin ninguna duda* (E14). Hay una parte del colectivo masculino que está asumiendo una mayor participación en el ámbito de lo doméstico, *sobre todo a través del cuidado de las criaturas*, más que mediante *la realización de las tareas de mantenimiento del hogar*, según sostiene la Asamblea de Mujeres de Bizkaia. A pesar de los cambios, la desigualdad en la esfera reproductiva es *una de las grandes piedras duras que va a tocar abordar por muchos aspectos y muchos ámbitos, sobre todo, por los hombres* (E16). En palabras de Bilgune Feminista y Lanbroa, respectivamente:

Ahora se va asumiendo que no tienen por qué hacerlo todo las mujeres. Poco a poco va calando el discurso de que es una necesidad que todos y todas tenemos que entender. Pero yo creo que las estructuras y la organización de esta sociedad marcan mucho qué papel tiene que ocupar cada cual en el cuidado de las criaturas, personas dependientes o tareas domésticas.

Las mujeres nos hemos ido incorporando al ámbito de lo público y estamos empezando a tomar conciencia de la importancia de la corresponsabilidad también ahí y, sobre todo, en los puestos de decisión. Pero ellos [los hombres] no están tomando

conciencia de que realmente tienen que empezar a tomar parte dentro del mundo de lo privado, de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y reproductor.

En este sentido, más de la tercera parte de la población en el Estado español considera que la mujer es el miembro de la pareja que, si fuera necesario, debería reducir su dedicación al trabajo remunerado para cuidar del hogar y de la prole (37) (CES, 2011). Esta opinión es coherente con la mayor habilidad natural para el cuidado que tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres. Lanbroa lo ejemplifica de este modo:

Como gestamos y parimos, pues parece que, además, nacemos sabiendo cómo cuidar a una criatura o a una persona dependiente, ¿no? (...) O sea, que una cosa que es cultural se convierte, muchas veces, en una cuestión biológica.

La naturalización de la desigualdad de género en la distribución del trabajo reproductor está sustentada por una herencia cultural que perpetúa la idea de que *las mujeres lo hacéis mucho mejor, (...) es lo del instinto maternal* (E14). Del mismo modo, permanece la idea de que *los hombres tienen que hacer determinados trabajos* (E14) en función de su fuerza física, de su capacidad manual o de su capacidad intelectual –asociada a la razón– para llevar las cuentas bancarias de la familia. En esta línea, Bilgune Feminista apunta que, en la actualidad, *los estereotipos de masculinidad y feminidad están cada vez más arraigados*:

Las diferentes formas de ser o de expresarnos en la sociedad cada vez están yendo más al estereotipo, al modelo de hombre y mujer, mujer súper femenina y hombre súper masculino.

Los estereotipos de género forman parte de la base simbólica de la desigualdad. Así, se considera que la génesis del reparto actual de roles no sólo es *económica*, sino también *política e ideológica*, y que estas causas *se sustentan en la división sexual, en lo público y lo privado, y en las dicotomías que el patriarcado establece, de alguna manera, para organizar toda la sociedad* (E15). Lanbroa, en el mismo sentido, alude a la estructura social patriarcal en la que vivimos, cuyos presupuestos interiorizamos mediante el proceso de socialización. En sus palabras:

El patriarcado está basado en la división sexual del trabajo y en un modelo masculino, falocrático de sexualidad. Y eso es lo que a las mujeres nos mantiene en una posición de subordinación. Sin ninguna duda es una desigualdad estructural, que la vamos mamando desde pequeñas, por el proceso de socialización humana, tanto los hombres como las mujeres, y aquello se impregna de tal manera que es difícil... o tomas conciencia de la situación y te informas y contrastas con otras mujeres, vienes y te organizas en grupos feministas, o si no, está todo tan 'naturalizado' que es difícil a veces tomar conciencia.

En este contexto, la *deconstrucción* de los valores y significados atribuidos a los diversos trabajos necesarios para el sostenimiento de la vida es una tarea imprescindible para superar los déficits en la igualdad que ponen de relieve las encuestas de usos del tiempo. En este sentido, la agrupación feminista Lanbroa afirma lo siguiente sobre el reparto del trabajo reproductivo:

(37) Se trata de una opción mayoritariamente sostenida por la población de más edad, que ha sido socializada en los valores y roles de género tradicionales. Asimismo, la población más joven sostiene que quien tenga menores ingresos o condiciones laborales más precarias debe ser quien se dedique al cuidado familiar (CES, 2011), lo que en una sociedad marcada por la desigualdad laboral, inclina, de nuevo, la balanza hacia el lado de las mujeres.

En primer lugar, los hombres deben tomar conciencia de que eso les corresponde. Y que es una tarea que tienen que realizar y que, además, la tienen que realizar porque cubre las necesidades básicas de la humanidad. Es tan importante como irse a trabajar fuera de casa. (...) Las mujeres tenemos que saber que eso también les corresponde.

Con todo, hemos visto que el trabajo remunerado se ha situado en una posición protagonista en el sistema de prioridades de las mujeres vascas, cuyas cohortes jóvenes vienen mostrando una notable tendencia a la participación laboral en los últimos años. Además, la crisis económica está provocando un mayor aumento del desempleo masculino que del femenino, de forma que la actividad laboral de las mujeres está amortiguando las consecuencias sociales y económicas del paro masculino en muchas familias, aunque desde el movimiento feminista se apunta que esta situación está cambiando. En este sentido, Bilgune Feminista pone de relieve la precarización detectada en el empleo de las mujeres, así como el peligro del retorno femenino al hogar como consecuencia del aumento en la disponibilidad de mano de obra masculina. Relatan así que *en trabajos que hasta ahora eran femeninos, ahora están entrando hombres y, además, se está priorizando su contratación*. Este colectivo sostiene, asimismo, que el recorte en gasto social asociado a la coyuntura de crisis económica *va a suponer que todavía se acentúen más los roles o la división sexual del trabajo*.

A esto se añade que, como señala On:Giz, de alguna manera, la iniciativa y el liderazgo en el ámbito doméstico todavía *sigue recayendo normalmente en las mujeres*. A pesar de ello, *se ven luces en el camino* (E15). En nuestro entorno el modelo clásico de familia, heterosexual y biparental, en el que las mujeres han estado sujetas a lo doméstico, está perdiendo intensidad a favor de otras formas de convivencia que emergen animadas por el cambio de los valores y de las condiciones materiales. A su vez, estas nuevas formas de convivencia se están convirtiendo en una referencia dentro del marco de la conciliación. Parejas heterosexuales igualitarias, madres solteras, padres solteros, parejas de gays o lesbianas, *gente que no vive en pareja sino que vive más en comunidad... formas de organización distinta que, poco a poco, van teniendo más reconocimiento* (E15). La integrante de Bilgune Feminista explica que, debido a la precarización impulsada por la estructura social, últimamente se está dedicando mucha atención al aspecto organizativo:

Últimamente se le está dando muchas vueltas a la forma de vida, a cómo nos organizamos, a qué le damos importancia... Tengo esperanza en que en los próximos años también cuanto más se acentúe el ataque que podemos sufrir de tener una vida cada vez más precaria, que alguna gente intentemos otro camino para construir otras historias distintas. Conceptos como comunidad están tomando más relevancia. Las alternativas que se están promoviendo pasan por un reparto igualitario del trabajo, de las funciones sociales. (...) La colectividad o la comunidad tienen mогоllón de importancia. No creer que el individuo de manera autónoma e independiente –que es el engaño del patriarcado y del capitalismo– puede salir adelante. Creemos que nos necesitamos los unos a las otras. Ese sentimiento de colectividad para mí es como un valor, y está muy arraigado.

Aunque no se puede catalogar a las personas que impulsan los nuevos modelos en un perfil concreto, desde algunos colectivos se esbozan algunas características compartidas. Sirva de ejemplo esta manifestación:

Me da que son gente joven, que se sitúa a la izquierda, en esa onda más hippie, más proletaria, más ideológicamente de izquierdas, lo que se ha conocido por la izquierda tradicional. Pero tampoco es la izquierda esa tradicional, que creo que el 15M le ha dado la vuelta y ha dicho: 'Hasta aquí hemos llegado'. Ese tipo de gente, más

metida en los movimientos sociales, en causas justas, ese tipo de gente creo que es la que puede darle la vuelta y crear esas nuevas familias o núcleos de convivencia (E13).

En todo caso, se desprende de todos los discursos analizados en este ámbito que las nuevas formas de conciliar provienen de personas que viven la responsabilidad del quehacer doméstico como algo normalizado y vital, lo que puede ilustrarse con las siguientes citas:

El entender que eso te corresponde y que forma parte de tu cotidianidad y que, si tu no pones comida, no comes. (...) Yo creo que tiene que ver con eso, con entender que me corresponde y con haberlo hecho alguna vez y tener ganas de poder hacerlo (E14).

Valores de solidaridad, de autonomía y de independencia de las personas, de respeto por lo ajeno [posibilitan repartos equitativos]. Me parecen unos pilares fundamentales a la hora de convivir, de empatizar con la situación de la persona que está al lado, sea hombre, mujer, de un color o de otro. Eso es fundamental para crear una sociedad (E13).

En definitiva, los nuevos modelos parecen venir de la mano de los valores de solidaridad, equidad, corresponsabilidad, empatía, autonomía personal, independencia de las personas y respeto por lo ajeno. Se trata de personas prácticas con un alto componente de sensibilidad, que es un valor muy importante en el cuidado. Paradójicamente –explica Lambroa– muchos de estos valores se han atribuido generalmente a las mujeres, por el proceso de socialización que han vivido, pero pueden ocupar indistintamente la personalidad de mujeres y hombres. Este colectivo señala también que se trata de personas que subvierten los mandatos del género, que se apoyan en una reflexión profunda y que buscan educar en otro modelo de sociedad y en base a otros valores que no son los imperantes. En la misma línea, Bilgune Feminista señala la necesidad de *crítica* y de *autocrítica* para crear una realidad diferente:

La crítica o autocrítica de plantearse por qué las cosas son así y que pueden ser de diferente manera. No creer en la costumbre ni en la tradición. La crítica con creatividad, con poder para construir cosas diferentes. Poder ser de manera diferente a lo que se establece.

Tal y como ha denunciado la teoría crítica feminista, la familia tradicional ha servido como construcción cultural para subordinar a las mujeres. En particular, *La madre* es una de las construcciones simbólicas más poderosas de Occidente, que supone la asimilación de la feminidad a la pura maternidad. Esta imagen de la madre ha calado en los discursos sociales y culturales que mantienen los estereotipos de la *buena* y la *mala madre*. *La buena madre es aquella dedicada únicamente a la reproducción, al cuidado de los niños y al apoyo de los hombres* (Robles, 2005). Es la mujer que *está pegada a su criatura, que además es capaz de sacrificar su tiempo de ocio y de trabajo por esa criatura*, expresa la Asamblea de Mujeres de Bizkaia. En la actualidad, en sus propias palabras:

La buena madre es aquella que cumple con los roles tradicionales de toda la vida, camuflados en otro tipo de modos de vivir, que está muy vinculado a las necesidades de productividad del sistema. (...) Es aquella que pare, que tiene un embarazo estupendo, que no se queja y que es inmensamente feliz de su embarazo, que da teta o no, pero sobre todo, hasta los cuatro meses. A los cuatro meses la deja, porque hay que volver al mercado laboral, y se pasa a los biberones, a dejar a los abuelos, a la guardería; la que llega, que cumple, que tiene la casa limpia, no tiene una arruga, sonrío permanentemente. (...) Para mí es el valor tradicional... o, sea, camuflado en mujer moderna, pero tradicional.

Además, se corresponde con la mujer que está volcada al cien por cien en sus hijos y en sus hijas. Es la que *salta por encima de sí continuamente en beneficio de la criatura* (E14), independientemente las renunciaciones que esto suponga. En definitiva, según Lanbroa:

Es una entrega absoluta. (...) Parece que se deja de ser mujer, se deja de ser militante, deportista, se deja la profesión... porque ya eres madre, entonces eso es lo primero que tú eres y lo demás ya viene de cola.

En relación a los estereotipos que envuelven al *buen padre*, se desprende del análisis que son la antítesis de los de la *buena madre*. Aparece así la representación del padre considerado como *tradicional*, o *el de siempre*, que se traduce en características como las que se presentan a continuación:

Es el que le compra sobres de cromos a las criaturas, que juega, que se ríe y se divierte con las criaturas. Un buen padre también es aquel que acompaña en las tareas del cole, que le lleva al fútbol, si es niño (E14).

Socialmente un buen padre es el que el fin de semana tiene a su niño en el ocio, en el fútbol, en el deporte o, cuando es bebé, paseando, que acompaña a la madre; (...) que colabora de vez en cuando con dar biberones, que cambia pañales, pero evidentemente porque hay una madre que le dice que hay que cambiar pañales y dar biberones (E13).

Tanto los estereotipos de la *buena madre* como los del *buen padre* pretenden inducir y reproducir en gran medida los modelos tradicionales de maternidad y paternidad asociados a un sistema patriarcal. A pesar de ello, existen múltiples nuevas formas de vivir la maternidad y la paternidad, surgidas de la intencionalidad de cambio social.

En el caso de la maternidad, se percibe una corriente procedente de psicologías alternativas, que incluye a madres que siguen amamantando a sus criaturas hasta los dos o tres años, madres que han decidido dejar el mundo laboral para tener descendencia o han vuelto al mundo laboral en condiciones de precariedad para tener tiempo para poder atenderla. En palabras de una consultada:

Hay otro tipo de padres y madres (...) que cargan con las criaturas a cuestas o que duermen con ellas porque piensan que es necesario mantener ese vínculo emocional mientras la criatura decida mantenerlo. Y que permite estar en el tiempo de ocio, sin ese sacrificio de ¡hay que dejarlo! (E13).

Para los colectivos entrevistados, estas mujeres representan un modelo de maternidad y paternidad que apuesta por una tendencia a la instauración de valores que promueven la calidad de vida y la calidad de las personas. La Asamblea de Mujeres de Bizkaia considera lo siguiente:

Hay una tendencia importante en cuanto a cantidad y calidad de la gente que dice que se crea sociedad y se crea futuro en la medida en que tú hacia abajo, con las criaturas que vienen, creas sociedad y creas futuro, y das calidad. Y, si no das calidad, no hay posibilidad. Eso es importante para el cambio, para que surja una sociedad distinta. Hay que hacer una renuncia a cosas, a tiempo, a perder incluso horas de militancia y ocio.

Lanbroa, a la par, considera interesante tener en cuenta estas formas de maternidad, ya que conllevan la *recuperación del cuerpo de las mujeres, recuperar el parto, recuperar la gestación*, [frente a] *todo el tema del parto medicalizado, y llevar una vida de desarrollo y de cuidado de la criatura diferente a lo que está establecido.*

Este modelo de maternidad –que parece enlazar, en ocasiones, con supuestos cercanos a la ética del cuidado y/o a posturas anticapitalistas–, si bien revaloriza aspectos tradicionalmente femeninos y cuestiona la centralidad social de la producción, podría recibir objeciones relacionadas con el regreso de las mujeres a las posiciones y los roles en los que el patriarcado las ha situado tradicionalmente. En este sentido, entendemos que la dedicación al cuidado y las renunciaciones con relación al mismo debieran, en todo caso, extenderse a los hombres y de una forma simétrica, teniendo en cuenta que más allá de las diferencias biológicas, unas y otros son igualmente aptos para el cuidado.

También aparece un nuevo modelo de maternidad asociado a la cotidianidad, que hace referencia a la decisión de la madre de tener sus propios espacios y de no ser una madre las 24 horas. Así lo explica una entrevistada:

Me parece también que, dentro de la cotidianidad, aquella madre que decide tener sus propios espacios... es un gran avance ya. El decir: 'Este es mi espacio, esta es mi tarde', aunque solo sea una tarde a la semana, es algo que está muy bien. 'Este es mi espacio y no me lo va a quitar nadie, ni las criaturas, ni mi pareja, ni nadie de nadie'. Es un gran avance como modelo alternativo de maternidad (E14).

Junto a estos modelos, aparecen también nuevas formas derivadas de las madres solteras, *padres solteros, parejas de lesbianas, gays* (E15) que pretenden educar a sus criaturas en un modelo exento de sobrevaloraciones del marco familiar biparental heterosexual, además de educarles en su mayoría en valores igualitarios y corresponsables.

En relación con la paternidad, se desprende del discurso analizado que hay muchos hombres que están intentado romper esa barrera del *hombre de siempre*, del padre tradicional. Son hombres *afortunados* (E15) que, con independencia de su orientación sexual o estado civil, han realizado un trabajo de aprendizaje en relación con lo doméstico y con lo reproductor, en virtud del cual han integrado dentro de sus propias personalidades los valores y la concienciación feminista, tal y como expresa una consultada:

Estos hombres han hecho un cambio. (...) Para otros hombres que son padres, la criatura es una cosa más, o sea, es como el piso, el Audi, el apartamento y, entonces, llega la edad y el niño, ¿no? Entonces, cuando llega, sacan el carro y a pasear. Y pasean niño y lucen niño, como antes lucían Mercedes o Audi, pues ahora lucen un niño. (...) Y yo creo que los hombres que se han cuestionado esa paternidad tradicional cargan con la criatura no como un lucimiento, sino como parte de ellos, de su vivencia, de su proceso de transformación. No pueden dar pecho o no pueden parir, pero sí lo integran en su vida... Y me parece muy distinto (E13).

Es decir, son hombres que comprenden que la maternidad y la paternidad implican las mismas necesidades y responsabilidades y, como vimos a través de los discursos de los hombres consultados en el capítulo tercero, esto transforma su forma de situarse ante el mundo.

En general, las personas entrevistadas consideran que los obstáculos existentes para que se extiendan estas nuevas formas de vivir la maternidad o la paternidad proceden, por un lado, de la invisibilización social que sufren –como prácticas estigmatizadas– y, por otro, de la estructura económica global, que no está organizada para que exista una igualdad real.

La disminución de la tasa de natalidad en nuestro entorno no puede entenderse al margen del contexto económico y cultural –en el que las personas adoptan las decisiones sobre la reproducción (38)–. De esta forma, los cambios en la pauta tradicional de emparejamiento y tenencia de criaturas, responden *no sólo a transformaciones de largo alcance en los valores y las actitudes sociales sobre la materia* –que hemos revisado en el capítulo segundo–, *sino también a la presencia de otros condicionantes* (CES, 2011). La incorporación masiva de las mujeres al empleo es, sin duda, uno de ellos. El hecho de disponer de ingresos proporciona una mayor autonomía e independencia a las mujeres en la toma de decisiones, pero las condiciones del mercado y la aún insuficiente corresponsabilidad masculina y social redundan en una carga de trabajo femenino que contribuye a las bajas tasas de natalidad.

En este sentido, las integrantes de Bilgune Feminista consideran que las mujeres de hoy en día muchas veces tienen que elegir *si quieren ser madres o profesionales*. Después del acceso femenino al mercado laboral, la escasez de servicios orientados al cuidado obstaculiza la carrera profesional de las mujeres, que se ven obligadas en muchas ocasiones a asumir el cuidado de las personas dependientes. Ante esta situación, Lanbroa afirma que la mayor dificultad aparente es el frecuente desconocimiento por parte de las pequeñas y medianas empresas del concepto de conciliación, ya que *les suena a chino, no saben cuáles son los derechos de las mujeres trabajadoras y de los hombres trabajadores que tienen criaturas o personas dependientes*. Esto provoca que las empresas a menudo no contemplen dentro de sus dinámicas diarias un plan de conciliación estructurado y eficaz que promueva nuevos cambios en la empresa y en la sociedad en general. De la misma forma, en algunos entornos laborales donde sí existen estos planes, el concepto de conciliación subyacente se limita a la armonización de la esfera familiar y laboral, obviando la personal, asumiendo así una noción reduccionista del término a la que nos hemos referido en apartados anteriores.

La situación de los hombres, sin embargo, es la contraria a la de las mujeres, puesto que se supone que su mayor responsabilidad se sitúa en el mundo laboral. El principal obstáculo que este ámbito representa para los hombres es, como apunta On:Giz, la desvinculación masculina de la obligación del cuidado, que permanece en el imaginario social. Es decir, el hecho de que no se conciba como obligatorio el trabajo reproductivo en los hombres contribuye a que, en la mayoría de las ocasiones, estos no pidan reducciones de jornada o *bajas por paternidad* (E16). Por ello, Bilgune Feminista considera que *a un hombre no se le acaba la carrera profesional por tener un hijo*.

Por otra parte, aunque se vayan apreciando algunos avances significativos, las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y de fomento de la corresponsabilidad han conseguido sólo parcialmente su objetivo. Todas las personas entrevistadas sostienen que dichas medidas aún no son suficientes, tal y como apunta Bilgune Feminista:

Haciendo una suma de cuántas horas trabajaban las mujeres... si tienes que trabajar ocho horas fuera de casa, cinco pasas con los críos, dos y pico la media que salía en el cuidado a personas dependientes, y otras no sé cuántas en la limpieza y tal... quedaban cinco para dormir, ¿qué vas a conciliar ahí?, ¡si no puedes ni conciliar el sueño!

(38) Mientras en el año 1978 la tasa de natalidad en la CAE era de 16,8, en 2009 se situó en 9,9 (Emakunde, 2010).

Asimismo, la Asamblea de Mujeres de Bizkaia manifiesta que las medidas de conciliación en general *son muy poco flexibles en comparación con lo estricto que puede llegar a ser el mundo productivo, ya que caminan en lógicas completamente distintas*. La dificultad en este sentido es que las propias empresas no están dispuestas a innovar más allá de lo estipulado por la ley, además de tener en cuenta la escasa disponibilidad de equipamientos y recursos públicos que favorezcan la conciliación real. Asimismo, si bien es cierto que la aparición de medidas que posibilitan una mayor corresponsabilidad masculina es un avance, las personas consultadas consideran que estas no resultan suficientes para alcanzar la conciliación corresponsable.

Lanbroa entiende que el problema principal de las medidas orientadas a la conciliación es *el cómo se desarrollan*, por lo que considera necesario un replanteamiento de las mismas para que contribuyan a la conciliación corresponsable. Afirman, por ejemplo, que las acciones positivas –ayudas económicas– encaminadas a que los hombres sean quienes se acojan a las medidas para el cuidado no funcionan, ya que no compensan la pérdida de ingresos derivada de la reducción del sueldo masculino:

Teniendo en cuenta que a los hombres les ofrecen acciones positivas y les pagan más que a las mujeres, en realidad, no compensa porque ellos cobran muchísimo más. Entonces a nada que reduzcan jornada, reducen un porcentaje de dinero mayor que la mujer. Por tanto, económicamente no compensa.

Por otra parte, es necesaria una reflexión sobre la provisión de equipamientos, puesto que –como señala Bilgune Feminista– *se crean servicios, pero muchos son privados, lo que genera una brecha social, una distancia de clases*. Desde esta perspectiva, defienden la creación de más servicios públicos dirigidos no sólo a la infancia sino a las personas dependientes y a la tercera edad. Además, Lanbroa considera que *la Ley de Dependencia está manteniendo a las mujeres en el rol de cuidadoras*.

Por todo ello, las entidades entrevistadas consideran que los cambios más importantes que tienen que darse para lograr un reparto equitativo dentro del trabajo en el hogar y en el cuidado, responden sobre todo a la abolición de la división sexual del trabajo y al fomento de la coeducación. En esta línea, Bilgune Feminista sostiene que la base del cambio es minar la división genérica de roles y la *falta de equidad en la participación política y en la gestión de los recursos*. Así, al tratarse de esferas interrelacionadas, para que dentro del hogar haya un reparto equitativo, se tienen que producir también cambios en el empleo.

Por otro lado, las personas consultadas consideran que la educación es un aspecto esencial. Lanbroa insiste en que es necesario enseñar en las escuelas las aportaciones de la autonomía personal y la corresponsabilidad, lo que, en su opinión, *no está siendo prioritario (...) El mundo de la educación está priorizando el trilingüismo y las nuevas tecnologías*.

Las feministas defienden una reorganización del tiempo y de los horarios, considerando necesario que la sociedad entienda que las personas que la conforman son y deben ser corresponsables tanto en el mundo de lo privado como en el de lo público. La Asamblea de Mujeres de Bizkaia afirma que la clave está en *sacar el capital, el dinero y el empleo del centro de la vida*:

Sacar el capital, el dinero y el empleo del centro de la vida y situar ahí el cuidado de las personas, del planeta. O sea... un cambio de percepción. Caminamos en la dirección completamente opuesta... Principalmente darle importancia a para qué estamos aquí... articular todo en torno a eso y no en torno al estatus económico y lo que genera en cuanto a valores. Y colocar ahí justo todo lo contrario. Si se hace ese cambio, se cambian las estructuras, se cambian las leyes y se cambian las personas.

Al hilo de lo analizado, es necesario hacer un balance sobre las medidas que se están llevando a cabo desde el sector empresarial para fomentar la igualdad. Como se ha argumentado anteriormente, las empresas no suelen realizar prácticas innovadoras que trasciendan las legalmente estipuladas. En este contexto, las personas consultadas apuntan diversas críticas con relación al modo en que se implementan los planes de igualdad en las empresas. Bilgune Feminista considera que *lo hacen porque lo tienen que hacer, lo meten en un cajón y ya no le dan más caña a no ser que tengan un sindicato detrás o un comité de empresa que les esté pidiendo explicaciones*. La Asamblea de Mujeres de Bizkaia señala que el problema es que estas cosas se las creen las feministas de las empresas, con toda su buena voluntad, pero las empresas como ente, no se lo acaban de creer. Por ello, ante el imperativo legal de confeccionar el plan de igualdad, las empresas recurren a soluciones aparentemente factibles, pero que –según una entrevistada– son *parches* (E16).

Por otra parte, Bilgune Feminista valora que el teletrabajo, una de las medidas que en la actualidad se están llevando a cabo, *es una forma de enviar a las mujeres de vuelta a casa, pero con una doble o triple jornada*. Además, añade que *las reducciones de jornada no generan más puestos de trabajo, ese trabajo no se supe y tienes que hacer tu trabajo en menos horas*.

Otra de las medidas vigentes es la flexibilidad en los horarios laborales. On:Giz apunta que *en España se meten más horas de trabajo que en muchos países europeos, pero en cambio la productividad es menor*. Esta situación genera un estado de alarma y una consecuente desigualdad, no solo entre la clase trabajadora y el empresariado, sino también entre la propia plantilla, tal y como afirma la Asamblea de Mujeres de Bizkaia:

Si a mí me dan la posibilidad de tener una flexibilidad en el trabajo, la que tengo al lado que no tiene criaturas... a lo mejor también la quiere. Y estamos generando desigualdad. Es fácil decir, como tengo cargas, yo quiero, pero eso genera muchas dudas. A lo mejor la de al lado no tiene prole, pero quiere atender a sus plantas, y tiene el mismo derecho.

En definitiva, las personas entrevistadas consideran que no es necesario implementar más medidas, sino modificar y flexibilizar las ya existentes. Por ello, el colectivo feminista anterior aboga:

En vista de que el sistema económico no es el que se va a amoldar al cuidado, si queremos que continúe así, habría que flexibilizar esas medidas para que cualquiera que esté metido en el sistema económico de empleo actual pueda acogerse a ellas.

El conjunto de entidades a las que hemos consultado apuesta así por un modelo de referencia donde se contemplen permisos de maternidad y paternidad de mayor duración, excedencias más largas, años sabáticos, etc. En conclusión, un modelo similar al existente en los países escandinavos, con jornadas laborales razonables y adaptado a los horarios escolares.

LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN

4.4.3

El aumento del nivel de instrucción de la población en las últimas décadas es quizás uno de los cambios más profundos experimentados por nuestra sociedad, destacando parti-

cularmente el acceso generalizado de las mujeres al sistema educativo, lo que constituye para On:Giz un gran avance.

El marco normativo actual del Estado español, en sus niveles no universitarios, viene definido por la Ley Orgánica de Educación (LOE), que incluye considerables referencias a la igualdad de género (39). Destaca, asimismo, la promulgación de dos leyes que contemplan medidas orientadas a la consecución de la equidad en el ámbito educativo: La Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (40) y la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (41). A pesar de este desarrollo legislativo, *la educación en y para la igualdad no es una realidad en todas las aulas* (CES, 2011). On:Giz apunta que, a pesar del esfuerzo y del trabajo realizado en este ámbito, este *quizás no es lo suficiente o lo deseado*. Se han introducido cursos concretos en las escuelas y en las universidades sobre la igualdad entre mujeres y hombres, pero generalmente desde una lógica de intervención puntual en el espacio y el tiempo (E16).

En definitiva, aunque en comparación con el pasado cercano se han dado pasos de gigante hacia la igualdad de género en el ámbito educativo, aún quedan asignaturas pendientes que no nos permiten hablar de la generalización de un modelo de escuela igualitaria. Para Bilgune Feminista una muestra de ello es el hecho de que *cada vez en edades más tempranas se están dando relaciones de pareja muy peligrosas, incluso agresiones y violaciones*. Además, para Lanbroa *dentro de la propia escuela hay un modelo educativo que, salvo excepciones, tiene que ver con lo productivo*.

La educación es, sin duda, una de las estrategias fundamentales para conseguir una sociedad igualitaria. La formación del profesorado es una pieza clave para ello. Sin embargo, menos del 5% del profesorado ha realizado la formación sobre la prevención de la violencia de género (CES, 2011). En este sentido, On:Giz destaca la importancia de las actuaciones dirigidas al profesorado, así como a las madres y padres:

Hay que tener muy presente al profesorado y a las madres y padres. Muchas veces se pide que se intervenga con el alumnado, pero de poco o nada van a servir estas intervenciones dirigidas exclusivamente al alumnado, si quienes van a seguir educando en el día a día son el profesorado en las aulas y las madres y padres en los hogares.

Tampoco se han establecido modificaciones de manera transversal en el currículo escolar en cuanto al diseño de asignaturas para que el alumnado pueda adquirir los valores de igualdad de género, equidad, respecto a la diversidad y resolución pacífica de conflictos. En palabras de On:Giz:

Muchas veces siguen reforzando las desigualdades entre mujeres y hombres mediante el lenguaje sexista y la invisibilidad de mujeres relevantes, puesto que no hacen referencia apenas a las mujeres literatas, filósofas, historiadoras, artistas, físicas, al movimiento feminista, etc.

Por todo ello, las personas entrevistadas expresan la necesidad de incidir en las escuelas para que se trabajen valores coeducativos de manera transversal, puesto que, tal y como sostiene Bilgune Feminista:

(39) Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

(40) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

(41) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Muchas escuelas están apostando por trabajar la coeducación de manera muy interesante, pero en la mayoría de los casos se contrata un servicio externo, van a dar unos cursos durante no sé cuánto tiempo, y hacen un trabajo con gente de fuera de la escuela.

En la misma línea, Lanbroa señala la importancia de transmitir valores de equidad de género en los centros educativos y destaca experiencias como las impulsadas por María José Urruzola, que impartía *seminarios donde acudían personas sensibilizadas con el tema de la educación, reflexionaban sobre temas, y luego lo llevaban a los centros escolares*. También apunta el trabajo de Begoña Salas, *vinculado a la pentacididad* cuya metodología alternativa está orientada al desarrollo integral de la persona o los planes de convivencia de algunos centros de Basauri, elaborado inicialmente por un grupo de personas implicadas en el plan de coeducación.

En lo que se refiere al ámbito institucional, todas las personas entrevistadas coinciden en nombrar el Programa Nahiko de Emakunde para prevenir la violencia contra las mujeres, que está dirigido, sobre todo, al alumnado, pero también, al profesorado, a madres y padres. Lanbroa considera que este es un proyecto piloto que debería generalizarse, lo que requeriría *una apuesta política* así como *una dotación económica importante para ello*.

Lanbroa, Bilgune Feminista, la Asamblea de Mujeres de Bizkaia y On:Giz consideran que la intervención en el ámbito educativo es clave para impulsar el cambio social. Las cuatro entidades conciben como eje central y transversal la coeducación y apuestan por tomar de referencia los modelos educativos de los países escandinavos como fuente de inspiración para la transformación social. Lanbroa recalca algunas experiencias concretas, como el caso de Finlandia, *donde se confía en el profesorado finlandés y en el sistema educativo finlandés. Y el profesorado, confía en el alumnado. Únicamente tienen un 8% de fracaso escolar, frente al treinta y tantos del Estado español*. La Asamblea de Mujeres de Bizkaia, por su parte, considera que el problema deriva del planteamiento del sistema educativo actual:

Si normalmente dos personas con uno no pueden... pues uno con veintitrés es imposible. Por muy buena voluntad que tenga el profesorado, el propio sistema se ha convertido en un sitio donde dejas allí aparcado [al hijo o hija], para que los padres y madres podamos seguir produciendo.

Por todo ello, la asociación de hombres defiende la necesidad de un cambio profundo dentro del propio sistema educativo que tenga en cuenta a todos los agentes implicados en el mismo (alumnado, profesorado, madres y padres, las propias instituciones educativas, administraciones, etc.), sin olvidar que *es necesario un cambio en la propia sociedad y en sus estructuras para que realmente se den los cambios deseados* (E16).

ACTUACIONES DESDE LOS MOVIMIENTOS POR LA IGUALDAD Y LA SOCIEDAD CIVIL

4.4.4

Las organizaciones entrevistadas consideran que para conseguir una igualdad real y una conciliación de la vida familiar, laboral, personal y social, es fundamental reforzar el movimiento feminista, puesto que sólo desde esta perspectiva se puede generar un nuevo discurso y, con él, un cambio sustancial en el modelo y la estructura social.

Además, Bilgune Feminista considera que es necesario que todas las organizaciones y movimientos aprendan unos de otros para ampliar sus visiones, incorporando elementos nuevos. En este sentido, es preciso mantener el sentimiento de colectividad con las otras organizaciones y asociaciones, aunque el objetivo que persigan no sea el mismo. Así, las feministas de Bilgune afirman:

Cualquier actividad que saquemos a la calle o que promovamos es interesante porque genera sentimiento de comunidad. (...) Cuando trabajamos en otros marcos, tratamos de llevar nuestra perspectiva. Somos un grupo, tenemos un motor, pero intentamos hacer una red, tenemos a mujeres que trabajan en ámbitos distintos: en su casa, en la empresa, en otra organización... intentamos juntar a todas esas, para que todas nos alimentemos y que cada una en nuestro ámbito podamos tener más herramientas.

Asimismo, Lanbroa considera que otro factor a tener en cuenta para el fomento de actitudes y actividades igualitarias dentro del movimiento asociativo es la formación orientada a la construcción de pensamiento crítico, que está vinculada a *un nuevo modelo de sociedad, a un nuevo esquema de valores, a recuperar los valores femeninos que las mujeres hemos desarrollado en el mundo de lo privado y poder desarrollarlos en el mundo de lo público* (E14).

A pesar de que este mensaje que traslada Lanbroa es compartido por el conjunto de las asociaciones entrevistadas, On:Giz matiza que no se pueden pretender grandes resultados a corto plazo y que es mejor dar pequeños pasos, pero que cuajen y se mantengan. En sus propias palabras:

Muchas veces, o bien porque así lo autoexigimos o porque desde otras instancias así se exige, se buscan unos cambios espectaculares, inmediatos y profundos. Y este tipo de cambios deben ser lentos pero constantes y de pasos pequeños pero firmes. No se debe perder de vista que estamos hablando de cambios sociales, y todo cambio social, necesita un proceso de cambio, asimilación y puesta en práctica por parte de la sociedad.

Otra de las iniciativas que este colectivo cree relevante es el hecho de seguir realizando desde las asociaciones una labor de lobby hacia las instituciones públicas orientada a exigir que apoyen, se comprometan y colaboren con iniciativas encaminadas a lograr una igualdad real de mujeres y hombres. Y esto debe ir acompañado de la *constancia*, que es una gran aliada en estos temas, ya que es muy fácil caer en el desánimo derivado de la falta de resultados o de la barrera que supone el espejismo de igualdad. Estas dificultades de las que habla On:Giz se perciben también en el discurso de la Asamblea de Mujeres de Bizkaia, cuando expresa:

La gran dificultad por trabajar en los espacios mixtos... (...) a nosotras personalmente nos supone un desgaste. (...) Y entonces, como que tienes que estar todo el rato recordando... sacan un comunicado contra la guerra, y tenemos que estar: 'Oye, se os han olvidado las mujeres...'

Desde otro punto de vista, los hombres de On:Giz comparten este desánimo, ya que aunque su trabajo con hombres que ya parten de una cierta sensibilización es importante en sí mismo, mantienen la eterna de duda de cómo llegar a esa otra gran parte del colectivo masculino que ni siquiera percibe la desigualdad.

Aun así, la mayor parte de nuestras fuentes señala que todos los grupos, asociaciones y movimientos son adecuados para desarrollar acciones en defensa de la igualdad de derechos y oportunidades. Aunque Lanbroa sostiene esta implicación general de la sociedad

civil, también defiende la necesidad de que las feministas se responsabilicen de proponer a los grupos políticos nuevas directrices de cambio a partir del feminismo o, en su caso, de iniciar una trayectoria propia como partido político.

Bilgune Feminista, considera que las asociaciones y organizaciones más adecuadas para hacer una apuesta real por la igualdad son las que *creen en el cambio social* y destaca, asimismo, *la posición frente al conflicto vasco* como un aspecto *importante, que marca la diferencia en algunos casos*.

On:Giz, por su parte, afirma que *hay que seguir trabajando, pero hay que trabajar también con los colectivos que cuesta más*. También se destaca el trabajo realizado por los movimientos feministas y por los movimientos de hombres que impulsan nuevas masculinidades, tal y como explican On:Giz y Asamblea de Mujeres, respectivamente:

El cambio hacia la igualdad real se debe abordar desde una perspectiva feminista y masculinista igualitaria. El movimiento feminista y, como consecuencia de ella, el movimiento masculinista igualitario, han demostrado que son los únicos movimientos sociales, políticos, culturales... que plantean alternativas al sistema vigente.

El ser feminista es un estilo de vida que hace estar con la antena puesta permanentemente, porque me pita un cartel que me parece sexista o que me parece súper igualitario. (...) Cuando eres ecologista, pasa lo mismo con el ecologismo; pero si eres mujer, se te olvida esa otra parte. Entonces... también hay que hacer muchas alianzas. Tender puentes con esas mujeres que están ahí.

MEDIDAS PRIORITARIAS Y OBSTÁCULOS EN EL CAMINO HACIA UNA SOCIEDAD CORRESPONSABLE

4.4.5

El análisis realizado en los apartados precedentes ha ido desgranando y argumentando el diagnóstico y las propuestas señaladas por las organizaciones consultadas para caminar hacia una sociedad corresponsable. A continuación presentamos de forma sintética aquellas que dichos colectivos consideran prioritarias para el avance hacia esa sociedad. Son las siguientes:

- Otorgar al movimiento feminista el reconocimiento social y la importancia que merecen su creación de pensamiento crítico y su práctica a lo largo de la historia. Solamente desde el reconocimiento de esta tradición se podrá seguir creando conciencia feminista.
- Incidir en las raíces del sistema educativo para incorporar la coeducación de manera transversal e integral, con la finalidad de educar a las nuevas generaciones en valores igualitarios y en el pensamiento crítico.
- Sensibilizar y formar a la ciudadanía en general para que entienda y comparta en su día a día el sentido de la corresponsabilidad y pueda diferenciarlo de la conciliación.
- Trabajar para que en el ámbito político se valoren las desigualdades existentes y se apuesta por el cambio social.
- Eliminar la centralidad del sistema económico y poner en su lugar a las personas y su cuidado.

- Modificar la Ley de Dependencia para que no reafirme el rol tradicional de las mujeres e involucre a los hombres en el cuidado.
- Potenciar el asociacionismo entre hombres orientado al fomento de nuevas masculinidades que contribuyan a realizar una revolución colectiva de hombres y mujeres a favor de la igualdad.
- Difundir el feminismo a todo el tejido asociativo para que se tenga en cuenta esta perspectiva de manera integral.

En definitiva, las fuentes consultadas defienden que la única alternativa es seguir *luchando* para hacer una valoración real de la situación global y conseguir así que la ciudadanía se implique –sea a través de colectivos, asociaciones u ONGs–. Destacan, en este sentido, la necesidad de que personas con ideologías diferentes puedan unirse por y para el cambio.

Paralelamente, se busca un compromiso político real acompañado de una dotación presupuestaria adecuada para poner fin a una historia llena de desigualdades entre mujeres y hombres. Estos colectivos apuestan para que así, de manera conjunta, gobiernos y entidades sociales puedan unir sus capacidades y hacer frente a un cambio social.

Estas propuestas, sin embargo, pueden encontrar *obstáculos* en su desarrollo que conviene también tener en cuenta. Desde las organizaciones consultadas, se destacan los siguientes:

- La dominación ideológica neoliberal y la visión productivista.
- Las políticas de igualdad se perciben, en ocasiones, como un obstáculo por las feministas, que argumentan que el hecho de que sean ejercicios institucionalizados hace que pierdan su genuino sentido transformador.
- La falta de concienciación y de visión integral en la sociedad sobre la necesidad de un cambio social real en torno a la equidad de género.
- La necesidad de una mayor voluntad e implicación política para transformar la situación actual.

MAPA DE MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

4.5

El análisis de las entrevistas en profundidad nos ha permitido sumergirnos, de la mano de las personas entrevistadas, en las nada desdeñables dificultades que existen para la consecución de una sociedad corresponsable, pero también en las diversas medidas y actuaciones que pueden contribuir a ella. Sus discursos en diálogo referidos a múltiples ámbitos de relevancia –institucional, laboral, académico y asociativo– nos han dejado una serie de conclusiones comunes que constituyen un diagnóstico compartido sobre el reparto de roles familiares y las medidas actuales orientadas a la conciliación.

Las visiones diversas –recogidas en las páginas precedentes– confluyen para afirmar la feminización del uso de las medidas orientadas a la conciliación, que no están resultando efectivas para transformar un modelo social basado en la división sexual del trabajo. El pilar sobre el que descansa la feminización de estas medidas es, en definitiva, un orden socioeconómico patriarcal en el que, por un lado, se fomenta la asunción femenina del trabajo reproductivo y, por otro, se mantiene un modelo productivo que prima la disponibilidad y la presencia. Esto sitúa a las féminas en edad reproductiva como sector discriminado en el mercado de trabajo bajo la *presunción de maternidad*, que se asocia en el imaginario al absentismo y a la menor disponibilidad laboral.

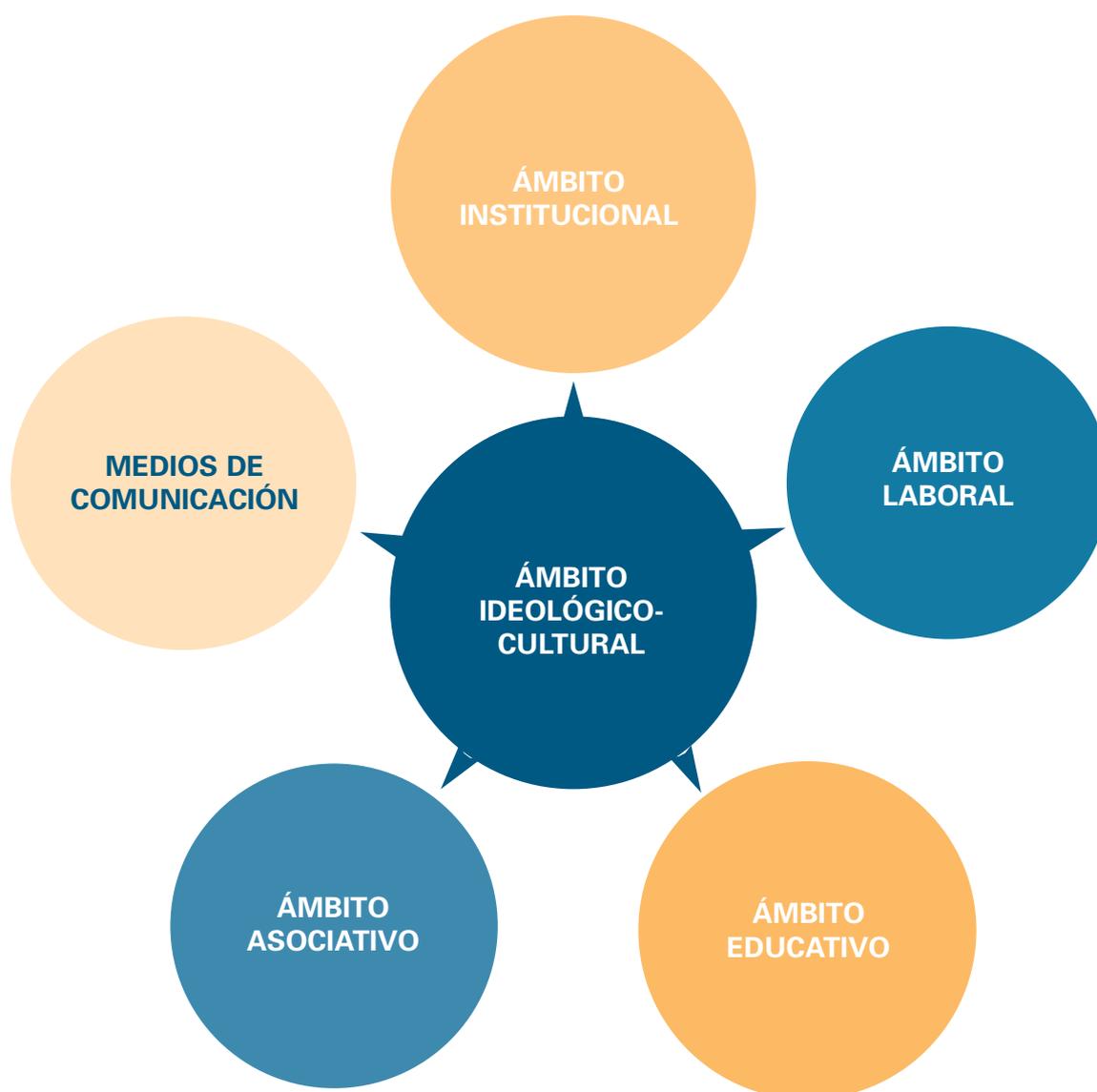
En este contexto, las fuentes consultadas destacan la importancia de caminar hacia un nuevo modelo social que sitúe en el centro el bienestar social y la sostenibilidad de la vida; una sociedad en la que mujeres y hombres podamos compartir en igualdad las responsabilidades productivas y reproductivas. Para ello, es imprescindible evitar la feminización de las medidas de conciliación, impulsando aquellas que permitan que todas las personas puedan armonizar su vida personal, familiar y laboral –con actuaciones como la reducción generalizada de la jornada laboral, los permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles o el fomento de los servicios públicos para el cuidado– frente a políticas basadas en medidas específicas de conciliación que, debido a los condicionantes culturales y materiales, se enfocan directa o indirectamente hacia las mujeres. Se trata, en definitiva, de que el conjunto de las políticas públicas desarrolladas transmita el mensaje de la corresponsabilidad en el cuidado, teniendo como figura de referencia a una persona con responsabilidades productivas y reproductivas. Por otra parte, situar en el centro del sistema el bienestar común supone, asimismo, considerar criterios de equidad social y, por supuesto, el bienestar infantil. Además, dada la naturaleza estructural y patriarcal de los obstáculos a la equidad en los ámbitos doméstico y laboral, las propuestas adquieren, necesariamente, una naturaleza multidisciplinar y multisectorial.

En resumen, la equidad de género, la equidad social, el bienestar infantil y el carácter multidisciplinar y multisectorial de la intervención constituyen elementos fundamentales de esta propuesta (42) que, como hemos señalado, profundiza en el planteamiento recogido en el V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Hemos dividido las actuaciones planteadas en función de los ámbitos desde los que deben implementarse: institucional, laboral, educativo-académico, asociativo y mediático (43).

(42) En virtud de los objetivos de la investigación, nuestra propuesta se centra de una forma particular en las dificultades para armonizar la vida personal, familiar y laboral de las personas con hijos e hijas.

(43) Hemos añadido a los anteriores este ámbito de intervención que sintetiza las actuaciones planteadas por las personas consultadas sobre los medios de comunicación.

GRÁFICO 4.1. Ámbitos de intervención en materia de conciliación corresponsable



Fuente: Elaboración propia

Además, partiendo de la necesidad de impulsar un cambio de modelo social y laboral, se recogen una serie de propuestas referidas al *ámbito ideológico-cultural*. Estas se orientan al fomento de valores que favorecen la erradicación de la desigualdad en el reparto de roles reproductivos y laborales y a la difusión de modelos emergentes igualitarios. Las medidas de los diversos sectores están marcadas por este ámbito ideológico-cultural que recoge los valores y planteamientos favorecedores de la interiorización de la equidad en los ámbitos doméstico y laboral, y de la eficacia de las medidas en términos de corresponsabilidad.

La actuación institucional se orientaría genéricamente al fomento del cambio de modelo social, impulsando medidas como la racionalización de horarios laborales y el aumento de la cobertura de los servicios públicos para el cuidado que –a diferencia de lo que puede suceder en ocasiones con las medidas basadas en la ayuda económica o en la disponibili-

dad de tiempo– no tienen efectos negativos sobre la igualdad de género. Esta orientación general, como se ha señalado en las páginas precedentes, no impide el necesario análisis de las diversas necesidades de conciliación a la hora de diseñar la medida más adecuada a cada necesidad, por lo que se considera que para atender a las hijas e hijos en una coyuntura de enfermedad común, la medida más eficaz y eficiente es la creación de un permiso específico para este fin, lo que viene a cubrir, además, una importante laguna en el día a día de las madres y padres. Asimismo, resulta importante destacar, por su potencial de transformación social, la creación de permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles. En el mismo sentido, se recogen actuaciones desde ámbitos diversos, como las modificaciones en la fiscalidad y el trabajo de sensibilización y formación en las áreas de urbanismo, los media, la población general y las buenas prácticas en empresas.

Dentro del sector laboral, las medidas que se proponen se dirigen hacia las empresas y hacia el movimiento sindical, como agentes relevantes en este ámbito. Las propuestas de actuación hacia el empresariado suponen la apuesta por un modelo de racionalización de horarios en el que las facilidades orientadas a la conciliación se consideren un elemento de mejora en la productividad. Asimismo, se destaca la importancia de que las medidas de conciliación sean fruto del consenso con la plantilla, lo que redundaría en la eficacia de las mismas y en la satisfacción de las partes. Esto implica aumentar la formación en igualdad y eliminar los prejuicios que asocian maternidad y absentismo laboral. Por otra parte, las medidas relacionadas con el área sindical recogen fundamentalmente la sensibilización del personal y del empresariado sobre el derecho a la conciliación, el trabajo de negociación colectiva orientado a la mejora continua de las medidas de conciliación corresponsable y el impulso de la formación en materia de igualdad.

En el ámbito educativo-académico se pueden distinguir dos vertientes. Por un lado, desde un enfoque específicamente educativo, se plantea el fomento desde la infancia de valores, actitudes y prácticas igualitarias y corresponsables. Para ello, resulta fundamental la transversalidad de la perspectiva de género en los programas educativos y líneas curriculares –lo que implica el desarrollo de herramientas y mecanismos para su implantación, seguimiento y evaluación–. Por otro lado, desde la perspectiva de la investigación académica, se apuntan líneas de investigación que permitan aumentar el conocimiento y la comprensión de los valores, actitudes y prácticas vinculadas al mantenimiento de los roles de género –o a su subversión–. Entre ellas, el estudio de las interrelaciones entre el ámbito productivo y reproductivo, los modelos emergentes de masculinidad y paternidad, o los nuevos espacios de educación informal de la infancia, adolescencia y juventud –espacios virtuales, series televisivas, etc.–.

Dentro del ámbito asociativo, las propuestas recogidas tratan de reforzar el papel de las entidades feministas como motor de cambio social y como elemento reivindicativo y canalizador de las demandas sociales para obtener el compromiso, colaboración y apoyo institucional en las iniciativas encaminadas al logro de la igualdad. En particular, se destaca la importancia de subvencionar la labor formativa desarrollada desde estas organizaciones en materia de corresponsabilidad, empoderamiento de las mujeres, masculinidades emergentes igualitarias, cuidados y auto-cuidados, etc.

Por último, las medidas relacionadas con los medios de comunicación se centran, por una parte, en la toma de conciencia de los media sobre su responsabilidad social como productores –y no sólo reproductores– de modelos estereotipados de feminidad y masculinidad que mantienen las desigualdades de género y que dificultan la interiorización de los cambios que se están promoviendo desde otros ámbitos. Esto implica, además, una actitud proactiva en la difusión de valores y modelos que contribuyan a impulsar una sociedad igualitaria y corresponsable. Por otra parte –aunque incluidas en el ámbito institucional, por ser de donde deben derivarse–, se propone una revisión de las sanciones ante el incum-

plimiento de la normativa en materia de igualdad y una mejora de los sistemas de control institucional ante los incumplimientos recurrentes en esta materia.

Dentro de cada ámbito, se recopilan de manera sintética las diversas orientaciones y medidas propuestas –desarrolladas de manera más extensa en los apartados anteriores–, así como los obstáculos que se perciben y que podrían dificultar que las medidas vigentes y futuras logren su objetivo.

CUADRO 4.1. ÁMBITO IDEOLÓGICO-CULTURAL (marco ideológico para la conciliación corresponsable)

A) VALORES Y ACTITUDES ASOCIADAS A UN REPARTO IGUALITARIO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

• Justicia	• Solidaridad/sororidad
• Equidad	• Empatía
• Compartir (frente a delegar)	• Negociación (frente a dominación/sumisión)
• Respeto	• Valoración del trabajo reproductivo
• Responsabilidad personal	• Fomento de vínculos afectivos paterno/filiales
• Responsabilidad social	• Pensamiento social crítico
• Empoderamiento (frente a sumisión femenina)	• Renuncia a los privilegios (frente a dominación masculina)
• Maternidad como responsabilidad a compartir (frente a abnegación y disponibilidad 24 h.)	• Paternidad asociada al cuidado
• Conciencia de la necesidad del autocuidado femenino	• Amor (asociado al cuidado y al auto-cuidado)
• Sostenibilidad familiar	• Visión práctica (frente a visión estereotipada)

B) ESTRATEGIAS PRO-CONCILIACIÓN

• Bienestar social como fin y marco de las políticas públicas
• Cambio hacia un modelo social basado en el bienestar personal y comunitario, y en la garantía del derecho a ejercer la ciudadanía de manera libre y plena (no en la mera producción económica)
• Revalorización del trabajo reproductivo. El ámbito doméstico-familiar visibilizado como necesario para la supervivencia humana y para la existencia misma del ámbito productivo
• Internalización de un modelo social con esferas reproductivas y productivas interrelacionadas, de las que se derivan responsabilidades tanto doméstico-familiares como laborales
• Ruptura con el modelo social patriarcal basado en la división sexual del trabajo y en el reparto de roles : mujer/ámbito reproductivo y hombre/ámbito productivo
• Ruptura con los estereotipos asociados a la maternidad y a la paternidad. Fomento de una maternidad asociada a lo lúdico y no centrada en el cuidado abnegado, y de una paternidad entendida desde la responsabilidad y el vínculo afectivo, y no sólo desde el compartir los aspectos lúdicos y la provisión económica
• Internalización de la conciliación como derecho propio e inalienable, asociado no sólo a lo familiar, sino a lo personal. Vindicación del espacio propio como otra esfera separada de la laboral y la familiar
• Negociación como base de las relaciones sociales, políticas y económicas –frente a un modelo de poder– y como método de resolución de conflictos frente a la violencia en cualquiera de sus manifestaciones

MEDIDAS Y OBSTÁCULOS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

CUADRO 4.2. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

-
- Fomento del cambio hacia un modelo social con esferas productiva y reproductiva desgenerizadas, el que mujeres y hombres asuman ambas como áreas de desarrollo y de responsabilidad compartida
-
- Fomento un sistema laboral que incluya la racionalización y flexibilidad horaria como valor añadido y de rentabilidad: Reducción generalizada de la jornada laboral e impulso de un modelo de jornada continua (en particular durante las vacaciones escolares)
-
- Mayor sincronización y coordinación de horarios laborales y educativos (modificación horaria, servicios de aula matinal, oferta de actividades complementarias y recreativas por las tardes en servicios que estén dentro o fuera de las instituciones educativas)
-
- Promoción de los servicios públicos orientados al cuidado: Universalización de los servicios y equipamientos orientados al cuidado infantil cotidiano de cero a tres años y del sistema de atención a la dependencia; fomento de servicios específicos para favorecer la coordinación de horarios laborales y vacaciones escolares (ludotecas, campamentos, jornadas infantiles formativas y recreativas, etc.), con mayores facilidades de acceso para familias monomarentales / monoparentales
-
- Replanteamiento y creación de nuevos permisos:
 - Permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles, con la misma parte obligatoria y pagados al 100% (Propuesta PPIINA)
 - Creación de un permiso de corta duración para el cuidado de menores con enfermedades banales, mediante una bolsa de determinados días al año
-
- Replanteamiento de las políticas de conciliación vigentes para detectar y modificar limitaciones e impactos negativos en la consecución de la igualdad y para garantizar el cumplimiento de la normativa (elaboración de planes integrales con mecanismos de evaluación; fomento de las inspecciones de trabajo orientadas a garantizar las medidas de conciliación)
-
- Fiscalidad progresiva y eliminación de la tributación conjunta en el IRPF
-
- Apuesta por un modelo de ciudad integrada en los usos del suelo (primando accesibilidad frente a movilidad, diseño y equipamientos urbanos con perspectiva de género...), que incluya la sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en las áreas de urbanismo municipales y supramunicipales
-
- Difusión de buenas prácticas empresariales de conciliación, como ejemplo y herramienta de trabajo, especialmente para pequeñas y medianas empresas que carezcan de herramientas propias
-
- Divulgación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como un derecho propio e inalienable de todas las personas (concursos de relatos o fotografía, cineforums, elaboración de cortometrajes, etc.)
-
- Visibilización de modelos emergentes de familias corresponsables para contrarrestar la vigencia de modelos tradicionales en el imaginario social y de los micromachismos (utilizando los medios de comunicación, las nuevas tecnologías, etc.)
-
- Fomento del empoderamiento de las mujeres incrementando la conciencia del auto-cuidado y del espacio propio como derecho personal inalienable (módulos formativos de negociación dentro del hogar, talleres sobre auto-cuidado, promoción del deporte en las mujeres desde la infancia)
-
- Sensibilización de los hombres sobre la renuncia a los privilegios sexistas y la consiguiente recuperación de sus facetas negadas (paternidad, afectividad...)
-
- Mantenimiento de subvenciones a asociaciones que desarrollen acciones formativas y de sensibilización en materia de corresponsabilidad, empoderamiento, nuevas masculinidades y conciliación corresponsable
-
- Sensibilización y formación de los medios de comunicación y agencias de publicidad en perspectiva de género, así como la revisión de las medidas sancionadoras de dichas agencias por la reproducción de modelos sexistas
-

OBSTÁCULOS

-
- Sistema laboral productonista y cultura laboral presentista de las personas trabajadoras y de la empresa (que prioriza la mera presencia y la disponibilidad frente a los resultados reales en la productividad)
-
- Espejismo de igualdad bajo el que se entiende que el modelo social actual garantiza la equidad de género
-
- Dificultades para elaborar y mantener una medida determinada en plazo superior a una legislatura
-
- Crisis económica (recortes presupuestarios en las políticas públicas de igualdad, repliegue hacia empleo precario, etc.)
-
- Percepción negativa del acogimiento a las medidas de conciliación por el empresariado (que las asocia a mayores costes) y por la plantilla (en parte por la práctica de compensar las reducciones de jornada con el aumento de la carga de trabajo del personal)
-
- Dificultades económicas de las pequeñas empresas para asumir nuevas contrataciones y costes organizativos derivados de las reducciones de jornada
-
- Nivel bajo de inspecciones de trabajo relativas al incumplimiento de la normativa de igualdad y escasa formación y sensibilización sobre esta materia
-
- Rechazo del sistema educativo a modificaciones horarias, especialmente en el sector público
-
- Escasa aplicación de la evaluación de impacto de género, herramientas generalistas
-
- Modelo fiscal tradicional enraizado en el sistema patriarcal e intereses económicos
-
- Composición masculinizada de las áreas de urbanismo y mirada androcéntrica en el diseño de las ciudades y sus equipamientos, lo que ha generado la zonificación en las urbes y la priorización de la movilidad en detrimento de la accesibilidad
-
- Presión mediática que potencia los roles de abnegación y dedicación al cuidado en las mujeres y los roles de prestigio público y provisión económica en los hombres. Escaso poder disuasorio de las sanciones actuales ante el sexismo en los media y en las agencias de publicidad
-

CUADRO 4.3. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO LABORAL EMPRESARIAL

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- Asunción de la responsabilidad social en materia de conciliación corresponsable y toma de conciencia de sus ventajas (retención del talento, mejora del clima laboral, aumento de la productividad, mejora de la gestión y la planificación, etc.)
- Racionalización de los horarios laborales (fomento de la jornada intensiva, en particular durante las vacaciones escolares y los viernes; flexibilización de los horarios de entrada y salida, reducción del horario de comidas, etc.)
- Eliminación de obstáculos en el acceso femenino a sectores masculinizados y a puestos de responsabilidad (realizando los cambios oportunos en la organización del trabajo: calendario de reuniones dentro del horario laboral y de una franja horaria, formación en horario laboral, etc.)
- Eliminación de obstáculos en el acceso masculino a las medidas de conciliación (promoviendo una cultura empresarial favorecedora de la equidad de género)
- Orientación hacia un modelo de relaciones laborales basado en el consenso, especialmente en el diseño de medidas y planes de igualdad
- Formación de comisiones de igualdad con capacitación en género y en el diseño de medidas de conciliación corresponsable (incluyendo el conocimiento de buenas prácticas empresariales)
- Diseño de medidas para la conciliación adaptadas a las necesidades del personal y a la realidad de la empresa con el propósito de garantizar su efectividad
- Promoción de servicios y actividades como colonias o campamentos en periodos vacacionales
- Información a la plantilla sobre las medidas de conciliación de las que dispone en la empresa, así como sobre los servicios orientados al cuidado cercanos a la misma (a través de manuales que sistematicen dicha información, soportes digitales, etc.)

OBSTÁCULOS

- Prejuicios asentados en el imaginario social y empresarial respecto a la feminidad, masculinidad, maternidad y paternidad
- Cultura laboral *presentista* y modelo laboral *produccionista*
- Hegemonía de un modelo empresarial basado en el diseño de planes estratégicos sin participación del personal
- Escasa formación en género y dificultades para incorporar esta perspectiva en los planes formativos empresariales
- Tendencia a copiar sin adaptar a la realidad de la empresa y a las necesidades de la plantilla las medidas marcadas desde la normativa, así como a externalizar la elaboración de los planes de igualdad

CUADRO 4.4. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO LABORAL SINDICAL

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

-
- Concienciación del personal de su derecho individual e inalienable a la conciliación, equiparándolo a otros derechos interiorizados
 - Sensibilización del empresariado sobre la conciliación como medida de beneficio empresarial en términos de mejora en la rentabilidad, en la retención del talento, etc.
 - Presencia sindical participativa y formada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad
 - Inclusión de la conciliación corresponsable como temática relevante en las mesas de negociación encaminada a la mejora de las medidas en este ámbito
 - Fomento de la adopción de buenas prácticas en la empresa (flexibilidad horaria, bolsa de días libres, política de “luces apagadas”, etc.)
 - Formación dentro de los sindicatos en materia de igualdad y conciliación corresponsable
 - Informar y formar sobre las medidas y los derechos de conciliación existentes y exigibles
 - Difusión de las medidas de conciliación existentes en la empresa
-

OBSTÁCULOS

-
- Miedo del empresariado a la generalización de las medidas de conciliación por las repercusiones en la organización empresarial
 - Mantenimiento en el imaginario empresarial del modelo que vincula la presencia al rendimiento laboral, así como de estereotipos de género.
 - Presión empresarial para renunciar a la conciliación alegando la situación de crisis económica
 - Tendencia a externalizar el diseño de los planes de igualdad. Dificultades para adaptar a la plantilla los planes de igualdad no consensuados o realizados por empresas externas
 - Tendencia a relegar la conciliación frente a otros derechos y medidas en la negociación colectiva (puede acentuarse en el contexto de recesión económica)
 - Persistencia de micromachismos en las estructuras sindicales
 - Falta de una formación generalizada en materia de género y conciliación corresponsable en el interior de los sindicatos
-

CUADRO 4.5. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO-ACADÉMICO

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

-
- Creación de herramientas que aseguren la aplicación, seguimiento y evaluación de la transversalidad de la igualdad en el modelo educativo

 - Formación del profesorado en materia de equidad de género

 - Fomento de valores y actitudes que promuevan la igualdad y la corresponsabilidad desde edades tempranas de una manera transversal

 - Visibilización de modelos transgresores del género en las aulas

 - Medidas que fomenten la formación de mujeres en sectores masculinizados y viceversa, para erradicar la discriminación sectorial

 - Fomento de líneas de investigación que permitan aumentar el conocimiento de valores, actitudes y prácticas vinculadas a los roles de género:
 - Conocimiento básico en género (perfiles de personas que acceden a los permisos en materia de conciliación, duración de los permisos, trayectorias laborales de mujeres y hombres en su interacción con el cuidado...)
 - Interrelaciones entre el trabajo productivo y reproductivo (incorporación de cuestiones sobre usos del tiempo dentro de las encuestas de población activa)
 - Nuevos modelos de masculinidad transgresores de los mandatos de género y orientados a la conciliación corresponsable
 - Cadenas feminizadas de cuidado, que se producen como consecuencia de la externalización de este trabajo a las mujeres inmigrantes (sus condiciones sociales y laborales, costes emocionales, relación con las personas empleadoras, etc.)
 - Nuevos modos de educación informal relevantes en la socialización de la infancia, adolescencia y juventud (series de los medios de comunicación, los *pares virtuales*...)
-

OBSTÁCULOS

-
- Falta de aplicación de la coeducación, al carecer el modelo educativo de una transversalidad real, así como de mecanismos de control y evaluación

 - Obstáculos internos derivados de la socialización diferenciada

 - Dificultades del profesorado para incluir desde su realidad diaria la transversalidad en el modelo educativo

 - Las acciones sobre corresponsabilidad (talleres, charlas...) dependen en la actualidad de la sensibilización y concienciación de profesorado específico en cada centro y tienen un carácter puntual, sin integrarse dentro del plan educativo de modo estructurado y sistematizado

 - Falsa percepción de suficiente investigación básica en materia de género como freno a la investigación en este ámbito

 - Rechazo y escasa valoración de las investigaciones con perspectiva feminista

 - Recortes en las subvenciones destinadas a la investigación desde perspectiva de género
-

CUADRO 4.6. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO ASOCIATIVO

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- Revalorización del movimiento feminista como agente de cambio y avance social
- Papel reivindicativo y canalizador de las demandas sociales ante las instituciones públicas, para fomentar su apoyo, colaboración y compromiso en iniciativas encaminadas a la igualdad
- Fomento del pensamiento crítico en las mujeres para su empoderamiento personal y social
- Trabajo educativo en ámbitos formales y no formales mediante actividades, iniciativas y programas que fomenten la corresponsabilidad, el cuidado y el auto-cuidado
- Inclusión de la perspectiva de género en otras asociaciones
- Fomento del asociacionismo de hombres igualitarios para visualizar modelos de masculinidad que favorezcan la conciliación corresponsable y se alejen de la masculinidad hegemónica

OBSTÁCULOS

- Espejismo de igualdad
- Corrientes pos-machistas que provocan rechazo social al movimiento feminista; Micromachismos y cultura patriarcal interiorizada
- Escasa visibilización y definición de modelos emergentes igualitarios
- Recortes en las subvenciones a asociaciones que desarrollan acciones en materia de igualdad de mujeres y hombres
- Dificultades internas y externas dentro de los colectivos feministas para la apertura a otras organizaciones no vinculadas

CUADRO 4.7. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- Concienciación de la responsabilidad social de los medios de comunicación como reproductores de modelos estereotipados de mujeres y hombres que perpetúan la desigualdad y la división sexual del trabajo
- Visibilización de modelos emergentes de valores, actitudes y comportamientos de mujeres y hombres igualitarios que fomenten cambios en el imaginario social y contribuyan a un modelo social basado en la corresponsabilidad
- Modificación de los horarios televisivos que condicionan los hábitos de la población dentro de un contexto social general de racionalización en el uso del tiempo, considerando adelantar conjuntamente las emisiones de las diversas cadenas de radio y televisión (respetando asimismo el código de autorregulación de contenidos televisivos e infancia)

OBSTÁCULOS

- Escasa concienciación por parte de los medios de su responsabilidad social en materia de equidad de género y corresponsabilidad
- Intereses económicos por mantener un modelo social basado en la producción económica y en la división de sectores poblacionales por roles (facilitando la creación de públicos objetivo de ventas homogéneos)
- Escasa fuerza disuasoria del marco sancionador actual ante la reproducción de modelos de feminidad y masculinidad que perpetúan la desigualdad de género en los media
- Modelo cultural y social en el que permanecen costumbres horarias no favorecedoras de la conciliación

E

EPÍLOGO

Inercias del pasado y anhelos de cambio se entrelazan abigarradamente en la vida cotidiana. La comprensión profunda de unas y otros resulta imprescindible para aprehender el mundo social en su complejidad. El imaginario colectivo sobre el reparto de roles de género se nos presenta así como un mosaico de viejos y nuevos valores, que a veces permanecen incluso yuxtapuestos o en conflicto. En él, el ángel del hogar compite con imágenes de mujeres independientes que ganan su propio dinero; mientras la masculinidad hegemónica de los duros guerreros televisivos ha encontrado su rival, paradójicamente, en un modelo de hombre mucho más cercano, un padre que incorpora elementos tradicionalmente femeninos como el cuidado y la sensibilidad.

La rapidez del cambio social de las últimas décadas ha contribuido, en definitiva, al surgimiento de una realidad profundamente caleidoscópica en el ámbito valorativo, y a su sombra se configuran identidades femeninas y masculinas marcadas por el sincretismo de género. Por supuesto, esto no impide detectar aspectos que han cambiado sustancialmente frente a otros que tropiezan con mayores resistencias; ni es óbice para encontrar modelos cuasitradicionales, innovadores o transicionales que reflejan en mayor medida las inercias del pasado, los cambios sociales o la mezcla de ambos. Pero, sobre todo, parece que mujeres y hombres nos situamos en algún punto entre el *ya no* y el *aún no* (44). Esta coexistencia de valores que evocan o subvierten el viejo orden doméstico parece indicar que tanto en la vida colectiva como en la individual, aun estando en continua evolución, nos resulta difícil desprendernos de lo que hemos sido.

La brecha entre la igualdad del discurso y la realidad de los repartos constituye otro rasgo relevante del momento actual. Los resultados de la Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE y de los grupos de discusión que se han realizado para esta investigación apuntan a que las personas tienden a decir sí a la igualdad y no a la desigualdad –o, más exactamente, a lo que perciben como igualdad y desigualdad–. Esto tiene, por un lado, una lectura positiva, ya que supone que la equidad de género se ha convertido en un principio normativo que resulta difícil de cuestionar abiertamente, lo que mirando al pasado –incluso cercano– resulta un avance indudable.

Sin embargo, la realidad actual de los repartos –como muestran las encuestas de usos del tiempo– es bien distinta. La persistencia de la división sexual del trabajo en los hogares perjudica, en particular, a todas aquellas mujeres que pagan el precio de la reproducción social con su falta de tiempo propio, su sentimiento de culpa o su menoscabo profesional. Pero también los hombres se ven afectados por esta desigualdad que se vuelve contra el sujeto, en principio, privilegiado, cercenando de su personalidad aspectos tan importantes y tan genuinamente humanos como lo emocional, el cuidado o la comunicación íntima. Al mismo tiempo, esta discriminación de las féminas en los hogares hace que la sociedad se vea privada de su talento y potencial en el ámbito laboral, así como de las capacidades de los hombres en el reproductivo.

El discurso igualitario cuando es únicamente formal y superficial puede tener otro efecto negativo. Puede convertirse en un velo que niega y oculta la desigualdad, encubriendo la necesidad de un trabajo hacia la equidad. Esto es sumamente peligroso porque, en contraste con la retórica igualitaria que inunda el discurso público y las conciencias individuales, la equidad no ha impregnado del mismo modo las percepciones, valoraciones, senti-

(44) Tomamos esta expresión que Ulrich Beck y Elisabeth Beck-Gernsheim (2003: 117, 120) utilizan para describir la situación de las mujeres en la sociedad alemana, en la que se han producido cambios sustanciales sin que haya desaparecido la desigualdad de género. En este contexto, la vida de las féminas no se define tanto en términos de vida familiar, aunque continúan realizando la mayor parte del trabajo del hogar.

mientos y deseos de mujeres y hombres, como si de aceite sobre agua se tratase. Esto es así porque resulta más sencillo modificar el componente cognitivo de las actitudes –durante procesos de socialización secundaria que han impulsado la igualdad– que sus componentes afectivos y las disposiciones hacia la acción, modeladas por aprendizajes tempranos y, en gran medida, inconscientes. Los valores que nos constituyen son aquellos que impregnan nuestro medio social y nuestra praxis –o la de las personas significativas–; por eso es esencial que los hogares no actúen como escuelas de desigualdad y que los medios de comunicación no reflejen ni recreen cotidiana y acríticamente la desigualdad de género.

En el mismo sentido, la feminización de las medidas orientadas a la conciliación, que en su momento despertaron expectativas de avance, se ha convertido en un lastre que contribuye a re-producir el patriarcado, manteniendo a las mujeres –como proclamaba la *ilustración no consecuenta* (45)– sujetas a sus funciones reproductivas, consideradas ahora no únicas para ellas, pero sí prioritarias frente a los nuevos roles laborales femeninos.

Pero el momento actual, atravesado por esas poderosas inercias que evocan y reformulan el viejo orden doméstico, también permite, probablemente más que nunca, su transgresión. La existencia y difusión de los nuevos modelos de feminidad, masculinidad, maternidad y paternidad, y de sus valores cuestionan la naturalización de la desigualdad, nos permiten *irracionalizar* –como dirían Amorós y De Miguel (2005: 16)– su normalidad y nos enfrentan a la soledad de nuestra propia libertad para optar por formas más humanas de compartir los diversos trabajos y anhelos que tejen la vida social.

Abandonar la seguridad relativa que proporciona el bagaje tradicional colectivamente compartido nos enfrenta, sin duda, a un mar de incertidumbre, pero también anticipa mujeres con tiempo propio y sin sentimiento de culpa, hombres que encuentran un universo de emociones vinculado al cuidado de la prole, parejas que se descubren como compañeras de viaje, no como seres relativos cuya existencia está únicamente en función de *otros* –en el caso de las mujeres–, ni como seres instrumentales con una sensibilidad cercenada –en el caso de los hombres–, ni como seres incompletos que buscan su *media naranja*, ni como seres de naturaleza completamente diferente. Nos enfrentamos así a la posibilidad de recuperar nuestro –condicionado pero– propio poder para subvertir los mandatos del género, para construir intersubjetivamente nuevas formas de afrontar la producción y la reproducción social. Y esto nos recuerda, en suma, que la historia se construye con biografías particulares, conocidas o anónimas, que protagonizan la vida cotidiana.

En el momento actual se abren paso poderosos obstáculos a la igualdad. La crisis de los cuidados, que evidencia la necesidad de un cambio de modelo socioeconómico, queda eclipsada en el discurso público por la coyuntura económica y por las palabras gruesas de la crisis. Tal y como señaló Tobío en la entrevista que nos concedió para esta investigación:

Estamos en un momento que se está librando una auténtica batalla. El riesgo de retroceso en términos de igualdad económica y social está ahí. Creo no es riesgo, creo que ya se ha retrocedido. (...) Uno de los elementos de reestructuración puede ser precisamente olvidar la problemática del cuidado, hacer creer que el Estado de

(45) El pensamiento ilustrado generalmente negó a las mujeres los derechos que se derivan de la libertad y la igualdad y, por ende, el acceso al espacio público. Frente a esta ilustración no consecuenta, existen voces que se alzan para reclamar la igualdad para las mujeres como las de Condorcet, De Gouges, De Lambert y Wollstonecraft, entre otras, que forman parte de la denominada *Ilustración olvidada* o la *Ilustración consecuenta*, que extiende los ideales ilustrados a toda la humanidad (Sánchez Muñoz, 2001: 25).

Bienestar no es posible, hacer creer que las políticas sociales no son posibles... Puede ser positivo para el enriquecimiento coyuntural de un sector económico y social, pero es enormemente negativo para las mujeres y para el futuro, porque supone dar marcha atrás, puede suponer frenar el proceso de incorporación de las mujeres al mundo de lo público y al mundo del trabajo, y puede suponer, por tanto, frenar la utilización de sus capacidades y de sus talentos. Hay un riesgo de desigualdad, de empobrecimiento y hay un riesgo de futuro. Ahora nos estamos jugando mucho.

En este contexto, es imprescindible no dejarnos llevar por un discurso ideológico que nos reitera que la igualdad de mujeres y hombres, y en definitiva las propias mujeres, no son lo importante, que tienen que esperar. Esperar de nuevo... ¿esperar a qué, a la revolución, a que pase la guerra, a que caiga la esclavitud, a la vida eterna, al advenimiento de la sociedad comunista? Almas eternas de paciencia incorruptible aguardando el momento propicio, nuevas penelopes anhelando a Ulises. Como si la igualdad fuera un lujo que solo puede darse en tiempos de bonanza.

B

BIBLIOGRAFÍA

- ALBERDI, Inés (1999). *La nueva familia española*, Madrid: Taurus.
- AMORÓS, Celia y DE MIGUEL, Ana (Eds.) (2005). *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo*, tomo 1, Madrid: Minerva.
- AMOROSO MIRANDA, María Inés; BOSCH PARERAS, Anna; CARRASCO BENGOA, Cristina; FERNÁNDEZ MEDRANO, Hortensia y MORENO SÁENZ, Neus (2003). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Barcelona: Icaria.
- BECK, Ulrich y BECK-GERNSHEIM, Elisabeth (2001): *El normal caos del amor*. Editorial Sage.
- (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona: Paidós, Estado y Sociedad.
- BERGER, Peter L. y LUCKMANN, Thomas (1998). *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires: Amorrortu.
- BERNARD, Jessie (1982). *The future of Marriage*, New Haven: Yale University Press.
- CAMPS, Victoria (1998). *El siglo de las mujeres*, Madrid: Cátedra.
- CÁNOVAS, Gemma (2010). *El oficio de ser madre. La construcción de la maternidad*, Barcelona: Paidós.
- CASTELLS, Manuel (1997). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad*, Madrid: Alianza, Vol. II.
- COBO BEDIA, Rosa (2005). "Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres", en C. AMORÓS y A. DE MIGUEL (Eds.). *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*, tomos 1, 2 y 3. Madrid: Minerva, pp. 267-300.
- COLTRANE, Scott (1996). *Family Man, Fatherhood, Housework, and Gender Equity*, New York: Oxford University Press.
- (1998). *Gender and Families*, California: A Sage publication/Pine Forge Press Series, The Gender Lens.
- COLTRANE, Scott e ISHII-KUNTZ, Masako (1992). "Men's Housework: A Life Course Perspective", *Journal of Marriage and the Family*, nº 54, pp. 43-57.
- CONNELL, R. W. (1995). *Masculinities*, Oxford: Blackwell Publishers.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2011): *Tercer informe sobre la situación socio-laboral de las mujeres en España*, Madrid: CES.
- CORIA, Clara (2001). *El amor no es como nos lo contaron... ni como lo inventamos*, Buenos Aire, Paidós.
- DE BEAUVOIR, Simone (2000). *El segundo sexo. Los hechos y los mitos*, Vol. I, Madrid: Cátedra.
- DE LA PEÑA, EVA MARÍA ET AL. (2011). *Andalucía detecta. Sexismo y violencia de género en la juventud*, España: Instituto Andaluz de la Mujer.
- DÍAZ MARTÍNEZ, Capitolina y DEMA MORENO, Sandra (2006). "Vivir la igualdad, compartir la vida: las políticas de acción positiva y las medidas para la conciliación", *Ábaco*, Segunda Época, nº 49-50, pp. 147-157.

- DI QUINZIO, Patrice (1999). *The Impossibility of Motherhood: Feminism, Individualism and The Problem of Mothering*, Reino Unido: Routledge.
- ELZO, Javier (2004). *La educación del futuro y los valores*, en:
www.uoc.edu/dt/esp/elzo0704.pdf (consultado noviembre 2010)
- EMAKUNDE (2010). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2010*, Emakunde, en www.emakunde.euskadi.net (consultado noviembre 2010)
- ERICKSON, Rebecca J. (2005). "Why Emotion Work Matters: Sex, Gender, and the Division of Household Labor", *Journal of Marriage and Family*, nº 67, pp. 337-351.
- EUROPEAN VALUES SYSTEM STUDY GROUP (2010). *Encuesta Europea de Valores*. Bilbao.
- EUROSTAT (2006). *How is the time of women and men distributed in Europe?*, Statistics in Focus, Population y Social Conditions, 4/2006, en www.eurostat.ec.europa.eu (consultado noviembre 2010).
- EUSTAT (2006). *Encuesta de Presupuestos de Tiempo 2003. Monográficos*, Erandio Goikoa: Eustat.
- (2011). Banco de datos. www.eustat.es, consultado en diciembre de 2011.
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, Concepción (1998). "Socialización" en S. GINER, E. LAMO DE ESPINOSA y C. TORRES. *Diccionario de Sociología*, Madrid: Alianza, p. 695.
- FLAQUER, Lluís (1999). *La estrella menguante del padre*, Barcelona: Ariel.
- FRIEDAN, Betty (1965). *La mística de la femineidad*, Barcelona: Sagitario.
- GIDDENS, Anthony (1999): *La transformación de la intimidad, sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid: Alianza Universitaria.
- (2002). *Sociología*, Madrid: Alianza.
- GORZ, André (1997). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*, Madrid: Sistema.
- HAICAULT, M. (1984). "La gestion ordinaire de la vie en deux", *Sociologie du Travail*, nº 3.
- HOCHSCHILD, Arlie Russell (1989). "The Economy of Gratitude", en D. D. FRANKS and E. D. MCCARTHY. *The Sociology of Emotions. Original Essays and Research Papers*, United States of America: Jai Press INC., Contemporary Studies in Sociology, Vol. 9, pp. 95-113.
- (1995). "Understanding the Future of Fatherhood. The 'Daddy Hierarchy' and beyond", en M. V. DONGEN, G. FRIKING y M. JACOBS (Eds.). *Changing Fatherhood. A Multidisciplinary Perspective*, Amsterdam: Thesis Publishers, pp. 219-230.
- HOCHSCHILD, Arlie Russell y MACHUNG, Anne (2003). *The Second Shift*, New York: Penguin Books.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2010). *Mujeres y hombres en España 2010*, Madrid: INE.
- LAGARDE Y DE LOS RÍOS, Marcela (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*, Madrid: Horas y Horas, Cuadernos Inacabados, nº 25.

- LAGARDE Y DE LOS RÍOS, Marcela (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Madrid: Ed. Horas y Horas, Cuadernos Inacabados, nº 39.
- LAMB, Michael E. (2000). "The History of Research on Father Involvement: An Overview", en H. E. PETERS, G. W. PETERSON, S. K. STEINMETZ y R. D. DAY (Eds.). *Fatherhood: Research, Interventions and Policies*, United States of America: The Haworth Press, pp. 23-42.
- LEONARDO, JON et al. (2007): *Los cuidados informales en la Comunidad Autónoma de Euskadi: las necesidades de las personas cuidadoras*, Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Documentos de Bienestar Social. Volumen 72.
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2004-21760 (consultado noviembre 2010).
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2006-7899 (consultado noviembre 2010).
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2007-6115 (consultado noviembre 2010).
- LIPOVETSKY, Gilles (1999). "La mujer posmoderna", *Zona erógena*, nº 42, (entrevista realizada por Andrée Gourniak), <http://www.educ.ar> (consultado enero 2012).
- MAQUIEIRA, Virginia (2001). "Género, diferencia y desigualdad", en E. BELTRÁN y V. MAQUIEIRA (Eds.). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madrid: Alianza, pp. 127-184.
- MARCOS SANTIAGO, Rosario (2002). "Maternidad y mundo rural: un acercamiento sociológico", en A. I. BLANCO GARCÍA, B. DOMÉNECH DELGADO, M. S. LÓPEZ RODRÍGUEZ y R. MARCOS SANTIAGO (Coords.). *Nuevas visiones de la maternidad*, León: Universidad de León. Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales, pp. 157-186.
- MARTÍNEZ HERRERO, María José (2008). *Las políticas familiares en Europa. Una aproximación al Estado de Bienestar desde un enfoque de género*, Bilbao: Universidad del País Vasco.
- MCDougALL, Mary L. (1984). "Mujeres trabajadoras durante la revolución industrial, 1780-1914", en M. NASH (Ed.). *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*, Barcelona: Serbal, pp. 91-119.
- MEIL LANDWERLIN, Gerardo (2005). *El reparto de responsabilidades domésticas en la Comunidad de Madrid*, Madrid: Dirección General de Familia, Consejería de Familia y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid.
- (2006). *Padres e hijos en la España actual*, Barcelona: Fundación La Caixa, Colección Estudios Sociales nº 19.
- (2011). *Individualización y solidaridad familiar*, Barcelona: Fundación "La Caixa", Colección Estudios Sociales, nº 32.
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2007). *Informe del primer año de ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género*, Madrid: Gobierno de España.

- MONTILVA, M (2006). "Postergación del matrimonio en las mujeres y cambios de las expectativas femeninas sobre el amor", *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, Vol. XII, Núm. 2, mayo-agosto, 2006, pp. 332-341. Venezuela: Universidad del Zulia.
- MOSS, Peter (1995). *Father Figures. Fathers in the families of the 1990s*, Edinburgh: HMSO.
- MUÑOZ RUIZ, María del Carmen (2006). "Modelos femeninos en la prensa para mujeres", en I. MORANT (Dir.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra, pp. 277-297.
- MURILLO, Soledad (1996). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*, Madrid: Siglo XXI.
- NASH, Mary (1991). "Mujeres en España y en Hispanoamérica contemporánea", en G. DUBY, M. PERROT et al. *Historia de las mujeres*, Vol. V, Madrid: Altea-Taurus-Alfaguara, pp. 619-625.
- PALMER, Ingrid (1992). "Gender Equity and Economic Efficiency in Adjustment Programmes", en H. AFSHAR y C. DENNIS (Ed.). *Women and Adjustment in the Third World*, London: Macmillan, pp. 69-83.
- PARELLA RUBIO, Sonia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona: Anthropos.
- (2005). *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género*, en www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/soniaparella.pdf (consultado febrero 2008).
- PARSONS, Talcott y BALES, Robert F. (1955). *Family, Socialization and Interaction Process*, Estados Unidos: The Free Press.
- PÉREZ-DÍAZ, Víctor et al. (2000). *La familia española en el año 2000. Innovación y respuesta de las familias a sus condiciones económicas, políticas y culturales*, Madrid: Colección Economía Española, Vol. XVI.
- RICH, Adrienne. (1996). *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*, Madrid: Cátedra, Colección Feminismos Clásicos (1978).
- RITZER, George (1993). *Teoría sociológica clásica*, España: McGraw-Hill.
- ROBLES, Óscar, (2005). *Identidades maternacionales en el cine de María Novaro*. Alemania: Ed. Peterlangusa.
- ROCHER, A. (1967). *Consejos a la recién casada*, Barcelona: E. Toray.
- RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio (1989). *La descodificación de la vida cotidiana*, Bilbao: Universidad de Deusto.
- (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbao: Universidad de Deusto.
- SÁNCHEZ MUÑOZ, Cristina (2001). "Genealogía de la Vindicación", en E. BELTRÁN y V. MAQUIEIRA (Eds.). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madrid: Alianza, pp. 17-73).
- SAU, Victoria (2004). *El vacío de la maternidad. Madre no hay más que ninguna*. Barcelona: Icaria.
- (2010). *Paternidades*, Barcelona: Icaria.

- SCOTT, Joan Wallach (1993). "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en G. DUBY y M. PERROT. *Historia de las mujeres*. Tomo 4. El siglo XIX, Madrid: Taurus (Santillana), pp. 405-435.
- SWIGART, Jane (1991). *The Myth of Bad Mother*, New York: Doubleday.
- TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona: Paidós.
- TAVERA GARCÍA, Susana (2006). "Mujeres en el discurso franquista hasta los años sesenta", en I. MORANT (Dir.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra, pp. 239-265.
- THRELFALL, Mónica (2000). "Taking Stock and Looking Ahead", en L. HANTRAIS *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*. Chippenham: Macmillan Press Ltd., pp. 180-200.
- TOBÍO SOLER, Constanza (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra.
- TOBÍO SOLER, Constanza et al. (2010). *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*, Barcelona: Fundación "La Caixa", Colección Estudios Sociales, nº 28.
- TURBET, Silvia (2003). *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*, Valencia: Ediciones Cátedra. Universitat de València. Instituto de la Mujer.
- VALCÁRCEL, Amelia (2006). "Treinta años de feminismo en España", en I. MORANT (Dir.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra, pp. 415-432.
- WOOLF, Virginia (2002). *Una habitación propia*, Madrid: Seix Barral.



ANEXOS

GRUPO DE DISCUSIÓN DE JÓVENES

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

LA EDUCACIÓN EN LA INFANCIA. FAMILIA DE ORIGEN

- En genérico: Educación en las familias vascas actuales. Influencia del género en ella. Cambios respecto a épocas anteriores
- En el caso de las personas participantes: Igualdad/desigualdad en la educación (tareas encomendadas, expectativas, trato...)

REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS EN EL HOGAR ACTUAL

- Distribución del trabajo doméstico (descripción, preferencias, aptitudes, motivaciones...)
- Valoración de dicha distribución (sentimientos, deseos de cambio...)
- Causas atribuidas a dicho reparto

REPARTO DE TAREAS EN EL HOGAR FUTURO

- Reparto de tareas y organización en la pareja (reparto ideal deseado versus reparto real esperado)
- Cuidado de la prole (planteamientos para la organización del cuidado y del sostenimiento económico del hogar...)
- Maternidad/paternidad (madre y padre ideales, capacidades para el cuidado y el cuidado temprano, homosexualidad y cuidado...)

IDEAL DE DISTRIBUCIÓN Y ACTUACIÓN DESDE DISTINTOS ÁMBITOS

- Ideal de distribución del trabajo doméstico y del cuidado en la pareja
- Medidas para el logro de ese ideal (en las familias, las instituciones, la escuela, otros ámbitos...)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

GRUPOS DE DISCUSIÓN DE MADRES PROFESIONALES Y DE HOMBRES QUE CUIDAN

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

INFANCIA/FAMILIA DE ORIGEN

- Distribución del trabajo reproductivo y productivo (descripción, roles, diferencias entre hermanas y hermanos...)

REPARTO DE TAREAS EN EL HOGAR ACTUAL

- Distribución del trabajo reproductivo y productivo (descripción, roles...)
- Organización y trabajo mental de las tareas domésticas
- Génesis y proceso de dicha organización

CUIDADO DE LA PROLE Y MATERNIDAD/PATERNIDAD

- Cuidado temprano (organización del cuidado y del sostenimiento del hogar, sentimientos y vivencias...)
- Relación con la prole (descripción, consecuencias de la maternidad/paternidad...)
- Responsabilidades específicas ante distintas tareas
- Maternidad/paternidad (madre y padre ideales, capacidades para el cuidado y el cuidado temprano, homosexualidad y cuidado, vivencias y sentimientos...)

EMPLEO Y CONCILIACIÓN

- Significados atribuidos al empleo
- Conciliación (dificultades y facilidades, estrategias, límites...)

IDEAL DE DISTRIBUCIÓN Y ACTUACIÓN DESDE DISTINTOS ÁMBITOS

- Ideal de distribución del trabajo doméstico y del cuidado en la pareja
- Medidas para el logro de ese ideal (en las familias, las instituciones, la escuela, otros ámbitos...)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

ÁMBITO INSTITUCIONAL Y ASOCIATIVO

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

SITUACIÓN ACTUAL (DIAGNÓSTICO)

- Distribución de roles: el trabajo reproductivo y productivo en las familias de la CAE (causas, estereotipos, modelos emergentes más igualitarios...)
- Maternidad/paternidad (estereotipos sobre la *buena madre* y el *buen padre*, y sus efectos; nuevas formas de vivir la maternidad y la paternidad, y obstáculos para su extensión)
- Ámbito laboral y conciliación (dificultades y obstáculos de las madres y padres para su carrera laboral y para el cuidado, valoración de medidas, servicios y equipamientos sociales que pueden favorecer la conciliación)

PROPUESTAS Y MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES

- En general
 - En los individuos (valores, actitudes... en mujeres y hombres)
 - En la sociedad (valores, ámbitos a cambiar...)
- En las instituciones (medidas implementadas en la CAE: idoneidad versus propuestas de mejora, nuevas propuestas, diferencias hay entre la CAE y Europa)
- En empresas y sindicatos (medidas implementadas en la CAE: idoneidad versus propuestas de mejora, nuevas propuestas)

(46) Estos guiones se han modificado parcialmente en algunas entrevistas para adaptarse a las experiencias y conocimientos de las personas entrevistadas, especialmente en el ámbito académico. Este anexo ofrece un guión genérico en el que se han basado las entrevistas de cada ámbito.

- En el ámbito educativo (medidas implementadas en la CAE: idoneidad versus propuestas de mejora, nuevas propuestas, diferencias hay entre la CAE y Europa)
- En la planificación urbanística (medidas implementadas en la CAE: idoneidad versus propuestas de mejora, nuevas propuestas) (47)
- En el tejido asociativo (propuestas, medidas específicas implementadas...) (48)
- Prioridades en las propuestas (propuestas prioritarias, obstáculos para su implementación, actuaciones para aumentar su viabilidad)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

ÁMBITO LABORAL EMPRESARIAL

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo
- Dificultades y obstáculos de madres y padres en el ámbito laboral

LA EMPRESA

- Descripción (sector productivo, plantilla y sus características...)

CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA

- Política de conciliación (medidas concretas y motivos de su elección)
- Personas beneficiarias (sexo, causas de sesgo de género)
- Dificultades (en plantilla y dirección, desestimación de peticiones...)
- Beneficios (para la sociedad, para la empresa...)
- Apoyo institucional (ayudas económicas, técnicas...) y otras ayudas.

(47) Solo en el guión del ámbito institucional.

(48) Solo en el guión del ámbito asociativo.

- Plan de igualdad (motivos de su puesta en marcha, conclusiones del diagnóstico, medidas principales, dificultades, valoración...)
- Buenas prácticas transferibles a otras empresas

VALORACIÓN DE OTRAS MEDIDAS/ACTUACIONES

- Valoración de las ayudas institucionales a las empresas para conciliación (sugerencias de cambio...)
- Medidas para facilitar la conciliación en las empresas
- Valoración de las medidas específicas existentes en la CAE
- Igualdad en los permisos de maternidad y paternidad (valoración y posibles consecuencias)
- Actuaciones desde el ámbito laboral para el fomento de la equidad en el reparto de roles familiares

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

ÁMBITO LABORAL SINDICAL

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

SITUACIÓN ACTUAL (DIAGNÓSTICO)

- Mujeres y hombres en el ámbito laboral
 - Interacciones entre el ámbito laboral y la distribución del trabajo doméstico y de cuidados
 - Dificultades y obstáculos de las madres y padres
 - Tipo de persona buscada por las empresas
 - Valoración de las medidas específicas para la conciliación en la CAE

- Crisis y empleo
 - Consecuencias de la crisis en el empleo femenino y la conciliación
 - Tipo de empleo fomentado para salir de la crisis (características, condiciones laborales, consecuencias, según sectores...)

PROPUESTAS Y MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES

- Propuestas de cambio en el ámbito laboral para lograr un reparto equitativo del trabajo reproductivo
 - En los individuos (valores, actitudes... en mujeres y hombres)
 - En la sociedad (Administración, empresas...)
- Medidas para fomentar la igualdad y la conciliación en el ámbito laboral
 - Planes de igualdad, flexibilidad en el tiempo, flexibilidad en el espacio: idoneidad *versus* propuestas de mejora
 - Otras actuaciones (horarios laborales, reparto del empleo...): Ventajas versus obstáculos para su implementación
- Prioridades en las propuestas (propuestas prioritarias, obstáculos para su implementación, actuaciones para aumentar su viabilidad, actuaciones desde el ámbito sindical)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

ÁMBITO ACADÉMICO

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

SITUACIÓN ACTUAL (DIAGNÓSTICO)

- Distribución del trabajo reproductivo y productivo (descripción, causas y consecuencias)
- Nuevas formas más igualitarias (descripción y valores)
- Obstáculos de la conciliación corresponsable

PROPUESTAS Y MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES

- En general
 - En los individuos (valores, actitudes... en mujeres y hombres)
 - En la sociedad (valores, ámbitos a cambiar...)
- En la planificación urbanística (medidas implementadas en la CAE: idoneidad versus propuestas de mejora, nuevas propuestas)
- Medidas para la conciliación (medidas implementadas: idoneidad versus propuestas de mejora, nuevas propuestas, conciliación en tiempos de crisis)
- En empresas y sindicatos (medidas implementadas: idoneidad versus propuestas de mejora)
- En el ámbito educativo (transversalidad versus asignaturas específicas, nuevas propuestas)
- Prioridades en las propuestas (propuestas prioritarias, obstáculos para su implementación, actuaciones para aumentar su viabilidad)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

FICHAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

A.3

GRUPO DE JÓVENES

CÓD	EDAD	SEXO	FORMACIÓN	OCUPACIÓN
m1	22	Mujer	Periodismo	Estudiante (tercer ciclo)
m2	23	Mujer	Administración empresas	Desempleada
m3	26	Mujer	Magisterio	Profesora infantil
m4	20	Mujer	Audiovisuales	Estudiante
m5	25	Mujer	Publicidad	Estudiante (tercer ciclo)
h1	22	Hombre	Ingeniería	Estudiante
h2	21	Hombre	Ingeniería	Estudiante
h3	27	Hombre	Empresariales	Camarero
h4	25	Hombre	Trabajo Social	Estudiante
h5	29	Hombre	Ciencias Políticas	Estudiante (ciclo formativo)

GRUPO DE MUJERES PROFESIONALES

CÓD	EDAD	PROLE	FORMACIÓN	JORNADA
M1	40	1	Relaciones Laborales	Media
M2	43	1	Administración (FP2)	Media
M3	41	1	Administración (FP2)	Media
M4	36	1	Educación Social	Media
M5	38	2	Empresariales	Reducida
M6	40	1	Administración (FP2)	Completa
M7	45	3	Administración (FP2)	Completa
M8	42	1	Turismo	Completa

GRUPO DE HOMBRES QUE CUIDAN

CÓD	EDAD	PROLE	FORMACIÓN	OCUPACIÓN
H1	44	3	Historia	Desempleo
H2	36	2	Informática	Empresa de informática
H3	41	2	Animación sociocultural	Residencia de tercera edad
H4	33	1	Medicina	Osakidetza
H5	36	2	Enfermería	Osakidetza
H6	40	3	Pedagogía	Entidad social
H7	37	2	Sociología	Empresa de inserción
H8	31	2	Educación social	ONG de cooperación

FICHAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

A.4

ÁMBITO INSTITUCIONAL

CÓD	ENTIDAD	CARGO/ÁREA
E1	Organismo municipal	Agente de igualdad
E2	Organismo municipal	Área ciudadanía e Igualdad
E3	Organismo supramunicipal	Área de Igualdad
E4	Organismo adscrito a Emakunde	Personal técnico

ÁMBITO LABORAL

CÓD	ENTIDAD	CARGO
E5	SINDICATO CCOO	MIEMBRO DEL SINDICATO
E6	LAB	MIEMBRO DEL SINDICATO
E7	EMPRESA (CONSTRUCCIÓN)	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS
E8	EMPRESA (ASISTENCIA A DOMICILIO Y CUIDADO)	MIEMBRO DE LA DIRECCIÓN

ÁMBITO ACADÉMICO

CÓD	EXPERTA	ENTIDAD
E9	Mertxe Larrañaga	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad del País Vasco
E10	María Pazos	Departamento de Fiscalidad y Género del Instituto de Estudios Fiscales. Ministerio de Economía y Hacienda
E11	Mónica Threlfall	Instituto para el Estudio de las Transformaciones Europeas (Londres)
E12	Constanza Tobío	Departamento de Ciencia Política y Sociología. Universidad Carlos III de Madrid

ÁMBITO ASOCIATIVO

CÓD	COLECTIVO	CARGO
E13	Asamblea de Mujeres de Bizkaia	Miembro del colectivo
E14	Lanbroa	Miembro del colectivo
E15	Bilgune Feminista	Miembro del colectivo
E16	On:Giz	Miembro del colectivo