



EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO DE. NUEVOS RETOS PARA EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

(1/2)

RESPONSABLE: JOSEFA CABELLO MARTÍNEZ

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO. NUEVOS RETOS PARA EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.

PROYECTO FINANCIADO EN EL MARCO DE LA ORDEN TAS/940/2007 DE 28 DE MARZO

INFORME FINAL

FIPROS 2007/19

COORDINADORA: MARÍA JOSEFA CABELLO MARTÍNEZ



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
MADRID

EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE
LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO.
NUEVOS RETOS PARA EL SISTEMA DE
PROTECCIÓN SOCIAL.

ÍNDICE
GENERAL

COORDINADORA: MARÍA JOSEFA CABELLO MARTÍNEZ

**EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE LA MUJER
AL MERCADO DE TRABAJO. NUEVOS RETOS PARA EL
SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.**

PROYECTO FINANCIADO EN EL MARCO DE LA ORDEN TAS/940/2007 DE
28 DE MARZO - FIPROS 2007/19

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

ÁVILA FRANCÉS, MERCEDES

BLANCO GARCÍA, MONTSERRAT

CABELLO MARTÍNEZ, MARÍA JOSEFA

ESCUADERO BEÑA, MARÍA DEL MAR

LÓPEZ MARTÍNEZ, BELÉN

RAMOS PARDO, FRANCISCO JAVIER

SÁNCHEZ ANTOLÍN, PABLO

BECARIOS DE INVESTIGACIÓN:

MORENO DE MARCOS, ANA BELÉN

SÁNCHEZ SERRANO, JOSÉ MANUEL

ÍNDICE GENERAL

1. INFORME GENERAL
2. INFORME DEL TRABAJO DE CAMPO
3. PROPUESTAS
4. ANEXOS
5. RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN
6. RESUMEN EJECUTIVO DEL PROYECTO REALIZADO
7. INFORME DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO POR PARTIDAS
8. COPIA EN SOPORTE TELEMÁTICO DE LA INVESTIGACIÓN

EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE
LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO.
NUEVOS RETOS PARA EL SISTEMA DE
PROTECCIÓN SOCIAL.

1. INFORME
GENERAL

COORDINADORA: MARÍA JOSEFA CABELLO MARTÍNEZ

**EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE LA MUJER
AL MERCADO DE TRABAJO. NUEVOS RETOS PARA EL
SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.**

PROYECTO FINANCIADO EN EL MARCO DE LA ORDEN TAS/940/2007 DE
28 DE MARZO - FIPROS 2007/19

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

ÁVILA FRANCÉS, MERCEDES

BLANCO GARCÍA, MONTSERRAT

CABELLO MARTÍNEZ, MARÍA JOSEFA

ESCUDERO BEÑA, MARÍA DEL MAR

LÓPEZ MARTÍNEZ, BELÉN

RAMOS PARDO, FRANCISCO JAVIER

SÁNCHEZ ANTOLÍN, PABLO

BECARIOS DE INVESTIGACIÓN:

MORENO DE MARCOS, ANA BELÉN

SÁNCHEZ SERRANO, JOSÉ MANUEL

DENTRO DE LAS INQUIETUDES QUE SURGEN AL REDACTAR NUESTROS INFORMES Y RESULTADOS, SE ENCUENTRA LA PREOCUPACIÓN DE EXPRESARNOS CON UN LENGUAJE NO SEXISTA PERO, A SU VEZ, SIENDO CONSCIENTES DE QUE REDACTAR PRESTANDO ATENCIÓN A AMBOS GÉNEROS PUEDE INDUCIR A QUE LA LECTURA SE HAGA DENSA. POR ESTE MOTIVO, HEMOS TOMADO LA DECISIÓN DE ESCOGER EL MASCULINO COMO GENÉRICO DEL FEMENINO Y EL MASCULINO, PROCURANDO ASÍ QUE NO SE VEA AFECTADA LA FLUIDEZ DE LA LECTURA A LO LARGO DE ESTE INFORME.

ÍNDICE

ÍNDICE

	PÁG.
PRESENTACIÓN	11
EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL MODELO DE FAMILIA	17
La transformación de la familia.	18
Cambio de valores y control de la reproducción.	19
Mujer y mercado laboral.	20
Mejora del nivel educativo e igualdad entre géneros.	21
Crisis en el reconocimiento y ejercicio de la autoridad	22
Aumento de la esperanza de vida.	22
Divorcio.	23
EL CONTEXTO ECONÓMICO – SOCIAL. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES	29
Valoración global.	29
Nivel educativo.	32
Situación laboral.	34
LA RELACIÓN EDUCACIÓN – FORMACIÓN – EMPLEO EN LAS MUJERES	43
Factores relativos a la organización del trabajo.	44
Factores relativos a la estructura de la formación.	52
RETOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL	59
Realización de acciones de concienciación y formación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar según tipo de colectivo.	59
Establecimiento de medidas organizativas, sociales y económicas que frenen la caída de la natalidad hasta situarla en niveles por encima del nivel de reemplazo generacional.	61

	PÁG.
Generación y asentamiento de mecanismos para aprovechar los beneficios de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.	67
Desarrollo de mecanismos que eviten que las actuales estructuras de familia generen nuevas bolsas de pobreza.	73
BIBLIOGRAFÍA	77
Legislación.	81

P RESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

A lo largo de esta investigación se va a profundizar, primero desde un punto de vista teórico y posteriormente en el trabajo de campo, en el papel que la educación tiene en el acceso de la mujer al mercado de trabajo y las soluciones de conciliación que encuentra con su vida familiar. Vida familiar a la que tradicionalmente la mujer ha dedicado la mayor parte de su tiempo y esfuerzos y para la cual su incorporación al mercado de trabajo, exige al sistema de protección social español la puesta en marcha de mecanismos innovadores con los que cubrir las lagunas en el cuidado y atención a las personas que este hecho produce.

La investigación se centra en el ámbito geográfico español, aunque en diferentes ocasiones iremos contrastando la situación española con determinados países europeos, principalmente los países nórdicos, con el fin de poder analizar y proponer posibles vías de mejora.

En líneas generales, las consideraciones sobre las que se va a profundizar a lo largo de este estudio, enmarcado en la línea de investigación de protección social “Mecanismos que afectan a comportamientos sociales relacionados con la protección social”, son las que a continuación se describen:

Nuevo modelo de familia: En la actualidad, la morfología de la familia está sufriendo cambios con relación a la estructura tradicional en la que era el hombre el que trabajaba fuera del hogar y se encargaba de proveer dinero, seguridad social, o cualquier otro tipo de prestación a los diferentes miembros de la familia; mientras que la mujer era la encargada de realizar los trabajos domésticos y asegurar el cuidado tanto de los hijos como de los enfermos o mayores. El control de la reproducción, el acceso de la mujer al mercado de trabajo, la mejora de los niveles educativos y la implantación de una cultura de igualdad son, según Montoro Romero (2004) algunos de los factores que están determinando estos cambios. ¿Cómo se plasman estas transformaciones en el modelo de familia española?, ¿qué nuevos tipos de familia han emergido en los últimos años?

Educación y mercado laboral: En las actuales circunstancias las posibilidades de acceder y mantener un empleo, en general, guardan una estrecha relación con la formación; sin embargo, en el caso de las mujeres, dichas posibilidades se ven mediatizadas por otra serie de factores que desbordan su nivel formativo y, no obstante, permanecen vinculadas a éste.

¿Cómo influye el nivel de educación en el acceso de la mujer al mercado de trabajo? ¿Y en el tipo de trabajo al que optan las mujeres? ¿Son éstas “cuidadoras” y por eso al incorporarse al mercado de trabajo lo hacen en puestos de “cuidadoras”? ¿Qué aporta a las mujeres la incorporación al mercado laboral? ¿Habría que feminizar los trabajos o, en general, la cultura del trabajo? ¿Cómo viven las mujeres sus tiempos de vida y sus tiempos de trabajo? ¿Consideran el tiempo de trabajo tiempo de vida? ¿Por qué importa tanto el tiempo de trabajo si solo es la “venta de unas horas por dinero”? ¿Hasta qué punto el embarazo condiciona el tiempo de trabajo posterior? ¿Cuánto y cómo influye en todo esto que el embarazo sea de la mujer? Los citados cambios en el modelo de familia están generando fricciones y crisis en el sistema de protección social español, que está fundamentalmente sustentado en un sistema familiar tradicional y que, ante las actuales estructuras y modos de convivencia familiar, tiene nuevas dificultades para responder a las nuevas necesidades que se plantean.

Retos del sistema de protección social: Los diferentes tipos de cuidado y asistencia, de los que tradicionalmente se ha venido ocupando la mujer, tienen que ser cubiertos ahora por el sistema de protección social español. ¿Cuáles son los retos que se le plantean a nuestro sistema de protección social? ¿Cuál es el papel de la mujer dentro de este nuevo marco?. Si reconocemos una evolución desde la tradición a la transformación, ¿cómo perciben las mujeres los cambios normativo-legislativos, laborales y mentales que se están produciendo? ¿cuáles son los sistemas de previsión y cómo perciben las mujeres esta forma de cubrir, mediante el sistema de protección social, los espacios que ellas venían ocupando? ¿Se pronuncian las mujeres por otras formas de cuidar el espacio de lo familiar, lo relacional...?

Nuestra investigación se define concretamente por los siguientes parámetros:

OBJETO:

El papel de la educación en el acceso de la mujer al mercado de trabajo y la conciliación con la vida familiar. Nuevos retos que esto plantea para el sistema de protección social.

OBJETIVOS

- ✓ Conocer las variables que inciden en el acceso de la mujer al mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en aquellas que conllevan una mejora de su cualificación profesional y, por tanto, de su empleabilidad.

- ✓ Analizar cómo afecta al modelo contributivo de protección social español el acceso de la mujer al mundo laboral y los cambios familiares.
- ✓ Analizar los retos que se plantean al sistema de seguridad social en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres que se incorporan al mundo laboral.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA:

Investigación de tipo cualitativo-interactivo. Son sus informantes fundamentales: representantes de trabajadores; técnicos, incluidos los de organismos oficiales desde los cuales se promueven medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral; profesores-investigadores; empresarios y mandos intermedios; y, principalmente, mujeres de diferentes edades y en distintas situaciones de empleo que cada día se enfrentan al desafío de la conciliación.

Los instrumentos utilizados para el trabajo de campo han sido:

- a) Observación.
- b) Análisis de fuentes documentales, legislación, bibliografía y otros informes de investigación.
- c) Análisis de datos estadísticos.
- d) Entrevistas individuales y grupales.
- e) Grupo de discusión.
- f) Panel de expertos.
- g) Debate y triangulación de informes.

FASES:

1. Estudio Documental; 2. Trabajo de campo; 3. Generación de informes.

ESPACIOS DE INDAGACIÓN:

Fases Espacios informales de comunicación (lugares de reunión de mujeres...), universidad, Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), organizaciones sindicales, administración local encargada de temas de mujer y empleo, empresas, programas de formación de la mujer.

El sentido final de nuestro proyecto es indagar en dos de las funciones que distingue SEEPROS: familia y desempleo/promoción de empleo, con el propósito de elaborar propuestas que, por un lado, ayuden a los profesionales que toman decisiones en el área de protección social y, por otro, faciliten la cooperación y el enriquecimiento entre todos los implicados, para evitar las desigualdades que dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres (Meil Landwerlin, 2002).

EL SISTEMA DE
PROTECCIÓN SOCIAL Y SU
RELACIÓN CON EL MODELO
DE FAMILIA

EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL MODELO DE FAMILIA

El desarrollo de los sistemas de protección social ha venido asociado a la necesidad de garantizar la subsistencia a las personas con menos recursos o a las que su unidad familiar no podía ayudar. Inicialmente desarrollados por estructuras de carácter religioso o gremial, la implantación de la economía de mercado generó paulatinamente el desarrollo de sistemas de protección públicos. Estos tenían fundamentalmente dos funciones. La primera, dirigida a asegurar el acceso a determinados servicios básicos (educación y sanidad, principalmente) independientemente de la capacidad económica de los individuos y, la segunda, dedicada a garantizar los ingresos cuando no se puede trabajar (enfermedad, desempleo, pensiones, etc.). Para asegurar este sistema de protección social o el bienestar de la ciudadanía en general, se considera que es preciso una distribución de la responsabilidad entre el estado, el mercado y el tercer sector (familias y ONGs, principalmente) (Meil Landwerlin, 2002: 95).

Los sistemas de protección social realizan la redistribución de la renta y provisión de servicios públicos según dos principios:

- ✓ El principio *universalista*, en el que se determina que todos los ciudadanos tienen acceso a las prestaciones cuando presentan determinadas características que los hacen acreedores de ellas (edad en el caso de prestaciones a la infancia, jubilación y educación; quiebra de la salud para acceso al sistema sanitario, etc.).
- ✓ El principio de *seguro social*, en el que se establece que para tener una prestación se debe tener la condición de asegurado o beneficiario. Esto implica el pago durante un determinado periodo de tiempo (variable según la contingencia de que se trate) de las cotizaciones sociales legalmente establecidas.

Aunque en la actualidad no haya sistemas de protección social determinados únicamente por uno u otro principio, se basan fundamentalmente en una concepción u otra. Si nos centramos en el caso español, nuestro sistema de protección social, de tipo contributivo, se basa fundamentalmente en el principio de *seguro social*.

Los sistemas de tipo contributivo descansan en el modelo de familia tradicional: las personas, al alcanzar la edad de la emancipación económica, se casan, tienen

descendencia y permanecen en pareja hasta que uno de ellos muere. La esposa está en dependencia económica del marido, realizando tareas domésticas y asumiendo el cuidado de los hijos e hijas, así como el de otras personas dependientes de la familia. La protección social se reconoce para el trabajador que cotiza a la seguridad social y a través suyo, mediante la técnica de los derechos derivados, al resto de familiares dependientes económicamente de él, pero no en igualdad de condiciones.

En general, la tendencia de estos sistemas es hacia la universalización, mediante la ampliación de sujetos que cotizan a la Seguridad Social, elevando la edad hasta la que se tiene derecho a prestaciones como beneficiarios y desarrollando sistemas de asistencia social o no contributivos para quienes acrediten el estado de necesidad.

A pesar de ello, España sigue siendo un sistema con fuertes lazos y cargas sobre la estructura familiar tradicional. Encontramos, por ejemplo, serias dificultades de las familias -frecuentemente de las madres- para acceder a servicios públicos que garanticen el cuidado y atención a los hijos o personas dependientes mientras ambos progenitores trabajan; permisos de maternidad intransferibles que no lo son en el caso de los permisos de paternidad; desgravaciones en el IRPF por esposa dependiente; o la necesidad de que haya existido un vínculo matrimonial para poder acceder a la pensión de viudedad, entre otros. Como resultado de esta escasez de recursos públicos, proliferan instancias privadas dirigidas a cubrir aquellas tareas que tradicionalmente eran responsabilidad de la familia, especialmente de la mujer, y que al dejar de realizarlas por haber accedido al mercado de trabajo, se convierte con frecuencia en una carga económica que la unidad familiar debe afrontar.

LA TRANSFORMACIÓN DE LA FAMILIA

En la actualidad, la morfología y dinámica de las familias están sufriendo cambios debido a transformaciones sociales más amplias que están relacionadas, entre otros, con los siguientes factores: cambio en el ámbito de los valores, control de la reproducción, acceso de la mujer al mercado de trabajo y mejora de su nivel educativo, implantación de una cultura de igualdad, aumento de la esperanza de vida, consideración del matrimonio como algo no determinante y definitivo, y divorcio.

Estos cambios originan nuevas situaciones personales y de convivencia, como familias formales sin registro legal, viudas/os sin haberse casado, hijos educados en custodia compartida, que en estos momentos ya no son excepcionales, y a las que se

debe dar una respuesta desde la administración pública para no generar nuevas bolsas de pobreza.

CAMBIO DE VALORES Y CONTROL DE LA REPRODUCCIÓN

Estamos asistiendo a la pérdida de legitimidad del control social sobre la vida de los individuos, a la *vuelta al sujeto* que ya planteó Giddens en 1995, y a una creciente libertad de conformación individual de los proyectos de convivencia. Es decir, la sociedad poco a poco va asumiendo que todos los proyectos vitales no tienen por qué ser iguales y que el hecho de constituir una familia y las formas de hacerlo, por tanto, pueden variar atendiendo a diferencias interpersonales.

Por otra parte, la aparición y extensión de los métodos anticonceptivos ha supuesto un descenso en la tasa de natalidad. Goody señala que este uso generalizado de los anticonceptivos forma parte de un proceso más amplio que es el de secularización de las sociedades europeas a partir del Renacimiento, es decir, un “debilitamiento del control religioso sobre la vida doméstica” (Goody, 2001: 173) Alberdi (1999) coincide con este autor al señalar que este avance en el uso de métodos anticonceptivos se debe a un cambio ideológico y de valores. Pensamos que, aunque esto aún está poco estudiado, también pueden ser factores influyentes la aparición de nuevos métodos de embarazo, así como de nuevas circunstancias en las que la mujer se queda embarazada.

Una de las razones asociadas al ejercicio del control de la reproducción (en este caso más relacionada con el ámbito de la economía familiar) es el paso de una familia productora a una consumidora. Si antes los hijos suponían mano de obra barata y leal, contribuyendo al sustento económico familiar, ahora se han convertido en personas dependientes a las que hay que mantener, a menudo durante bastante tiempo, y con un grado de exigencia social y demanda de recursos económicos considerablemente elevados.

El resultado directo de esta reducción reproductiva es que de la familia “extensa”, compuesta por numerosos miembros (padres, hermanos, hijos, abuelos...), se pasó a la familia “nuclear” formada sólo por el progenitor o los progenitores y uno o dos hijos. En la actualidad, como veremos más adelante, asistimos a la emergencia de nuevos tipos y formas de construir núcleos familiares.

Recientemente, como señalábamos anteriormente, el cambio en los valores de la sociedad y su influencia en la configuración familiar son palpables. Estos cambios se evidencian en la desestigmatización de algunas prácticas sociales y, ligados a ello, la modificación de normas sociales o creación de otras nuevas. Por ejemplo, el control de la natalidad y la planificación familiar se convierten en normas sociales aceptadas y practicadas por la mayoría, ya que se entiende que sólo se deben tener tantos hijos como se puedan atender adecuadamente. También asistimos a la despenalización social de prácticas como las relaciones sexuales prematrimoniales, las parejas del mismo sexo, la maternidad en solitario, la renuncia a la maternidad, etc.

Todo ello conlleva cambios en la natalidad y reproducción humana, así, según el informe “Mujeres y hombres en España 2007” (MTAS, 2008a), en treinta años se ha reducido a menos de la mitad el número de hijos por mujer (de 2,8 en 1975 a 1,34 en 2005). En los últimos años la tendencia es ligeramente ascendente, debido fundamentalmente a la contribución de madres extranjeras, que hasta 2008 continúa en aumento en España. También observamos un incremento en la edad media de las mujeres para tener hijos, que en el año 2005 era de 30,9 años, dos años más que en 1975. Además, en 2005 el 27% de los nacimientos se produce fuera del matrimonio mientras que en 1975 sólo era el 2%.

MUJER Y MERCADO LABORAL

Aunque más adelante analizaremos con mayor detalle la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su emancipación, presentamos en este apartado las implicaciones de este hecho en la estructura familiar. Según Goody, en la segunda mitad del siglo XIX se produjo la extensión del rechazo a las mujeres trabajadoras. Era prácticamente la primera vez que entraban en conflicto el trabajo de la mujer y su papel doméstico, ya que el trabajo en las fábricas suponía pasar mucho tiempo fuera del hogar. Toma fuerza el concepto de “maternidad moral” que ya había aparecido en la Revolución Industrial. Según dicho concepto, el cuidado de los hijos y las tareas domésticas eran las funciones más valiosas de las esposas, por las cuales se realizaban como mujeres. Sin embargo, a partir de la Segunda Revolución Industrial y gracias, principalmente, al mayor acceso de la mujer a las enseñanzas media y superior, el apoyo de los movimientos feministas, la mecanización de las tareas domésticas, la necesidad de dinero para la adquisición de bienes de consumo y la creciente inseguridad del matrimonio, “la mujer trabajadora pasó a convertirse en la norma” (Goody, 2001:166).

Según este autor, en la década de los años cincuenta, en Inglaterra, entre el 10 y el 15 por ciento de las mujeres casadas estaban empleadas. Dicho porcentaje superó el 50 por ciento en 1991. En España, como vemos en la tabla 1, el porcentaje pasó del 4,9 en 1930 a un poco más del 34% en 2001.

TABLA 1: PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS DEL TOTAL DE MUJERES CASADAS EN ESPAÑA

Fuente: Elaboración propia a partir de INE: Censo de población de 1930 y Censo de población y viviendas de 2001.

Año	Mujeres casadas	Mujeres casadas ocupadas ¹	Porcentaje
1930	4.331.013	214.318	4,9
2001	9.528.897	3.258.213	34,2

MEJORA DEL NIVEL EDUCATIVO E IGUALDAD ENTRE GÉNEROS

La ya mencionada mejora del nivel educativo ha contribuido a la igualdad de derechos y oportunidades entre los sexos, al haber beneficiado de modo más significativo a las mujeres equilibrando así desigualdades. Hasta hace poco, éstas no accedían ni permanecían tanto tiempo en el sistema educativo como los hombres, ya que la sociedad consideraba que su lugar estaba en el hogar, llevando a cabo las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Este factor, además de incrementar las posibilidades de autonomía general de la mujer, ha posibilitado su acceso al empleo, con los cambios que ello conlleva y que hemos apuntado anteriormente.

Este hecho ha supuesto asimismo, transformaciones en las relaciones familiares internas. Uno de los más significativos es la menor dependencia económica de la mujer y la mayor igualdad entre sexos, aunque todavía quede mucho camino por recorrer. En el último informe del PNUD (2007-2008) sobre desarrollo humano, España ha conseguido vencer la diferencia entre su Índice de Desarrollo Humano (IDH) y su Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG), el cual para este año se sitúa incluso un puesto por encima del IDH en la clasificación mundial.

No obstante, como señalan algunas autoras (Alberdi, 1999; Méda, 2002), una verdadera igualdad sólo será posible cuando la sociedad reconozca el valor económico de las tareas domésticas y éstas no se atribuyan exclusivamente a las mujeres. Para ello será necesario, a su vez, una redefinición de los roles masculinos y

¹ Mujeres casadas que realizan un trabajo remunerado fuera del hogar.

femeninos, intentado aproximar unos y otros, así como una valoración social, económica y personal del trabajo doméstico.

CRISIS EN EL RECONOCIMIENTO Y EJERCICIO DE LA AUTORIDAD

A pesar de que, como queda dicho, se está avanzando hacia una igualdad positiva que es la igualdad entre hombres y mujeres, se vienen detectando nuevas dificultades en el ejercicio de la autoridad basadas en una pretendida igualdad, en principio no tan positiva, que está apareciendo en escena: de los progenitores con sus descendientes, del profesor o profesora con el alumno y la alumna. Entendemos que para que la familia y la escuela puedan cumplir su función de cuidado, atención normativa y educación, tiene que haber un reconocimiento de autoridad que conlleva cierta desigualdad en los papeles de cada uno. Aunque el proceso educativo sea enriquecedor para ambas partes, unos tienen la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir las normas y valores, de cuidar, de educar..., y otros la de ser atendidos, y educados. Cada parte tiene que reconocer a la otra con respeto y asumir esa responsabilidad del modo más provechoso.

AUMENTO DE LA ESPERANZA DE VIDA

Otro cambio que se está produciendo en las relaciones familiares internas está relacionado con el aumento de la esperanza de vida y con las generaciones pertenecientes a una misma familia que llegan a estar presentes en un mismo espacio y tiempo. Esto da lugar a nuevas modalidades en la ayuda prestada por los abuelos y abuelas a las familias, que posibilita, en muchos casos, la conciliación de la vida laboral y familiar, y que, más tarde, proyecta sobre la familia una nueva necesidad de cuidados con los mayores, especialmente cuando éstos vuelven a ser dependientes y la protección social es insuficiente.

Sin embargo la conciliación que se pretende, necesaria dado el modelo socioeconómico actual, no puede basarse en este tipo de ayuda familiar. Y aunque es cierto que ya vamos contando con legislaciones que entienden la conciliación en un sentido más amplio, todavía falta al menos un cambio, tanto en las mentalidades de todos como en el ámbito laboral. En primer lugar, para que los hombres acepten realmente la igualdad de las mujeres en sus actividades y que las mujeres valoren y aprecien sus capacidades y necesidades, en lo personal y lo laboral, en términos de igualdad de derechos. En segundo lugar, para que los horarios y condiciones de trabajo sean justos y adecuados a la realidad social, económica y familiar de los trabajadores y las trabajadoras.

DIVORCIO

El último de los factores que consideramos en el estudio, por su influencia en los cambios de la estructura familiar, es el incremento del número de divorcios en los últimos años. Según el INE, por cada 100 matrimonios formalizados en nuestro país en 2003 se han producido 22,3 divorcios y el aumento de estos entre 2004 y 2005 fue de un 77%. Algunos factores que están relacionados con este hecho son, por un lado, el proceso de secularización antes mencionado, que supone una cesión de protagonismo en el control de disolución del matrimonio por parte de la iglesia a favor del Estado; por otro lado estarían los avances y reformas normativas en esta materia, los cuales han facilitado en muchos casos los trámites para su formalización; por último, la independencia económica de las mujeres, facilitada por su incorporación al mundo laboral, también les ha posibilitado afrontar el divorcio y subsistir por su cuenta sin tener que someterse a situaciones de pareja no deseadas por dependencia económica. En definitiva, la mayor autonomía, libertad e igualdad que nuestra sociedad va adquiriendo desde la transición democrática, se aprecia en mayor grado en las mujeres, puesto que ellas eran las que más sufrían la desigualdad en los parámetros de desarrollo social.

Los factores descritos en páginas anteriores, y las interacciones entre ellos, están dando lugar a nuevos modelos de familia, como son: familias monoparentales, familias reconstruidas, parejas que cohabitan sin estar casadas (parejas de hecho), familias con progenitores del mismo sexo, familias unipersonales o personas que deciden vivir solas.

TABLA 2: EVOLUCIÓN DE HOGARES EN ESPAÑA. 1995-2005.

Fuente: INE: Indicadores sociales 2006. Familia y relaciones sociales.

Distribución por tipo de hogar (miles)	1995	1999	2000	2004	2005	1995/2005
Persona sola de menos de 65 años	430,8	522,1	584,9	847,9	905,6	52,4%
Persona sola de 65 y más años	870,4	911,7	1.024,1	1.237,1	1.201,7	27,6%
Pareja sin niños	2.015,2	2.189,8	2.429,8	3.022,9	3.151,1	36%
Pareja con un niño	931,5	894,1	868,0	991,1	1.087,1	14,3%
Pareja con dos niños	939,2	1.013,5	1.011,2	1.112,0	1.229,0	23,6%
Pareja con tres y más niños	203,6	135,7	134,7	133,3	159,1	-27,9%
Adulto con niño(s)	81,9	81,4	91,5	85,7	119,7	31,6%
Otro tipo de hogar	6.459,7	6.923,5	6.942,0	7.098,2	7.012,4	7,9%
TOTAL DE HOGARES	11.933,7	12.671,7	13.086,2	14.528,3	14.865,7	19,7%

Aunque hogar y familia son conceptos diferentes, la transformación de los hogares entre 1995 y 2005 que se refleja en la tabla 2 puede darnos una idea de la evolución y cambios de los que venimos hablando en la vida de las familias.

En primer lugar podemos observar que los hogares formados por personas solas de menos de 65 años están en claro aumento. Esta situación, por un lado, nos muestra un cambio en la cultura española en la que hasta ahora se producía un amplio rechazo a vivir solo o sola. Además, otros cambios que pueden estar influyendo en el crecimiento de este tipo de hogares son el retraso de la edad en que se produce el matrimonio, el aumento del respeto social hacia las personas que deciden afrontar un proyecto vital en solitario y, por último, el aumento de las tasas de divorcio y de personas, mayoritariamente mujeres, que deciden no volver a unirse a otra para un nuevo proyecto de pareja. Según el INE las personas que viven solas suponían un 7,1%, de la población total en 2001 de las cuales un 59% eran mujeres.

También han aumentado, y lo siguen haciendo, los hogares de personas solas mayores de 65 años al incrementarse la esperanza de vida. Además, hay que señalar que las reglas sociales que conducían a la reagrupación familiar cuando uno de los progenitores enviudaba están cambiando. No es que no se produzca esta solidaridad familiar, pero sí que está tendiendo a retrasarse hasta que la autonomía de la persona viuda ya no es posible por edad, enfermedad o alguna otra variable, en cuyo caso la familia se plantea la elección entre la residencia de mayores o la atención en el domicilio con o sin apoyos sociales.

Por otra parte, observamos que el número de parejas sin hijos sigue aumentando. Aquí encontramos mayoritariamente dos tipos de familias. Por un lado estarían las parejas de personas mayores que se quedan solos al emanciparse sus hijos. Por otro, se encuentran parejas más jóvenes que deciden no tener descendencia, bien porque no quieren que cambie su estilo de vida, bien porque han elegido o necesitado prolongar la decisión de tener hijos hasta que biológicamente es inviable. El hecho de que esta última modalidad familiar se encuentre cada vez menos estigmatizada socialmente es uno de los factores que impulsan su incremento. Además, entendemos que la baja tasa de natalidad se ve asimismo favorecida por los problemas laborales (horarios, estereotipos sociales...) que aún tienen que enfrentar las mujeres en las empresas cuando deciden quedarse embarazadas.

También han aumentando los hogares compuestos por un único adulto y su descendencia, un 31,6% en la década analizada (1995-2005). En el informe "Mujeres y hombres en España 2007" antes citado, el MTAS nos recuerda que en el caso

concreto de las familias monoparentales, de un total de algo más de 353.000 familias en el año 2005, las que tenían como referencia a la mujer representaban el 86,6%.

Consideramos innegable que los factores que venimos analizando tienen importantes implicaciones para el sistema de protección social, no obstante, los cambios descritos no implican que pueda hablarse del fin de la familia. Como señala Goody (2001), las personas están transformando las formas de relacionarse y es posible que se llegue al final del emparejamiento permanente y la “familia nuclear”, dando lugar a otros modelos familiares. Sin embargo, a pesar de las nuevas fórmulas familiares señaladas, las familias siguen siendo las encargadas de la socialización primaria de los niños y niñas. Según dicho autor, la mayor parte de los menores europeos alcanzan la etapa adulta en el seno de una familia (Goody, 2001:177).

En lugar de hablar del fin de la familia, siguiendo a Alberdi (1999) sería mejor hablar de una nueva familia y un nuevo orden. Un nuevo orden que valora y hace posibles los cambios sociales, en el que se tienen en cuenta los intereses de todas las personas, aunque los hombres vean modificados los suyos, y que supone, sin duda, mayor bienestar para el conjunto de familias. La autora señala que si se favorece el empleo de las mujeres y los jóvenes y se reducen las jornadas laborales haciendo posible compatibilizar el trabajo con el ámbito doméstico, se obtendrán las siguientes ventajas: se hará más viable la atención a los menores, mayores y discapacitados, se aumentará el nivel de ingresos de cada hogar, ganaremos en igualdad y aumentaremos la libertad y autonomía de todas las personas.

En definitiva, parece evidente, como justificaremos más adelante, que hoy por hoy el cuidado de los hijos y el trabajo fuera de casa presentan bastantes incompatibilidades. Ello es una de las razones más importantes para que pocas familias tengan más de dos hijos, un número creciente sólo tenga uno y, algunas, ninguno. Como decíamos, son las mujeres las que, bien en su propia familia o bien trabajando para otras con o sin salario, se ocupan de gran parte del trabajo doméstico (aunque los hombres cada vez realizan más tareas). Esto implica que tienen más riesgos de que su carrera laboral se vea afectada por interrupciones o discontinuidades, lo que supone menos salarios, dificultades de promoción, etc. Si tenemos en cuenta que la mujer no sólo trabaja para su propia realización y satisfacción personal; sino también para producir profesionalmente según su formación y para mantener el nivel de vida familiar, esto planteará serios problemas de cara a mantener el actual sistema económico y de derechos sociales.

EL CONTEXTO ECONÓMICO- SOCIAL. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES

EL CONTEXTO ECONÓMICO - SOCIAL. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES

En el apartado anterior hemos analizado cómo ha cambiado la estructura familiar en los últimos años, hasta llegar a modelos en los que el papel de cuidado y asistencia de la mujer se modifica sustancialmente, demandando nuevas estrategias para el desarrollo y mantenimiento del sistema de protección social.

VALORACIÓN GLOBAL

En una valoración global podemos afirmar que, si bien durante las últimas décadas la situación de la mujer ha ido cambiando, mejorando significativamente respecto a un planteamiento inicial de reducida autonomía, libertad y responsabilidad sobre su vida; las frías cifras, así como las valoraciones y manifestaciones de personas y organismos dedicados al tema indican que aún queda mucho camino por recorrer. “Las mujeres han alcanzado ya el mismo nivel educativo que los hombres, pero su ubicación en el mercado de trabajo dista de ser acorde. Las diferencias salariales están lejos de disminuir con el paso del tiempo. La segregación ocupacional acrecienta las consecuencias de la ya sesgada orientación profesional que se produce en el sistema educativo, y a la que ayudan los medios de comunicación, la moda, la publicidad y la transmisión de roles en el ámbito familiar. El actual despilfarro del capital humano de las mujeres es una rémora para el crecimiento económico” (Pazos, 2008a:13).

Estudios de la OIT indican que, del mismo modo que mundialmente aumentó en más de un 18% el número de mujeres que trabajan durante la última época, también lo hizo el número de mujeres desempleadas (de 70,2 a 81,6 millones), de tal forma que éstas tenían más posibilidades de encontrarse sin empleo que los hombres. Algunas cifras relativas al año 2007 sobre la situación de la mujer ante el trabajo, a nivel mundial, muestran hasta qué punto se cumplen estas posibilidades (OIT, 2008: 2).

- ✓ El 40% de las personas empleadas en el mundo son mujeres.
- ✓ La proporción de mujeres en edad de trabajar (más de 15 años en la mayoría de los países) con empleo fue de 49,1%, frente al 74,3% de los hombres.
- ✓ En los países industrializados, parte de la brecha de empleo puede ser atribuida a que algunas mujeres eligen libremente permanecer en sus hogares,

pues pueden permitirse no ingresar al mundo del trabajo. Sin embargo, en las regiones menos desarrolladas ésta no es una opción para las mujeres.

Según los datos presentados por la OIT (2008: 21-22), se están registrando importantes avances en materia de empleo en las mujeres. Centrándonos en las economías industrializadas y la Unión Europea, en el año 2007, en relación con la actividad económica, había 82 mujeres por cada 100 hombres que participaban en el mercado de trabajo, siendo ésta la brecha más pequeña del mundo. La relación empleo - población también ha cambiado de forma considerable en los últimos 10 años en el caso de las mujeres, registrando un aumento del 47,2% en 1997 a un 49,1% en 2007, aunque queda mucho camino por recorrer para situarla en el 64% de los hombres en el mismo año.

TABLA 3. RELACIÓN EMPLEO-POBLACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES, TOTAL Y JÓVENES, 1997 Y 2007

Fuente: OIT 2008

	Relación empleo-población (%)							
	Mujeres total		Hombres total		Mujeres jóvenes		Hombres jóvenes	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Mundo	49.5	49.1	75.7	74.3	42.5	40.1	58.3	55.1
Economías industrializadas y la Unión Europea	47.2	49.1	65.9	64.0	42.1	42.8	48.0	45.6
Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI	45.2	45.6	63.4	63.8	30.9	29.8	41.0	42.0
Asia Oriental	68.7	65.2	80.9	78.4	69.8	64.5	66.8	61.6
Asia Sudoriental y el Pacífico	55.0	55.1	79.6	78.1	45.0	40.3	58.5	53.7
Asia Meridional	34.7	34.1	80.1	78.1	27.4	26.2	60.2	57.2
América Latina y el Caribe	42.1	47.1	76.6	73.7	34.3	35.3	60.9	53.4
Oriente Medio	20.8	28.1	68.7	70.3	15.3	19.5	42.3	44.3
África del Norte	19.9	21.9	67.8	69.1	15.4	14.7	42.1	39.8
África Subsahariana	58.0	56.9	80.6	79.7	50.4	49.0	64.8	63.5

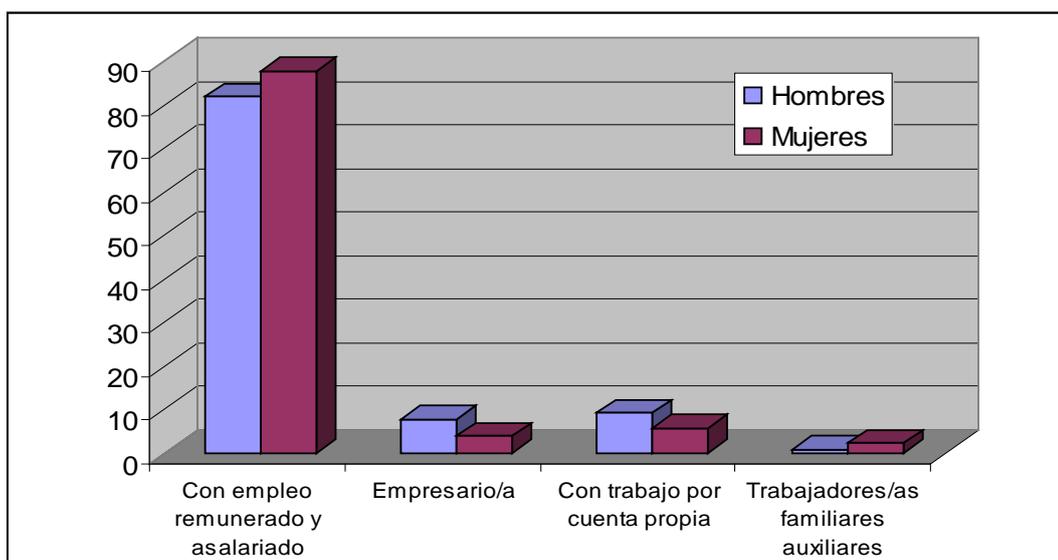
Se observa además una tendencia a la migración de los empleos desde sectores industriales al sector servicios. En éste la representación de la mujer es mayor que la del hombre, situándose en un 84,3% frente al 61,1% de los hombres. Nos parece necesario hacer un breve inciso en la descripción de estos datos, para señalar que esta polarización del empleo femenino en el sector servicios implica también que las mujeres se encuentren en sectores que vienen sufriendo una fuerte desregulación laboral, con las consecuencias negativas que esto conlleva. Como se afirma en un reciente trabajo del CES "Los resultados de la cuarta encuesta europea reflejan diferencias significativas, tanto del acoso como de la violencia, entre sectores y ocupaciones. Parece evidente que estas situaciones pueden afectar potencialmente

a trabajadores en cualquier actividad pero, no obstante, en términos reales, se trata de problemas que se localizan más intensamente en determinados ámbitos, respondiendo en parte a los rasgos sociolaborales de una economía terciarizada. El acoso y la violencia afectan, así, en mayor proporción a trabajadores del sector servicios, en el que los riesgos de tipo físico son menores comparativamente, y viceversa, son menos frecuentes en la agricultura, construcción e industria, en los que son mayores los riesgos de naturaleza física” (CES, 2007a: 21-22).

En el gráfico siguiente se pueden ver aspectos relativos a la distribución según sexo en diferentes tipos de empleo. Como se puede observar, las mujeres empleadas son asalariadas y trabajadoras auxiliares familiares en un porcentaje mayor que los hombres y éstos tienen un porcentaje mayor en puestos de empresarios o trabajando por cuenta propia.

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS SEGÚN TIPO DE EMPLEO EN LAS ECONOMÍAS INDUSTRIALIZADAS Y LA UNIÓN EUROPEA.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT (2008: 21-22)



Siguiendo con datos referidos a la Unión Europea, la OIT señala que:

- ✓ La brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 15% y se ha mantenido prácticamente sin cambios desde el año 2000. Esto pone de manifiesto que las mujeres están empleadas en sectores con los salarios e ingresos más bajos, pero además, habría que considerar que las mujeres cobran menos por

puestos de igual cualificación (principalmente a través de complementos personales, incentivos...).

- ✓ Las mujeres están empleadas en los puestos de menor relevancia, cubriendo solamente el 32% de puestos de liderazgo en la Unión Europea, lo que se reduce al 10% cuando se trata de grandes empresas.

Como las cifras ponen de manifiesto, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral no ha llevado aparejada una equiparación con los hombres en los derechos de acceso al empleo; nuevos métodos de organización empresarial que les permitan un desarrollo personal equilibrado; niveles equiparables de responsabilidad en los empleos; una adecuada retribución por la inversión formativa profesional que han realizado, etc. “Si hubiera más indicadores disponibles para evaluar mejor la calidad del empleo y otros aspectos relacionados con el mercado laboral, como la participación en la toma de decisiones, el equilibrio entre vida familiar y laboral, el ‘techo de cristal’, los ingresos, la violencia en el lugar de trabajo, la protección social, los accidentes ocupacionales, el acceso al crédito y otros, con seguridad aparecerían mayores indicios sobre la desigualdad de género y las duras realidades que enfrentan las mujeres trabajadoras de todo el mundo” (OIT, 2008: 4).

Si nos centramos en la situación española, apoyándonos en lo comentado en el apartado anterior, podemos afirmar que el papel tradicional de la mujer está cambiando y con ello las formas de relación social, económica, cultural, etc. Aunque todavía es pronto para poder tener resultados consistentes, la introducción de nuevas medidas legislativas, en relación con el cuidado de personas dependientes y conciliación de la vida familiar y laboral, pueden suponer una liberación de las cargas familiares que las mujeres han venido asumiendo, y permitirles conciliar una vida familiar y personal con una vida laboral cada vez más equitativa.

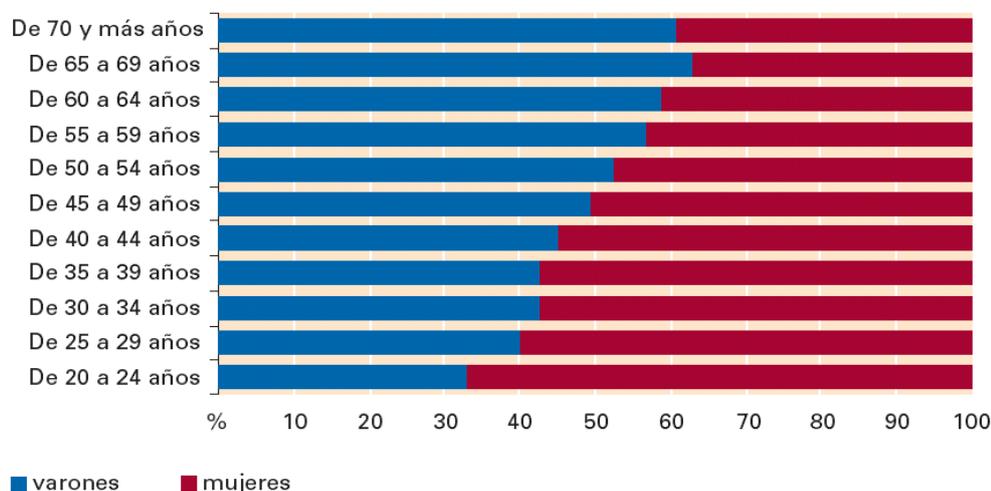
NIVEL EDUCATIVO

En el informe sobre *Situación de hombres y mujeres 2007* (MTAS, 2008a) se pone de manifiesto que el nivel educativo de las mujeres de menor edad es mayor que el de los hombres. En el siguiente gráfico se aprecia el detalle por edad en relación con la educación superior. Los datos muestran cómo, por grupos de edad, las mujeres tienen estudios superiores en una proporción mayor que los hombres hasta el tramo de edad de 45 a 49 años. A partir de los 50 años las cifras se invierten y se empieza a poner de manifiesto la desigualdad con la que ha sido tratada la mujer respecto al acceso a la educación en la historia reciente de la sociedad española.

GRÁFICO 2. PROPORCIÓN DE MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR POR GRUPOS DE EDAD. 2006.

Fuente: Mtas, 2008:19 con datos de INE. Encuesta de población activa.

Notas: los porcentajes son sobre el total de ambos sexos en grupos de edad.



En la tabla siguiente, también se aprecia esta evolución positiva respecto al nivel educativo de las mujeres, en este caso en una comparación de la situación sobre los niveles del sistema educativo general entre 1996 y 2005.

TABLA 4. POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y SEXO. 1996 – 2005.

Fuente: Mtas, 2008:19 con datos de INE. Encuesta de población activa.

	1996		2005	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total	16.330,10	17.263,00	17.812,40	18.603,50
Analfabetos/as	2 %	4,4 %	1,3 %	2,9 %
Primaria	37,4 %	41,6 %	29,5 %	34 %
Secundaria	41,6 %	37 %	46,6 %	41,6 %
Universitaria 1º y 2º ciclos	18,7 %	16,9 %	22 %	21,2 %
Doctorado	0,3 %	0,1 %	0,6 %	0,3 %

Consideramos sin embargo que, para poder analizar con rigor la situación de estudios de la mujer española, el desglose por grupos de edad y nivel educativo alcanzado en función del sexo es mucho más adecuado.

A partir de los 16 años la tasa de escolaridad desciende progresivamente situándose en torno al 20% a los 24 años. Las mujeres, por su parte, tienen tasas de escolaridad más altas que las de los hombres, abandonando el sistema educativo a edades más tardías.

Se confirma la tendencia respecto a la disminución de las diferencias entre hombres y mujeres también en relación a la brecha digital, siendo mayor en los grupos de edad de entre los 45 a 64 años y apenas significativa en los grupos de 16 a 34 años.

Respecto a la elección educativa de las mujeres, se observa que sigue existiendo una clara orientación a que éstas cursen estudios relacionados con las humanidades, ciencias sociales y ciencias de la salud, como puede comprobarse en la siguiente tabla.

**TABLA 5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL ALUMNADO DE BACHILLERATO POR MODALIDAD.
CURSO 2004-05.**

Fuente. Elaboración propia a partir de datos en MTAS, 2008.

Modalidad formativa	Hombres	Mujeres
Tecnología	16,10%	3,40%
Artes	3,10%	4,90%
Humanidades y Ciencias Sociales	39,40%	56,60%
Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	41,40%	35,10%

La importancia de atender y transformar esta tendencia se ve acentuada porque, una de las explicaciones oficiales que se suele dar a la situación de que los hombres obtengan tasas de desempleo más bajas que las mujeres, a pesar de que éstas superan a los hombres en nivel de estudios, es la escasa presencia relativa de las mujeres en campos de formación que se correlacionan con ámbitos profesionales de alta demanda de empleo y mejor salario (CES, 2008a: 24).

En términos generales, los datos de formación profesional no muestran segregación por sexo. Por ejemplo, en grado medio, el 53% son hombres y el 47% son mujeres. Sin embargo, si se analiza por familias profesionales se produce una fuerte segregación por género que luego tendrá su reflejo en el mercado laboral.

SITUACIÓN LABORAL

Con relación a la situación laboral de las mujeres, y siguiendo datos del estudio de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales anteriormente citado, la tasa de actividad (relaciona las cifras de actividad y ocupación con el universo poblacional en su conjunto) crece en total un 13,4%, un 5,9% para los hombres y un 26,0% para las

mujeres. Sin embargo, en los diez años estudiados (1996-2005) la tasa de paro total disminuye en un 62,1%; un 64,2% para los hombres y un 60,9% para las mujeres.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la feminización del empleo ha dado lugar a nuevas líneas de investigación en el campo de lo laboral. Entre ellas destacamos dos aspectos. El primero se relaciona con las diferencias entre las ocupaciones de mujeres y de hombres y el segundo con el empleo a tiempo parcial y otros temas relacionados con la conciliación, como los permisos temporales.

Respecto a la concentración de la ocupación femenina en determinados sectores destacamos los siguientes datos: es superior a la masculina en el sector servicios, con diferencias de 10,6 puntos, aún superior en “trabajadores de servicios de restauración y personales”; de 6,1 puntos en “dependientes de comercio y asimilados”; de 12,8 puntos en “trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)”; de 4,4 puntos en “profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines” con un destacado predominio en la enseñanza (diferencia de 2,9 puntos); de 1,8 puntos en “técnicos y profesionales de apoyo”; y de 0,4 puntos en “gerencia de empresas sin asalariados” (MTAS, 2008a: 29).

Los hombres, en cambio, se concentran en sectores como “agricultura y pesca” (2 puntos superior); “construcción” (15,3 puntos); “industria” (en torno a 7 puntos); “conductores y operadores de maquinaria móvil” (8,2 puntos); “peones” (5 puntos); “servicios de protección y seguridad” (2,3 puntos); en la “dirección de la administración pública y de empresas” de 10 o más asalariados (en torno a 1,6 puntos) y por último, en “gerencia de empresas” con menos de 10 asalariados (en torno a 1,5 puntos) (MTAS, 2008: 29).

El empleo a tiempo parcial ha sido utilizado tradicionalmente por algunos países, como Alemania y Holanda, para incrementar la tasa de empleo femenina. Sin embargo, como señala Pazos, aunque esta medida “pueda mantener una alta tasa de empleo femenino, no equilibra la dedicación global de ambos sexos y contribuye a la segmentación (horizontal y vertical) del mercado de trabajo, que es fuente de ineficiencias” (2008a: 13). La segregación horizontal que se genera concentra la mano de obra femenina en las ocupaciones de más baja cualificación, por lo tanto, con menor rango salarial y menor valoración social. La segregación vertical se produce cuando la proporción de mujeres en los puestos de dirección de las empresas es baja, y por tanto, existe una escasa presencia de mujeres en los núcleos económicos de decisión, que siguen controlados por los hombres.

Es preciso considerar que el empleo a tiempo parcial o las reducciones de jornada no implican tan solo una disminución en el tiempo de trabajo remunerado. Al menor ingreso económico se ha de sumar una menor cotización, con la consiguiente reducción en el nivel de protección social a medio y largo plazo. Resulta paradójico que las formas de contratación pensadas para las mujeres se conviertan en un perjuicio para ellas, pues, en términos relativos por comparación entre géneros, supone una mayor carga de trabajo dentro y fuera del hogar y un menor ingreso económico y por protección social.

Tomando como base los datos de la tabla 6, vemos que la jornada parcial se incrementa entre 2005 y 2007, y además de concentrarse en mayor medida en las mujeres, tiene como principal justificación el cuidado de hijos o de personas dependientes en la familia, configurándose como importantes motivos para la elección de reducción de jornada de la mujer; no obstante, también es importante tener en cuenta que el trabajo parcial es a veces su única posibilidad de empleo. Esta tradicional asignación y asunción del papel de cuidadora por parte de la mujer se plasma, con mayor evidencia aún, en los datos de la tabla 7, en los que se reflejan aquellas mujeres que ni siquiera buscan empleo por estos mismos motivos, siendo aún muy pequeña la tendencia a la disminución de estas cifras.

TABLA 6. PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVO DE LA JORNADA REDUCIDA.

Fuente. Estadísticas Instituto de la mujer. Notas: Los datos de 2005-2007 se refieren al IV trimestre. Unidades: Miles de personas

		2005	2006	2007
Ambos sexos	Total	2.315,30	2.373,60	2.383,10
	Seguir cursos de enseñanza o formación	300,7	307,8	281,9
	Enfermedad o incapacidad propia	36,6	46,5	39,6
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	320,4	313	347,5
	Otras obligaciones familiares o personales	245,8	261,8	305,5
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	725,8	778,9	737,2
	No querer trabajo de jornada completa	247,7	271,2	310,3
	Otros motivos	415,1	380,3	349,9
	No sabe el motivo	23,1	14	11,4
% Mujeres	Total	78,27	79,45	80,44
	Seguir cursos de enseñanza o formación	55,17	56,82	55,41
	Enfermedad o incapacidad propia	57,38	55,48	53,54
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	98,1	98,75	98,62
	Otras obligaciones familiares o personales	96,99	95,42	95,68
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	78,74	81,02	81,01
	No querer trabajo de jornada completa	81,71	84,22	84,4
	Otros motivos	68,51	67,26	67,56
	No sabe el motivo	61,9	78,57	78,95

TABLA 7. PERSONAS INACTIVAS QUE NO BUSCAN EMPLEO POR RAZONES FAMILIARES.

Fuente. Estadísticas Instituto de la mujer. Notas: Los datos de 2005-2007 se refieren al IV trimestre. Unidades: Miles de personas

		2005	2006	2007
Ambos sexos	Total Inactivos	15.497	15.423	15.492
	Total Razones familiares	3.586	3.370	3.444
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	865	819	850
	Otras responsabilidades familiares o personales	2.722	2.551	2.593
% Mujeres	Total Inactivos	64,05	63,3	63,07
	Total Razones familiares	97,8	97,04	96,46
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	97,7	97,2	96,99
	Otras responsabilidades familiares o personales	97,83	96,98	96,29

Si partimos del principio básico de que el cuidado de los hijos y de las personas dependientes es una responsabilidad compartida entre los sistemas de protección social y los miembros de la unidad familiar, ¿por qué son las mujeres las que principalmente abandonan su empleo o reducen su jornada laboral, a pesar de que han hecho un esfuerzo importante por incrementar su nivel educativo equiparándolo y aún superando al de los hombres? Las estadísticas nos aportan ideas al respecto.

En primer lugar, los valores de la familia tradicional siguen afectando las relaciones de las mujeres con el mundo laboral. Siguen siendo ellas las responsables principales del cuidado de las personas dependientes. Como se ha indicado anteriormente, la mujer concentra su actividad profesional en el sector servicios, en el cual la temporalidad es mayor. Ante la necesidad de que algún miembro de la pareja deje de trabajar o reduzca su jornada laboral por motivos familiares, es más probable que lo haga el que tiene más posibilidades de perder su empleo.

Por otra parte, esta salida del mercado laboral, total o parcial, también lleva aparejada una reducción del nivel de ingresos de la unidad familiar. Será el que menos gane, el que tenga más probabilidades de reducir sus ingresos y éste, como se muestra a continuación, es el caso de las mujeres.

TABLA 8. SALARIO BRUTO POR HORA, SEGÚN TIPO DE JORNADA.

Fuente. Estadísticas Instituto de la Mujer. Notas: (1) En el año 1995 la ganancia hora se calculó a partir de la ganancia anual y las horas trabajadas anuales. (2) En el año 2002 la ganancia hora se ha calculado como ganancia mensual entre horas trabajadas (normales y extraordinarias) del mes de octubre (no contiene pagos extraordinarios).

		1995 (1)	2002 (2)
Salario (euros): Ambos sexos	Total	9,59	8,62
	Jornada Completa	9,72	8,7
	Jornada Parcial	6,25	7,34
Salario (euros): Mujeres	Total	7,18	7,45
	Jornada Completa	7,4	7,58
	Jornada Parcial	5,29	6,5
Diferencia Salarial	Total	30,7 %	19,3 %
	Jornada Completa	28,8 %	17,8 %
	Jornada Parcial	35,8 %	33,8 %

Estudiando los datos por grupos de edad observamos que, en todos los casos, los ingresos medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres; no obstante, hay una considerable variación entre estas diferencias. Así, en el año 2004, mientras que para las mujeres más jóvenes (entre 16 y 29 años) su ingreso es un 78% del de los hombres, las mujeres de más edad (65 años o más) perciben de media un 63% de lo percibido por los hombres. (MTAS, 2008a: 38). “Las diferencias salariales, así como la identificación entre mujeres – maternidad - ausencias laborales refuerzan las condiciones estructurales que perjudican la promoción y el acceso de las trabajadoras a puestos de dirección” (Meil Landwerlin y otros, 2007: 23).

Los datos sobre conciliación de la vida laboral y familiar indican que los papeles tradicionales de hombres y mujeres se van difuminando lentamente, no sólo por la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, sino también por el ligero incremento porcentual de los hombres ocupados que realizan labores del hogar. Del mismo modo, aunque los permisos por maternidad / paternidad y otras licencias relacionadas con lo doméstico también son solicitados casi en exclusiva por las mujeres, también hay un tímido movimiento a pedirlos por parte de algunos hombres.

Estas cifras manifiestan, tanto una situación teórica de discriminación y desigualdad negativa para la mujer, que estaría apoyando la idea de *feminización* de la pobreza, cuanto un cierto avance y logros que aún es preciso reforzar y mantener. “La instrumentalización de las políticas de igualdad se puede hacer básicamente a través de garantizar la igualdad legal; mediante la instrumentalización de acciones positivas y por último, promoviendo la transversalidad de género en el diseño y ejecución de las políticas” (Espadas, 2008: 28). La ley orgánica 3/2007, de 22 de

marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, está obligando a los sectores de actividad, y a las empresas en particular, a reformular sus actuales métodos de organización del trabajo, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral tanto a los hombres como a las mujeres, logrando así avanzar hacia una más adecuada relación entre la educación, el empleo y la vida personal y familiar de las mujeres. El proceso de actualización a esta nueva normativa es lento, afecta directamente a la negociación colectiva, y exige de un cambio en la cultura empresarial española que facilite la obtención de los resultados esperados.

LA RELACIÓN EDUCACIÓN -
FORMACIÓN - EMPLEO EN
LAS MUJERES

LA RELACIÓN EDUCACIÓN - FORMACIÓN - EMPLEO EN LAS MUJERES

Consideramos que conciliar vida laboral y familiar es un aspecto que afecta tanto a hombres como a mujeres; y quizás abordarlo como problema de la mujer pueda ser calificado de “machista”. Sin embargo, la realidad manifiesta mayores necesidades en la situación laboral de la mujer, sobre la que el impacto de las obligaciones familiares es mucho mayor que sobre los hombres. Es por ello que, aún apreciando que para una adecuada conciliación, capaz de superar situaciones discriminatorias como las descritas anteriormente, son necesarias medidas globales que incluyan ambos sexos, estimamos que es preciso comenzar el análisis desde la óptica de la mujer.

La estructura de poder y decisión en el mercado de trabajo se sustenta fundamentalmente desde la óptica masculina debido a que, como decíamos antes y se analizará más adelante, los órganos de dirección siguen siendo ocupados principalmente por hombres. Queremos, a través de este informe, poner de manifiesto las dificultades que representa para las mujeres esta óptica sobre la realidad económica – laboral y cómo está frenando el desarrollo de un nuevo modelo, con las consecuencias que esto implica para el sistema de protección social.

Como se ha descrito en apartados anteriores, el modelo tradicional de familia ha cambiado, entre otros motivos, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Con esta incorporación, las mujeres han ganado en independencia, autonomía y autoestima. “La inserción en el mundo laboral representa hoy una de las formas más efectivas de autorrealización para las mujeres, sobre todo para aquellas que han destinado su vida a satisfacer las necesidades de los otros, su familia, frente a las suyas individuales. La ilusión de la independencia económica, como puerta hacia la independencia real, y el sueño de encontrar un espacio en el que poder establecerse al margen de su rol de madre, han animado a muchas mujeres a intentar encontrar un trabajo como medio para conseguir su reconocimiento social como individuo” (Roncal y Gordillo, 2003: 270).

Sin embargo, la incorporación al mercado de trabajo no ha supuesto en éste una modificación sustancial para adaptarse a las necesidades de esta nueva “mano de obra”. Han sido las mujeres las que con frecuencia han tenido que adaptarse a un mercado de trabajo pensado y desarrollado para hombres. “Antes te violentaban con que no podías entrar al mercado de trabajo y ahora puedes entrar pero ¡jojo! tienes que acoplarte a como está el sistema, como si no fueras una mujer. En realidad, tienes que

entrar como si fueras un hombre para moverte con holgura allí, entonces tienes que renunciar a tu cuerpo de mujer y a tu capacidad de tener criaturas, tu capacidad de relación, a lo que tú eres” (Entrevista a experta 2, 2008).

Esta paradoja está originando situaciones, que requieren análisis pormenorizados para poder explicar el hecho de que, aunque en estudios de OCDE se indica que las mujeres en la UE demuestran estar formadas y motivadas para trabajar en cualquier oficio y para acceder a cualquier nivel de responsabilidad (Mercadé, 2007: 67), las cifras indicadas en el apartado anterior ponen de manifiesto una escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, así como en determinadas ocupaciones históricamente diseñadas y desempeñadas por hombres.

La adaptación unilateral de la mujer al mercado laboral se pone de manifiesto en diferentes factores que friccionan en la relación educación - formación - empleo y que pasamos a analizar.

FACTORES RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Al abordar cómo afecta la organización del trabajo a la relación antes mencionada, en el caso de las mujeres, es preciso hacerlo teniendo en cuenta la diferencia entre los conceptos trabajo y empleo. Las mujeres, que tradicionalmente han venido desarrollando su trabajo en el entorno familiar, han accedido al mercado laboral sin por ello dejar dicha responsabilidad, con el mismo nivel e intensidad de su trabajo anterior. Esto ha generado una doble jornada para ellas que también es preciso tener en cuenta.

A. EN RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO:

Como se ha puesto de manifiesto en las cifras del apartado anterior, las mujeres ocupan los puestos más altos en cuanto a tasas de desempleo, temporalidad, jornadas a tiempo parcial y salidas temporales para cuidado de personas a su cargo; lo que afecta directamente a su proyección profesional y a sus derechos laborales. “La incidencia de la contratación temporal es una de las variables que mejor muestra las condiciones de trabajo y la calidad en el empleo. Este tipo de contratación supone que todos los trabajadores son intercambiables y ninguno es imprescindible, favoreciendo de esta manera la rotación laboral, desincentivando el compromiso del trabajador y dificultando la realización de actividades de formación. Además este tipo de contrato para las mujeres significa

inestabilidad laboral, situación que puede implicar en ocasiones la pérdida de empleo en caso de embarazo y maternidad” (SEPECAM, 2004: 18).

Los horarios laborales también afectan negativamente a la mujer. La disponibilidad horaria para el empleo implica presencialidad y escasa flexibilidad, bajo unos amplios horarios laborales que incluyen, por ejemplo, pausas de dos horas para comer que, sumadas a los tiempos de desplazamiento, llevan a que se dedique todo el día al ámbito laboral. En este tipo de jornada existen muchos tiempos muertos que, agravados por el hecho de que eventualmente haya que alargar las jornadas laborales más allá de lo estipulado, complican la organización personal y familiar.

Esta perversión en los horarios laborales también se da en los escolares. Los hijos, si son de diferente edad, no tienen el mismo horario. Los horarios escolares, como las vacaciones, no concilian con la jornada laboral y no hay generadas estructuras que cubran estos tiempos. Para adquirir tiempo de cuidado en aquellos horarios que la escuela no cubre, las familias cuentan, bien con la solidaridad propia del sistema de parentesco y fundamentalmente de los abuelos, bien con los servicios que compran en el mercado y que dependen de la renta disponible (comedores, actividades extraescolares, cuidadores, etc.) Se obliga así a una elección entre una u otra actividad, sin apenas margen para la conciliación y con una sobrecarga de estrés para la mujer (síndrome de estar aquí teniendo que estar allí).

En la tabla siguiente se puede observar como la evolución, tanto de los servicios de comedor, como de apertura antes del horario escolar estipulado están sufriendo una tendencia al incremento en los últimos años.

TABLA 9. ALUMNADO USUARIO DEL SERVICIO DE COMEDOR Y DE GUARDERÍA ANTES DEL HORARIO DE APERTURA.

Fuente. Estadísticas Instituto de la Mujer.

		2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	
Alumnado usuario del servicio de comedor escolar	Ambos sexos. Datos absolutos	TOTAL	1.108.975	1.158.627	1.208.761	1.281.295	1.323.854	1.411.897
		Educación Infantil	293.478	327.771	357.592	405.581	442.479	493.470
		Educación Primaria	546.120	570.997	592.732	633.580	639.345	671.982
		Educación Especial	19.634	20.983	19.877	19.852	20.448	20.644
		ESO	205.527	196.742	192.320	195.004	189.780	225.801
		Bachilleratos y FP	44.216	42.134	29.962	27.278	26.859	194.058
	Ambos sexos (% sobre total de alumnado matriculado)	TOTAL	16,11	16,96	17,66	18,56	19,09	20,22
		Educación Infantil	25,18	26,84	27,95	29,97	31	33,17
		Educación Primaria	21,92	23,08	23,96	25,55	25,91	27,06
		Educación Especial	71,83	77,46	73,46	71,41	72,65	72,02
		ESO	10,59	10,37	10,24	10,42	10,23	12,24
		Bachilleratos y FP	3,52	3,48	2,53	2,33	2,33	17,04
Alumnado usuario del servicio de apertura (antes del horario escolar).	Ambos sexos. Datos absolutos	TOTAL	42.593	50.145	54.362	92.901	103.531	121.624
		Educación Infantil	22.532	26.344	22.929	39.779	53.387	51.255
		Educación Primaria	13.767	16.843	27.662	46.019	43.491	62.227
		Educación Especial	577	2.530	536	781	656	729
		ESO	5.110	4.360	3.124	6.181	5.964	7.383
		Bachilleratos y FP	607	68	79	64	33	30
	Ambos sexos (% sobre total de alumnado matriculado)	TOTAL	0,62	0,73	0,79	1,35	1,49	1,74
		Educación Infantil	1,93	2,16	1,79	2,94	3,74	3,45
		Educación Primaria	0,55	0,68	1,12	1,86	1,76	2,51
		Educación Especial	2,11	9,34	1,98	2,81	2,33	2,54
		ESO	0,26	0,23	0,17	0,33	0,32	0,4
		Bachilleratos y FP	0,05	0,01	0,01	0,01	0	0

En estas condiciones, fruto de una cultura social y empresarial tradicional pensada por y para hombres, las mujeres se han incorporado mayoritariamente a los sectores de actividad que les han permitido compaginar vida familiar y laboral, a costa de sacrificar salario, promoción profesional, tiempo personal, y vida propia.

Como decíamos, el salario de las mujeres es significativamente inferior al de los hombres y, en el caso de España, esta brecha es más profunda que en otros países de la Unión Europea. Las mujeres suelen cobrar entre un 20 y un 30% menos que los hombres y, con relación a la permanencia o no en el empleo frente

a cargas familiares, este factor influye en que sea la mujer y no el hombre la que abandone el empleo, manteniendo así un círculo que aprisiona y dificulta un ejercicio laboral en igualdad de derechos entre ambos sexos.

La segregación vertical o jerárquica conlleva que las mujeres se concentren en puestos inferiores dentro de la escala profesional. Si, por ejemplo, tomamos los datos de la participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas del Ibex, ésta es solamente testimonial: 33 mujeres, o un 7%, están en los órganos de gobierno (teniendo en cuenta que en su mayor parte son familiares) a pesar de la legislación sobre igualdad entre hombres y mujeres vigente en España². En la empresa actual, las mujeres tienen menos oportunidades de promoción profesional que los hombres. Si a ellos se les supone la valía, dedicación, autoridad, disponibilidad, etc., ellas lo tienen que demostrar cada día. Existe un *techo de cristal* que, por ahora, nuestra sociedad no ha roto y que, será complicado romper si la presencia de la mujer en el mercado laboral está limitada por el empleo a jornada parcial. “La consideración de las mujeres como sujetos de derechos y de reconocimiento en el ámbito laboral de las grandes compañías no excluye la permanencia de formas indirectas de discriminación. Si de la maternidad se deriva la ausencia temporal del puesto de trabajo, como baja por maternidad o en la forma de reducción de jornada o excedencias, que mayoritariamente siguen siendo tomadas por mujeres, algunos responsables de personal manifiestan que difícilmente propondrían la promoción de alguien que tiene una dedicación parcial o reducida a la organización. De ello se deduce que la disponibilidad y dedicación, a tiempo completo, siguen siendo consideradas en muchos ámbitos como prueba de entrega, dedicación y compromiso del/a empleado/a hacia la empresa” (Meil Landwerlin y otros, 2007: 21).

Un aspecto directamente relacionado con la condición de la mujer es el relativo a la propia maternidad, al hecho de que es la mujer la que vive el embarazo. Si la maternidad no es considerada como un bien social, sino como un problema de las mujeres, la respuesta, voluntaria o no, de ellas implica un retraso en la edad de la maternidad, descenso del número de hijos, etc., como se viene produciendo en España. En otros países europeos, en los que la concepción de la maternidad es diferente, las prestaciones sociales son mayores y tienen más tradición de compartirlas entre hombres y mujeres, no sólo la tasa de ocupación de la mujer es mayor, sino también la tasa de natalidad y con ello el bien social que esto representa.

² Artículo publicado en El País con fecha 26 de mayo de 2008.

Lo que esta situación pone de manifiesto es que los modos de organización del trabajo siguen respondiendo a esquemas de disponibilidad temporal total, en los que no se contemplan otras cargas o responsabilidades (personales, familiares, etc.) Dado que la mujer se ha incorporado al mercado laboral compartiendo con otras dedicaciones y responsabilidades, y que desde la administración pública no se han tomado las medidas suficientes para contrarrestar esta situación, las condiciones laborales de las mujeres no mejoran lo necesario para poder hablar de equidad, a pesar de que este hecho repercute directamente en la productividad de la empresa y en la competitividad de la economía en general. “La UE ha fijado como meta que en el año 2010 más del 70% de la población activa esté ocupada. La cuestión es más económica que de liberación femenina debido a que la UE no puede permitirse el lujo de despreciar el potencial de las mujeres. Un informe de OCDE indica claramente que las mujeres están por delante de los hombres en todos los niveles educativos” (López Puig, 2007: 24).

Para que la relación educación - formación - empleo sea más equilibrada en el caso de las mujeres, urgen nuevas formas de organización del trabajo: fomentar la flexibilidad horaria regulada; adoptar el llamado *horario europeo* en las empresas (antes de la reforma que se está intentado fraguar en la UE relativa a las 65 horas); dirección por objetivos que permita otras formas de trabajar y de organizarse para el trabajo, como el teletrabajo; cambios culturales en nuestra manera de estar y producir más allá de la jornada laboral, etc.

B. EN RELACIÓN CON LA DOBLE JORNADA:

La incorporación de la mujer al mundo laboral no ha llevado aparejada una incursión del mismo nivel en la esfera familiar por parte de los hombres. En la actualidad, falta un reparto de las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres, siendo éstas últimas las que soportan una doble jornada, en casa y en el empleo, con los consiguientes efectos en su acceso y promoción profesional. Según estudios del Instituto de la Mujer (año 2007), los hombres *declaran* dedicar aproximadamente un 20% de las horas que las mujeres dedican a tareas relacionadas con el ámbito familiar.

Así, cuando la mujer sale parcialmente de la esfera doméstica para desempeñar un empleo remunerado, el hombre, en términos generales, no asume como propias las tareas del hogar y de cuidado de los hijos. Con frecuencia es la mujer quien sigue siendo responsable de la organización y realización de las mismas, acudiendo a veces a contratar una tercera persona que supla parte del

trabajo doméstico. Por tanto, cuando la mujer accede a un empleo remunerado no se produce un reparto equitativo del trabajo doméstico entre hombres y mujeres, sino una sobrecarga para la mujer.

Dado que el trabajo que se realiza en el hogar no ha sido tradicionalmente remunerado, no existe una valoración social del mismo. De hecho, cuando la mujer se incorpora al mercado laboral y no puede hacerse cargo de las labores domésticas y familiares, la solución es buscar a una persona que supla ese trabajo, que suele ser otra mujer, intentando que se mantengan las anteriores condiciones y perpetuando la precariedad del trabajo doméstico, sin contrato, con bajo coste y, por tanto, sin ningún tipo de cualificación.

Esta situación pone de manifiesto la falta de reconocimiento de la importancia que tienen el trabajo y las funciones que la mujer ha venido desarrollando: cuidado y educación de los hijos, cuidado de personas dependientes, realización de labores domésticas, etc. Si a los hombres se les ha exigido *“buena presencia, imagen y disponibilidad total”* en su empresa, como parte del juego social necesario para relacionarse y ascender, a las mujeres no se las ha hecho partícipes de ese ascenso, a pesar de que ha sido su trabajo en la esfera doméstica lo que ha sustentado esa *“buena presencia, imagen y disponibilidad total”*. *“Este es un tema pendiente en nuestra sociedad y las administraciones públicas deberían tomar nota, organizando módulos formativos para favorecer que el trabajo doméstico tenga un estatus laboral, social y epistemológico que no tiene en la actualidad”* (López Puig, 2007: 21).

Del mismo modo que es necesario un cambio en la organización de los empleos, es preciso un cambio en la organización del trabajo doméstico, en la gestión del tiempo social y una transformación de las mentalidades. Sin embargo, y como advierte Durán Heras (2001), se conoce muy poco sobre el trabajo en el hogar en comparación con el trabajo pagado, lo que va a dificultar este cambio. *“Los principales instrumentos estadísticos han sido diseñados para obtener información sobre otros temas, y hay un sesgo muy frecuente de invisibilidad. La invisibilidad no afecta mucho a las tareas mecánicas que implican transformaciones físicas (por ejemplo cocinar o lavar), pero el cuidado es realmente difícil de medir, porque es una actividad mental y física y se puede hacer al mismo tiempo que otras actividades más concretas tales como contemplar la televisión, escuchar la radio o incluso algunas formas de trabajo remunerado. También es difícil situar la distinción entre actividades de relación social o visitas familiares y las de cuidado proporcionado a familiares que viven en hogares diferentes. De hecho, el cuidado de los padres y de los familiares ancianos que*

viven en otros lugares se proporcionan sobre todo en las vacaciones y en los fines de semana, y algunas encuestas clasifican estas actividades de una manera, y otras de un modo distinto. Además, el cuidado es disponibilidad (estar a disposición de una llamada); cuando la disponibilidad se proporciona para el mercado formal de trabajo, se reconoce como parte del trabajo (trabajadores de seguridad, vigilancia, centros médicos, controladores, etc.) pero cuando se proporciona dentro del hogar, a menudo no se reconoce” (Durán Heras, 2001: 59).

¿Y cómo modifica o se ve modificada la educación – formación en relación con esta organización del trabajo dentro o fuera del ámbito familiar?

Los datos indican que el nivel educativo de las mujeres es cada día mayor, que abandonan más tarde los estudios, que tienen menor índice de fracaso escolar que los hombres, y que están presentes de forma mayoritaria en los estudios superiores. OCDE reconoce que las mujeres presentan mejor rendimiento que los hombres en todas las etapas educativas y en todos los países desarrollados, y tienen más confianza en el futuro que ellos.

Sin embargo, estos logros evidentes y consolidados en cuanto al nivel educativo no tienen una correlación en el mercado de trabajo, pues éste se rige por otros criterios y condiciones. Por tanto, no es una cuestión de falta de formación lo que tenemos que abordar actualmente. El mercado laboral está regido por unos criterios en los que priman todavía, y más que la auténtica productividad, el productivismo, la disponibilidad y los prejuicios. Es por ello que las mujeres, con los significados sociales y masculinos de la maternidad, en su cuerpo y sus manos, cargan con la idea previa y con el tópico de los “problemas de absentismo”.

Desde el punto de vista estrictamente económico no es rentable para un país dedicar recursos para formar profesionalmente a una persona y luego no aprovechar sus potencialidades, relegándola al hogar. “El crecimiento económico de un país se debe, en gran parte, a un óptimo desarrollo y aprovechamiento de los recursos humanos de los que dispone, o sea la cantidad, y a su nivel de formación, o sea a su calidad” (Mercadé, 2007: 61). En el tratado de Lisboa se sitúa como objetivo llegar a una tasa de ocupación de las mujeres en el 2010 del 60%. Actualmente en Europa esta tasa se sitúa en torno al 53%. Pero, en esta media europea alcanzada se encierran las grandes diferencias entre países. Si en Dinamarca y Suecia la tasa de ocupación femenina está en torno a un 70 y 74% respectivamente, en España solo alcanza alrededor de un 40%.

Cuando las mujeres acceden al mercado laboral en las condiciones anteriormente descritas, y se produce el nacimiento de los hijos, se observa (sobre todo en las menos cualificadas o con empleos de menor cualificación en las que el salario también es menor), que los costes a pagar por cuidado de los hijos unido al esfuerzo personal que implica la doble jornada no compensa, y optan por abandonar temporalmente el empleo. Las estadísticas muestran un incremento en el nivel de abandonos del mercado laboral por parte de las mujeres de entre 32 y 35 años. Al hacerlo, se limitan sus posibilidades de promoción profesional y de cobertura del sistema de protección social, como hemos comentado anteriormente, quedando excluidas incluso de la formación continua en ejercicio, que les permitiría desarrollar, mejorar o actualizar sus competencias profesionales. Cuando su situación familiar cambia y deciden reincorporarse al mercado laboral, sus posibilidades son aún peores que cuando lo dejaron. Esto hace que la tasa de parados de larga duración represente mayoritariamente mujeres de más de 40 años, que quieren volver a trabajar y el mercado no las acepta (Mercadé, 2007: 70-71).

En el caso de las mujeres con mayor cualificación, ésta parece ser determinante a la hora de decidir sobre la distribución de su tiempo laboral y familiar. El esfuerzo realizado para formarse y un cambio en su mentalidad respecto a la relación familiar – laboral influyen en la decisión de mantenerse en el mercado de trabajo, a pesar del sobreesfuerzo. “El nivel educativo de la mujer parece tener un efecto significativo tanto en la constitución de parejas de doble ingreso así como en el tipo de jornada laboral, mucho más que el hecho de tener o no hijos. Así pues ambos miembros de las parejas de doble ingreso suelen tener jornadas laborales a tiempo completo si la mujer tiene un nivel educativo alto, a diferencia de aquellas en las que la mujer tiene un nivel educativo bajo” (López Puig, 2007: 31).

Esping - Andersen (2008), al abordar las consecuencias de lo que viene a llamar *familiarismo* en el estado de bienestar, completa las ideas anteriores al expresar: “El familiarismo tiene efectos secundarios que son cada vez más graves, y no solo para los afectados directamente sino para la sociedad en su conjunto. El efecto más visible es un retroceso de la oferta de trabajo del lado femenino, sobre todo en las mujeres con bajos niveles de educación. En cambio, tiene pocos efectos sobre las mujeres con alto nivel de educación y una fuerte dedicación a su carrera profesional. La asimetría es extremadamente fuerte. Hoy vemos en España que el nivel de participación femenina está alcanzando niveles próximos a los del norte de Europa, hasta el punto de que, para los grupos de edad de menos de 40 años, estamos casi al 60% de participación femenina. Pero esta participación está concentrada sobre todo en los niveles de educación medio alto. Las mujeres con

bajos niveles de educación siguen, en su gran mayoría, desempeñando el papel de amas de casa. Todo ello se traduce en la existencia de una enorme reserva de oferta de trabajo potencial” (Esping – Andersen, 2008: 33).

En relación con la posibilidad de continuar formándose en su vida laboral, adelantamos dos ideas que se tratarán a continuación. Cuando la formación se realiza en horario no laboral o precisa un desplazamiento adicional, el nivel de participación de la mujer en ella desciende considerablemente. Por otra parte, los sectores en los que la presencia de la mujer es mayoritaria (hostelería, agricultura, construcción, personal doméstico, comercio y reparaciones) suelen ser los más desregularizados en cuanto a jornadas laborales, estructuras de formación, etc., y, a pesar de que se establezcan directrices específicas para ellos, el calado de la formación es menor que en otros sectores más regularizados.

FACTORES RELATIVOS A LA ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN

Como hemos venido señalando, en la actualidad el nivel educativo de las mujeres, especialmente de las más jóvenes, es alto. Sin embargo, como vimos al analizar la situación de los jóvenes españoles, el porcentaje de los que continúan estudiando después de los 24 años, compatibilizando estudio – trabajo, es muy bajo en relación a las tasas europeas: en torno a un 20% frente a casi un 61% (CES, 2006: 49).

Si bien es cierto que en España, la organización del trabajo no facilita compatibilizarlo con estudios, esto afecta aún más a las mujeres, que además siguen manteniendo la responsabilidad de conciliar empleo y vida familiar. También la estructura y organización de la oferta puede facilitar o dificultar la realización de procesos formativos. A continuación, se profundiza en los aspectos o variables de esta estructuración.

A. HORARIOS Y TIEMPOS DE FORMACIÓN

Si los datos y estudios que venimos analizando ponen de manifiesto que la mujer tiene que dejar de trabajar, de forma parcial o total, durante determinados periodos de tiempo para atender el cuidado de hijos, personas dependientes, etc., esto no tendría que producirse respecto a las posibilidades de formación, ya que la organización de los tiempos en ésta no tiene porqué seguir los mismos criterios que la empresa.

Desde el punto de vista de la formación profesional continua, es necesario establecer una distinción que afecta directamente a este factor. Existe una oferta formativa promovida directamente por las empresas. Hasta el momento, no hay obligatoriedad de que la empresa imparta esta formación en horario laboral. Como consecuencia, para asistir a un curso de formación la mujer tiene que variar el “encaje de piezas” que supone la conciliación vida laboral – familiar y, si no encuentra suficientes apoyos internos en la familia y la empresa, lo más probable es que desista de hacerlo. Sin embargo, el resto de la oferta formativa, promovida por organizaciones empresariales, sindicales o asociaciones, dado que tiene que intentar atraer alumnos, establece mayor libertad de horarios tanto en días laborales como festivos.

B. MODALIDADES FORMATIVAS

No todas las modalidades formativas facilitan la continuidad de la mujer en procesos de actualización y perfeccionamiento profesional. En el caso de la formación en modalidad presencial, la variable lugar de formación se interrelaciona directamente con el lugar de residencia de la mujer. En las ciudades grandes la dificultad para asistir a este tipo de cursos de formación es mayor, pues implica un esfuerzo adicional de organización. En las ciudades pequeñas, la formación presencial suele concentrarse en alguna ciudad importante relativamente cercana, la asistencia a estos cursos depende de los medios de transporte disponibles, además de la distancia en kilómetros. Se exige entonces la dedicación absoluta durante el tiempo de formación (se puede llegar a dormir fuera), lo que significa con mucha frecuencia la ausencia de la mujer en la formación cuando tiene alguna carga familiar.

La formación en modalidad presencial, de modo semejante a la presencialidad en el trabajo, conlleva criterios aparentemente neutros, que pueden perjudicar el desempeño laboral y el empleo de las mujeres.

La introducción de formación en modalidad distancia o teleformación está facilitando la participación de la mujer en procesos formativos. Especialmente la teleformación, por las nuevas posibilidades de comunicación sin desplazamientos que permite, lo que distorsiona en menor medida la organización de la vida personal, familiar y laboral. Un aspecto a considerar es si la valoración de estos cursos en el mundo del empleo es equiparable a la de los que requieren presencia y dedicación a tiempo completo.

Por otra parte, es preciso tener en cuenta que la modalidad *teleformación* exige tener acceso a Internet, así como habilidades tecnológicas que, como vimos anteriormente tienen principalmente las mujeres jóvenes. Por ello es necesario hacer un esfuerzo para que las mujeres de mayor edad, y con frecuencia de menor formación, puedan beneficiarse de esta vía para mejorar su cualificación profesional.

C. CALIDAD

Las características de adulto alumno están determinando el acceso, y especialmente la continuidad, en la formación. Para las personas adultas no es válido cualquier tipo de formación, (Cabello Martínez, 2002: 205-256) tanto en contenidos como en métodos y recursos es preciso atender sus características específicas. “La educación se tiene que transformar para que nosotras saquemos algo de provecho. En el sentido del acceso no es que esté influido el acceso o no acceso, sino que la oferta educativa está pensada por hombres y para hombres y sigue pensada en muchos sentidos: en objetivos, en metodología, en currículo, en materiales didácticos (muchísimo), en el propio profesorado que no tiene formación en este sentido, en la evaluación... en todos los criterios que rigen en el sistema, por ello se tienen que mover, no añadiendo otra cosa sino cambiando la perspectiva, ahí hay una falta” (Entrevista a experta 2, 2008, 1-2).

Por otra parte, retomando las consideraciones anteriores sobre el *techo de cristal* y considerando el constante aumento del nivel educativo de las mujeres, se puede concluir que éstas obtienen un menor rendimiento laboral de la formación obtenida. Por ello, es preciso trabajar para que toda la formación adquirida sea homologable o certificable. Especialmente en aquellas personas que tienen menor cualificación, la formación para el empleo puede ser un elemento para obtenerla y para ir sentando las bases de su promoción profesional. En el caso de las personas con mayor nivel de cualificación, cualquier esfuerzo para su formación debe ser tenido en cuenta, actuando según el principio de facilitar y conseguir un proceso de formación continua a lo largo de toda la vida.

“El contenido de la oferta formativa poco atractiva o poco orientada al mercado de trabajo reduce el porcentaje de participación en la formación, tanto ocupacional como continua” (SEPECAM, 2004: 50-60).

D. INFORMACIÓN Y ACCESO

Facilitar la información y el acceso a la formación es fundamental si queremos que las personas continúen perfeccionándose a lo largo de su vida. La información es necesaria en cuanto permite una toma de decisiones e incrementa la motivación hacia la formación. En este sentido, es preciso realizar esfuerzos para hacer llegar la formación a quien más lo necesita y que, con frecuencia, está alejado de los circuitos y medios en los que se difunde la oferta formativa.

El hecho de que sean las personas más formadas las que más formación siguen obteniendo pone de manifiesto que las vías de acceso a la formación están penalizando a los que más lo necesitan, ampliando así la brecha de la formación “(es) más frecuente que accedan en mayor número a la formación continua aquellas mujeres con un nivel educativo y de cualificación superior” (SEPECAM, 2004: 50-60).

Es necesario reestructurar la oferta de formación continua y establecer prioridades desde las necesidades de los colectivos excluidos, mujeres y “fracasados del sistema formal” entre otros. Si, en el caso de las mujeres, las cargas familiares limitan y obstaculizan el acceso a la formación y por tanto a la mejora de la promoción profesional, ¿no debería plantearse desde el diseño de la formación la generación de estructuras subsidiarias, que les permitieran liberarse de estas cargas durante el tiempo de formación? Las vías de acceso a ésta se deben desarrollar basándose en principios de equidad en la oferta, en el desarrollo y en los resultados finales, asimismo deben ser respuesta a las necesidades de los públicos prioritarios, y no generar un problema añadido por ofrecerlas en condiciones excluyentes para éstos.

RETOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

RETOS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

A partir de lo descrito y analizado anteriormente, siguiendo a diversos autores (Meil Landwerlin: 2002, Meda: 2002, Pazos: 2008) y teniendo en cuenta las posibilidades y condiciones socioeconómicas del siglo XXI, presentamos a continuación cuatro desafíos fundamentales para el sistema de protección social derivados del cambio familiar.

1. Realización de acciones de concienciación y formación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar según tipo de colectivo.
2. Establecimiento de medidas organizativas, sociales y económicas que frenen la caída de la natalidad hasta situarla en niveles por encima del nivel de reemplazo generacional.
3. Generación y asentamiento de mecanismos de aprovechamiento de los beneficios de la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo.
4. Desarrollo de mecanismos que eviten que las actuales estructuras de familia generen nuevas bolsas de pobreza.

Pasamos a analizarlos seguidamente.

REALIZACIÓN DE ACCIONES DE CONCIENCIACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR SEGÚN EL TIPO DE COLECTIVO

A lo largo de este informe hemos ido analizando cómo se ha ido produciendo un cambio en la estructura de las familias (familia extensa, familia nuclear y otras formas de familia) y en las funciones de sus miembros, así como el modo en que esto viene afectando directamente al sistema de protección social. El cambio producido es lento y no lineal. Factores culturales, sociales, económicos, legislativos, etc., influyen en la percepción de las personas y en sus consiguientes acciones y, aunque en términos globales se puede hablar de avances; análisis más detallados avisan de posibles y ocasionales retrocesos.

Es por ello que consideramos fundamental que al desarrollar acciones de concienciación y formación se atiendan especialmente, los prejuicios negativos para ir superando las barreras, en muchos casos “ficticias”, que impiden el

desarrollo adecuado de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, tanto para los hombres como para las mujeres.

Satisfacer las necesidades de formación atendiendo estos aspectos, es crucial en el caso de determinados colectivos. Desde el punto de vista empresarial, en esta investigación³ vuelve a ponerse de manifiesto la importancia de los cuadros medios de las empresas. Son ellos los encargados de que las políticas de igualdad que se potencian desde la dirección se lleven a la práctica, sin un impacto negativo en la calidad del servicio prestado a los clientes o en la cuenta de resultados de la empresa y a la vez, respondiendo a las necesidades concretas de sus trabajadores.

En apartados anteriores hemos analizado determinadas medidas organizativas que se pueden poner en marcha para facilitar la conciliación familiar y laboral de los empleados. Somos conscientes de que en la actualidad coexisten diferentes modelos de gestión empresarial, y de que estos pueden facilitar o no la implantación de planes de igualdad. Por ello, consideramos que desde la administración se debe potenciar específicamente un cambio de cultura a través de formación dirigida a aquellos que son los encargados de implantar este tipo de medidas. ¿Qué acciones se están desarrollando en las empresas?, ¿hay diferencias entre sectores productivos y por tamaño de la empresa?, ¿cuáles han sido las mejores prácticas y los mecanismos necesarios para su implantación?, ¿cuáles son las dificultades y las soluciones encontradas?. Pensamos que éstas son algunas de las cuestiones que se deben abordar en las acciones de concienciación y formación, para que el avance en las medidas de conciliación y protección favorezca la presencia, equilibrada y equitativa, de la mujer en el empleo.

Por otro lado, es urgente romper con una cultura empresarial enquistada en los prejuicios de que “el que no está físicamente en la oficina no trabaja”, y “el que está más tiempo en la oficina o se va el último es el que más implicación tiene con

³ En el panel de expertos desarrollado durante la investigación FIPROS 2005 -15 “Protección social y mercado de trabajo. El papel de las ETT en la mejora de la empleabilidad de jóvenes de baja cualificación” tanto los directores de recursos humanos como los agentes sociales participantes. ya pusieron de manifiesto la necesidad de formación de los mandos intermedios. Si bien, en esa ocasión el énfasis estaba puesto en conseguir una adecuada inserción socio-profesional de los jóvenes con baja cualificación, la idea fundamental versaba sobre el papel fundamental que tienen los mandos intermedios en la adecuada implantación de las medidas que desde la dirección se impulsan, pues son ellos los que tienen que desarrollarlas, hacer frente y superar las dificultades que se puedan originar.

el proyecto empresarial”; empezando a generar nuevos modelos de trabajo basados en facilitar y evaluar la productividad real, y en introducir medidas adecuadas para potenciar la flexibilidad laboral.

En relación con el reparto de tareas domésticas, los datos ponen de manifiesto que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha significado por parte del hombre una incorporación para compartir el desempeño de las obligaciones familiares (limpieza, cuidado de hijos menores o personas dependientes, etc.). Esta transformación no se ha producido ni en los hombres ni en las propias mujeres. Los hombres no han asumido o no han querido asumir las consecuencias organizativas que implica el hecho de que la mujer acceda al mercado de trabajo, a pesar de entender la necesidad de dos salarios para el sostenimiento familiar. Las mujeres, por su parte, no han sido educadas en este nuevo reparto de tareas lo que provoca permisivismo con un reparto desigual de las mismas, y aceptación de la sobrecarga que supone la doble jornada. En esto influye la no asunción de posiciones de liderazgo, lo que favorece la aceptación más que el cambio en el modo tradicional de resolver el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares.

Es por ello que consideramos queda suficientemente demostrada la necesidad de desarrollar acciones de concienciación y formación, tanto para hombres como para mujeres y en todos los grupos de edad, nivel educativo y social. La definición de las responsabilidades y tareas familiares y su reparto equitativo o la resolución positiva de conflictos generados por estas cuestiones son algunas de las cuestiones que prioritariamente se deberían y podrían abordar.

ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS ORGANIZATIVAS, SOCIALES Y ECONÓMICAS QUE FRENE LA CAÍDA DE LA NATALIDAD HASTA SITUARLA EN NIVELES POR ENCIMA DEL NIVEL DE REEMPLAZO GENERACIONAL

El envejecimiento de la población es uno de los principales problemas de las economías occidentales. En los últimos años se está produciendo en muchos países un cambio en la pirámide de la población que tiene graves consecuencias macroeconómicas. “La ratio activo/pasivo es clave para el sostenimiento del sistema de pensiones y del crecimiento económico. Los activos no solamente alimentan los fondos de la Seguridad Social con sus cotizaciones, sino las arcas del Estado con sus impuestos y la economía en su conjunto con su producción, mientras que los mayores necesitan pensiones y servicios que aumentan el gasto público” (Pazos, 2008a: 14).

En este sentido Meil Landwerlin nos remite al término de contrato o solidaridad entre generaciones para explicar la situación actual, a la que el sistema de protección social debe dar respuesta. “Los ingresos de los cotizantes de un determinado periodo de tiempo sirven únicamente para financiar las prestaciones durante ese mismo periodo de tiempo, dejando eventualmente sólo un margen de maniobra relativamente pequeño de acumulación. La generación de adultos, a través de su trabajo, proporciona a la generación de sus mayores recursos económicos para que puedan vivir económicamente independientes, bajo el supuesto de que cuando ellos sean mayores, la generación de sus hijos hará lo mismo.” (2002: 104). Ante esta realidad, las mujeres que deciden tener hijos son las que mantienen la viabilidad demográfica de tal sistema de reparto.

Frenar la caída de la fecundidad es una de las primeras estrategias para contrarrestar el envejecimiento de la población. Siguiendo el análisis que realiza Pazos (2008) encontramos diferentes estrategias para conseguirlo. Desde un punto de vista más tradicional, la mujer debe elegir entre carrera profesional o maternidad, pues se entiende que si las mujeres vuelven a la casa, se incrementará la tasa de fecundidad. En países como Francia o Alemania, según datos de 2008, se proporcionan incentivos a la vuelta al hogar. Sin embargo, y completando lo que hemos venido comentando a lo largo de este informe, esta “vuelta al hogar” implica dos problemas fundamentales.

En primer lugar, se produce una contradicción entre la necesidad de aprovechar el potencial productivo de las mujeres y la inversión de fondos públicos en la formación de mujeres que no podrán revertirlos a través de su actuación en el mercado laboral. Por otra parte, el hecho de que las mujeres vuelvan al hogar no implica que se incremente significativamente el número de hijos dentro de la unidad familiar. “De hecho, desde los años 80, los países con más altas tasas de actividad femenina son también los que tienen mayores tasas de fecundidad” (Pazos, 2008a: 15).

Reiteramos la importancia de una cuestión que hemos analizado anteriormente, la necesidad de equilibrar la distribución del trabajo doméstico y de las tareas de cuidado de hijos y personas dependientes entre hombres y mujeres. Por otra parte, entendemos que el deseo de tener hijos o el periodo de embarazo, entre otros factores, debe ser tratados con mayor profundidad en futuros estudios.

Respecto a la necesidad de un “nuevo contrato de género” en el que se produzca un reparto equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades

familiares y el trabajo doméstico, solamente recordar que ha sido y sigue siendo un ámbito invisible e ignorado por el análisis económico y que está repercutiendo directamente en la relación trabajo – maternidad, especialmente en mujeres con un nivel educativo alto.

España es uno de los países con un nivel de fecundidad más baja, situándonos en torno al 1,2 – 1,3 hijos por mujer. Sin embargo, encuestas sobre el tamaño de la familia deseada, nos sitúan en torno al 2,2 - 2,3 hijos por mujer. Es decir, existe una gran diferencia entre las preferencias de la ciudadanía, en cuanto a las familias que desean formar, y las familias que finalmente se constituyen⁴. ¿Qué aspectos pueden estar influyendo en esta situación? Siguiendo a Esping – Andersen (2008: 35 - 39) nos centraremos en tres: el coste directo o indirecto de los hijos, la educación infantil y la dedicación del padre:

A. EL COSTE DIRECTO O INDIRECTO DE LOS HIJOS

Aunque el impacto de las medidas económicas para contrarrestar los costes directos (comida, ropa, etc.) de los hijos es bajo, influyen más los costes indirectos a la hora de decidir ser o no ser madre (pérdida de ingresos durante ciertos periodos, reducción de las posibilidades de acceso laboral, etc.) “España tiene un permiso breve, y no ha cumplido hasta ahora con la directiva europea sobre los permisos parentales, donde se estipula que dichos permisos deben extenderse por un mínimo de tres meses adicionales después del permiso de maternidad. El efecto sobre el empleo es muy claro: una baja maternal breve tiene como consecuencia que muchas mujeres vuelvan pronto al trabajo, especialmente las mujeres que dan más importancia al desarrollo de su carrera profesional; pero por otro lado provoca que muchas no vuelvan nunca más” (Esping – Andersen 2008: 38).

⁴ “Según el estudio del CIS sobre fecundidad y valores en el siglo XXI, el 83,8% de las mujeres en edad fértil que no han sido madres desea tener hijos algún día; la mayoría de las entrevistadas (el 53,7%) desearía tener 2,2 hijos de media; sin embargo, en la práctica la media de hijos por mujer, según datos del INE en 2006, el mismo año en el que se realizó la encuesta, es de 1,4, lo que corrobora que las mujeres tienen menos hijos de los que desean. La principal razón por la que las mujeres afirman no querer o no saber si quieren tener más hijos está relacionada con la idea de que la crianza de los hijos entraña preocupaciones y una pérdida de nivel adquisitivo.” (CES, 2008b: 23)

B. LA EDUCACIÓN INFANTIL

En España, el acceso a guarderías infantiles, sobre todo en edades de 0-3 años está en torno al 7 – 8% de esa edad, frente a la cobertura casi total en los países escandinavos. Esto es muy importante, porque las edades más problemáticas para la incorporación de las madres al empleo está en esa edad. Así, si el coste medio de una guardería es de unos 450 – 500 euros, esta cantidad supone un porcentaje muy alto con relación al sueldo de las mujeres con bajos salarios (que suelen estar asociados a niveles educativos bajos) y relativamente asumible para mujeres con niveles salariales altos (asociados a niveles educativos medios-altos). Con datos del año 2005, “las posibilidades de que un menor de tres años reciba educación preescolar parecen aumentar con el nivel formativo de la madre y el nivel de ingresos de la familia. El 60% de los niños menores de 3 años pertenecientes a hogares del tramo de ingresos más alto estaba escolarizado, frente al 37,3% del tramo con menor ingreso. Al mismo tiempo, el 54,3% de las madres de niños escolarizados tenían educación superior, frente al 32,8% de las que solamente contaban con primaria o inferior” (CES, 2007b: 34).

Si bien el coste del desarrollo de un sistema de educación infantil público es muy elevado, éste debe calcularse teniendo en cuenta la amortización a largo plazo que supone no perder una importante parte del capital humano del país y, además, avanzar hacia la igualdad de derechos entre hombre y mujeres.

C. LA DEDICACIÓN DEL PADRE

Los datos actuales ponen de manifiesto que la dedicación del hombre al cuidado de los hijos o personas dependientes sigue siendo significativamente inferior al de las mujeres. Completando los datos presentados sobre el trabajo a tiempo parcial, y especialmente sobre los motivos que llevan a la mujer a optar por este tipo de jornada o por no trabajar, a continuación mostramos algunos indicadores relativos a diferentes permisos que, según la legislación vigente, pueden solicitar tanto los padres como las madres.

Tomando como referencia los datos publicados por el Instituto de la Mujer, encontramos que el porcentaje de madres que solicitan el permiso de maternidad supera el 98% y, en los últimos seis años, apenas ha descendido respecto al total medio punto.

En el caso de las excedencias por cuidado de hijos/as, igual que en el caso anterior, las excedencias son tomadas principalmente por mujeres, superando el 94% en el año 2007.

TABLA 10. PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD.

Fuente. Estadísticas Instituto de la Mujer (2008) a partir de datos del Instituto Nacional de Seguridad Social. El volumen de perceptores de maternidad gestionados por el INEM están referidos a Noviembre.

Año	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
1996	127.739	-
1997	146.971	-
1998	148.751	-
1999	165.946	-
2000	192.422	99,03
2001	208.695	98,69
2002	224.419	98,52
2003	239.858	98,46
2004*	282.080	98,37
2005*	299.605	98,24
2006*	320.554	98,35

TABLA 11. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/AS.

Fuente. Estadísticas Instituto de la Mujer (2008) a partir de datos de la Seguridad Social.

Año	Total	% Madres
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38
2004	16.963	96,34
2005	18.942	95,23
2006	20.225	95,33
2007	32.979	94,06

Respecto a la duración media de la excedencia, ésta “se sitúa en 7 meses y medio, muy por debajo de las duraciones máximas reconocidas legalmente para estos supuestos (tres años, en las excedencias por cuidado de hijos y dos en las de cuidado de familiares)” (CES, 2008b: 24).

Considerando los datos anteriores, podemos concluir que el desafío de la conciliación sigue considerándose un problema que afecta principalmente a

las mujeres trabajadoras. “Una vez que han llegado los hijos, la relación de las mujeres con el trabajo cambia considerablemente: el 40,5% de las mujeres en edades comprendidas entre los 25 y 34 años asegura que tener hijos ha reducido su actividad laboral, el 35,8% ha interrumpido durante más de un año su trabajo, el 26% ha limitado sus oportunidades de promoción, y el 24,1% ha dejado de trabajar definitivamente. Para el 58% de las mujeres entrevistadas la maternidad supone un obstáculo en su trayectoria profesional, mientras que tan sólo el 4% cree que también lo representa para el hombre” (CES, 2008b: 23-24).

La facilitación de la conciliación requiere un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, para el que es fundamental un cambio en los roles de género como consecuencia de una percepción diferente del problema. Así, la consecución de una mayor igualdad intrafamiliar dependerá de que las mujeres puedan negociar dentro de las familias, logrando mayor equilibrio al tomar decisiones que afectan a la especialización de roles y la dedicación familiar. El estado puede potenciar este papel negociador a través del establecimiento de medidas que disminuyan la asimetría entre los hombres y las mujeres: igualar ingresos; nivel educativo-puesto de trabajo; segregación ocupacional, etc.

Según las experiencias encontradas y contrastadas en nuestro estudio, si bien es cierto que, especialmente desde la legislación en prevención de riesgos laborales se están abordando estas cuestiones, consideramos que a los tres factores anteriores debemos añadir uno más: embarazo y desempeño laboral. Nos referimos aquí a aspectos que afectan exclusivamente a la mujer: seguimiento de procesos de fecundidad, bajas laborales por complicaciones en el proceso de gestación, ausencias al puesto de trabajo por asistencia a reconocimientos médicos o clases preparatorias al parto, acondicionamiento o cambios del puesto de trabajo, etc.

Por último, insistimos en destacar los principales resultados que, fuertemente matizados por el nivel educativo, se obtienen como consecuencia de estos factores y de su interacción. En primer lugar, constatamos un fuerte aumento de mujeres que no tienen ningún hijo/a, especialmente entre las de nivel educativo alto y que viven en países con pocas medidas reales de conciliación de la vida familiar y laboral. España es uno de esos países, con un 17% de las mujeres que terminan sin hijos frente al 7% de Francia, donde la conciliación es más fácil. Por otra parte, y como se ha comentado, se observa un retraso del nacimiento del primer hijo/a, que en España supera los 30 años

de edad media. Además, el nivel de fecundidad es tradicionalmente más alto en mujeres con nivel educativo más bajo y viceversa; así mismo, los datos muestran que existen menos probabilidades de tener hijos para las mujeres en paro que para las empleadas. Esto configura un perfil socioeconómico de la fecundidad que poco a poco debe ir cambiando, tanto por razones de desarrollo social como por motivos económicos.

GENERACIÓN Y ASENTAMIENTO DE MECANISMOS PARA APROVECHAR LOS BENEFICIOS DE LA INCORPORACIÓN MASIVA DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo es un hecho irreversible y ha contribuido al incremento de la riqueza colectiva, de las personas y de las familias. Nuestra premisa fundamental es que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo está reportando y reportará más beneficios al sistema de reparto, que la permanencia de un modelo de familia tradicional. Además, el trabajo extradoméstico reduce su vulnerabilidad social. “La igualdad es la mejor arma para prevenir dos lacras que, además de intolerables en una sociedad democrática, provocan disfunciones sociales y aumentan el gasto público. Una es la pobreza femenina e infantil. La otra es la violencia de género, consecuencia de la socialización en la diferenciación de roles con preeminencia del rol masculino” (Pazos, 2008a: 16).

El problema que plantea la conciliación es muy complejo ya que, como hemos analizado anteriormente, depende de las circunstancias laborales, personales y familiares de los individuos, así como de los diferentes recursos de los que se dispone para hacer frente a las demandas interrelacionadas por parte del trabajo y de la vida personal.

La mejora ya conseguida es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, pero el reto aún pendiente es que ésta se produzca en situaciones de igualdad de oportunidades y de condiciones, tanto en la esfera familiar como en la laboral.

Los desafíos que se plantean al sistema de protección social provienen fundamentalmente de: la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral, las consecuencias derivadas respecto a los ingresos presentes y futuros, las desigualdades que se generan, según sean las estrategias de las mujeres y de las familias, para distribuir sus capacidades y su tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, las responsabilidades de cuidado, educación, etc. que las familias

tienen que asumir. “Es ahora cuando se está decidiendo el modelo de incorporación de la mujer al mercado laboral. Aún no está desarrollada la atención a la dependencia, que puede ir por la creación de servicios públicos o por seguir estableciendo prestaciones para cuidadoras familiares (desgraciadamente, existen indicios preocupantes de que se está optando por esta última, a pesar de que solamente esté contemplada en la ley de dependencia con carácter excepcional). En definitiva, está por ver aún la orientación del aumento de gasto público en protección social, que sin duda se llevará a cabo para disminuir el alto diferencial que nos separa de la media europea” (Pazos, 2008b: 19).

En términos económicos “una reciente simulación sugiere que si el nivel de empleo de las españolas fuera parecido al de las danesas, el PIB español sería un 15% más alto y, como consecuencia, también los ingresos públicos serían un 10% más elevados” (Esping- Andersen, 2008: 33).

Cuando las personas sienten que sus demandas y necesidades son atendidas, trabajan mejor, producen más y el clima laboral mejora considerablemente, lo que disminuye los índices de rotación en las empresas y el absentismo laboral, reduce el estrés en el trabajo mejorándose la imagen y competitividad de la empresa. La conciliación supone retos organizativos cuya respuesta debe nacer desde la propia negociación colectiva, con el fin de que sean derechos de los trabajadores y no concesiones particulares que se hacen en determinados momentos o a determinadas personas por sus superiores. Si bien es cierto que no se puede cubrir la total casuística en los convenios, el establecimiento de medidas para la conciliación en ellos va a posibilitar un determinado tipo de organización del trabajo que no esté pensada por y para los hombres, lo que posteriormente facilitará la respuesta a situaciones personales.

Algunas de las medidas que se considera necesario modificar o incluir se refieren a la ordenación del tiempo de trabajo, medidas para evitar la discriminación y el acoso, etc. “A partir del uso de un lenguaje no sexista, conviene incluir cláusulas generales de prohibición de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promocionar su proyección sobre los diferentes derechos laborales. En la conformación de las plantillas, y de sus grupos profesionales, y en la promoción profesional, deberá tener preferencia el sexo menos representado. La formación, en general, y, en especial, la formación en materia de igualdad debe ser central en la política empresarial. También debe primar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a la hora de ordenar el tiempo de trabajo y en concreto en la fijación de horarios y en la distribución de la jornada, en los descansos y vacaciones o en el establecimiento de turnos y en el trabajo nocturno. La

prevención del acoso, la atención de las víctimas de violencia de género o la consideración del género en el terreno de la salud laboral son otras de las asignaturas pendientes” (Mendoza, 2008: 25).

Para ello, como afirma uno de los expertos en temas de género y empleo consultadas en este trabajo, “es preciso formar a los mandos intermedios en política de igualdad, con el fin de fomentar una cultura de igualdad que haga que se cumplan los planes firmados al respecto” (Entrevista a experto 3, 2008).

A partir del análisis que Meil Landwerlin y otros (2008) realizan sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en las grandes empresas, vamos a estudiar diferentes aspectos que, a nuestro juicio, es necesario reforzar para avanzar en la incorporación equitativa al empleo entre hombres y mujeres.

A. ANÁLISIS COSTE – BENEFICIO DE LA IMPLANTACIÓN DE LAS POLÍTICAS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS

En la actualidad, existen pocos estudios sobre la viabilidad o no de determinadas propuestas conciliadoras. Si bien los costes directos, como son las bajas por maternidad, no tienen apenas impacto en la empresa ya que, en su mayoría, son cubiertas por la administración pública, existen multitud de costes indirectos que sería necesario analizar, pues suelen contribuir a que la maternidad sea percibida dentro de la empresa como un problema.

En general, son los costes organizativos los que acarrear mayores dificultades. Se puede plantear la sustitución de la mujer durante la baja por maternidad, con lo que habría que buscar una nueva persona y formarla para un periodo de tiempo relativamente breve. En el caso de que el trabajo que desarrolle la mujer sea cualificado, las dificultades para buscar el reemplazo suelen ser altas, y con frecuencia se opta por la redistribución del trabajo, con el consiguiente incremento de la carga laboral para el resto de trabajadores. El análisis de estos costes indirectos puede ser una guía a la hora de abordar nuevas medidas legislativas en el ámbito de la conciliación.

B. FLEXIBILIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL, DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO, DEL LUGAR DE TRABAJO Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES DE LA EMPRESA

Respecto a las medidas de flexibilidad de la relación laboral, en cuanto a la mejora o no de las establecidas en la ley, encontramos diferencias relevantes entre unas empresas y otras. Tales diferencias se aprecian especialmente en bajas por maternidad, permiso de lactancia, permiso de paternidad, reducción de jornada, excedencias o atención de mayores.

Las decisiones sobre flexibilización de los tiempos de trabajo, en el caso español⁵, están directamente relacionados con ciertos hábitos y costumbres de la población, probablemente ligados al clima, así como con una cultura de empresa que potencia más la realización de trabajos en jornada partida y por la tarde, que la jornada continuada de mañana, como ocurre en otros países del norte de Europa.

Hablar en este segundo semestre del 2008 de las ventajas del horario europeo, cuando se está debatiendo sobre la viabilidad o no de una jornada de 65 horas, puede resultar un poco chocante. Sin embargo, y a expensas de lo que al final se decida, vamos a seguir utilizando el término, entendiendo con él un horario comprendido entre las 7 - 8.30 y las 15.30 -17 horas.

En términos generales, los horarios españoles son largos. Se caracterizan por una entrada relativamente tardía, en torno a las 9.00, y con pausas largas para comer (entre 1 y 2,5 horas) lo que ocasiona que la finalización de la jornada se retrase (a partir de las 19 horas). Si sumamos a estos tiempos de trabajo una cultura laboral en la que se fomenta salir más tarde de la hora establecida (de forma directa, al fijar reuniones al final de la jornada, o indirectas, por ejemplo, el jefe es el último que se marcha, o tiene algo urgente que comentar a última hora de la tarde) y mantener interrelaciones sociales en el ámbito laboral, el resultado es que el tiempo de trabajo durante un día ocupa todo el que no dedicamos a descansar. La tendencia a mantener un horario largo y de jornada partida permanece, independientemente del nivel de productividad real de cada trabajador, que en el caso español es inferior al de otros países europeos con una jornada laboral más corta.

⁵ Los datos comparativos entre España y otros países europeos sobre temas de conciliación los obtenemos del índice consultado en <http://www.comfia.info/noticias/45605.html>

Si tenemos en cuenta que esta cultura de la presencialidad está afectando negativamente a la incorporación igualitaria de las mujeres al mundo laboral, urgen medidas, principalmente en el ámbito legislativo, que contribuyan a un cambio global en la organización de los tiempos de trabajo de todas las empresas: flexibilidad de entrada y salida, elección entre jornada continua y partida o del establecimiento de descansos. También es preciso valorar los resultados basados en objetivos conseguidos y no en “estar en la empresa”.

Tales medidas deben completarse con acciones específicas, para que ese tiempo que se libera sea empleado por igual por hombres y mujeres en el ejercicio de sus responsabilidades familiares y de cuidado. Para impulsar este tipo de acciones no se puede seguir en el supuesto, aún no demostrado, de que una mayor flexibilidad lleva aparejada una participación igualitaria en las tareas domésticas.

En relación con las disposiciones de flexibilización del lugar de trabajo, las propuestas incluyen fundamentalmente el teletrabajo, en el que se combina la presencia física en el lugar de trabajo con el desarrollado en el domicilio del trabajador. Ésta es una medida de conciliación muy adecuada, que exige lograr la generalización de la tecnología en los hogares españoles, aún con pocos recursos al respecto. Se requiere asimismo un cambio en la cultura de la organización “donde el diseño vertical de la organización esté basado en la descentralización de tareas y responsabilidades, (...) así como un sistema de control que funcione sobre la base de los objetivos” (Meil Landwerlin y otros, 2007: 69).

Respecto a las prestaciones sociales de las empresas encontramos demandas relativas a facilitar guarderías, días de asuntos propios, campamentos y servicios de asesoramiento personal y familiar. En definitiva, se trata de “beneficios económicos para determinadas situaciones familiares o la facilitación de tiempo libre pero remunerado, para hacer frente a situaciones de cuidado de hijos o familiares dependientes” (Meil Landwerlin y otros, 2007: 70).

Después de analizar las medidas que es necesario desarrollar para superar con éxito el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar, Meda (2002) las resume en los seis campos siguientes:

1. Reformar las instituciones. Pensar los ritmos de las instituciones relacionadas con los niños y los del mundo del trabajo ya que siempre ha habido personas encargadas de cuadrar los desajustes:
 - Los sistemas de protección social se han pensado sobre un solo trabajador y sobre el pleno empleo masculino a tiempo completo. De la misma forma, nuestras instituciones no se han adaptado a la nueva norma social del trabajo de las mujeres o de la biactividad de las parejas.
 - El funcionamiento de las empresas está pensado sobre el modelo de la mujer que está en casa, disponible para ir a buscar a los hijos al colegio, para ocuparse de ellos cuando no hay clase, horarios en desajuste con los tiempos de trabajo fuera del hogar, y que dejan tiempo solo para la organización de las tareas domésticas...

2. Implicar efectivamente a todos los actores: poderes públicos nacionales y locales, instituciones que dicten normas temporales, empresas, agentes sociales, hombres y mujeres.

3. Cambiar la mentalidad respecto al “trabajo doméstico”.

4. Revisar la organización del trabajo en las empresas y en los organismos públicos.
 - Desarrollo masivo de formas de cuidado y de acogida de calidad para los niños, intervalos durante el día, etc.
 - Revisión en profundidad de la organización del trabajo por parte de los establecimientos que dictan las jornadas laborales.
 - Reajuste en los tiempos de trabajo de los hombres.

5. Revisar el concepto de trabajo como único factor de identidad.

6. Entender que la eficacia en el trabajo no implica disponibilidad total para la empresa.

¿Cómo afectan estos problemas / desafíos a la biografía laboral de las mujeres? ¿Cómo interactúan con otros factores, como aspiraciones profesionales, situación económica de la familia, situación del mercado de

trabajo, confianza del proyecto en común, reparto de tareas entre cónyuges, etc.?. Aunque a lo largo de este informe se han analizado estas variables, el trabajo de campo nos aportará nuevas ideas sobre cómo las mismas afectan a la situación concreta de las mujeres, así como las estrategias que éstas han desarrollado para salir adelante.

DESARROLLO DE MECANISMOS QUE EVITEN QUE LAS ACTUALES ESTRUCTURAS DE FAMILIA GENEREN NUEVAS BOLSAS DE POBREZA

Como vimos anteriormente al hablar de la transformación de la familia, en la actualidad el divorcio sigue en aumento, ha sustituido a la muerte como principal causa de monoparentalidad y afecta cada vez más a las mujeres. Se ha producido una aceptación generalizada del divorcio por mutuo acuerdo, que ha alterado el significado del matrimonio como institución destinada a dar estabilidad a la familia, y el sistemático crecimiento que están registrando las rupturas conyugales por separación o divorcio supondrá una extensión del fenómeno en el futuro.

Como consecuencia de las dificultades económicas generadas por la ruptura, y al no existir protección social alguna, junto con la escasa compensación pública de cargas familiares, el divorcio, particularmente cuando se han asumido responsabilidades familiares, ha pasado a ser una nueva fuente de pobreza, tanto para los hombres como para las mujeres. En un momento socio-económico en el que la compra de una vivienda implica la firma conjunta de una hipoteca durante más de 25 años, la ruptura de la unidad familiar tiene graves consecuencias no sólo emocionales, sino también económicas para todos sus miembros.

Por tanto, apoyándonos en los análisis anteriores, encontramos la paradoja de que quienes menos responsabilidades familiares asumen tienen menos riesgos en términos laborales y familiares, y que estas mismas personas, dadas las características del sistema contributivo de garantía de rentas, también obtienen una mayor protección social en caso de que se materialicen los riesgos protegidos por la Seguridad Social. Si tomamos como referencia un matrimonio sin hijos en el que ambos trabajan, y otro con hijos y personas a su cargo, el primero tendrá mayores posibilidades de ahorro y dos pensiones en la jubilación, mientras que en el segundo, además del gasto directo de las personas dependientes, uno de los cónyuges no trabajará, o lo hará parcialmente, precisamente para atender a dichas personas, con lo que sus posibilidades de ahorro y de ingresos durante la jubilación decrecerán.

Es necesario un cambio de modelo en el enfoque de las políticas y el gasto público que nos sitúen en un modelo de sustentadores / cuidadores en igualdad. Dicho modelo, siguiendo a Pazos (2008b: 19) giraría en torno a “un permiso de paternidad intransferible e igual al de maternidad; la individualización total del IRPF; que las prestaciones y/o desgravaciones para el cuidado no estén, en ningún caso, condicionadas a la inactividad laboral de la persona cuidadora; servicio público de atención a la dependencia; universalización de la educación infantil de 0 a 3 años, y, la eliminación de todas las partidas del presupuesto público que supongan apoyar actuaciones no igualitarias y/o denigrantes para la imagen de las mujeres”.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- ALBERDI, I. (1999). *La nueva familia española*. Madrid: Taurus.
- AAVV (2008). *Palabras que usan las mujeres para nombrar lo que hacen y viven hoy en el mundo del trabajo*. Madrid: horas y horas.
- AAVV "DONES I TREBALLS" DE CA LA DONA, BARCELONA) (2003). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajo*. Barcelona: Icaria.
- AMORÓS, C. (Dir.). (2000). *10 palabras clave sobre mujer*. (3^a ed.). Estella (Navarra): Verbo Divino.
- ASTELARRA, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (1994). *El trabajo de las mujeres*. Madrid: FUEM-Icaria.
- CABELLO MARTINEZ, M.J. (2002). *Educación permanente y educación social. Controversias y compromisos*. Málaga: Aljibe.
- CABELLO MARTÍNEZ, M^a. J. (1997). *Didáctica y Educación de Personas Adultas*. Archidona: Aljibe.
- CARRASCO, C. (1991). *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CARRASCO, C. (1997). *Mujer, trabajo y políticas sociales*. Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C. (2004). *Tiempos, trabajo y flexibilidad*. Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (2003). Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino. En CARRASCO, C. (ed.). *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas* (2^a edición). Barcelona: Icaria.
- CARRASQUER, P. (2003). *El derecho a trabajar en igualdad*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- CIGARELI, L. (2006). El doble "sí" de las mujeres a la maternidad y al empleo. *DUODA Revista d'Estudis Feministes*, 30, 51-58.
- CCOO. (2008). *Guía sindical para la prevención de riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia*. Madrid: CCOO.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. (2008). *La brecha salarial global por razón de sexo*. Bruselas: CSI ITUC.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. (2008a). Mujeres y empleo 2007. *Cauces*, 004, 20-36.

- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. (2008b). Empleo y cuidados familiares. *Cauces*, 005, 22-31.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. (2007a). Observatorio de las relaciones laborales. *Cauces*, 001, 16-28.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. (2007b). Calidad de vida e igualdad: Cuidados y educación en la primera infancia, una apuesta de futuro. *Cauces*, 001, 30-39.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. (2006). *El papel de la juventud en el sistema productivo español*. Sesión ordinaria del Pleno de 21 de diciembre de 2005. Madrid. CES.
- DÍEZ GUTIÉRREZ, A. M. (2004). Mujer, educación y trabajo: la engañosa paridad. En CRUZ, J. y ZECCHI, B. (eds.). *La mujer en la España actual ¿evolución o involución?* Barcelona: Icaria.
- DURAN HERAS, M^a. A. (2001). *El futuro del trabajo en Europa*. En SANTANA VEGA (Op. cit.).
- ESCOLAT MANGAS, L. (Dir.) (2004). *Memoria de investigación del proyecto. Un experimento de campo para la detección y cuantificación de posibles prácticas discriminatorias contra las mujeres en los procesos de selección de percepción*. Madrid: UCM.
- ESPADAS MONCALILLO, L. (2008). *Discurso de inauguración*. En PAZOS MORÁN (Op. cit.).
- ESPING – ANDERSEN, G.(2008). *Un nuevo contrato de género*. En PAZOS MORÁN (Op. cit.).
- EVANS, J. (2004). *Mujer y desarrollo en el siglo XXI. Voces para la igualdad*. Madrid: McGraw Hill.
- FERNÁNDEZ CORNEJO, J. A. Y ALGARRA PAREDES, A. (2000). *El mercado de trabajo en la Unión Europea. Fundamentos teóricos y políticas de empleo*. Madrid: Pirámide.
- FERNANDEZ MOSTAZA, E. Y VIDADL, I. (2003). *La formación continua en el sector financiero: implicaciones para las mujeres de más de 45 años*. En dianet.unirioja.es/servett/fichero_articulo?codigo=743410&orden=80972 (fecha consulta: junio 2008).
- FOREM CONFEDERAL. (1999). *Proyecto exploradora: la participación de las mujeres en la formación continua*. Madrid: FORCEM.
- FUNDACIÓN LUIS VIVES. (2008). *Cuadernos de debate. Igualdad de trato, de oportunidades y tercer sector*. Madrid: Fundación Luis Vives y Obra Social Caja Madrid.
- GOODY, J. (2001). *La familia europea*. Barcelona: Crítica.

- GIDDENS, A. (1995). *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- IGLESIAS DE USSEL, J. Y G. (2001). *La política familiar en España*. Barcelona: Ariel.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Censo de población de 1930*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Censo de población y viviendas de 2001*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Indicadores sociales 2006. Familia y relaciones sociales*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- IZQUIERDO ESCRIBAJÓ, A. (2004). *Inmigración: Mercado de trabajo y protección social en España*. Madrid: CES.
- JOVER TORREGROSA, D. (2005). *Empleo Juvenil*. Madrid: Editorial Popular.
- LOMAS, C. (2005). ¿El otoño del patriarcado? El aprendizaje de la masculinidad y de la femineidad en la cultura de masas y la igualdad entre hombres y mujeres. En *Cuadernos de trabajo social*, 18, 259-278.
- LÓPEZ PUIG, A. Y ACEREDA, A. (coord.) (2007). *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid: Narcea.
- MARUANI, M. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- MÉDA, D. (2002). *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre la vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Madrid: Narcea.
- MEIL LANDWERLIN, G. (2002). La otra cara del desafío demográfico a la protección social: los desafíos derivados del cambio familiar. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 36, pp. 95-116.
- MEIL LANDWERLIN, G., GARCÍA SAINZ, C., LUQUE, M^a A. Y AYUSO, L. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- MENDOZA, N. (2008). Corregir la desigualdad. En *Revista Trabajadora*, 29, 24-25.
- MERCADÉ, A. (2007). Conciliación vida personal y vida laboral. En LOPEZ PUIG, A. Y ACEREDA, A. (Op. cit.).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. (2008). *Mujeres y hombres en España 2008*. Madrid: MTAS-INE.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. (2008). *Mujeres y hombres en España 2007*. Madrid: MTAS-INE.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. (2006). *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el próximo periodo de programación del Fondo Social Europeo*. Madrid: MTAS. Y FSE.

- MONTORO ROMERO, R. (2004). La familia en su evolución hacia el siglo XXI. // Congreso "La familia en la sociedad del siglo XXI". Madrid: Fundación de Ayuda contra la Drogadicción.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2008). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra: OIT.
- PAZOS MORÁN, M. (2008a). (Dir.) *Economía e igualdad de género: reto de la Hacienda Pública para el siglo XXI*. Madrid: Estudios de Hacienda Pública, Instituto de Estudios Fiscales.
- PAZOS MORÁN, M. (2008b). Tremendas desigualdades. En *Revista Trabajadora*, 29, 16-19.
- PAZOS, M. *La política familiar y el trabajo de las mujeres* documento extraído de Internet
webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/maria_pazos/politica_familiar_y_trabajo.doc
- PNUD (2007). *Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008*. Madrid: Mundi-Prensa.
- RIVERA GARRETAS, M^a M. (2006). La libertad femenina transforma la universidad. En Monferrer D y otros (Coord.) *Sendas de Freire. Opresiones, resistencias y emancipaciones en un nuevo paradigma de vida*. Xativa: Instituto Paulo Freire de España y CREC.
- RONCAL VARGAS, C. M. Y GORDILLO SEVARES, M. (2003). El primer empleo en mujeres mayores de 45 años. *Cuadernos de Trabajo Social*, 16, 269-282.
- SAGARDOY, J. (2004). *La conciliación entre el trabajo y la familia. Un análisis del empleo en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Cinca.
- SALVÁ MUT, F. y NICOLAU, I. (2000). *Formación e inserción laboral: conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*. Madrid: Pirámide.
- SANTANA VEGA, L. E. (Coord.) (2001): *Trabajo, educación y cultura. Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Pirámide.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA LA MANCHA (SEPECAM). (2004). *La formación continua de las mujeres a lo largo de su vida laboral*. Informe final. Toledo: SPE Castilla La Mancha y FSE.
- SUÁREZ ORTEGA, M. (2006). *La construcción del proyecto personal/vital de las mujeres adultas*. Tesis Doctoral. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- TOMASEVSKI, K. (2004). *El asalto a la educación*. Barcelona: Intermon – Oxfam.
- TORNS, T. (1999). Las asalariadas: un mercado con género. En F. Miguélez y C. Prieto (dirs.) *Las relaciones de empleo en España* (pp. 151-166). Madrid: Siglo XXI.

TORRENTE GARI, S. (1999). La mujer y la protección social. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, colección Seguridad Social.

LEGISLACIÓN

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 27 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LEY ORGÁNICA 39/ 2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía y atención a personas en situación de dependencia.

LEY ORGANICA 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE
LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO.
NUEVOS RETOS PARA EL SISTEMA DE
PROTECCIÓN SOCIAL.

2. INFORME
TRABAJO DE
CAMPO

COORDINADORA: MARÍA JOSEFA CABELLO MARTÍNEZ

**EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE LA MUJER
AL MERCADO DE TRABAJO. NUEVOS RETOS PARA EL
SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.**

PROYECTO FINANCIADO EN EL MARCO DE LA ORDEN TAS/940/2007 DE
28 DE MARZO - FIPROS 2007/19

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

ÁVILA FRANCÉS, MERCEDES

BLANCO GARCÍA, MONTSERRAT

CABELLO MARTÍNEZ, MARÍA JOSEFA

ESCUDERO BEÑA, MARÍA DEL MAR

LÓPEZ MARTÍNEZ, BELÉN

RAMOS PARDO, FRANCISCO JAVIER

SÁNCHEZ ANTOLÍN, PABLO

BECARIOS DE INVESTIGACIÓN:

MORENO DE MARCOS, ANA BELÉN

SÁNCHEZ SERRANO, JOSÉ MANUEL

DENTRO DE LAS INQUIETUDES QUE SURGEN AL REDACTAR NUESTROS INFORMES Y RESULTADOS, SE ENCUENTRA LA PREOCUPACIÓN DE EXPRESARNOS CON UN LENGUAJE NO SEXISTA PERO, A SU VEZ, SIENDO CONSCIENTES DE QUE REDACTAR PRESTANDO ATENCIÓN A AMBOS GÉNEROS PUEDE INDUCIR A QUE LA LECTURA SE HAGA DENSA. POR ESTE MOTIVO, HEMOS TOMADO LA DECISIÓN DE ESCOGER EL MASCULINO COMO GENÉRICO DEL FEMENINO Y EL MASCULINO, PROCURANDO ASÍ QUE NO SE VEA AFECTADA LA FLUIDEZ DE LA LECTURA A LO LARGO DE ESTE INFORME.

ÍNDICE

ÍNDICE

	PÁG.
PRESENTACIÓN	13
ANÁLISIS DE DATOS SECUNDARIOS: CONTEXTUALIZACIÓN	17
Datos generales sobre la población.	17
Constitución y organización familiar.	18
Mercado de trabajo.	21
Escolarización y nivel de estudios.	23
PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	27
Las informantes.	29
Ámbitos de indagación.	31
Claves para la interpretación.	35
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	39
Educación.	40
A. Formación inicial.	40
B. Formación permanente.	43
C. Una educación estereotipada.	45
D. Posibilidades de cambio.	46
Empleo.	47
A. Relación formación-empleo.	48
B. Relación empleo-circunstancias familiares.	49
C. Descubrir situaciones de discriminación laboral.	51
D. Organización del trabajo.	53
E. Promoción profesional.	56

	PÁG.
F. Consecuencias de una organización laboral inadecuada.	58
Familia.	60
A. Modelo de familia.	60
B. Organización.	61
Personas dependientes.	62
Menores.	63
Conflictos en la dinámica familiar.	63
C. Divorcio.	64
Maternidad.	64
A. Planteamientos ante la maternidad.	64
B. Incidencia de la maternidad en el plano laboral.	66
C. Apoyos y dificultades.	67
D. Sentimientos en torno a la maternidad.	69
Vida personal.	70
A. Vivencias sobre la educación.	71
B. Cómo afecta a la mujer lo laboral.	73
C. El papel de las relaciones familiares en el desarrollo personal de las mujeres.	75
D. Cómo afecta todo lo anterior en la salud de la mujer.	76
E. Dónde queda el proyecto de vida de la mujer.	78

	PÁG.
Conciliación de la vida laboral y personal-familiar.	80
A. Dificultades para conciliar.	81
B. Recursos de los que dispone la familia para la conciliación.	82
C. Sugerencias y prácticas que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral.	84
CONCLUSIONES	93
Educación.	93
Empleo.	96
Familia.	100
Maternidad.	101
Vida personal.	103
Conciliación.	105

P RESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

En este apartado vamos a comenzar describiendo el ámbito geográfico del trabajo de campo para, a continuación, detallar el proceso seguido para la obtención de los datos, así como el análisis e interpretación de éstos. Por último presentaremos los resultados y conclusiones que extraemos de todo el proceso de investigación.



ANÁLISIS DE DATOS
SECUNDARIOS:
CONTEXTUALIZACIÓN

ANÁLISIS DE DATOS SECUNDARIOS: CONTEXTUALIZACIÓN

Situado al este de la Comunidad Autónoma de Madrid, Alcalá de Henares es considerado uno de los municipios más importantes de la misma, tanto por su volumen de población como por sus características sociales, económicas, culturales y educativas. Sus rasgos generales son similares a los de otras poblaciones del Estado, por ello, como explicaremos en el siguiente apartado, entendemos que estas características nos facilitarán, además de abordar nuestro estudio en un entorno accesible y conocido, extrapolar los resultados y conclusiones que podamos alcanzar a otros ámbitos geográficos nacionales.

A continuación pasamos a describir el entorno socio – económico de dicha ciudad, dentro de su comunidad autónoma y en relación a las principales variables que influyen en nuestro estudio: Mujer, Familia, Educación, Empleo. Nos apoyaremos para ello en los datos estadísticos publicados sobre este municipio en el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid así como en la web corporativa del Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

DATOS GENERALES SOBRE LA POBLACIÓN

Con una extensión aproximada de 90 kilómetros cuadrados y a una distancia de la capital de España de 31 kilómetros, Alcalá de Henares es un municipio con casi 200.000 habitantes de los cuales, en torno al 50% son mujeres.

TABLA 1. DATOS GENERALES POBLACIÓN DE ALCALÁ DE HENARES Y COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Fecha de consulta: julio 2008

	Alcalá de Henares	Comunidad de Madrid
Población. Año 2007		
Población empadronada total	198.723	6.081.689
Hombres	99.644	2.947.554
Mujeres	99.079	3.134.135
Proporción de dependencia	0,34	0,41
Proporción de reemplazamientos	1,38	1,23

En relación al nivel de dependencia y la proporción de reemplazamientos, los niveles se mantienen en valores similares a los de la media de la Comunidad de

Madrid. El hecho de que la población de Alcalá de Henares sea relativamente joven¹, tiene como consecuencia, entre otras que enseguida presentaremos, que la primera sea ligeramente inferior y la segunda superior.

CONSTITUCIÓN Y ORGANIZACIÓN FAMILIAR

En Alcalá de Henares el número de nacimientos también es alto. Este aspecto se puede observar, tanto en la tasa de natalidad (12,34%) como en el número de partos de madres menores de 30 años (37,67%) superiores ambos datos a los de la comunidad autónoma en la que se inscribe.

Estos nacimientos no se producen dentro del núcleo familiar tradicionalmente entendido. Siguiendo la tendencia nacional, la tasa de nupcialidad es baja, aunque el número de personas por vivienda es alto, lo que nos hace suponer que es un municipio con diferentes tipos de organización familiar y similares a los ya descritos en el marco teórico.

TABLA 2. MOVIMIENTO POBLACIÓN DE ALCALÁ DE HENARES Y COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Fecha de consulta: julio 2008.

	Alcalá de Henares	Comunidad de Madrid
Movimiento natural de la población. Año 2006		
Tasa bruta de natalidad	12,34	11,90
Tasa general de fecundidad	43,51	43,87
Tasa de nupcialidad	4,43	4,60
Nacimientos madres menores de 30 años (%)	37,67	31,38
Indicadores de viviendas familiares principales. Año 2001		
Personas por vivienda	3,09	2,88

Si analizamos con mayor detalle la composición de los hogares de Alcalá de Henares, comprobamos que las tendencias, ya descritas al presentar el estado de la cuestión sobre la composición de los hogares, se mantienen básicamente según estos datos, tanto en la Comunidad Autónoma de Madrid como en el municipio en el que realizaremos nuestro estudio.

¹ Los últimos datos publicados respecto al municipio indican que en torno al 67% de su población tiene menos de 45 años. Ayuntamiento de Alcalá de Henares (2008). *Boletín de información socio-económica*. Número consultados del 5 al 9. En http://www.alcaladesarrollo.es/front/Formacion_Empleo/formacionyempleo_boletines.aspx

En relación al estado civil de sus habitantes, se puede apreciar que el número de personas solteras y casadas es prácticamente igual. Del mismo modo, el número de personas separadas y divorciadas resulta significativo tanto en el ámbito autonómico como en el local.

TABLA 3. POBLACIÓN TOTAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR ESTADO CIVIL SEGÚN SEXO. CENSO 2001.

Fuente: Instituto de Estadística. Fecha consulta: septiembre 2008

	Alcalá de Henares			Comunidad de Madrid		
	Total Sexo	Hombre	Mujer	Total Sexo	Hombre	Mujer
Total Estado Civil	176.434	88.079	88.355	5.423.384	2.609.746	2.813.638
Soltero	80.220	42.758	37.462	2.463.428	1.257.552	1.205.876
Casado	83.300	41.784	41.516	2.451.778	1.225.935	1.225.843
Viudo	6.702	1.259	5.443	303.529	48.881	254.648
Separado	3.036	1.192	1.844	101.436	40.853	60.583
Divorciado	1.906	676	1.230	73.969	26.761	47.208

Por otra parte, existe un número importante de mujeres u hombres que viven solos y sin hijos así como parejas sin menores a su cargo.

TABLA 4. POBLACIÓN TOTAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR ESTRUCTURA DEL HOGAR SEGÚN SEXO PARA CÓDIGO DE MUNICIPIO DE RESIDENCIA. CENSO 2001.

Fuente: Instituto de Estadística. Fecha consulta: septiembre 2008

	Alcalá de Henares			Comunidad de Madrid		
	Total Sexo	Hombre	Mujer	Total Sexo	Hombre	Mujer
Total Estructura del hogar (definición nueva)	176.434	88.079	88.355	5.423.384	2.609.746	2.813.638
Una mujer de 16 a 64 años	2.082		2.082	104.348		104.348
Un hombre de 16 a 64 años	2.647	2.647		105.772	105.772	
Una mujer de 65 o más años	2.019		2.019	124.336		124.336
Un hombre de 65 o más años	566	566		28.766	28.766	
Una mujer adulta con uno o más menores	2.277	699	1.578	71.552	21.587	49.965
Un hombre adulto con uno o más menores	394	289	105	16.213	11.587	4.626
Dos adultos de 16 a 64 años, sin menores	16.976	8.249	8.727	492.380	236.015	256.365

Dos adultos uno al menos de 65 años o más, sin menores	8.912	4.216	4.696	416.700	185.083	231.617
Dos adultos y un menor	16.338	8.054	8.284	466.317	229.107	237.210
Dos adultos y dos menores	21.460	10.926	10.534	585.820	295.525	290.295
Dos adultos y tres menores	3.740	1.909	1.831	124.086	63.062	61.024
Dos adultos de 35 años o más, uno de 16 a 34 años, sin menores	15.387	7.995	7.392	442.824	223.834	218.990
Dos adultos de 35 años o más, uno de 16 a 34 años y un menor	11.128	5.630	5.498	261.840	131.218	130.622
Dos adultos de 35 años o más, uno de 16 a 34 años y dos o más menores	3.050	1.553	1.497	85.475	42.549	42.926
Otro hogar de tres adultos, con o sin menores	10.477	5.053	5.424	388.030	178.222	209.808
Dos adultos de 35 años o más dos de 16 a 34 años, sin menores	23.208	11.996	11.212	609.224	312.344	296.880
Dos adultos de 35 años o más dos de 16 a 34 años y un menor	5.250	2.647	2.603	123.030	62.425	60.605
Dos adultos de 35 años o más dos de 16 a 34 años y dos menores o más	1.414	711	703	35.610	17.543	18.067
Otro hogar de cuatro adultos, con o sin menores	6.930	3.484	3.446	243.756	116.164	127.592
Cinco o más adultos, con o sin menores	20.909	11.045	9.864	668.061	339.179	328.882

Respecto a la distribución de las tareas del hogar, en la tabla siguiente se puede apreciar cómo también se mantiene, incluso es ligeramente mayor, la tendencia a que las mismas recaigan en las mujeres en mayor medida que en los hombres.

TABLA 5. POBLACIÓN TOTAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR TAREAS DEL HOGAR SEGÚN SEXO. CENSO 2001.

Fuente: Instituto de Estadística. Fecha consulta: septiembre 2008

	Alcalá de Henares			Comunidad de Madrid		
	Total Sexo	Hombre	Mujer	Total Sexo	Hombre	Mujer
Total Tareas del hogar	176.434	88.079	88.355	5.423.384	2.609.746	2.813.638
Si	32.106	3.452	28.654	943.043	115.975	827.068
No	143.058	84.217	58.841	4.451.097	2.484.007	1.967.090

MERCADO DE TRABAJO

Analizando datos del mercado de trabajo, encontramos que en este municipio se reproduce la situación general del mercado laboral. La tasa de actividad femenina es menor que la de los hombres y el índice de paro en jóvenes es alto.

TABLA 6. DATOS MERCADO LABORAL DE ALCALÁ DE HENARES Y COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid

	Alcalá de Henares	Comunidad de Madrid
Mercado de trabajo		
Tasa de actividad femenina (2001)	43,34	42,59
Paro registrado		
Por 100 hab. (2006)	4,42	3,70
Menores de 25 años (%) (2008)	12,86	11,20
Ocupados por 1.000 hab. Año 2006		
Comercio	72,58	75,87
Hostelería	14,57	25,09
Transportes y comunicaciones	13,89	31,14
Intermediación financiera	8,15	18,60
Adm. Pública, educación y actividades sanitarias	58,08	69,35
Inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	41,15	89,46
Servicios	14,43	24,65

En relación al nivel de desempleo, éste representaba en el mes de septiembre de 2008 un 52,66 % en el caso de las mujeres, frente al 47,34 % de los hombres.

Respecto a la población ocupada, se observa también una terciarización de la ocupación, especialmente en el sector del comercio. Por otra parte, el hecho de que sea un municipio grande, cercano a la capital de España y con universidad propia, hace que tengan una amplia representación los sectores de la administración pública, educación y actividades sanitarias.

Como complemento los datos anteriores, en la tabla siguiente se puede observar cómo las mujeres representan un porcentaje similar en relación a los hombres cuando se trata de asalariados de carácter eventual, y que éste se modifica en detrimento de la mujer cuando se trata de contrataciones de carácter fijo o de empresarios con o sin asalariados.

TABLA 7. POBLACIÓN TOTAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR SITUACIÓN PROFESIONAL SEGÚN SEXO. CENSO 2001.

Fuente: Instituto de Estadística. Fecha consulta: septiembre 2008

	Alcalá de Henares			Comunidad de Madrid		
	Total Sexo	Hombre	Mujer	Total Sexo	Hombre	Mujer
Total Situación profesional	176.434	88.079	88.355	5.423.384	2.609.746	2.813.638
Empresario que emplea personal	2.985	2.235	750	123.388	92.486	30.902
Empresario que no emplea personal	4.223	2.907	1.316	183.271	127.945	55.326
Asalariado con carácter fijo	50.492	33.254	17.238	1.592.113	930.519	661.594
Asalariado con carácter eventual	22.837	12.134	10.703	537.305	270.766	266.539
Ayuda familiar	154	69	85	6.153	2.750	3.403
Miembro de cooperativas	104	80	24	3.471	2.027	1.444

En la Comunidad de Madrid, uno de los lugares del Estado donde el ingreso por salario es mayor, se mantiene la tendencia a establecer una diferencia salarial importante entre el salario que cobran los hombres y el que cobran las mujeres. Aunque de momento no disponemos de datos concretos referidos a Alcalá de Henares, es previsible que la situación sea parecida a la que reflejan las siguientes cifras, relativas a la situación de la Comunidad de Madrid respecto a la del Estado Español.

TABLA 8. ÍNDICES DE SALARIOS BRUTOS MENSUALES Y POR HORA EN 2006 POR SEXO Y CCAA.

Fuente: Encuesta de condiciones de vida 2006. Unidades: Número total de personas (miles) e índices. (INE) Fecha de consulta: julio 2008

	Total	Salario mensual (índices)	Salario por hora (índices)
Ambos sexos			
Total	15.802,2	100,0	100,0
Madrid (Comunidad de)	2.511,4	114,3	114,6
Varones			
Total	9.261,3	111,4	104,9
Madrid (Comunidad de)	1.427,5	125,5	118,9
Mujeres			
Total	6.541,0	83,9	93,0
Madrid (Comunidad de)	1.083,9	99,5	108,9

ESCOLARIZACIÓN Y NIVEL DE ESTUDIOS

Alcalá de Henares es una de las pocas ciudades que, sin ser capital de provincia, cuentan con universidad. Tiene, además, 105 centros escolares y 7 bibliotecas públicas. Sin embargo, esto no parece repercutir directamente en el nivel de estudios de la población de este municipio.

Con carácter general, al analizar los datos sobre este epígrafe, encontramos que los niveles más bajos, (población analfabeta y sin estudios), se sitúan en valores similares a los de la comunidad autónoma.

TABLA 9. POBLACIÓN TOTAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID POR NIVEL DE ESTUDIOS SEGÚN SEXO. CENSO 2001.

Fuente: Instituto de Estadística. Fecha consulta: septiembre 2008

	Alcalá de Henares			Comunidad de Madrid		
	Total Sexo	Hombre	Mujer	Total Sexo	Hombre	Mujer
Total Nivel de Estudios	176.434	88.079	88.355	5.423.384	2.609.746	2.813.638
No sabe leer o escribir	14.111	6.808	7.303	420.721	198.748	221.973
Sabe leer o escribir	22.029	10.264	11.765	676.531	297.746	378.785
1 Grado, Bachillerato Elemental	38.206	18.563	19.643	1.064.680	492.771	571.909
2 Grado, ESO, EGB	44.176	22.606	21.570	1.139.986	561.318	578.668
2 Grado, Bachillerato Superior	19.825	10.096	9.729	716.797	348.431	368.366
2 Grado, FP Medio	7.170	4.003	3.167	201.430	104.131	97.299
2 Grado, FP Superior	8.061	4.948	3.113	227.673	130.787	96.886
3 Grado, Diplomatura	10.532	4.884	5.648	371.750	169.712	202.038
3 Grado, Licenciatura	10.224	4.980	5.244	527.570	266.700	260.870
3 Grado, Doctorado	830	517	313	47.002	29.638	17.364

En el ámbito municipal, las mujeres con estudios superiores representan un porcentaje superior al de los hombres, lo que sigue la tendencia ya comentada respecto a que cada vez son más las mujeres con formación de nivel superior, abandonando los estudios a edades más tardías que los varones. Así por ejemplo, en la tabla anterior se puede observar cómo, en diplomaturas y en licenciaturas, existe un número mayor de mujeres que de hombres.

Por tanto, hablamos de un municipio con un nivel económico y cultural medio, con unas características similares a las de otras localidades del corredor del Henares, aunque de mayor tamaño que éstas. De modo similar a otras zonas del país, siguen estando presentes algunas diferencias sociales y discriminaciones por razones de género (diferencia de salarios, mayor tasa de desempleo entre las mujeres, etc.)

En el siguiente apartado presentaremos a grandes rasgos el procedimiento y las técnicas de investigación seguidas, así como las principales decisiones sobre informantes y sectores de indagación. Todo ello nos ha permitido profundizar en el origen de la discriminación de género que venimos describiendo y, en concreto, analizar aspectos que condicionan el acceso de la mujer a la formación, el empleo y la conciliación entre ambas y el ámbito familiar y doméstico.

PROCEDIMIENTO PARA LA
REALIZACIÓN DEL TRABAJO
DE CAMPO

PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Esta investigación se realiza en el marco de los presupuestos teóricos y epistemológicos de la investigación cualitativa. Desde este enfoque, que tiene su origen en la sociología aunque ya con una dilatada tradición en educación, se entiende que la realidad está construida por los significados que las personas que participamos en ella le otorgamos. Es decir, las realidades sociales no son “estables” e independientes de quienes las conocemos y las vivimos; las realidades sociales son “construidas” por las y los participantes en ellas (Taylor y Bogdan, 1986). Por eso resulta esencial la indagación sobre las ideas, presupuestos, significados de las personas cuando queremos conocer la realidad. Experiencia y significado son dos conceptos básicos en la investigación cualitativa, que busca “descubrir debajo de la conducta manifiesta el significado que los hechos tienen para quienes los experimentan” (Eisner, 1998, 53).

Así pues, en coherencia con estos presupuestos, la entrevista se constituye en un recurso metodológico con sentido y con una gran potencialidad para la investigación. Es a través de ella como, de manera privilegiada, podemos acceder a la experiencia y al significado que las personas le atribuyen puesto que “la entrevista es uno de los medios para acceder al conocimiento, las creencias, los rituales (...) obteniendo datos en el propio lenguaje de los sujetos” (Rodríguez, Gil y García, 1996, 168). En nuestro caso, dado el objeto de esta investigación, son las mujeres quienes han de proporcionarnos la información clave, puesto que pretendemos conocer el papel que juega la educación en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y en el modo en que les es posible conciliar ese trabajo con su vida familiar. Una información directa que será complementada con la obtenida por otros agentes relevantes en estos procesos, como detallamos a continuación.

Para llevar a cabo el trabajo de campo, nos hemos basado en un muestreo teórico o intencional (Guba y Lincoln, 1991) que se fundamenta en la selección de sujetos mediante el discurso y con el fin de ampliar al máximo el rango de información, diferenciándose los ejes de la matriz a partir de los diferentes posibles discursos de la población sujeto de estudio.

Los perfiles de informantes elegidos, por considerarlos fundamentales en esta investigación, han sido los siguientes:

- ✓ Expertos/as: el ámbito de estudio en el que nos centramos es muy amplio y complejo, por lo que, antes de acercarnos a escuchar a las mujeres, parecía conveniente recabar información de personas con reconocido prestigio en el campo que nos ocupa, que nos pudiesen dar su visión de la situación, cada cual desde su particular experiencia profesional. Por ello, buscamos informantes que tuvieran una visión de la temática en el territorio nacional, con el fin de, contrastando la información de éstos con la del marco teórico, conocer la problemática de un modo general. Más tarde esta información será contrastada con la del ámbito geográfico concreto.
- ✓ Empleadores/as: para la elección de las personas informantes desde este punto de vista, acudimos a responsables de personal en PYME, principalmente por dos motivos: porque es en este tipo de empresas donde se concentra una parte importante del empleo en España y porque es en éstas donde resulta más complicado implantar medidas de conciliación debido a la escasez de recursos, sobre todo personales, de los que disponen.
- ✓ Mujeres: al decidir sobre las informantes que aportarían a la investigación la perspectiva de las mujeres, para que ésta pudiese ser equiparable a la de la población femenina de nuestro Estado, decidimos no elegir mujeres pertenecientes a culturas específicas. Por ello, quedaron fuera del estudio las mujeres extranjeras, al igual que las que viven en medio rural, en pueblos marineros..., por considerar que presentan unas características y dificultades, propias del entorno del que proceden o en el que viven, que requieren estudios adecuados a ellas, lo que nos dispersaría y distanciaría de los objetivos concretos de esta investigación.

En cuanto al ámbito geográfico del estudio, que ha quedado descrito en el apartado anterior, tanto las mujeres como los y las responsables de personal que han participado en el trabajo de campo residen en Alcalá de Henares. Como decíamos antes, se eligió este municipio porque responde a los rasgos generales de una ciudad española, cumpliendo los requisitos inicialmente planteados y, a la vez, porque miembros del equipo de investigación podían facilitar el acceso a documentación, organizaciones y personas informantes en dicho municipio de la Comunidad de Madrid.

Fieles a la idea de acceder directamente a lo que piensan las mujeres españolas sobre el tema objeto de trabajo, concluimos que las características que marcan diferencias entre los contenidos y significados de este pensamiento son la edad y la formación. Por ello decidimos establecer grupos, dentro de la edad laboral, que se correspondiesen con distintas etapas de la vida de la mujer. Pensamos que tales grupos debían tener alguna correspondencia con los documentos y estadísticas

existentes, dado que uno de los compromisos de nuestro trabajo, como hemos visto anteriormente, consiste en analizar los datos procedentes de fuentes secundarias.

LAS INFORMANTES

Al consultar las diferentes estadísticas disponibles, tanto de órganos estatales (Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto de la Mujer...) como autonómicos y locales, comprobamos que no existe una distribución estándar por rangos de edad. Esto se debe a que los tramos de edad se establecen en función del motivo que lleva a generar la estadística, pues el INE proporciona los datos desglosados por años.

Analizando datos del padrón municipal, el Instituto Nacional de Estadística, establece una división de la población en cuatro grupos de edad: menores de 16 años, de 16 a 44 años; de 45 a 64 años y 65 y más años. (INE, 2008: 2). En INJUVE (2005), al analizar la población joven, establece tres grupos de edades: de 15 a 19 años; de 20 a 24 años y de 25 a 29 años. Por su parte, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo establece en sus estadísticas cinco grupos de edad: de 16 a 25 años, de 26 a 35 años; de 36 a 45 años; de 46 a 55 años y mayores de 55 años.

Centrándonos en el ámbito geográfico de la Comunidad de Madrid, y tomando como referencia datos laborales, sobre emancipación y de acceso a la vivienda, se establecen tres rangos de edad dentro de la población joven: 18 a 24 años; 25 a 29 años; 30 a 34 años. (Comunidad de Madrid, 2002: 1). En el caso concreto del municipio de Alcalá de Henares, donde desarrollamos el trabajo de campo, se establecen tres grupos de edad: menores de 25 años; de 25 a 44 años, y de 45 años y más.

Teniendo en cuenta la información analizada y las características de nuestra investigación, para el desarrollo del trabajo de campo hemos establecido cuatro grupos de edad, que a continuación pasamos a describir, tratando de dar algunas características de cada uno de ellos y teniendo en cuenta que se definen por rasgos sociales más que por características individuales:

- ✓ **De 18 a 24 años:** A pesar de que la edad legal desde la que se puede acceder al empleo es de 16 años, tomamos como referencia para el trabajo de campo la edad comprendida entre 18 y 24 años. Iniciamos el estudio en los 18 años y no antes, porque pensamos que es conveniente vincularlo a la mayoría de edad, para analizar en qué medida nace con ella un planteamiento de las

jóvenes en busca de la primera independencia de su unidad familiar, de elección sobre carrera profesional y búsqueda de empleo, de adquisición o alquiler de vivienda... Tomamos como referencia final de este grupo los 24 años por coincidir con la edad media en la que se finalizan los estudios superiores (momento que como hemos visto al estudiar el marco teórico es muy importante para las mujeres jóvenes), y se vuelven a retomar las cuestiones anteriores.

Se constituye este grupo de nuestra investigación por mujeres jóvenes que, viviendo en su mayoría dentro de su unidad familiar de referencia, se empiezan a plantear su futuro personal, familiar y laboral, teniendo a veces como fondo los roles de sus familiares.

- ✓ **De 25 a 34 años:** Como hemos señalado, algunas estadísticas segregan esta franja de edad en dos grupos, de 25 a 29 años y de 30 a 34 años. Debido al objeto de nuestra investigación no consideramos relevante hacer esta subdivisión ya que, en líneas generales en ambas franjas se agrupan similares dificultades de cara a la formación y la conciliación de la vida familiar y laboral.

En términos generales, en este periodo de edad se produce la independencia económica y familiar real, la constitución de la unidad familiar propia, incluido el nacimiento del primer hijo, y con ello todo un conjunto de condicionantes y circunstancias que hemos analizado con mayor detalle en el informe del marco teórico: doble jornada laboral, dificultades de la conciliación de la vida familiar y laboral, retrocesos en la carrera profesional, etc.

- ✓ **De 35 a 44 años:** En este rango de edad se manifiestan con mayor dureza las consecuencias de las dificultades que comienzan en la etapa anterior, y se hacen más patentes nuevos problemas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Este grupo comprende la franja de edad en la que las mujeres, mayoritariamente, dejan de seguir procesos de formación, debido a que la doble jornada, tanto en relación a las tareas domésticas como al cuidado de hijos y personas dependientes, se hace más difícil de mantener. Es una etapa en la que los hijos no son aún autónomos, por lo que se añaden dificultades derivadas de los horarios y calendarios escolares que, como vimos, no se ajustan a los laborales.

Quizá esto influya en que las separaciones matrimoniales se den mayoritariamente en esta etapa. “En 2006 la edad media de las mujeres en el momento de la disolución matrimonial es de 40,5 años (42,8 años en las separaciones, 40,2 años en los divorcios y 40,5 en las nulidades), en cambio para los hombres la edad media es de 43,2 años (45,4 años en las separaciones, 42,8 años en los divorcios y 44,1 en las nulidades).” (Ministerio de Trabajo y Asuntos, 2008: 17).

- ✓ **De 45 a 65 años:** Quizás sea este uno de los tramos de edad en el que tienen mayor concordancia todas las estadísticas, debido fundamentalmente a que, a partir de los 45 años, las personas forman parte de un colectivo prioritario para las políticas de empleo. Hemos considerado el límite máximo de edad en los 65 años entendiendo que, por ser esta la edad habitual marcada para la jubilación, tiene interés estudiar las dificultades derivadas de la conciliación de la vida laboral y familiar hasta dicho momento.

ÁMBITOS DE INDAGACIÓN

Respecto a las líneas indagatorias para realizar el trabajo de campo, inicialmente, atendiendo a los objetivos previstos, establecimos las que detallamos a continuación.

EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Formación reglada• Formación ocupacional• Formación continua• Motivaciones para la realización o no de formación• Apoyos y dificultades encontradas
EMPLEO	<ul style="list-style-type: none">• Relación formación-empleo• Relación empleo-circunstancias familiares• Descubrir situaciones de discriminación laboral• Organización del trabajo• Desarrollo profesional• Medidas de conciliación existentes en las empresas.• Sistema de protección social
FAMILIA	<ul style="list-style-type: none">• Conocer si hay menores en las familias• Conocer si hay otras personas dependientes• Conocer cuestiones de la vida cotidiana: organización, conflictos, apoyos...

PERSONAL	<ul style="list-style-type: none">• Cómo afecta a la mujer lo educativo• Cómo afecta a la mujer lo laboral• Cómo afecta a la mujer lo familiar• Dónde queda su proyecto personal de vida• Cómo afecta todo lo anterior en la salud de la mujer
----------	--

A partir de estas líneas se elaboraron los instrumentos de recogida de información (entrevistas semiestructuradas individuales y grupales, grupo de discusión y panel de expertos), adecuados para cada grupo de informantes.

El trabajo de campo se inició con la recogida de datos secundarios para conocer la realidad socioeconómica de Alcalá de Henares y comprobar las similitudes o diferencias con el territorio nacional (descrito en el informe general de esta investigación). Planeamos inicialmente la realización de un panel de expertos, sin embargo, ante la imposibilidad de conciliar la agenda de los informantes para organizar éste y considerando fundamentales las aportaciones que podían hacer a la investigación, decidimos llevar a cabo entrevistas individuales semiestructuradas a las personas expertas seleccionadas.

De este modo, sustituimos el debate por una información mas detallada ya que, al realizarse la entrevista en un ambiente más íntimo, se crea un clima en el que se favorece la libertad de expresión. Los entrevistados han sido una experta en feminismo, una experta sindical responsable de la secretaría de la mujer y un sociólogo, experto en conciliación laboral y personal, y en protección social. De este modo abarcábamos las grandes líneas de esta investigación: educación – empleo – vida laboral y personal de las mujeres.

Todas las entrevistas fueron semiestructuradas. Estuvieron organizadas en una serie de preguntas y subpreguntas en torno a las áreas de indagación y se desarrollaron pudiendo incorporar preguntas abiertas, que permitían su modificación durante el transcurso de la entrevista. Procuramos que todas las personas entrevistadas hablaran con libertad y nos aportasen todo su conocimiento sobre la temática de nuestro estudio. Para ello, las entrevistadoras abrían la conversación e iban dando unas pautas, coincidentes con las líneas indagatorias, actuando con empatía, para que se elaborasen los discursos y discurriesen con comodidad personal, pretendiendo lograr la mayor fluidez y riqueza de información. Las entrevistadoras formulaban nuevas preguntas y volvían sobre el tema de interés cuando la conversación derivaba hacia otros temas, o cuando la información requerida no se recogía en el discurso de la persona entrevistada.

Los guiones de todas las entrevistas individuales realizadas: expertos y mujeres, así como los de las entrevistas grupales y el del grupo de discusión pueden consultarse en el anexo 4.1.

Tras el estudio de datos secundarios y una vez transcritas y analizadas las entrevistas a las personas expertas, surgieron nuevos focos de interés, por lo que las líneas indagatorias previamente establecidas fueron modificadas para incluir aspectos que, inicialmente, habíamos tenido en cuenta sólo por su interrelación con otros. De este modo, junto a las líneas citadas anteriormente, dimos relevancia y entidad propia a las de conciliación y maternidad.

CONCILIACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Recursos de los que dispone la familia para la conciliación• Dificultades para conciliar• Ayudas de las que dispone• Propuestas
MATERNIDAD	<ul style="list-style-type: none">• Planteamientos personales ante la maternidad• Cómo ha incidido en el plano laboral y viceversa• Apoyos y dificultades• Sentimientos

Con este nuevo esquema de trabajo se elaboró el guión para las entrevistas semiestructuradas individuales a las mujeres.

Para seleccionar las personas a entrevistar nos pusimos en contacto con la directora del Centro Asesor de la Mujer, de la Concejalía de Mujer del Ayuntamiento de Alcalá de Henares. Tras explicarle la finalidad de nuestra investigación nos facilitó el acceso a mujeres que estuviesen en programas de formación, así como el contacto con las asociaciones de mujeres de dicho municipio. En concreto, contactamos con mujeres de cursos de formación ocupacional organizados por la Dirección General de la Mujer, de la Comunidad de Madrid, dentro del Programa AMPLÍA. Este programa es una de las medidas en materia de conciliación que ha puesto en marcha la Consejería de Empleo y Mujer, en colaboración con la Consejería de Educación y algunos ayuntamientos. El programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Su finalidad es “formar a mujeres a través del curso de auxiliar de educación y ocio; impulsar la creación de nuevos servicios para el cuidado de niños; y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, ampliando la cobertura de atención a la

infancia y mejorando las posibilidades de empleo de las personas que cuidan a sus hijos".²

Se realizó un primer bloque de entrevistas a una mujer de cada tramo de edad. Una vez que fueron transcritas y los datos analizados, se elaboraron los correspondientes informes y se entregaron a cada una de las mujeres entrevistadas para su posterior contraste (triangulación de la información).

El resultado más destacable del proceso de triangulación es que las mujeres entrevistadas coinciden en que los informes recogen básicamente lo dicho por ellas en la entrevista, no produciéndose modificaciones sustanciales de los mismos.

Como se ha comentado, el planteamiento inicial fue entrevistar a una mujer por tramo de edad, sin embargo, tras analizar los datos de las cuatro primeras entrevistas, buscamos nuevamente mujeres que pudiesen ampliar el rango de la información obtenida respecto a la relación educación – empleo - conciliación. Para la realización de estas nuevas entrevistas, igualmente una por cada tramo de edad, añadimos al criterio de edad que las mujeres entrevistadas tuviesen formación universitaria, ya que era el nivel formativo que no había quedado cubierto con las primeras.

Igual que se procedió con las entrevistas anteriores, se transcribieron y analizaron los datos y se elaboró un informe de cada una de ellas para su triangulación. Del mismo modo que ocurriese con las entrevistas anteriores, en este caso las mujeres tampoco desearon introducir modificaciones en éstos.

En conjunto, por tanto, hemos realizado ocho entrevistas individuales a otras tantas mujeres, dos por cada tramo de edad:

- ✓ Mujer de 18 a 24 años, con formación básica.
- ✓ Mujer de 18 a 24 años, con estudios universitarios.
- ✓ Mujer de 25 a 34 años, con formación básica.

² <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-isposition&blobheadervalue1=filename%3DCurso+de+Auxiliar+de+Formaci%C3%B3n+y+Ocio.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1158620496195&ssbinary=true>

- ✓ Mujer de 25 a 34 años, con estudios universitarios.
- ✓ Mujer de 35 a 44 años, con formación básica.
- ✓ Mujer de 35 a 44 años, con estudios universitarios.
- ✓ Mujer de 45 a 65 años, con formación básica.
- ✓ Mujer de 45 a 65 años, con estudios universitarios.

Después de analizar la información obtenida hasta el momento, construimos el guión (ver anexo 4.1) para realizar la entrevista grupal, también semiestructurada, a cuatro mujeres, pertenecientes a cada uno de los cuatro tramos de edad establecidos, con la intención de ampliar la información respecto a los ámbitos de indagación y de enriquecerla con el nuevo planteamiento que se genera través del contraste de opiniones en el debate grupal.

La recogida de información finalizó con la realización del grupo de discusión, que contó con las aportaciones de empleadores del municipio. El grupo estuvo constituido por una responsable de comercio textil, una empresaria de hostelería y un empresario de farmacia. Todos ellos, como dijimos al inicio de este apartado, empleadores de PYMES y, además, pertenecientes a sectores con una alta presencia femenina. Esto nos permitió comprender mejor cómo se resuelven las dificultades de la conciliación y qué medidas, apoyos e iniciativas desarrollan para facilitarla a sus empleados.

CLAVES PARA LA INTERPRETACIÓN

Las transcripciones, tanto de las entrevistas, individuales y grupal, como del grupo de discusión, pueden ser consultadas en el (anexo 4.2). A fin de garantizar el anonimato, tanto de los informantes que han participado en esta investigación, como de las empresas sobre las que se aporta información, se ha procedido a codificar todos los nombres.

Los códigos empleados son los que siguen:

- ✓ Entrevistas individuales a mujeres:
 - Tramo de edad 18-24 años: M1-1 y M2-1.
 - Tramo de edad 25-34 años: M3-2 y M4-2.
 - Tramo de edad 35-44 años: M5-3 y M6-3.
 - Tramo de edad 45-65 años: M7-4 y M8-4.
- ✓ Expertos: E1, E2 y E3.
- ✓ Entrevista grupal a mujeres: GM1, GM2, GM3 y GM4; indicando el número a qué grupo de edad pertenece cada una de las participantes.
- ✓ Grupo de discusión: GD1, GD2 y GD3, indicando el número el sector empresarial.
- ✓ Las entrevistadoras aparecen todas como P.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Bajo este epígrafe se recoge la opinión de las mujeres ordenada según los ámbitos de indagación que establecimos para el trabajo de campo. Recordamos que estos son: educación, empleo, familia, maternidad, personal y conciliación de la vida laboral y personal – familiar.

Bajo el título EDUCACIÓN encontramos la opinión de las mujeres sobre su propia formación, tanto inicial como permanente, las motivaciones para las elecciones educativas y los apoyos y las dificultades encontradas en este camino. Asimismo, analizamos la influencia que la educación no formal tiene en el imaginario de las mujeres y en la comprensión de sí mismas respecto al empleo, la familia y el conjunto de las relaciones sociales.

Recogemos la opinión de las mujeres sobre el EMPLEO, concretamente sobre sus relaciones laborales, descubriendo situaciones de discriminación en cuanto al acceso y a la promoción, entre otras. También estudiamos el grado de relación existente entre su formación y el trabajo que profesionalmente desarrollan; y cómo todos estos factores repercuten en su vida.

En la línea indagatoria FAMILIA, abordamos el modelo de familia de las informantes, así como la organización de las tareas del hogar, las tareas de cuidado, tanto de los hijos como de personas mayores dependientes... y todas aquellas cuestiones que tienen que ver con la dinámica familiar.

Además analizamos cuestiones relativas a la MATERNIDAD, como pueden ser los planteamientos ante ésta, cómo incide en su papel de mujer trabajadora, y qué apoyos y dificultades encuentran para compatibilizar estas dos facetas de su vida: ser madre y trabajadora fuera del hogar.

Otra de las cuestiones estudiadas es el ámbito de lo PERSONAL, donde recogemos cómo afecta a la mujer la educación, las relaciones familiares y lo laboral, y cómo todo esto está afectando a su salud. Por último, intentamos descubrir dónde queda el proyecto personal de vida de la mujer.

En cuanto a la CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL – FAMILIAR, se analizan y contrastan las informaciones proporcionadas por las

informantes, tanto sobre las dificultades encontradas, como sobre los recursos de los que disponen para hacer frente a las situaciones que se les presentan. A lo largo de este análisis van surgiendo propuestas y prácticas que mejorarían la situación que actualmente viven las mujeres a este respecto.

EDUCACIÓN

En este apartado consideraremos qué opinan las mujeres sobre su propia formación inicial o permanente y la valoración que hacen acerca de los apoyos y dificultades que han encontrado para la realización de la misma. Analizaremos también cómo aparecen en los discursos de las informantes las motivaciones que guían sus relaciones con la educación formal. Finalmente, estudiaremos la influencia que tiene la educación no formal en el imaginario de las mujeres y en la comprensión de sí mismas respecto al empleo, la familia y el conjunto de las relaciones sociales.

A. FORMACIÓN INICIAL

Respecto a la formación inicial de las mujeres apreciamos disparidad, desde el graduado escolar a licenciaturas y, en uno de los casos, doctorado. En términos generales esta heterogeneidad refleja el avance en las oportunidades formativas para las mujeres españolas, siendo más alto el nivel de estudios de las más jóvenes, lo cual coincide con lo estudiado en el marco teórico que presentamos en el informe general de esta investigación.

Sobre el acceso a la educación, (las políticas de igualdad) hacen reivindicaciones que tienen que ver con el pasado... el acceso a la educación es universal y tenemos todas las posibilidades de estar en todo, y de hecho somos las que más accedemos (...) Las mujeres estamos hiperformadas, más mujeres terminan ahora la educación secundaria, más mujeres que hombres matriculadas en la universidad, con más formación que nos vamos haciendo poco a poco (E2, 1 y 3).

Estos datos sobre formación de la mujer nos hacen reflexionar acerca de la necesidad de que los esfuerzos no sigan poniéndose en tener más formación, sino en mejorar la cualidad de ésta y su repercusión directa en el empleo de las mujeres, de modo que no sigan condicionados por los estereotipos de género: *Si seguimos interpretando la falta de formación como la clave, entonces estamos dando palos de ciega (E2, 3).*

Los datos aportados por las mujeres confirman la tendencia a elegir estudios y profesiones vinculados históricamente al rol femenino, y que posteriormente se refleja en el empleo que desempeñan: *No me he sentido discriminada porque en los sitios en los que he estado trabajando precisamente han sido casi todos de mujeres (...) Aparte de que esto de la carrera de Trabajo Social, Psicología, Educación Social... son (...) totalmente de mujeres* (M2-1, 4).

...me he dedicado (...) a cuidar de mis hijos y eso. Y ahora estoy haciendo este curso (...) porque querría trabajar (...) me encanta trabajar con niños. Me encantaría trabajar (...) en una escuela infantil (M5-3, 1).

...cuando yo acabé el colegio me metí (...) en una academia de corte y confección (...) y entonces me quedé allí enseñando a las máquinas de coser (...) puse mi propio negocio para enseñar a niñas a coser (M5-3, 2).

...estudí Historia por vocación, plenamente por vocación (...) te planteas estudiar otra carrera por las salidas (...) pudo más la vocación que cualquier otra cosa (...) no tuve ningún problema. Sí que tuve un hermano (...) por ser chico le dijeron ¡cómo vas a estudiar letras! (...) le llevaron a otro terreno (M6-3, 1).

En cuanto a las causas que motivan el abandono de la educación formal por parte de las mujeres, encontramos que responden a diferentes factores familiares, económicos e individuales: *lo dejé este año porque me iba muy mal (...) Porque soy muy vaga (...) (El curso de AMPLIA) creo que me va a servir de algo, por lo menos para ampliar mis estudios (...) porque lo que quiero es llegar a ser maestra* (M1-1, 1-3).

...a partir de los once años es lo que me rompió un poquillo. Y mi padre cayó enfermo y entonces allí en el pueblo no podíamos estar (...) entonces empecé a trabajar (...) en una fábrica de confección y luego cuando salía iba a una Academia (M7-4, 2).

Parece probado, coincidiendo con otros estudios e investigaciones ya analizados en el marco teórico, que en las dos franjas de mayor edad, las

mujeres tuvieron mayores dificultades para acceder a la formación básica y la formación profesional, así como para permanecer en ellas.

También se aprecia la motivación personal de la mujer para retomar los estudios, así como la influencia que tienen en ello el apoyo social y el familiar: *dos días por semana a la escuela de adultos (...) He estado también en un taller de literatura (...) me gusta estar al día un poquillo (...) (haciendo) lo que no he podido hacer cuando he sido jovencilla (...) ahora hay posibilidades (M7-4, 1).*

En general, apreciamos que el trabajo fuera del hogar de las mujeres no siempre guarda relación con su formación profesional inicial, como se aprecia en las manifestaciones de estas mujeres participantes en la entrevista grupal:

...tengo cursos de ordenadores, de contabilidad y actualmente estoy haciendo un taller de empleo (...) estoy desempleada (GM, 1).

...yo me doy cuenta que un hombre y una mujer igual preparados, con las mismas carreras y los mismos estudios... lo mismo, lo mismo, lo mismo (...) cogen al hombre (GM, 5).

Del mismo modo, que la mujer tenga un nivel educativo alto, no implica que vaya a alcanzar un puesto importante en la empresa. En este sentido las mujeres se sienten discriminadas respecto a los hombres, haciendo frecuentes alusiones al “techo de cristal”: *todos los jefes son hombres (...) la mujer hemos llegado a Oficial de Primera Administrativo todas, en general. Mucho más preparadas (...) Pero nuestra meta estaba ahí... se acabó. Y tú a veces formabas a esos jefes que te ponían por encima (...) había peticiones de mujeres y jamás entrevistaron a una mujer (...) y poderte presentar a otros puestos... ¡Jamás nos dieron la oportunidad! (GM, 4).*

Sin embargo, cuando la mujer tiene un nivel de estudios muy elemental, sí parece perder motivación para iniciar o mantener una vida laboral: *como no has tenido una preparación y no has tenido unos estudios, entonces parece que te da menos pereza o menos pena dejar el trabajo. Que a mí luego me ha dado pena (...) que podía haber seguido (M7-4, 3).*

Con frecuencia, las mujeres completan su formación profesional inicial compatibilizándola con un empleo poco cualificado: *hay gente muy preparada (...) me sorprendió una persona, que aprendí mucho de ella (...) estaba trabajando (...) y estudiando por las noches, y a mí me pidió trabajo para la cocina* (GD, 4).

B. FORMACIÓN PERMANENTE

En este ámbito se aprecian coordenadas similares al anterior, un importante esfuerzo de la mujer por mantenerse actualizada, tanto en el ámbito profesional como en el personal lo que, sin embargo, no se ve correspondido con el acceso a un puesto de trabajo y la promoción en el mismo: *Tú puedes estar muy preparada con todos los master que quieras, pero si en tu casa también sigues preocupándote de tus hijos o de tus mayores y no puedes estar en la empresa hasta las mil horas (...) al final (las mujeres) quedan relegadas* (E1, 8).

Lo que ocurre es que la mujer está muy formada, pero sin poder desarrollar las habilidades (E1, 16). La experta entrevistada se refiere a la necesidad de avanzar en las medidas de conciliación del trabajo con la vida familiar.

La formación permanente, si es para el enriquecimiento personal, es percibida por las mujeres como una forma de salir de casa y de ocupar el tiempo que queda libre cuando los hijos crecen y ya no necesitan tanto una atención continuada: *Pues porque... por ejemplo ya no tengo tanto que hacer... en casa (...) Ya no es por el dinero ni nada, simplemente por (...) No estar en casa todo el día (...) cuando han sido pequeños (...) han sentido necesidad de que yo estuviese ahí, y ahora no lo veo tanto* (M5-3, 5).

Observamos una evolución en las mujeres, que se aprecia más en los tramos de mayor edad, en el sentido de hacer cursos que les aportan satisfacción personal: *voy dos días por semana, martes y jueves, a la escuela de adultos (...) voy a natación martes y viernes (...) jueves, es el que no tengo nada. Y ya empecé el curso éste* (M7-4, 4 y 5).

...mis clases de por la mañana no las quiero dejar. No (M7-4, 9).

¡Es que han cambiado mucho las cosas! Porque antes tenías hijos y te conformabas (M7-4, 3).

En muchos casos, los cursos que realizan las mujeres son propuestos por las empresas *pero porque cambiaban algún sistema de la empresa (...)* Pero era todo a tu costa. Tú salías de trabajar a las tres y media de la tarde y el curso empezaba a las cuatro y media (GM, 17-18).

En otros casos son las mujeres las que buscan otras salidas: *yo no quería estar toda mi vida trabajando en fábrica (...)* yo me iba, empecé por el carné de conducir, y a partir de ahí ya me metí en informática (...) Y sí, puedo decir que luego dentro de la empresa sí me dieron algunos cursos (...) a costa de no ver a mis hijos (...) pero yo quería dar ese paso... (GM, 18).

Otro aspecto a destacar, ya analizado en el marco teórico y que vemos reflejado en las entrevistas, es que los cursos de perfeccionamiento de la mujer se hacen en una situación de doble jornada, a la que hay que añadir los tiempos de formación continua: *me he ido formando siempre (...)* siempre he encontrado un tiempo, un hueco (M6-3, 3). Los cursos de formación pues por la noche, porque yo las tardes sí que dispongo de ellas, pero claro, las tardes son para cuidar a los niños (M6-3, 7).

Este sobreesfuerzo acaba repercutiendo en la salud de la mujer: *Hay momentos que dices (...)* no puedo más (...) no soy una máquina (...) y lo llevo mal (M6-3, 8).

Tanto en este apartado como en el anterior, comprobamos que la presencia de la mujer en cursos de formación está condicionada por una oferta que mantiene los estereotipos sobre el empleo masculino y femenino. Por otra parte, como señalaban algunos de los autores consultados (Mercadé, 2007) tanto la formación inicial como la permanente, para el ejercicio de profesiones históricamente masculinas, siguen sin adaptarse a las características de las mujeres. En este sentido, nos parece una aportación interesante el comentario de una de las expertas entrevistadas: *la educación a la que accedemos es de corte masculino, pensada desde los hombres para los hombres (...)* no nos beneficia sino que nos perjudica. La reivindicación se plantea hacia que una educación tenga presente que estamos las mujeres allí, con nuestra propia experiencia, nuestro saber y nuestros deseos. La educación se tiene que transformar para que nosotras saquemos algo de provecho (E2, 1).

C. UNA EDUCACIÓN ESTEREOTIPADA

A través de la educación no formal y del aprendizaje informal se perpetúan estereotipos sobre la mujer, que no son decodificados y que se asimilan como algo natural. A continuación presentamos algunos discursos de las mujeres entrevistadas que reflejan estos estereotipos:

Pues la verdad es que no (he hecho ningún curso) (...) siempre he estado muy ocupada con los niños y la casa (...) no he tenido necesidad de... económicamente, y prefería quedarme en casa con mis hijos (...) me gustaría (...) Como media jornada (...) me gusta estar en casa cuando viene (la niña) y ayudarla en sus estudios como he ayudado a mi hijo (...) No quiero que tenga un fracaso escolar porque yo esté todo el día fuera de casa (M5-3, 3-5).

...los dos (marido e hijo) les encanta ayudarme (...) Yo no le dejo (...) No sé... es que como está su madre para hacerlo (...) para mí es un lujo poder quedarme en casa y poderles atender (M5-3, 7-9).

...por mucho que quieras la responsabilidad siempre recae más en la mujer (...) no sé, el instinto maternal quizá sea (M5-3, 10).

He criado tres hijos, estoy muy contenta, mi matrimonio va bien (...) Bueno, tengo una recompensa, ¿no? Pero me queda algo, me queda así (...) Como que no he hecho todo lo que tenía que haber hecho (...) Lo deprisa que hemos ido y no hemos tenido niñez... ni juventud (...) (M7-4, 4 y 5). Esta entrevistada pone de manifiesto tanto su descontento en cuanto a su situación como su consuelo por haber cuidado a los otros, y en el momento en el que se siente descargada de las tareas del hogar y su familia le apoya para ponerse a estudiar, elige cursos de comedores, de animación, de educación infantil... porque piensa que es muy importante para los críos.

Estos estereotipos se transfieren al sexo femenino en general de modo que, por ejemplo, las responsabilidades en la atención de los hijos y otros cuidados domésticos, cuando las mujeres no pueden ejercerlas directamente, recaen sobre otras mujeres: *Y si se ponían malos, pues... mi madre (...) A mí mi hijo me lo ha criado una cuñada mía (GM, 11). Pues ahora tengo, por ejemplo, una señora que viene por la mañana hasta las nueve (...) a las nueve*

el mayor se va al colegio (...) y al chiquitín se lo lleva esta señora a casa de mi madre (GM, 13).

Las mujeres entrevistadas manifiestan que el hombre trabaja menos que la mujer, especialmente en la esfera doméstica. Sin embargo, con frecuencia se culpabilizan ellas mismas de esta situación: *Nos lo hemos labrado todo nosotras (...) hemos sido nosotras las que hemos asumido ese rol... Pues nos tenemos que aguantar (...) es muy difícil de quitarlo (...) lo tenemos en las costillas (...) Ya lo tenemos ya para siempre (GM, 9).* Hay implícitas en sus expresiones una educación que las ha preparado para cargar con todo: *La mujer está más formada (...) más madura que el hombre (GM, 10).*

La aceptación de que la mujer puede con todo *porque es más madura que el hombre* o *porque a nosotras nos han enseñado de otra forma*, repercute muchas veces en su relación con los demás de un modo no gratificante: *me ve entrar por la puerta (...) y estaba recogiendo la mochila porque se la había dejado en medio de la puerta (...) ¿Y a que con su padre no recoge la mochila? (...) La sargento... la sargento... (GM, 27).* Aunque como veremos después, a lo largo del diálogo, ellas mismas ven posibilidades de transformar esta situación a través de la educación que están dando a sus hijos.

D. POSIBILIDADES DE CAMBIO

...es posible que un hombre ejerza de hombre de distinta manera a cómo se le está asignado, igual que una mujer puede ejercer de mujer de otra manera. En este trabajo nos encontramos (E2, 18).

Analizando el sentimiento de culpa que hemos reflejado anteriormente, las mujeres ven posibilidades de un cambio positivo: *dejar las cosas claritas (...) ponerlos firmes (...) No como un cuartel, pero hacerles ver que (...) hay que colaborar los dos (...) No porque estás tu a gusto voy a estar yo fastidiada (...) Las generaciones que venís ahora... ¡más firmes!* En vez de decir *¡Déjalo que ya lo hago yo!* (...) *Te guste o no te guste lo que haya hecho, calladita (GM, 21).*

Las mujeres dan importancia a la formación recibida en la familia de origen que, en general, consideran reproductora de los roles diferenciados de hombre y mujer. Sin embargo, también valoran que les hayan transmitido

valores, tales como la importancia del estudio y el trabajo para poder ser personas independientes: *Teníamos que tener unos estudios, teníamos que trabajar* (M8-4, 3).

...siempre he ido rompiendo un poco moldes (...) me apunté a un curso de madera (...) era la única chica yo (...). La entrevistada afirma que el profesor era muy majo, pero que el resto de los alumnos decían: *no lo cojas, no hagas tanta fuerza (...) ¿y qué hará ésta aquí?* (M8-4, 2).

Aunque las mujeres reconocen que *hemos hecho un buen adelanto (...) que se va ganando poco a poco (...) pero muy despacito*, sostienen que para tener las mismas oportunidades que los hombres tienen que cambiar muchas cosas, especialmente *cambiar la mentalidad, es que es cambiar todo* (GM, 23).

En este sentido, se valoran a sí mismas como educadoras, pensando que a sus hijos los están educando de manera diferente o incluso a sus nietos: dejan hacer, respetan el modo de hacer las cosas de los demás y son menos protectoras: *Ahora voy a ser más lista con mi nieto (...) Dice ¡yo hago la cama! (...) Pues le voy a dejar. Claro, os podéis imaginar cómo está la cama (...) ¿te ayudo a hacer la cena? (...) pasé un miedo con la sartén... pero le dejo que me ayude* (GM, 27 – 28).

EMPLEO

En este ámbito de indagación recogemos las opiniones y vivencias de las mujeres informantes sobre sus relaciones laborales, y cómo repercute la formación adquirida y las circunstancias familiares en las mismas. También analizamos cómo inciden los aspectos de la organización empresarial en la vida de las mujeres.

Nos vamos a centrar en el empleo, es decir, trabajo remunerado dentro del ámbito empresarial, ya que el trabajo doméstico lo abordamos en el ámbito de familia. La concepción del trabajo doméstico como no trabajo está influyendo en las dificultades que destacamos en este apartado ya que, de hecho origina la doble jornada y afecta en el posicionamiento de las mujeres frente al empleo. Aspecto que, además, se aprecia en las mujeres de los todos grupos de edad, incluidas las más jóvenes, *No, ni madre no (trabaja). Mi padre si trabaja, trabaja el día entero además* (M1-1, 6); *La verdad es que durante todo este tiempo me he dedicado a mi familia, de lo cual no me arrepiento. No he trabajado* (M5-3, 14).

A. RELACIÓN FORMACIÓN-EMPLEO

En cuanto a la relación existente entre la formación y el empleo, podemos observar que la intención de las mujeres es trabajar en empleos relacionados con la formación adquirida. No obstante encontramos que las informantes se concentran en sectores profesionales feminizados. Esta segmentación por sexos que se observa en el mercado laboral viene en parte producida por una elección educativa igualmente sesgada.

Entonces, aparte de que esto de la carrera de Trabajo Social, Psicología, Educación Social son carreras totalmente de mujeres, hay un pequeño porcentaje de hombres en la universidad, y en los trabajos ha ocurrido lo mismo, hemos sido la mayoría mujeres, y si había algún hombre era (...) el administrativo o un miembro de la junta directiva o cosas así. Pero siempre me he movido con mujeres. Vamos, hemos sido la plantilla de mujeres (M2-1, 6).

Cuando la mujer consigue ocupar un puesto de trabajo que responde a sus intereses personales y profesionales, algunas condiciones de trabajo, como el salario, no son un requisito previo para aceptar el empleo. Si no se da esta relación entre la formación y el empleo, estas características sí determinan que la opción profesional finalmente elegida esté basada en un intercambio monetario.

Pero luego por otra parte a lo mejor no... cuesta bastante encontrar un sitio que (...) por el tema de la precariedad laboral, del horario, (...) que te guste lo que estás haciendo en esa asociación (...) que no te exploten y nada (...) Pero vamos, y luego a nivel personal, pues como estoy trabajando en algo que me gusta, pues muy contenta. Sin embargo si estuviera trabajando a lo mejor (...) yo qué sé, si continuara trabajando como cuando empecé al principio cuando no tenía estudios, como dependienta o cajera, pues no me aporta tanto como esto, que es de lo que he estudiado. Yo creo que a nadie le cuesta trabajar en lo que le gusta (M2-1, 3).

Observamos también que un mayor nivel educativo posibilita el acceso de la mujer a un trabajo más cualificado. Esta relación, ante la maternidad, conlleva un menor abandono del trabajo por parte de la mujer, a pesar de que las dificultades son importantes.

... pero la experiencia me dice que yo ahora me relaciono siempre con mujeres tituladas, muy formadas, (...) con muy buen expediente y sin embargo tienen una dificultad muy grande para trabajar y tener hijos temen muchísimo en este momento, mucho más que yo hace treinta años, quedarte embarazada; hay algo que ellas perciben en el mercado de trabajo que les expulsa, que se les va a poner pegas... (E2, 4).

Otra característica que observamos del empleo femenino es que, con una misma cualificación, las mujeres obtienen un menor beneficio que los hombres, pues no consiguen acceder a los puestos que le correspondería por el nivel educativo alcanzado, ni romper el techo de cristal, que abordaremos más adelante.

Aporta felicidad en el sentido que si queremos saber más, formarnos más, pues el primer objetivo somos nosotras mismas; y luego, además de eso, también te puede dar más oportunidades laborales aunque seguramente no nos rinde tanto laboralmente como a los hombres. Porque todavía hay muchos prejuicios, barreras, o tú te formas y te formas pero luego, lo que querrías elegir tiene otras barreras que no son de falta de formación. Eso yo creo que es importante, porque siempre digo que formación nos sobra, tenemos mucha más formación que los hombres (E2, 9).

B. RELACIÓN EMPLEO–CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES

Al analizar cómo afectan las circunstancias familiares a la situación laboral de los hombres y las mujeres observamos una vivencia diferente de su tiempo de trabajo, las mujeres perciben la separación de lo familiar y laboral, que no tanto de lo personal, que es más propio de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres es un continuo.

El tiempo de trabajo los hombres lo viven muy diferente a las mujeres. Yo creo que los hombres se ponen a trabajar y no piensan en nada más, si el niño está malo, hombre me imagino que habrá de todo, ¿sabes lo que te quiero decir? Pero... como que la mujer, pues ese vínculo maternal con el niño, como que aunque está trabajando también está pensando que hay... a lo mejor el niño está con la abuela y ¿qué tal estará el niño? y tal, o está en la guardería y ¿qué tal habrá pasado el día? (M2-1, 8).

Esto no supondría un problema si no repercutiese en una imagen negativa de la mujer, pues en el imaginario colectivo sobre lo laboral esto se ha asociado a una menor productividad de la mujer, mientras que otros comportamientos del hombre dentro de este ámbito no son percibidos de la misma manera.

Ellos, por ejemplo, gastan mucho de su tiempo de trabajo hablando de fútbol. Sin embargo el estereotipo que hay es que las mujeres llaman a su casa para ver cómo está el niño si es pequeño, se ocupan de su madre que es mayor... Se interpreta como que no saben separar el tiempo de trabajo del tiempo personal. Sin embargo el tiempo de los hombres también está mezclado con cosas que no tienen que ver con el trabajo. Existe un estereotipo ahí, y el tiempo se vive distinto porque las mujeres hacen un continuo de su vida y de su trabajo profesional y los hombres no, separan pero meten en su trabajo cosas que en términos de productividad y de todo lo que mide el mercado es nefasto (E2, 5).

Esta vivencia diferente del tiempo en los hombres y en las mujeres puede venir derivada de los valores que nacen de la distribución de roles tradicionales, que sigue presente en la actualidad. A pesar de la incorporación de la mujer al mundo laboral, la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes y la realización las tareas domésticas sigue recayendo en la mujer.

...por tradición cultural seguramente, las que se hacen más cargo de los niños son las mujeres, en el caso de que los horarios sean iguales, sean las mismas posibilidades, normalmente la que pide la reducción de jornada es la mujer (M4-2, 6).

Esta vivencia diferente en el tiempo de trabajo, añadida al prejuicio negativo sobre su productividad ya comentado, tienen efectos negativos en la salud de las mujeres, llegando a aparecer el llamado “síndrome de la doble presencia y doble ausencia”.

Eso es el síndrome de la doble presencia y la doble ausencia. La doble presencia es que estás en casa y en el trabajo y la doble ausencia es cuando faltas en alguno de los dos ámbitos, genera un sentimiento de culpa y eso va relacionado con una tasa de estrés que tenemos las mujeres que

es más alta hoy por hoy que la de los hombres. La doble presencia y la doble ausencia, el trabajar en los dos sitios o el sentimiento de culpa que cuando no estás en el trabajo porque estás en casa estás abandonando el trabajo y al revés (E1, 19).

C. DESCUBRIR SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

A pesar de que la actual legislación prohíbe expresamente las prácticas laborales discriminatorias, éstas se siguen produciendo.

Porque si yo, por ejemplo... porque a mí cuando me preguntan, en una entrevista de trabajo... que me lo han preguntado alguna vez, que si estaba casada o era soltera y que si tenía hijos, me lo han preguntado... entonces ¿hasta qué punto –yo pienso– hasta qué punto si yo contesto que tengo hijos –porque es verdad que los tuviera–... me darían el puesto de trabajo?, no me lo darían (M2-1, 14).

Una cuestión importante para la perpetuación de esta discriminación es la no percepción de determinadas situaciones como discriminatorias, cuando en realidad lo son:

... es una empresa que lo que es los curritos como digo yo, si, no existe casi discriminación, no, no existe discriminación entre, entre, personas del mismo, o sea más o menos del mismo rango, no existe discriminación. Ahora si también te puedo decir, todos los directores son hombres (M4-2, 11).

Cuando se trabaja en entornos feminizados, esta invisibilidad de la discriminación es mayor, pues para las mujeres no es evidente la organización del trabajo pensada por y para los hombres, mencionada anteriormente. Esta “no visión” aparece de modo más claro en las mujeres jóvenes, sin cargas familiares. *No me he sentido discriminada porque en los sitios en los que he estado trabajando precisamente han sido casi todos de mujeres, no había hombres (M2-1, 6).*

Independientemente de la preparación y experiencia profesional de las mujeres, cuando deciden tener hijos su carrera profesional se ve cortada o frenada.

A los tres años aproximadamente, me hicieron responsable de compras, de allí del departamento, me hicieron jefa de compras, y a los dos años o por ahí hubo una reestructuración de la empresa unieron el departamento financiero, porque nosotros nos dedicamos a las compras de proveedores, y entonces unieron toda la parte financiera de proveedores con la parte de clientes, nos hicieron, nos absorbió el departamento de financiero, me pusieron a mí de supervisora de compras, y encima me pusieron a una persona llevando todo el tema de pagos y de compras, y a raíz de, del año dos mil seis nació mi hijo, decidí cogerme la reducción de jornada, entonces a raíz de cogerme la reducción de jornada pues me comentaron que era imposible compatibilizar un puesto de trabajo con la reducción de jornada, me quitaron las responsabilidades de supervisora de compras y me quedé pues como gestora de compras (M4-2, 1).

Además de las situaciones de discriminación descritas, se producen otras de manera más encubierta, como es la discriminación retributiva, que se produce a través de pluses, complementos salariales, etc. que no son regulados por los convenios:

... queremos saber por qué se pagan los pluses, porque claro en la discriminación retributiva no viene por convenio colectivo, porque ahí no hay tablas salariales desgregadas, viene por los complementos personales, es decir, si a mí me estás pagando un complemento personal de flexibilidad entendida como la entienden los empresarios o disponibilidad, pues vamos a regular ese complemento (E1, 9).

Esta discriminación salarial también se produce por la segregación vertical derivada de las dificultades de promoción que encuentran las mujeres.

Y dices que yo tenga que estar enseñando a éste, que me supera (hace un gesto con la mano refiriéndose a lo económico). Egoístamente dices: en sueldo me supera bastante más... le tienes que preparar tú. Decimos: esto es... machistas. No llevo nunca... en los

treinta años que he estado, ninguna de las mujeres que hemos estado, hemos llegado a más que Oficial de Primera (GM, 4).

D. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Los aspectos concretos que ponen de manifiesto las expertas informantes, en relación con las barreras laborales que dificultan el desarrollo profesional de la mujer en el empleo, son *una organización del trabajo pensado por hombres y para hombres, estereotipos y luego, todo el tema de que la conciliación, hasta hace poco, se veía para la mujer (E1, 4).*

A continuación vamos a abordar cada uno de ellos con mayor profundidad, analizando como afectan a la realidad personal y profesional de las mujeres. Trataremos el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral como un ámbito de indagación específico, dado su calado respecto a los objetivos de esta investigación.

Con relación a la organización del trabajo pensada por hombres y para hombres, encontramos que ciertas características y valores que se consideran importantes en el ámbito laboral, como es la presencialidad, la disponibilidad para trabajar, o las redes informales de poder, están influyendo negativamente y de manera directa en la promoción profesional de las mujeres.

Analizando estas características se pone de manifiesto que, siendo unos criterios neutros, producen discriminación pues perjudican a la mujer.

... yo me he tenido que coger la reducción de jornada de nueve a dos, porque no había otra opción, ni podía entrar a las ocho y salir a las tres, ni poder entrar a las nueve y salir a las cuatro, ni nada, la opción era de nueve a dos y de nueve a dos, no había más (M4-2, 5).

... por la cultura de la organización del trabajo, está pensada por hombres entonces la presencialidad perjudica, siendo un criterio neutral funciona como discriminación indirecta, perjudica más al colectivo de las mujeres porque no podemos dedicarle tanto tiempo a la empresa, y si la presencialidad es un requisito para ascender, evidentemente yo estoy fuera (E1, 4).

Por tanto, es necesario buscar criterios más objetivos para valorar la productividad y alternativas organizativas que tengan en cuenta la realidad de la incorporación de la mujer al mercado laboral, como pueden ser la flexibilidad en los horarios o el trabajo por objetivos. Especialmente porque situaciones que tienen que ver con la propia naturaleza de la mujer no se entienden como tales, sino como absentismo laboral.

El mercado laboral está regido también por unos criterios que priman por su puesto el productivismo, la disponibilidad y los prejuicios y por ello se decide que las mujeres, como tenemos la cuestión de la maternidad en nuestro cuerpo y nuestras manos es que vamos a tener siempre problemas de absentismo, etc. (E2, 4).

Para esto es fundamental acercarnos a la realidad desde otra perspectiva, *hay que leer mucho las estadísticas y leerlas con otra mirada (E2, 4)... es que tenemos que mirar la realidad de otra manera (E2, 6).*

En esta organización del trabajo, la mujer que entra se ve obligada a adoptar roles masculinos ante la gran resistencia al cambio de modelo en las organizaciones.

Antes te violentaban con que no podías entrar al mercado de trabajo y ahora puedes entrar pero ¡ojo! tienes que acoplarte a como está el sistema como si no fueras una mujer, en realidad tienes que entrar como si fueras un hombre para moverte con holgura allí, entonces tienes que renunciar a tu cuerpo de mujer y a tu capacidad de tener criaturas, tu capacidad de relación, a lo que tú eres, una mujer es todo eso... y no es que una mujer sea solo madre, eres también posiblemente madre, tú puedes decidir querer ser madre o no, pero que te lo hagan decidir es otra cosa, o que te creen un imaginario en el que tú lo veas tan difícil que se vea como un problema... es decir, ser madre se convierte en un problema y a nivel emocional claro que influye (E2, 5).

Las consecuencias son un entorno de trabajo “enfermo” en el que, lejos de valorar y apoyar la maternidad, se penaliza a las mujeres por ser mujeres:

... sí que estoy viendo muchas mujeres que se quedan embarazadas y vuelven a la oficina y les han quitado el sitio no les han

echado porque afortunadamente por ley no les pueden echar ahora, les han degradado, les han relegado en las funciones... (E2, 7).

... nos trasladaron una chica de marketing, que bueno lo del caso de la chica de marketing ya fue brutal, porque cuando se incorporó, ya en su puesto de trabajo, le dejaron sin ordenador, la dejaron de hacer todo, o sea no tenía ningún tipo de responsabilidad. Entonces había dos opciones, o que la asumiera otro departamento o que la chica se aburriera ya tantísimo que se largara a la calle (M4-2, 2).

Ante un entorno de trabajo adverso para la mujer encontramos posicionamientos distintos. Desde quienes consideran que, a pesar de que la situación en determinados sectores u organizaciones no es favorable para las mujeres, éstas deben estar; hasta quienes opinan que, mientras no se produzca el cambio y se genere una organización del trabajo que tenga en cuenta las características de las mujeres, no merece la pena entrar.

Lo que ocurre ahora es que no hay un veto a que vayamos, existen varias interpretaciones, hay gente que dice: es que hay que luchar para que accedan y empujarlas. Yo interpreto, al igual que otras mujeres, que también hay sabiduría en la no elección de ciertas profesiones que se desarrollan en entornos muy masculinos en el sentido tradicional de la palabra. Entonces hay una sabiduría, no queremos entrar en determinados sitios que hay muchísima violencia, que hay mucha hostilidad hacia las mujeres o que está planteado el trabajo de una manera que nosotras no lo plantearíamos así (E2, 2).

En relación con los estereotipos, vemos como éstos perjudican a la mujer. Por un lado, a los hombres se les presupone competencias como liderazgo o autoridad que las mujeres tienen que demostrar constantemente. Por otro, ante una misma situación personal como es el hecho de tener un hijo, la mujer se ve cuestionada: *Claro estoy embarazada, no estoy tonta* (GM, 8) y perjudicada profesionalmente mientras que el hombre no ve afectado su desarrollo profesional:

... porque vamos a ver, si yo antes tenía una carga de trabajo que era capaz de sacar, ahora que se piensan, que has perdido las neuronas por tener un niño o algo así (M6-3, 4).

E. PROMOCIÓN PROFESIONAL

El llamado “techo de cristal” afecta a las mujeres incluso en sectores de actividad muy feminizados o con aparente paridad; ya que se presenta directamente ligada bien a los estereotipos que venimos señalando, bien al deseo de la mujer de no renunciar al cuidado de su vida familiar.

Incluso en sectores muy feminizados como telemarketing en donde el 85% de la plantilla son mujeres, los puestos de responsabilidad están ocupados por hombres y los puestos de especialistas (E1, 4).

Yo no creo que las mujeres renuncien a la promoción profesional, yo creo que lo que pasa es que se nos veta. Habrá mujeres que sí que renuncien pero normalmente la mujer no es que renuncie, la mujer bien por estereotipos de la propia empresa, no le dejen ascender y por otro lado también es verdad y volvemos al tema de la conciliación que una organización del trabajo pensada por hombres y para hombres evita que las mujeres vayamos ascendiendo. Tu puedes estar muy preparada con todos los masters que quieras pero si en tu casa también sigues preocupándote de tus hijos o de tus mayores y no puedes estar en la empresa hasta las mil horas, ni te puedes ir a tomar copas con los jefes, ni puedes hacer nada... evidentemente te da lo mismo tu master, tu especialización y tus buenas notas... al final quedan relegadas. Esto son las discriminaciones indirectas, criterios neutros de promoción que se exigen a hombres y a mujeres pero que a la larga perjudican a un colectivo. Presencialidad, el tema de los desplazamientos que no están regulados, una disponibilidad absoluta para viajar, para temas de horarios, temas de que hoy estás en Madrid y mañana en Barcelona, todo esto son criterios neutros que te lo exijo a ti como hombre y a ti como mujer, pero hoy por hoy a quien perjudica es a las mujeres porque no tenemos esa disponibilidad todavía, hoy por hoy (E1, 8).

... yo empecé en una empresa muy joven que todo el mundo era muy joven chicos y chicas, había prácticamente paridad y los únicos que ascendían eran chicos, los únicos (M6-3, 4).

Yo pues eso, fui becaria, fui gestora, fui jefa, luego me bajaron a supervisora, y ahora me han vuelto a bajar a gestora, o sea que me queda otra vez ser becaria (M4-2, 1).

El impacto del trabajo parcial en el empleo femenino origina una feminización de la pobreza, especialmente en aspectos relativos a la protección social.

Las tasas de trabajo parcial tanto en España como en Europa mayoritariamente son de mujeres, entonces esto lleva a la larga lo que es una feminización de la pobreza, sobre todo de cara al sistema de protección, de pensiones en el futuro, porque claro no cotizas igual cuando estás con un contrato a tiempo completo que una jornada a tiempo parcial, entonces volvemos a las mismas. Si la mujer es la que sigue cogiéndose los contratos o jornadas a tiempo parcial, volvemos a lo mismo, es decir los hombres van a tener un sistema de protección en el futuro mucho más cubierto que las mujeres, con lo cual puede estar bien si la jornada parcial es para hombres y para mujeres, porque si no al final el sistema de protección casca, a la larga casca porque claro a un contrato a tiempo parcial creo que se dobla, es que ahí no estoy muy puesta pero creo que se dobla el tiempo que tienes que cotizar a la seguridad social porque son menos horas (E1, 7).

La asunción de roles tradicionales mencionada lleva a las mujeres a asumir como exclusivamente propias las responsabilidades de la unidad familiar, siendo la principal cuidadora, y a que se siga considerando al hombre como el sustentador principal de la misma, de tal forma que del único sueldo que se restan los costes derivados del cuidado de los hijos o del hogar, es del salario de la mujer. El hecho es que medidas como la jornada parcial son asumidas mayoritariamente por ellas, solventando así un problema de ese momento concreto, sin tener en cuenta las consecuencias a largo plazo de dicha medida. Se produce la paradoja de que, la sobrecarga de trabajo le supone a la mujer una pérdida de ingresos a la vez que se desprotege socialmente.

De momento yo trabajaría a media jornada, porque ya te digo que no tengo absolutamente a nadie y... yo para pagar una... Bueno el niño va al cole, pero es que si tengo que pagar desayuno, tengo que pagar comedor y tengo que pagar... actividades... es que no. Entonces yo en principio media jornada sí, pero más no, más no porque es que

cuando te agobias... pues tampoco se trata de eso. Aparte yo sólo tengo un hijo, de momento, y yo quiero disfrutarle a tope. Pero bueno cuatro horas está bien porque también es una ayuda en la casa. (M3-2, 4).

El trabajo a tiempo parcial, o la reducción de jornada, es en muchas ocasiones fruto de una inadecuada organización laboral pues, como nos reconocen algunas mujeres, si se les hubiera posibilitado otra forma u horario de trabajo no hubieran necesitado de esta medida.

... la supervisión de un departamento de compras en cinco horas se puede hacer, y el resto de análisis que te llevan muchísimo tiempo, no tienes porque estar en la empresa porque mi trabajo, que hacía yo antes, pues era mucho trabajo de análisis entonces sacarte datos de muchos lados, sacarte esto, mirar lo otro, y en eso se te van dos o tres horas fácilmente, pues cinco presenciales y tres desde tu casa, lo tienes hecho las ocho horas, o sea que no tendría que haber, no tendría que tener la obligación de tener que cogermé una reducción de jornada para tener que conciliar, pero bueno, era la única opción que se me planteaba (M4-2, 6).

Esta organización del trabajo pensada sólo desde la perspectiva de los hombres y desde el rendimiento económico inmediato, como venimos analizando, perjudica en muchos sentidos a las mujeres, pero además es completamente injusta porque en muchas ocasiones esta reducción de jornada no lleva aparejada una reducción de la carga laboral.

... en cinco horas que trabajo yo por las mañanas, si haces gestiones administrativas puras y duras, pues no te da tiempo a hacer unas gestiones de supervisión, entonces las gestiones de supervisión, pues yo al principio, pase unos cuatro, cinco meses muy malos, muy malos, muy malos, porque quería llegar a todo. En cinco horas no se puede llegar a todo (M4-2, 2).

F. CONSECUENCIAS DE UNA ORGANIZACIÓN LABORAL INADECUADA

Además de las consecuencias ya mencionadas, aparecen nuevos riesgos de salud para la mujer, que han sido tipificados dentro de salud laboral,

por una mala organización del trabajo que impide conciliar la vida laboral y familiar.

Con el absentismo pasa los mismo ahora con la ley de igualdad, como se reforma todo el tema de los embarazos de riesgo, estamos empezando a tener datos reales porque antes un embarazo de riesgo era una enfermedad común, baja por enfermedad común, ahora no. Pero es que llevamos un año. Yo creo que ni la seguridad social maneja los datos de cuántas bajas ha habido por enfermedad profesional, por tu actividad profesional o por embarazo de riesgo y es que todo esto es nuevo. Empezarán a salir datos, estoy segura (E1, 19).

Se están empezando a producir cambios en las organizaciones para favorecer un buen clima laboral, pues con ello se mejora la productividad, se reduce la rotación, baja el absentismo...

Claro es que en las propias empresas, está todo metido de una manera que no entra ahí, la rentabilidad de no sé qué, pero no entra por ejemplo el bienestar, que la gente esté contenta y yo creo que la gente esté contenta en un sitio aumenta la productividad lo que quieras y en parte lo están viendo porque igual que están poniendo mujeres ahora en puestos de responsabilidad porque somos más dialogantes, porque nos relacionamos mejor, porque en términos generales creas un clima distinto porque también hay otras mujeres que asimilan otros modelos que es una barbaridad (E2, 19).

Por el contrario, no desarrollar medidas para una conciliación adecuada genera un clima laboral desfavorable que repercute tanto en la salud de las mujeres como en la cuenta de resultados de la empresa.

... tenemos que ser licenciados, si tú tienes un licenciado, bilingüe, con cuatro años de experiencia, y que te pagan poco, pues al final, si trabajas bien y estás a gusto, pues bueno a lo mejor el dinero te importa menos, pero si encima tienes tensiones, y, trabajas mucho, el trabajo no es agradecido, y encima te pagan poco, pues la gente al final se acaba yendo. (M4-2, 4).

FAMILIA

En este apartado vamos a analizar el discurso de las mujeres respecto a cuestiones relacionadas con la vida familiar: organización de las tareas domésticas, cuidado de los hijos, conflictos de pareja, etc.

A. MODELO DE FAMILIA

Tal y como vimos en el marco teórico, el modelo de familia está evolucionando y así lo hemos podido contrastar en nuestro trabajo de campo, ya que hemos encontrado distintos tipos de familia que se alejan del modelo tradicional. Aún así, este modelo tradicional, compuesto por una pareja de hombre y mujer casados y que tienen descendencia, es el que más aparece en las entrevistas realizadas. Como hemos podido observar en esta fase, este modelo está basado en una fuerte división de tareas en función del género: el hombre es el encargado de conseguir los recursos económicos y la mujer es la responsable de las tareas domésticas y la atención a los hijos. Aunque la incorporación de la mujer al mercado laboral introduce cambios y tensiones este modelo, por diversas razones que iremos analizando, está fuertemente asentado.

Una de estas razones es que algunas mujeres lo asumen como el más adecuado para el funcionamiento de la familia. ... *yo pienso que un hombre bastante responsabilidad tiene con llevar la carga económica* (M3-2, 19).

... *No quiero que tenga un fracaso escolar porque yo esté todo el día fuera de casa trabajando. Yo es mi forma de pensar, la madre que está, que trabaja todo el día y... los niños los deja a las ocho de la mañana en el colegio y los recoge a las seis de la tarde, pues... ehh... Yo no lo critico. Pero no es mi forma de... de pensar* (M5-3, 5).

Otra razón es que, a pesar de desear una mayor participación e implicación del hombre en las responsabilidades familiares, no se consigue romper con este modelo tradicional por distintos motivos. Por un lado, las mujeres entrevistadas piensan que se debe a una educación sexista que se va transmitiendo de una generación a otra: *Sí, sobre todo además por ejemplo cuando mi madre no está... me toca a mí todo lo de la casa o sea... un machismo increíble (...)* *Mi hermano, muchas veces me dice no, deja eso que*

no le digo nada a mamá y tal, ya lo arreglo yo. Y él no lo arregla pero no le dice nada a mi madre (M1-1, 6). Por otro lado piensan, como quedó recogido en el marco teórico y algunas autoras han demandado (Alberdi, 1999; Méda, 2002), que es necesario un cambio de mentalidad que aún no se ha producido: *Para tener las mismas oportunidades, que el hombre tiene que cambiar todo (...) Cambiar la mentalidad, es que es cambiar todo (GM, 23).*

B. ORGANIZACIÓN

La organización de las tareas en el hogar es un aspecto fundamental en la dinámica familiar, ya que permite a las personas compaginar los distintos ámbitos de su vida diaria de una manera adecuada. Esta distribución de tareas puede llegar a suponer un problema de convivencia familiar y de equidad en la carga de trabajo si no se realiza de una manera equilibrada entre todos los miembros de la familia.

Las mujeres entrevistadas aprecian cambios positivos y hacen referencia a una familia tradicional evolucionada, formada por parejas jóvenes, en la que la distribución de responsabilidades es más equitativa.

Yo en las generaciones que tengo a mi alrededor ahora mismo, te hablo de parejas de sobrinos y demás, los veo totalmente distinto de cómo éramos nosotros. O sea, a ver... nosotros, vamos a ver. Ellos colaboran, es que no hace falta que les digan nada, no sé. Lo veo distinto total. Ellos asumen ya su responsabilidad como ellas (GM, 23).

No obstante, consideramos que esta apreciación está un tanto idealizada, ya que observamos que las mujeres, en el momento de tener hijos, suelen reducir o poner fin a su jornada laboral debido a un aumento excesivo de cargas familiares. Ello implica un retorno al modelo tradicional en el que la mujer sigue asumiendo el papel de ama de casa y eximiendo al hombre de las responsabilidades relacionadas con tareas domésticas, aunque sigue reclamando su ayuda para las mismas.

Personas dependientes

Uno de los aspectos clave dentro de la organización familiar es el hecho de que pueda haber personas dependientes y cómo se organiza su cuidado. En la actualidad, como podemos comprobar en las estadísticas tanto a nivel nacional como regional, el cuidado de personas mayores en la familia es una situación cada vez más frecuente debido al envejecimiento de la población, y la carencia de recursos públicos suficientes para atender adecuadamente a los mayores. Según las informantes, esta organización es abordada de distintas maneras: En ocasiones, los hijos de los mayores dependientes asumen su cuidado, bien de manera compartida entre los distintos hermanos [*... y tengo padres... que a veces los cuido por meses. Bueno a veces no (risas) cuando toca. Claro ahora mismo los he tenido dos meses conmigo (M3-2, 2)*], o bien es uno de ellos el que adopta dicha responsabilidad de manera exclusiva [*... desde hace un año y algo, está viviendo mi madre con nosotros, con demencia vascular (M8-4, 1)*]. Otras veces la familia recurre a algún recurso externo, ya sea público o privado (si su situación económica lo permite), para conseguir una atención adecuada y poder compaginar estos cuidados con el resto de tareas de la vida cotidiana.

Pues mira, va a un centro de día aquí, de ocho a una o a dos, dependiendo de si yo salgo a la una, la voy a recoger, o si no a las dos la voy a recoger yo (M8-4, 11).

Pues ahora mismo está mi abuelo, pero hace poco que... le hemos metido en una residencia porque le dio una embolia y necesita de una atención continuada (M2-1, 14).

Queremos destacar que, en el caso de que el cuidado de las personas dependientes lo asuma la familia, es común que dicha tarea recaiga en las mujeres, aún cuando la persona en cuestión sea el padre o la madre del hombre y, por tanto, responsabilidad de éste. ... *en el sentido de haber cuidado algún familiar dependiente, que... mi madre ha sido a lo mejor... pero porque tenía en ese momento... algo más de tiempo libre que mi padre, la que más se ha encargado de cuidar a mi abuela pero... a pesar de que no era su madre (M2-1, 14).*

Menores

El cuidado de los hijos también recae mayoritariamente en las mujeres. La explicación que dan éstas tiene dos vertientes. Por un lado, piensan que es “natural” que sea la mujer la que asuma su cuidado ya que ... *te sientes tú un poco más responsable hacia ellos o... o como que sabes hacer mejor las cosas... no sé, el instinto maternal quizá sea* (M5-3, 10). Por otro lado, a otras les gustaría que se diera una corresponsabilidad pero el hombre no siempre está dispuesto a asumirla

O sea, por ejemplo me llaman, un suponer me llaman del colegio o aunque le llamaran a él antes da igual él me llamaría a mí para que fuera yo (...) si tengo que faltar tengo que faltar yo. Sabes porque si le dices: joé, es que tú también puedes faltar al trabajo, y te dice: pues no trabajes (M3-2, 14).

Conflictos en la dinámica familiar

Cuando la organización de las tareas domésticas dificulta que una de las personas de la familia, normalmente la mujer, desarrolle sus iniciativas, intereses, etc., es frecuente que aparezcan conflictos. Según lo observado en los instrumentos de la investigación, estos conflictos se afrontan de distintas maneras. Por un lado, la mujer se responsabiliza de la organización de las tareas de tal manera que puedan ser asumidas también por su pareja y no sólo por ella. Una vez organizadas cabe la posibilidad de que ellas asuman unas tareas y su pareja otras. En otras ocasiones, aún será necesario que las mujeres insistan para conseguir que el hombre las realice. *En mi caso, el mío es de los que tú le tienes que mandar. Pero bueno, lo hace, evidentemente* (GM, 20).

Por otro lado, cuando en la pareja no se encuentra un equilibrio en la organización de las tareas o en el cuidado de los hijos se recurre a diferentes ayudas externas, si los recursos económicos lo permiten. En algunos casos, se contrata a una persona, normalmente otra mujer, para que realice las tareas domésticas *Lo que es la organización de la casa lo llevo yo, bueno además tengo la ayuda porque tenemos contratada una asistenta que viene nos, nos echa una mano con plancha y con limpieza* (M4-2, 5). En otras ocasiones, en las tareas que hacen referencia al cuidado de los hijos, o bien se busca una

institución o servicio externo, como pueda ser una guardería, o se contrata a una persona que no forma parte de la familia. En otros casos se cuenta con la ayuda de familiares *mi madre es la que nos ha echado una mano, pero eso para que... permitirte seguir trabajando y faltar lo menos posible o no faltar al trabajo* (M6-3, 7). En todas las ocasiones, no obstante, la responsabilidad de la organización, imprevistos y seguimiento del hogar en general recae sobre la mujer.

C. DIVORCIO

El aumento de divorcios en España en los últimos años, que ya nos detuvimos a analizar en el marco teórico, se ha podido contrastar en el trabajo de campo.

Según las entrevistas realizadas observamos que es la mujer la que generalmente obtiene la custodia de los hijos, lo que agrava aún más la sobrecarga por la doble jornada, laboral y familiar. Para poder afrontar estas situaciones es muy frecuente que sean ayudadas por sus familiares, del mismo modo que comentábamos anteriormente para el cuidado de los hijos en caso de conflicto en la dinámica familiar. En concreto las mujeres suelen mencionar a sus madres. *Y si se ponían malos, pues... mi madre. Como yo ya estaba separada... pues mi madre los llevaba al médico* (MG, 11).

MATERNIDAD

En este apartado vamos a analizar algunos aspectos relacionados con los planteamientos de las mujeres respecto a la maternidad; cómo influye el hecho de ser madre en el plano laboral, qué apoyos y dificultades pueden tener las mujeres para compaginar el ser madres con su trabajo y los sentimientos que el hecho de ser madres les produce.

A. PLANTEAMIENTOS ANTE LA MATERNIDAD

En primer lugar, observamos mayoritariamente un deseo por parte de las mujeres de tener hijos. Este planteamiento inicial contrasta con el número relativamente bajo de hijos que tienen las mujeres en la actualidad en nuestra

región (a pesar de estar en aumento) como pudimos ver en los datos estadísticos y se comprueba en las mujeres entrevistadas las posibilidades de realizar con éxito este deseo pueden verse afectadas por distintas situaciones que vamos a ver a continuación.

Por un lado, la mujer da mucha importancia al hecho de disponer de la estabilidad suficiente para garantizar el bienestar de su hijo: ... *yo primero tengo que tener un trabajo estable, algo más estable de lo que tengo, tener una casa..., y luego ya llegará la maternidad* (M2-1, 15). Evidentemente, si atendemos los datos sobre la situación económica y laboral de las mujeres, tenemos que concluir que este factor de la estabilidad deseada hará que las mujeres retrasen el momento de la maternidad o renuncien definitivamente a ella.

Por otro lado, una de las expertas entrevistadas piensa que es positivo *el cambio de relaciones hombre-mujer* (E2, 19) que se está produciendo, puesto que está influyendo en la toma de decisiones sobre la maternidad.

El hombre también se está planteando su paternidad porque también decide si quiere o no quiere descendencia (...) Hay bastante chicos jóvenes que no quieren ser padres porque se dan cuenta de lo que eso supone, antes yo creo que los hombres no se planteaban eso porque había una mujer, era como parte de la familia patriarcal, que les parecía muy bien porque ya estaba la mujer que se ocupaba de ellos. (Ahora) les parece una responsabilidad enorme (E2, 18).

Las expertas ven estos planteamientos como un elemento de madurez por parte de los hombres.

Otra causa que influye en la toma de decisiones sobre la maternidad corresponde al ámbito laboral, ya que las mujeres piensan que es probable que la carrera laboral se vea truncada por la maternidad puesto que *el mercado laboral está regido también por unos criterios que priman por supuesto el productivismo, la disponibilidad y los prejuicios y por ello se decide que las mujeres, como tenemos la cuestión de la maternidad en nuestro cuerpo y nuestras manos es que vamos a tener siempre problemas de absentismo...* (E2, 4) Sin embargo, tanto las expertas como las mujeres entrevistadas piensan que es un prejuicio, ya que *Ellos te achacan que eres mujer y que tú ya tienes niños y que vas a faltar (...) yo no sé si es que piensan que vas a*

abandonar el trabajo o que vas a dar prioridad... no sé qué pensar. Porque tú has... yo he demostrado y he estado... el trabajo era mis ocho horas allí y tenía que desconectar de casa, y cuando llegas a casa desconectar de lo otro (GM, 7).

Una última cuestión en este sentido sería analizar las consecuencias de que la mujer opte por reducir o abandonar, de manera temporal o definitiva, su jornada laboral para poder afrontar su maternidad. En algunos casos la decisión puede verse condicionada por el ambiente laboral *yo tuve una compañera allí (...) trabajando y con un bombo impresionante, que a mi me daba pena de verla. Con un bombo, que ya estaba ya a punto de parir, con los pies así... como botijos, y sus ocho horas de pie. Y el jefe no era capaz, por humanidad, de decir 'chica, bajete abajo a la sala de descanso y te sientas' o 'vete ya' (GM, 8-9)* En otros casos, ese mismo ambiente puede favorecer a que la mujer opte por reducir su jornada:

... primero yo le quería dar el pecho, yo no quería perderme su primer diente, ni su segundo diente, y quería darle de comer (...) quería que gatearan y estar yo allí disfrutando ver como gateaban (M8-4, 9).

B. INCIDENCIA DE LA MATERNIDAD EN EL PLANO LABORAL

Según las entrevistas realizadas, la incidencia de la maternidad en el empleo es importante y, frecuentemente, tiene como consecuencia un estancamiento en la carrera profesional de las mujeres o, incluso, el abandono de la misma.

Un primer caso suele ser que la mujer, una vez que ha dado a luz, solicite una reducción de jornada. Esto puede suponer grandes dificultades para promocionar en su puesto de trabajo por no encajar en los esquemas de disponibilidad y productivismo que gobiernan el mercado laboral.

Tengo un hijo que (...) que tiene actualmente dos años, y decidí cogermela reducción de jornada, entonces a raíz de cogermela reducción de jornada pues me comentaron que era imposible compatibilizar un puesto de trabajo con la reducción de jornada, me quitaron las responsabilidades de supervisora de compras y me quedé

pues como gestora de compra. O sea, que mi proceso ha sido pues empezar para arriba y de repente ir para abajo (M4-2, 1).

En otras ocasiones, las mujeres optan por pedir una excedencia, lo que implica una desvinculación de la mujer con el ámbito laboral que puede durar desde unos meses hasta años; *Pues yo pedí excedencia. Yo pedí excedencia cuando nació mi hija, pues pedí... en mi época era de tres meses. Y luego era un año, te guardaban la plaza. Claro, las excedencias son siempre sin cobrar (M8-4, 5)* Este hecho hace que se produzca un estancamiento temporal en cuanto a formación continua, a la promoción en la empresa y al tiempo de antigüedad y cotización acumulado.

Por otro lado, hay mujeres para las que su maternidad supone el fin de su vida laboral por un tiempo indeterminado. *Y luego ya me casé y me vine a vivir a Alcalá, y ya tuve a mi hijo el mayor y ya no trabajé, ya lo dejé (M7-4, 3).*

También hemos observado que, cuando la mujer decide no reducir su jornada laboral y una vez que ha dado a luz y se incorpora nuevamente a su puesto de trabajo, ve cómo las funciones que realizaba de manera previa a su maternidad son reducidas y delegadas en otras personas. Según las mujeres entrevistadas, esto sucede porque la empresa considera mermada la capacidad de la mujer para responder a las tareas que implica su puesto de trabajo una vez que tienen hijos, amparándose en el estereotipo del mayor absentismo laboral de estas mujeres.

Y si que lo noté muchísimo, además eso sí que fue un poco o bastante frustrante que llegué a tener mi primer hijo me incorporé normalmente y veía cómo me iban quitando tareas (...) Entonces te mantienen la categoría, pero ves que las funciones, igual que antes delegaban mucho en ti... Eso se acabó pero vamos, sin preguntarte (M6-3, 4).

C. APOYOS Y DIFICULTADES

En este apartado vamos a recoger los principales apoyos y dificultades que afectan a la conciliación de la maternidad y el empleo según lo que, a lo largo del trabajo de campo, han destacado tanto mujeres como expertas y empresarios entrevistados.

Una de las novedades que ha generado distintas medidas, las cuales suponen un apoyo a la maternidad, ha sido la reciente Ley de Igualdad. La característica principal de esta ley es su especificidad. Anteriormente, otras leyes habían supuesto algún paso en este sentido, pero no abordaban la igualdad de género de una manera integral. Dicha ley permite una negociación directa con las empresas e introducir mejoras encaminadas, entre otras cosas, a hacer más viable la maternidad e ir desmitificando algunos prejuicios relacionados con ésta, como el ya mencionado alto absentismo de las mujeres. Como manifiestan algunos expertos *la tasa en España creo que está en 1,32, es de las más bajas. Entonces para 1,32 veces en tu vida que vas a faltar... cuatro meses, y si es un embarazo de riesgo ponte nueve meses más cuatro, son once meses, que es poquísimo* (la experta se expresa en términos relativos a otras causas de absentismo laboral) (E1, 14).

Una de las medidas legislativas que ya se habían introducido para dar un apoyo a las mujeres que deciden tener hijos es que *todas las bajas que vayan cubriendo las empresas de cara a la contratación están bonificadas por la Seguridad Social, con lo cual el coste para la empresa es cero, porque tú estás de baja y te paga la Seguridad Social y la empresa si contrata para cubrir tu baja tiene coste cero de cara a la Seguridad Social, sólo pagaría tu sueldo* (E1, 14). De esta manera se están negociando medidas para que el impacto de la maternidad *no se cargue en las empresas* (E1, 14) en la confianza de que esto repercutirá positivamente en la vida laboral de las que deciden ser madres.

Otra medida tiene que ver con la movilidad de las mujeres en su puesto laboral. *Se han firmado medidas de no traslado a la mujer embarazada (...) y a las mujeres que están en situación de reducción de jornada* (E1, 14).

Actualmente, las mujeres encuentran en los horarios laborales y en la conciliación de éstos con los escolares u otros, uno de los principales escollos para poder conciliar su vida laboral con la maternidad. Es por ello que muchas de las demandas están relacionadas con la posibilidad de proponer alternativas a éstos, como puedan ser el *banco de horas* (M6-3, 6), *jornadas laborales flexibles* (M6-3, 6) o *el teletrabajo* (M4-2, 5).

Lo ideal para poder afrontar la maternidad sería contar con facilidades por parte de la empresa. Si bien, como manifiesta la experta 1 a lo largo de su entrevista, algunas empresas comienzan a ver la maternidad como un bien

social y proponen medidas para protegerla, aún hay muchos casos en que los empresarios lo perciben como un coste, ya que, piensan que *es duro, tener que pagar varias veces, a varias empleadas, que no estén (...)* Y tienes que pagar al de su puesto (GD, 20). También, en ocasiones, justifican esa actitud porque han intentado “ser engañadas”: *Yo he estado con una chica que me ocultó que estaba embarazada (...) iba a alargar la baja hasta que pasara el periodo de prueba y luego... ya si tenía que estar hasta que se cumpliera el contrato sin venir a trabajar...* (GD, 17) Ante esta visión de las empresas sobre la maternidad, a la *mujer embarazada... le da como más temor de llamar a la empresa* (GM, 8) para decir que van a faltar y por ello, piensan que es muy importante contar con la ayuda de familiares *y si se ponían malos, pues... mi madre. Como yo estaba separada pues mi madre los llevaba al médico* (GM, 11) para poder conciliar sin dificultades su vida laboral y familiar.

En definitiva, las empresas pequeñas ven difícil dar facilidades en el período de la maternidad puesto que cuentan con menos recursos que las empresas grandes y por ello están comenzando a crear plantillas equilibradas de hombres y mujeres. Además de las ayudas económicas de la Administración en el caso de contratar una persona para cubrir una baja por maternidad, serían necesarias alternativas organizativas como ya apuntábamos en el marco teórico.

D. SENTIMIENTOS EN TORNO A LA MATERNIDAD

Los sentimientos en torno a la maternidad de las mujeres entrevistadas podrían agruparse de la siguiente manera:

- ✓ Frustración: porque las tareas en el puesto laboral pueden verse reducidas *eso fue frustrante porque decías bueno es que a mi al fin y al cabo no me compensa seguir cobrando lo mismo y hacer menos, porque es que además a nivel personal no me causa ninguna satisfacción. Todo lo contrario a mi me frustró bastante, hasta dices bueno asume que es así o te vas* (M6-3, 5).
- ✓ Miedo: A no ser seleccionadas, a no progresar o, incluso, a ser despedidas, si la empresa descubre los planes de una mujer para ser madre. Este miedo se fundamenta en el prejuicio ya mencionado de que una mujer que es o va a ser madre falta mucho al puesto de trabajo.
- ✓ Sentimiento de culpa: las mujeres piensan que, si no están en casa, sus hijos se van a descontrolar y no van a tener un correcto desarrollo *yo veo*

que los niños no están tan controlados, no tiene unos hábitos de estudio todos los días e incluso las comidas y esas cosas no las llevan igual (...) porque el padre trabaja, la madre también y el niño se va al colegio por las mañanas hasta sin desayunar (M5-3, 9).

- ✓ Deseo de tener más hijos: *a mi me hubiera gustado tener familia numerosa, me hubiera gustado tener... pues cuatro o cinco críos...* (M8-4, 7). Este deseo, como analizamos en el marco teórico, a menudo se ve difícil de alcanzar, debido a la carga de trabajo que conciliar la vida laboral y la maternidad supone para las mujeres. El sentimiento que expresan las mujeres entrevistadas es que tener descendencia puede tornar imposible compaginar su vida laboral con su vida familiar. Cuando este sentimiento impide que se alcancen sus deseos maternos, puede desembocar en otro, ya mencionado, que es la frustración.
- ✓ Presión: Se sienten presionadas con la maternidad. *A nivel emocional el trabajo y la maternidad influyen una barbaridad, puesto que a la mujer se le está violentando de otra manera. Anteriormente se la violentaba con que no podía entrar al mercado de trabajo y ahora la mujer accede, pero tiene que acoplarse al sistema como si fuera un hombre. La mujer tiene que renunciar a su cuerpo de mujer, a la capacidad de relación, a lo que es, su capacidad de ser madre (E2,5).*

Actualmente, el mundo laboral según las expertas está muy masculinizado y esto se refleja en tres dificultades fundamentales: por un lado, *una organización del trabajo hecha y pensada por hombres (en la que) es muy difícil que las mujeres con estas responsabilidades familiares podamos acceder (E1, 3)*; por otro lado, *existe una organización del trabajo que está muy estereotipada, es decir, todavía las empresas piensan que si una mujer toma un puesto de poder o una dirección no está facultada para ello (E1, 3)* y en último lugar, *de cara a la conciliación de la vida familiar y laboral hasta ahora todas las medidas de conciliación pasaban porque las disfrutaran las mujeres (E1, 4)* Las mujeres ven necesario que se produzca un cambio en las características señaladas y, para ello, se necesita un cambio no sólo en la mentalidad de los hombres (como ya apuntábamos), sino también de la cultura empresarial.

VIDA PERSONAL

Para estudiar el ámbito *vida personal de las mujeres* vamos a analizar las manifestaciones de éstas respecto a la formación recibida; sus opiniones, sentimientos

y vivencias sobre lo familiar y lo laboral; y cómo se manifiesta todo ello en su salud y en la realización de su proyecto personal de vida.

A. VIVENCIAS SOBRE LA EDUCACIÓN

Las mujeres entrevistadas tienen, en general, una opinión positiva de sí mismas respecto a la formación, con independencia de su nivel de estudios. Excepto en el caso de la mujer entrevistada más joven, todas reconocen haber hecho un importante esfuerzo por formarse. Cuando sus titulaciones son bajas, afirman que las causas de no haber podido estudiar más, no están dentro de ellas, sino en las condiciones familiares, sociales y económicas.

Hay mujeres que, aunque están satisfechas con lo que ha sido hasta el momento su proyecto de vida centrado en su familia, manifiestan que llega un momento que necesitan desarrollar otros aspectos: *He criado tres hijos (...) mi matrimonio va bien (...) Luego te entra una rebeldía. Luego ya como pasa todos los años (...) me da pena de no haber podido estudiar (...) mis clases de por la mañana no las quiero dejar (...) una cuidadora (..) del comedor que parece que no es nada (...) lo que hacemos (...) es muy importante para los críos (...) y no me canso. Y vengo y yo digo: jolín, si es que estoy muy bien* (M7-4, 3, 5, 9 y 15). En el comentario de esta entrevistada podemos ver como la pena por las carencias educativas se van convirtiendo en rebeldía y superación. Manifiesta satisfacción por lo que ha ido logrando tanto en el ámbito familiar como en el laboral y educativo.

He estado también en un Taller de Literatura (...) me gusta estar al día un poquillo (...) lo que no he podido hacer cuando he sido jovencilla (M7-4, 1).

Todas manifiestan haber realizado cursos para superar sus carencias, ya sea con objetivos culturales, laborales o de formación básica. Consideramos importante llamar la atención sobre este punto, ya que, como hemos manifestado reiteradamente en el marco teórico de esta investigación, evidencia que las mujeres son conscientes de haber hecho avances y haber superado las desigualdades en formación, lo que no ocurre en otros ámbitos, como por ejemplo en el desigual reparto de las tareas domésticas, del cual, como ya vimos anteriormente, las mujeres se culpabilizan a sí mismas y no a las desigualdades de género en la educación y en los roles sociales.

...la carrera para mí personalmente ha sido una gran satisfacción, además (...) pues sigues leyendo, sigues investigando cuando puedes (...) me he ido formando siempre (...) siempre he encontrado un tiempo (...) mientras trabajaba ya de auxiliar administrativo (...) para satisfacción personal seguía haciéndolo (estudios de doctorado) (M6-3, 2-3).

Sin embargo, también puede evidenciarse en el discurso de las mujeres una desilusión por no ver reconocida su formación socialmente, como evidencian las palabras de una de las expertas: *Te da lo mismo tu master, tu especialización y tus buenas notas... al final quedan relegadas (E1, 8).*

Las mujeres manifiestan satisfacción por los cursos de formación permanente a los que asisten, aunque a veces la oferta formativa se hace fuera de los circuitos en los que ellas se mueven, dificultando de esta manera que accedan a ellos: *cuando tú estás en tu barrio, con tu círculo de todos los días, pues en cierto modo no te enteras de lo que pasa (...) sobre todo cuando encima no trabajas (...) Y luego (cuando ya están metidas en cursos) te van informando (M3-2, 21).*

Si bien en el apartado de educación hemos encontrado estereotipos en el tipo de formación que eligen las mujeres; ahora, al analizar la relación entre la educación y el desarrollo personal de éstas, encontramos posturas que defienden la conveniencia de no prepararse para salidas profesionales masculinizadas, en el sentido más tradicional de la palabra: *hay sabiduría en la no elección de ciertas profesiones (...) No queremos entrar en determinados sitios que hay mucha violencia, muchísima hostilidad hacia las mujeres o que está planteado el trabajo de una manera que nosotras no lo plantearíamos así (...) podemos acceder (...) ojalá no accedan si siguen siendo como son (E2, 2-3).*

Como venimos analizando, las mujeres entrevistadas han supeditado el tiempo para su formación al cuidado de sus hijos y de su hogar. Sin embargo, una de las expertas entrevistadas, citando a Emilia Pardo Bazán, sostiene que la educación es buena para la mujer, no porque así *lo harán mejor como madres y esposas (...) (sino por) su propia felicidad (...) si queremos saber más, formarnos más (...) el primer objetivo somos nosotras mismas y luego (...) más oportunidades laborales (E2, 8-9).*

En este sentido, observamos algunas diferencias entre el discurso de la experta en feminismo y el de las mujeres, especialmente cuando debaten en la entrevista grupal. Mientras la primera muestra abiertamente la necesidad de que las mujeres puedan elegir estar fuera de las profesiones masculinizadas, ya que violentan su modo de ser; las mujeres entrevistadas revelan aún su enfado porque no tienen opciones para poder hacer esta elección. Pensamos que es sólo una diferencia de matiz, ya que como se refleja en distintos momentos de este informe, también las mujeres entrevistadas manifiestan de diferentes modos sus preferencias por profesiones en las que se cuida lo relacional, lo educativo y lo afectivo.

B. CÓMO AFECTA A LA MUJER LO LABORAL

Aunque las mujeres intentan distanciar el ámbito laboral del personal, se perciben a sí mismas con una mayor implicación que los hombres en el trabajo: *soy una persona que me involucro mucho en el trabajo (...) Trato de separar el trabajo de mi vida personal* (M2-1, 5).

Las mujeres se quejan de situaciones de precariedad laboral y salarios bajos, sin embargo, a pesar de estos factores, sí que muestran satisfacción en sus empleos cuando estos se relacionan con sus intereses personales: *elegí Trabajo Social (...) me gusta ayudar a la gente desde pequeña (...) cuesta bastante encontrar un sitio (...) por el tema de la precariedad laboral, del horario (...) a nivel personal, como estoy trabajando en algo que me gusta, pues muy contenta* (M2-1, 3).

A mí, horas no me importaría estar el día entero si es en lo que me gusta claro (M1-1, 4).

Las mujeres en ocasiones manifiestan sentirse más cómodas con media jornada aunque vean disminuidos su salario y prestaciones sociales, siempre que puedan dedicarle más tiempo al hogar y la familia: *me gustaría trabajar (...) como media jornada, tampoco quiero tener jornada entera (...) me gusta estar en casa* (M5-3, 4). En este sentido, vemos confirmada la idea de *familiarismo*, a la que se refieren Esping – Andersen (2008). Esta entrevistada afirma que, aunque su marido está en casa para cuidar a los hijos, prefiere encargarse ella de esta tarea.

Así mismo, manifiestan deseos de incorporarse al trabajo una vez que los hijos han crecido y se sienten liberadas de tareas domésticas: *me gustaría pues hacer otra cosa diferente (...) No estar en casa todo el día (...) relacionarme con otra gente, por ejemplo. Y hacer otras cosas que no he hecho antes* (M5-3, 5-6).

En relación con la discriminación de la mujer respecto a la ocupación de puestos de jefatura en las empresas; por un lado manifiestan sentir las frustraciones del “techo de cristal” ya analizado en el marco teórico: *yo empecé en una empresa muy joven, que todo el mundo era muy joven chicos y chicas, había prácticamente paridad y los únicos que ascendían eran chicos, los únicos* (M6-3, 3) *sobre todo las mujeres sí te acababas quemando porque veías que no había promoción* (M6-3, 5); por otro lado, las mujeres manifiestan tener miedo de no poder actuar de acuerdo a sus capacidades y a su formación profesional por los obstáculos y represiones de los jefes, *Todos hombres (...) Es ese miedo, sí. Yo creo también que... ¡No te dejan que lo demuestres! (...) que creían que a lo mejor (...) ‘ésta nos va a quitar el puesto’* (GM, 6).

En este sentido, las mujeres también afirman que ha habido una evolución: *Donde estoy ahora, todas las facilidades del mundo (...) la jornada laboral es flexible, existe banco de horas también (...) Afortunadamente ahora están los temas de igualdad (...) pero vamos que es una labor ardua que va a llevar muchos años* (M6-3, 6 y 12).

Las posibilidades de realización personal de las mujeres en el trabajo se ven especialmente afectadas por la postura que toman las empresas ante el embarazo: *yo tuve problemas a la hora de tener mi primer hijo, ya me pusieron problemas en el curso de preparación al parto (...) además, eso sí que fue un poco o bastante frustrante (...) me incorporé normalmente y veía como me iban quitando tareas (...) veías un parón, además que era muy frustrante, porque vamos a ver (...) se piensan que es que has perdido las neuronas por tener un niño o algo así (...) me sentía muy frustrada a nivel profesional (...) saben (que) han contado conmigo cuando lo han necesitado (...) a nivel personal me afectó mucho, porque ¡sí es que yo soy capaz de hacer lo que hacía antes!* (M6-3, 3-4).

En otras categorías de este trabajo de campo, especialmente en las relacionadas directamente con el empleo y la conciliación, se analizan con mayor detalle las implicaciones del mundo del trabajo en la vida de las mujeres.

C. EL PAPEL DE LAS RELACIONES FAMILIARES EN EL DESARROLLO PERSONAL DE LAS MUJERES

Las mujeres viven una situación contradictoria, quizá fruto de su rol histórico. Por un lado, manifiestan que es muy importante el papel que ellas juegan en la dinámica familiar: *Para mí es más importante la familia que el formarme en un trabajo (...) es un lujo poder quedarme en casa y poderles atender, atender bien (...) Yo es que soy una madre un poco exagerada (...) pues me parece una barbaridad que mi hija se tire desde las nueve y media en el colegio hasta las cinco y media que sale, sin verla yo. Me parece que se me va a ir de las manos (...) soy demasiado protectora, pero bueno... Es así, siempre he sido así.* Por otro, como esta misma mujer afirma, también les gusta trabajar *por no estar en casa todo el día* (M5-3, 5-7 y 9).

Para salir de esta tensión, además de los avances en las medidas de conciliación, como la flexibilidad de horarios o bancos de horas, las mujeres aluden a la necesidad de introducir cambios desde ellas mismas: *la película yo creo que no es así, que esto me parece a mí que hay que repartir a mitades, por lo menos hay que repartir* (M6-3, 9).

...porque yo el pensamiento que tengo es en un futuro (...) que las tareas estén repartidas, que yo no por ser mujer me voy a encargar de la casa ¿sabes? (M2-1, 12).

No como un cuartel, pero hacerles ver que el matrimonio es una cosa de dos (...) No por que estés tú a gusto, voy a estar yo fastidiada (GM, 21).

¡Hemos perdido! Porque ahora estamos trabajando dentro y estamos trabajando igual fuera (...) A doble jornada (...) pero... bueno nos sentimos más realizadas y mejor (...) tiene que cambiar mucho, ¿no? Para llegar (a ser) igual, igual a un hombre (GM, 23).

La mujer vive como una sobrecarga y a veces como una falta de respeto a su dignidad el hecho de que todas las tareas recaigan en ella, lo cual puede llegar a provocar la ruptura de la pareja: *ves que te está pisando tu propio terreno (...) como un abuso (...) veías que no, que no. Y te das cuenta de cómo es esa persona, claro* (GM, 19).

En este sentido, las mujeres afirman que hay excepciones y que también hay hombres de los que se puede aprender: *y es que mi padre se ha puesto... siempre dispuesto (...) ve que mi madre no puede llegar a tanto (...) pasaba el polvo (...) nos ha cambiado el pañal* (GM, 20).

Desde el punto de vista de las mujeres, quedan plenamente justificadas las propuestas de la ley de conciliación y el sentido en el que éstas deben desarrollarse, como ya señalamos al analizar los retos del sistema de protección social en el Informe General de esta investigación. Sostienen que todos deberíamos tener un tiempo para nosotros mismos y para atender a las esferas laboral y familiar; y añaden que, cuando ésta última recae sólo sobre las mujeres, se pierden posibilidades de enriquecimiento de todos y a ella se la sobrecarga de trabajo: *...en todas las vidas humanas tienes que hacerte cargo de alguien igual que se han hecho cargo de ti y se van a hacer, es decir, cuando tú has sido un niño o un a niña se han hecho cargo de ti, y cuando envejecas, si llegas, se van a hacer cargo de ti* (E2, 10).

En esta tarea no tienen que aportar exactamente lo mismo hombres y mujeres en términos cualitativos, pero todos tienen que aportar equitativamente en términos cuantitativos: *de la manera que inventemos no tiene que ser una cosa simétrica (...) no somos simétricos las mujeres y los hombres (...) pero sí que tenemos que poner cada cual una parte ahí* (E2, 11).

También las mujeres entrevistadas, como vimos en el informe general, confirman la repercusión que tienen los cambios de la estructura familiar sobre el desarrollo personal y la estabilidad laboral: *monté mi empresa propia y al separarme se fue todo al garete* (GM, 3).

D. CÓMO AFECTA TODO LO ANTERIOR EN LA SALUD DE LA MUJER

La desigualdad en el reparto de tareas domésticas y la sobrecarga de la doble jornada de la mujer repercute en su malestar físico y psíquico: *yo lo llevo... mal, o sea, lo llevo mal en el sentido de que me gustaría que mi pareja participase más en lo que son las tareas domésticas y que hubiera más reparto (...) A veces el trabajo, teniendo hijos, casi es un alivio, ¡eh!* La mujer responde a esta sobrecarga debiendo organizar múltiples tareas en el tiempo, de tal modo que pueda realizarlas todas. Esto le lleva muchas veces a sentirse agotada y apreciar que no puede con todo: *Se llega a decir: ¡Bueno, es que ya físicamente ya no se llega! ¡Se ha acabado! (...) Hay momentos en que dices:*

'¡o sea no puedo más!' (...) 'no soy una máquina y hasta aquí he llegado' (M6-3, 6-8).

Como hemos explicado, la doble jornada en la empresa y en casa genera en la mujer niveles altos de estrés, que llevan asociado un sentimiento de culpa cuando tienen que faltar al trabajo por dedicación al hogar o viceversa: *Eso es el síndrome de la doble presencia y la doble ausencia. La doble presencia es que estás en casa y (quieres estar) en el trabajo y la doble ausencia es cuando faltas en alguno de los dos ámbitos, genera un sentimiento de culpa y eso va relacionado con una tasa de estrés que tenemos las mujeres que es más alta hoy por hoy que la de los hombres (...)* Esto es un problema que incide en la salud de las mujeres y ya está tipificado en salud laboral (E1, 19).

Las mujeres sienten que, con esta organización de las tareas, tienen tiempo para todo excepto para sí mismas: *porque claro tienes una serie de necesidades como todo el mundo, y ya no de ocio (...) ya de descanso* (M6-3, 9).

...a veces me saturó un poco, entonces como que necesito estar un poquito a solas y desconectar un poquillo (...) que a lo mejor necesito una hora, pero lo necesito (M3-2, 20).

Además, las mujeres se quejan por el modo en que los hombres se evaden de algunos problemas familiares: *hasta que arrancó el colegio los dos primeros meses lo pasó mal, la madre y el niño (...) y el padre se quedaba... me decía 'Pasa tú, pasa tú' y yo '¡Claro, paso yo y yo me llevo el marrón, pero tú te quedas en la puerta!* (GM, 13- 14).

Históricamente los horarios laborales se han organizado sin pensar en las necesidades familiares, ya que siempre había alguien en casa haciendo las tareas, normalmente la mujer. *La mujer estaba en casa siempre, compraba y hacía las cosas y todo el mundo comía, se vestía, tenía todo limpio y cuidado. Nacías, (vivías), morías y enfermabas con una mujer, todo rotaba sobre la mujer* (E2, 14). De este modo:

...los hombres trabajan profesionalmente apoyados en un colchón de tiempo, de dedicación y de sabiduría de las mujeres. Las

mujeres no tienen ese colchón (...) cuando la mujer se pone a trabajar y mira para atrás no hay nadie más (...) Los trabajos tendrían que contar en su organización con que hombres y mujeres tenemos un tipo de necesidades (...) (E2, 10).

En parte estas necesidades se resuelven en el trabajo y en parte en la familia, y cada persona debería tener posibilidades de atenderlas directamente; de este modo se tendría la oportunidad de vivir la riqueza de los dos espacios: trabajo y familia.

En este sentido, lo que dice la Ley de Igualdad respecto a que el permiso por maternidad cuente como tiempo laboral a todos los efectos, como quedó analizado en el Informe General, parece un gran avance, porque *estás cuidando de un bien social, es un bien para toda la sociedad que haya una criatura nueva* (E2, 13). Lógicamente, si la sociedad descuida este aspecto, está dejando sin protección la posibilidad de un avance humano equilibrado; sólo dentro de este marco de procreación y desarrollo equitativo para todos los seres humanos tienen sentido estas leyes, la protección social, la igualdad entre géneros, etc.

E. DÓNDE QUEDA EL PROYECTO DE VIDA DE LA MUJER

Las mujeres ven muy condicionado su proyecto de vida por las posibilidades de tener un trabajo estable: *me gustaría poder tener un trabajo para el que he estudiado, tener una jornada laboral que me permita (...) a la vez también cuidar de mis hijos y estar con mi familia, con mis amigos. Tener tanto una vida laboral, como familiar, personal* (M2-1, 11).

El desarrollo del proyecto personal de vida se ve a menudo amenazado por las condiciones impuestas por la empresa. Según los datos obtenidos esto se confirma especialmente en temas relacionados con la maternidad (lo cual se analiza con más detalle en las categorías “Familia” y “Maternidad”) sobre todo por la intromisión de las empresas en este tipo de decisiones personales, provocando indignación en las mujeres: *Hasta qué punto vas tú a decirme cuando tengo que hacerlo yo (...) mi vida personal la decido yo... no tú (...) estoy embarazada (...) (pero) yo voy a seguir siendo la misma* (GM, 7-8).

Incluso las mujeres más jóvenes manifiestan sufrir estos condicionantes: *he empezado a trabajar, yo ahora no puedo tener el crío (...)* *Voy a esperar por lo menos a llevar un tiempecillo* (GM, 24).

Interrogadas las mujeres sobre si realmente ven la situación tan difícil, afirman que: *Es que hablamos de nuestra experiencia... Hablamos de lo que hemos vivido. Es que es así* (GM, 25).

La mujer necesita, para desarrollar su proyecto personal de vida, integrar el trabajo, lo relacional, lo afectivo... en general, las esferas familiar, laboral y personal: *son cosas de orden simbólico, pero son muy importantes porque son como interpretamos la realidad* (E2, 11).

En este momento se puede hablar de que hay importantes avances, sobre todo en la educación de los hombres y en las leyes para la igualdad. Por ejemplo, la diferenciación de tareas entre hermanos y hermanas ya se ha ido superando, lo que supone un logro para que los hombres crezcan sabiendo que una parte importante de su tiempo tiene que ser dedicado a cuidar las relaciones; sin embargo, *todavía no se ha alcanzado (...)* *tenemos una ley de igualdad (...)* *pero la cualidad de la cosa, todavía no* (E2, 11).

El proyecto de desarrollo personal de las mujeres pasa por que se respete la diferencia, la forma de “ser mujer”, evitando que el hecho de que hombres y mujeres sean distintos se convierta en desigualdad y discriminación. Como ya hemos visto, en general las mujeres entrevistadas ponen de manifiesto la importancia de lo relacional y familiar para su vida. Sin embargo, también nos advierten del riesgo de aceptar ser aparentemente iguales por asimilación a lo masculino: *en el instituto pensaba que yo ya era igual (...)* *no me daba cuenta de que ser igual era como si no fuera una chica, todo va bien mientras seas como un chico, mientras que no tengas criaturas, mientras que no quieras relacionarte, no quieras hablar de tus sentimientos, que puedas ser libre (...)* *por ejemplo, el modelo de la sexualidad (...)* *Que ligués la sexualidad y el amor* (E2, 12), que entiendas que puedes tener éxito y ser brillante sin ganar mucho dinero o tener mucho poder: *lo fundamental es que las mujeres, hagamos lo que hagamos, tiene que ser sin dimitir, sin renunciar a ser mujer* (E2, 13).

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL-FAMILIAR

En este ámbito de indagación recogemos las informaciones que las mujeres y otros informantes nos ofrecen acerca de las dificultades que encuentran para conciliar su vida personal y familiar con su tiempo de trabajo, así como de los recursos disponibles para ello y propuestas que mejorarían la actual situación.

El punto de partida es considerar si las medidas de conciliación han de ser tanto para hombres como para mujeres, para lograr romper los estereotipos y establecer medidas realmente efectivas. Mientras desde el punto de vista de los expertos debe ser así, la percepción de las mujeres es que, en la práctica, se ve como un tema de las mujeres.

Lo que queremos es una flexibilidad regulada tanto para hombres como para mujeres, porque si pensamos que las medidas de conciliación son para las mujeres al final... (E1, 6).

La percepción general que hay es que está dirigida a mujeres. Porque ya te digo que a nivel de personas que conoces, de amistades o de conocidas y conocidos, la que deja de trabajar hoy (...) en el momento de tener hijos aunque sea el primero, incluso a partir del primero es la mujer o la que pide reducción de jornada es la mujer. Eso a nivel muy generalizado. Yo creo que la conciliación se ve mucho más como un tema que influya a las mujeres cuando debería influir a los dos sexos. Sería lo ideal sobre todo para hacer participar al hombre (M6-3, 12).

Por otra parte, la conciliación no es algo que solo aparece cuando se tienen cargas familiares. Hay también un uso privativo de ésta, desde el punto de vista de la formación personal y profesional.

Excedencias nuevas, excedencias formativas para hacer master, etc. En banca y en ahorro llevan con ellos tres años. Son excedencias más enfocadas a lo personal, para conciliarte contigo misma que también es importante no enfocar todo a la familia (E1, 13).

Los valores que impregnan la forma de pensar y sentir, tanto de los hombres como de las mujeres, respecto a quiénes van dirigidas las medidas actualmente

vigentes para conciliar la vida familiar y laboral, incluso antes de ponerlas en práctica, están impregnadas del estereotipo de que es la mujer la destinataria de las mismas.

Mi jefa (...) apoya la reducción de jornada y apoya todas las cosas que favorezcan la conciliación. Mi jefe igual. De hecho la mujer de mi jefe ha estado de excedencia, se ha cogido reducción de jornada y entiende perfectamente que es un derecho que tenemos las mujeres para poder conciliar mejor la vida familiar y laboral (M4-2, 4).

Este modo de pensar se aprecia con mayor fuerza en las mujeres de mayor edad. Ellas se sienten las primeras responsables de la crianza de los hijos y, la consecuencia es que abandonaron el mercado de trabajo cuando fueron madres. *Antes de tener el niño, he trabajado siempre (M3-2, 6). Yo, para mí es más importante la familia que el formarme en un trabajo (...) Yo pienso que, por mucho que quieras, la responsabilidad siempre recae más en la mujer. No sé, pienso que te sientes un poco más responsable hacia ellos, como que sabes hacer mejor las cosas, no sé, el instinto maternal quizás sea. Creo que en eso la voz cantante la llevamos nosotras. Aunque el marido colabore en todo, le bañe al niño, le dé de comer... (M5-3, 10).* En el comentario de estas entrevistadas podemos ver cómo estas mujeres se consideran más responsables del cuidado de los hijos, apelando a cuestiones de la propia naturaleza de la mujer, que relegan el papel del hombre a un plano secundario.

A. DIFICULTADES PARA CONCILIAR

Las dificultades identificadas por las informantes para conciliar son principalmente, la duración de las jornadas de trabajo así como la rigidez de los horarios y una valoración inadecuada del trabajo desarrollado.

Respecto a la duración de las jornadas de trabajo y la rigidez de los horarios se propone como necesaria una flexibilidad horaria regulada:

Dificultan la conciliación las jornadas interminables pero también la dificulta una jornada muy rígida, también un horario de ocho a tres. Por ejemplo, en el sur de Madrid hay dos poblaciones en las que los colegios a las dos de la tarde sueltan a los niños. Hay falta de asistencia del Estado con una jornada muy larga, efectivamente no puedes conciliar. Pero una jornada rígida que no te permita conciliar es lo mismo que la prolongación. Lo que nosotros queremos es la flexibilidad

en la jornada, no trabajar menos sino que tu jornada la puedas adaptar a las necesidades que tienes, familiares o personales, por ejemplo, si estás haciendo un master o una carrera (E1, 5).

... queremos es una flexibilidad regulada. Por ejemplo el convenio sectorial de seguros lo podéis ver, la jornada la tiene muy bien regulada, eso está pactado, es un horario flexible pero con unos límites, tú juegas con la hora de la comida, eso es una fórmula. Otra fórmula que estamos intentando negociar es jugar con las reducciones de jornada, hacerlas flexibles. Si tenemos el computo de las horas anuales, es decir, si yo reduzco un octavo de mi jornada, por qué ese octavo lo tengo que aplicar todos los días a una hora, a lo mejor me interesa más aplicarlo en diciembre cuando a los críos los sueltan el 19 de diciembre y no vuelven hasta el 6 de enero (E1, 6).

En relación con una valoración inadecuada de la eficacia en el trabajo desarrollado, en la que prima la presencialidad en el puesto, se propone una valoración del trabajo por objetivos. Así, *no se trata de tener más permisos sino de tener un trabajo más orientado a objetivos, que eso las mujeres lo hacemos mejor, más orientado a resultados y que tú puedas organizar el tiempo de trabajo para poder conciliar (E1, 5).*

B. RECURSOS DE LOS QUE DISPONE LA FAMILIA PARA LA CONCILIACIÓN

Para poder hacer frente a las dificultades de la conciliación entre las obligaciones laborales y de la vida familiar, las familias, y más concretamente las mujeres, utilizan una serie de recursos fuera del ámbito institucional/formal, como son las abuelas, tías u otras personas, normalmente mujeres, a las se les paga por cuidar la casa o los hijos. *Toda mi familia está aquí en Alcalá (...) porque a mí mi hijo me lo ha criado una cuñada mía (GM, 11). Yo intento no faltar. Creo que aunque mi hijo se ha puesto malo no he faltado ni una vez, en mi oficina, he tirado siempre de mi madre y de mi suegra. No he faltado creo que nunca, salvo una vez me parece que me cogí vacaciones, pero creo que fue por vacaciones de la guardería (M4-2, 5).*

El trabajo de campo nos pone de manifiesto que esta situación no es un problema actual, sino que lo llevan sufriendo las mujeres de generaciones diferentes siempre que han trabajado. *A mí los críos me encantan y a mí me hubiera gustado tener familia numerosa, me hubiera gustado tener... pues*

cuatro o cinco críos. Pero nosotros siempre hemos estado solos (M8-4, 7). En el comentario de esta entrevistada del grupo de edad más avanzado vemos cómo el deseo de tener más hijos al que se ha hecho mención en el marco teórico, es un sentimiento común a todas las mujeres independientemente de su edad que no puede ser satisfecho al no disponer de apoyos con los que conciliar su vida familiar y laboral.

La utilización de las abuelas como recurso para la conciliación no siempre es elegida por éstas de forma voluntaria, sino que se ven obligadas a ello por las circunstancias económico – sociales que viven sus hijos y la falta de apoyos del Estado para cubrir las necesidades.

Los abuelos. Ahora mismo ya te digo, así de la edad de mis hijos, que ya tenemos nietos, la única abuela que está más libre soy yo. (...) Dicen que es muy cansado, que hasta que (...) vienen a las seis de la tarde las madres a por ellos. ¡Qué es agotador un niño, sí! ¡Es agotador todo el día, es agotador! (M7-4, 12).

Esto sucede porque, como las propias mujeres reconocen, las soluciones que ofrece la administración, no son suficientes para cubrir la demanda existente. *Yo te voy a ser sincera: yo a su tía le daba un dinero, por supuesto, me lo tenía todo el día. Y efectivamente, solicité una guardería a la comunidad y no me la aceptaron. Porque trabajábamos los dos, las cosas que pasaban. Y una privada me costaba... Si tenía que darle a su tía equis, más lo de la guardería, digo 'voy a trabajar yo para el niño' (GM, 13).* En el comentario de esta entrevistada podemos comprobar además cómo el coste económico del cuidado de los hijos se valora en relación al salario de las mujeres. Tal y como analizamos en el marco teórico, esta situación fomenta el abandono de la mujer del mercado laboral al tener hijos pues 'no sale rentable trabajar'. Ganando menos son las mujeres las que deben pagar de su salario a una persona para que cuide a los hijos. Esta actitud y forma de resolver a corto plazo la urgencia que supone el cuidado de los hijos, repercute a medio y largo plazo en la situación económica – social de las mujeres, produciéndose lo que hemos analizado en el marco teórico como la feminización de la pobreza.

C. SUGERENCIAS Y PRÁCTICAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Abordamos en primer lugar la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante ley de igualdad) dentro de las sugerencias y prácticas, pues consideramos que la publicación de ésta posibilita la puesta en marcha de importantes medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar. Debido a su reciente entrada en vigor (24 de marzo de 2007), es aún pronto para poder hacer un balance sobre las consecuencias prácticas de la misma.

No obstante, nuestras informantes ya establecen aspectos positivos en relación con la ley de igualdad, pues consideran que permitirá a los agentes sociales intervenir en la organización del trabajo, desde la selección de los trabajadores hasta la finalización de la relación laboral. Si retomamos las ideas tratadas respecto a la organización del trabajo, pensada por y para los hombres según vemos en el ámbito *empleo*, el hecho de tener un marco normativo que posibilite el cambio de modelo es un gran avance.

La ley de igualdad tiene muchas cosas buenas pero una de las mejores es que deriva todo a la organización colectiva. Cuando firmas un plan de igualdad en una empresa estás hablando de conciliación, de organización de tiempos de trabajo, de retribución, de carrera profesional (...), con lo cual la organización de la empresa queda de alguna manera debilitada. (...) Los empresarios decían: yo organizo la empresa, es una competencia que me da el estatuto de los trabajadores (...). Ahora con la ley de igualdad, al derivarlo a la negociación colectiva, nos da la posibilidad a los sindicatos de interferir en la organización del trabajo y de regular (E1, 9).

La ley de igualdad permite intervenir y regular todos los ámbitos de la organización del tiempo de trabajo en las empresas. ...los planes de igualdad contemplan todo. Un plan de igualdad tiene que contener medidas de conciliación, tiene que contener medidas de carrera profesional, medidas de formación. Estás negociando desde la selección de personal hasta la salida (...) pasando por toda la vida de la empresa: cuánto cobran, qué categoría profesional va a tener, cuánto van a trabajar, qué licencias van a tener (E1, 11).

Este aspecto es importante porque, incluso en el despido, las mujeres entrevistadas detectan discriminación respecto a los hombres. *De hecho, nosotros tuvimos una directora financiera (...). De las primeras jefas que ha salido y valía, las cosas como son. Ella valía muchísimo. Ellos se han quedado y ella es la que ha salido, evidentemente, la mujer* (GM, 7). En el comentario de esta entrevistada observamos cómo ante una decisión empresarial de despedir a alguno de sus empleados, las mujeres son despedidas antes de los hombres, independientemente de que su desarrollo sea óptimo.

Esta posibilidad de entrar en la organización del trabajo en cada empresa es fundamental, ya que, como los propios empresarios reconocen, no se pueden establecer medidas estándar que sean válidas para todos los sectores, tipos y tamaños de empresas. No se puede dejar la adopción de las medidas de conciliación a la buena voluntad de las empresas cuando, como se ha puesto de manifiesto, las medidas pueden implicar complicaciones en la organización y por tanto, un trabajo extra que, en principio, no presenta ventajas para el empresario y no tienen por qué querer asumir.

... no puedes comparar un sector con otro ni, nada, ni bajo autónomos, ni bajo grandes multinacionales, ni bajo empresas de la administración. Mucho más sencillo, también laborioso, pero mucho más sencillo, es para un funcionariado, por así decirlo para un ministerio, que para una pequeña empresa. En ese sentido es muy difícil. Todos intentamos por nuestro tipo de trabajo poner una serie de... Bueno hasta ahora en el ámbito de farmacia el horario era jornada partida, yo toda mi vida he estado trabajando a jornada partida, hasta que no fui empresario no implanté los turnos rotatorios, en parte como una medida de conciliación familiar (GD, 20).

Aunque los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar son los mismos independientemente del tamaño de la empresa, el cumplimiento de la ley de igualdad será más complicado en las PYMES debido a la menor implantación sindical y sus propias características organizativas: *En las empresas de más de 250 trabajadores estamos entrando, y las empresas están entrando, sin haber excesivos problemas. Donde más problema va a existir es en las PYMES (...) porque ahí quieras que no la implantación sindical es menor, con lo cual es mucho más difícil poder negociar y poder establecer cualquier medida de igualdad* (E1, 10).

En la actualidad, existen en España medidas legales suficientes que pretenden lograr que la conciliación no sea un reto sino una realidad. Sin embargo, el reto se sitúa en la explotación de las potencialidades de la legislación actual. *Si se saca todo el potencial de la Ley de Igualdad y de la Ley de Dependencia quedaríamos cubiertos. La Ley de Dependencia ha derivado todas las competencias a las Comunidades Autónomas, si éstas empiezan a funcionar y a presupuestar, se cubriría una parte importante del trabajo que ahora mismo recae en las mujeres, toda la asistencia a personas mayores y personas discapacitadas. (...) Si con la Ley de Igualdad somos capaces de gestionar y negociar los planes de igualdad con las empresas se lograría solucionar el problema del techo de cristal (E1, 21).*

Las medidas de conciliación necesitan del trabajo coordinado y con responsabilidad compartida entre las personas, las empresas y la administración pública. En el caso de la empresa, se señala como necesario:

a) Un cambio de mentalidad.

Lo que sí es verdad es que hay un cambio en las empresas, las empresas antes veían el tema de la conciliación como un problema social. Si los trabajadores tienen problemas en conciliar pues que el Estado ponga más guarderías, es decir, lo veían ajeno. Las empresas están cambiando porque están viendo que ellos no son una isla (...), va a ser más productiva, va a rendir mucho más, va a fidelizar más, baja el índice de rotación si tiene cierta flexibilidad para conciliar la vida laboral y la personal (E1, 7).

b) Formación a los mandos intermedios, especialmente porque pueden ser ellos los que veten o dificulten la implantación de las nuevas medidas.

Este aspecto, que ya resaltamos en el marco teórico, es marcado como necesario tanto por las expertas como por las mujeres entrevistadas que ven cómo son sus jefes inmediatos los que dificultan la adopción de medidas que les permitan conciliar mejor su vida laboral y familiar.

Sería importante que los mandos intermedios estuvieran formados en igualdad de oportunidades. En una empresa se puede firmar un plan de oportunidades estupendo y la empresa tiene una responsabilidad social corporativa, una idea muy clara de por donde ir, pero como luego, como los

mandos intermedios no lo apliquen, el plan de igualdad de oportunidades queda en nada. Son personas las que lo tienen que aplicar y dar los permisos, son personas las que tienen que elegir a los promocionables (E1, 16).

En mi empresa, mi departamento, no es que no les guste la reducción de jornada, que va, pasa todo lo contrario, a ellos les parece muy bien que tengas reducción de jornada. El problema no es mi departamento, el problema es la gestión de recursos humanos de mi empresa. (...) Por haber promovido más todo el tema de la reducción de jornada, tienen muchas fricciones con el departamento de recursos humanos. Entonces, lo que no miran a otros departamentos, como la puntualidad, por ejemplo, que te falta el justificante de ir al médico, si lo miran en nuestro departamento (M4-2, 4).

Frente a una organización pensada por y para los hombres en los que se potencian criterios no directamente relacionados con un incremento de la productividad, como es la presencialidad, disponibilidad de horarios..., aparecen nuevas formas de trabajo que facilitan una incorporación y mantenimiento del empleo, minimizando los efectos negativos para la salud a los que nos hemos referido en otros apartados de esta investigación. *Pues es que precisamente a mi coordinadora la están pagando por tener disponibilidad 24 horas. Y tiene hijos (M2-1, 8). Ella tiene su horario de trabajo, durante ese horario de trabajo tiene el teléfono disponible, pero sale de su jornada de trabajo y sigue teniendo el teléfono disponible (M2-1, 10).* En el comentario de esta entrevistada vemos cómo es posible establecer criterios y métodos de trabajo que no penalicen a las mujeres. Se puede establecer un tiempo de trabajo en el que la presencia en la empresa sea obligatoria pero con parte de la jornada laboral en la que la mujer puede organizar y decidir sobre su tiempo y lugar de trabajo sin que por ello deje de cumplir con sus obligaciones familiares.

Las mujeres abogan por la aplicación de las posibilidades legales y por medidas innovadoras como el teletrabajo, banco de horas, flexibilidad horaria..., como soluciones para poder conciliar su vida familiar y laboral sin que les suponga una reducción de su tiempo de trabajo y, por consiguiente, de los beneficios económicos y de protección social que de ello se derivan.

El teletrabajo, yo creo que hay muchísimas opciones en mi puesto de trabajo que son administrativas, que yo no necesito estar

presencialmente en mi empresa, y que podría hacer perfectamente, desde casa. (...) Yo me he tenido que coger la reducción de jornada de nueve a dos, porque no había otra opción, ni podía entrar a las ocho y salir a las tres, ni entrar a las nueve y salir a las cuatro, ni nada, la opción era de nueve a dos y de nueve a dos, no había más. Temas como, por ejemplo, las horas de lactancia, que ahora se pueden juntar y hacer los quince días, en mi empresa tampoco eran planteables. Han puesto bastantes trabas (M4-2, 5).

Donde estoy ahora, todas las facilidades del mundo. Ahí no hay ningún problema en el tema de conciliación mientras tú hagas tu jornada laboral. La jornada laboral es flexible, existe banco de horas (M6-3, 6).

c) Coordinación de los recursos públicos (intersectorial e interterritorial)

Por otra parte, los horarios laborales y escolares no son compatibles. Sería necesario hacer un esfuerzo entre la administración educativa y laboral para establecer medidas complementarias.

Planteándote tener hijos, si el colegio es por la mañana y resulta que tú trabajas por la noche, o sea por la tarde-noche hasta las once de la noche, pues es complicado conciliar la vida laboral y familiar. Cuando el niño está en el colegio tú estás trabajando. (...) Plantear unos horarios más flexibles, sin necesidad de que muchas veces los niños pequeños tengan que estar tantas horas en guarderías o estar con la abuela. No es malo que esté con otros familiares, pero con quien tiene que estar realmente es con sus padres (M2-1, 11).

En este sentido las propias mujeres ya demandan a las empresas una serie de servicios que consideran que ayudaría a la conciliación. *¿Sabes cual sería lo ideal y se acabaría todo tipo de problemas? Que en cada empresa fuera obligatoria una guardería (GM, 15).*

Para concluir, podemos comprobar cómo, tal y como analizamos en el marco teórico, las mujeres están demostrando un gran interés por formarse y por mejorar su cualificación profesional que no desaparece cuando adquieren responsabilidades familiares.

Sí, sí que me he ido formando siempre, siempre he tenido vamos siempre he encontrado un tiempo, un hueco para hacer formación sea presencial voy menos sobre todo on-line pero presencial también, eso sí que he procurado formarme (M6-3, 3).

Los cursos no solo se imparten en un día, sino que se imparten a lo mejor en diferentes semanas diferentes días. Para que dentro de una misma farmacia si quisiera ir todo el personal, pudieran acudir también ¿no? O sea que en ese sentido lo tenemos más sencillo (GD, 8).

Los comentarios mostrados tanto por las mujeres como por los empresarios, resaltan la importancia de buscar nuevas metodologías de aprendizaje y organización de la formación que permitan responder a las necesidades e intereses de unas y otros por formarse.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Presentamos seguidamente las principales conclusiones, derivadas del análisis e interpretación de los datos obtenidos, en cada uno de los seis ámbitos de indagación que han guiado el trabajo de campo de esta investigación.

EDUCACIÓN

En términos generales, es preciso lograr que la organización y los contenidos de la educación tengan un corte menos masculino, para dar cabida a la experiencia, saberes y deseos propios de las mujeres.

Respecto a la formación inicial, las mujeres alcanzan cada vez un mayor nivel de estudios que, en las generaciones más jóvenes, es incluso superior al de los hombres; sin embargo esto no se ve reflejado en su acceso a puestos de trabajo de la categoría y remuneración que les corresponderían. En este sentido se puede afirmar que, con niveles de formación equiparables, las mujeres aún están peor consideradas que los hombres y que su formación es más alta que los empleos y puestos de jefatura que alcanzan.

La situación de las mujeres respecto a lo educativo no es homogénea. En las franjas de mayor edad han tenido menos oportunidades de acceder a los diferentes niveles del sistema educativo y a la cualificación profesional, debiendo renunciar a su formación por razones familiares o económicas. Como consecuencia, las mujeres mayores presentan perfiles de baja formación inicial y menos posibilidad de acceder a empleos en diferentes ramas profesionales. Cuando logran obtener un puesto de trabajo suele ser en la escala de salarios bajos y, en algunos casos, de economía sumergida.

Por otra parte, estas mujeres con menor cualificación profesional se ven con frecuencia impulsadas a abandonar el empleo cuando aparecen cargas familiares de cuidado de hijos y atención a las tareas del hogar, ya que, desde el punto de vista económico o de realización personal, ni el salario que perciben ni su propia valoración del puesto de trabajo compensan la búsqueda de otras alternativas entre las posibilidades existentes. Estas posibilidades, en general, son consideradas insuficientes.

La influencia del nivel de estudios y de formación profesional sobre la permanencia o abandono en el puesto de trabajo se aprecia asimismo en las mujeres más jóvenes, que son las que presentan mayor cualificación. En este caso las decisiones ante las cargas familiares se resuelven mayoritariamente contratando ayudas externas y/o aplazando la maternidad y con ella la responsabilidad de cuidar de la descendencia.

En todo caso, esta heterogeneidad de las mujeres respecto a la formación, según la edad y oportunidades para el aprendizaje que han tenido, debería ser tenida en cuenta al proponer alternativas con perspectiva de género.

Desde el punto de vista de la formación permanente podemos concluir que, gran parte de las dificultades que encuentran las mujeres, para acceder a la misma, es consecuencia de una organización fuera de la jornada laboral, que exige ampliar los horarios y la permanencia fuera del hogar.

Las mujeres, no obstante, realizan una amplia gama de cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, si bien lo hacen bajo la fuerte tensión de la “doble jornada”, con el consiguiente doble esfuerzo, cansancio, estrés y otros problemas de salud.

También en este tipo de formación son apreciables las diferencias entre los grupos de mujeres mayores y jóvenes. Las primeras acuden a cursos de formación ocupacional cuando las obligaciones domésticas ceden y los hijos las necesitan menos. Sus prioridades en dichos momentos son acceder o retomar un puesto de trabajo remunerado, seguido de relacionarse y cuidar el enriquecimiento personal.

Sin embargo, lo más frecuente es que los cursos a los que asisten, aún siendo de formación para el empleo, les aporten más en lo personal que en lo laboral, es decir, aunque les facilitan la relación entre personas de parecidas circunstancias y un tiempo ocupado fuera de casa, no suelen ir acompañados de verdaderas oportunidades de empleo.

Tanto en el aprendizaje inicial como en el permanente, y ya sean éstos de tipo formal, no formal o informal, existen estereotipos sociales que se reflejan en el pensamiento de las mujeres. Entre éstos destacamos:

- ✓ conceder prioridad entre las funciones femeninas a las tareas domésticas y el cuidado de los hijos;
- ✓ sentimientos de culpa por la reproducción de roles diferenciados, que se ponen de manifiesto en que, cuando el hombre y la mujer trabajan fuera del hogar, el hombre no se siente responsable de las tareas domésticas y éstas recaen sobre la mujer;
- ✓ percepción de sí mismas como más maduras, organizadas y, en definitiva, capaces de afrontar las múltiples obligaciones de la “doble jornada” empresa-hogar; aunque esto tiene como consecuencia aceptar el cansancio, el sobreesfuerzo y disponer de poco tiempo libre.

Respecto a las posibilidades de transformación positiva percibimos una conciencia de logro, en materia educativa, hacia la paridad. El reto aún pendiente es cambiar la mentalidad, para que las mujeres puedan disfrutar personalmente y aportar socialmente, de manera ajustada a este esfuerzo y logros en su nivel de formación.

Se han producido adelantos apreciables, sobre todo entre las generaciones más jóvenes, para llegar a la igualdad de oportunidades de género. Estos también se estiman en los modos de educar a hijos e hijas dentro de la familia, que son cada vez más igualitarios.

La conclusión más relevante al respecto es que, del mismo modo que, en los últimos cincuenta años, la mujer ha aprendido otras formas de ser mujer, el hombre también debe aprender esto mismo en aspectos como igualdad en el empleo, conciliación de la vida familiar, trato paritario, no violencia, etc. Y para ello es importante que, ante situaciones de inequidad de género de cualquier tipo (pornografía, violencia, empleo, salario...) las mujeres interroguen y cuestionen a los hombres, sin evitar el conflicto y tratando de resolverlo. En este tipo de diálogo los esfuerzos de ambos géneros pueden encontrarse.

Los objetivos de esta transformación educativa se orientan principalmente a un cambio de mentalidad, una transformación de *la mirada*, que logre la confluencia de los enfoques en una auténtica equidad e igualdad de oportunidades y de resultados para las mujeres. Pero también es preciso que este enfoque del cambio confluya con otras medidas de tipo legislativo, laboral y de protección social.

Llama la atención que, en las entrevistas individuales, en la triangulación de las mismas y en el debate de sus resultados facilitado a través de la entrevista grupal, no

se haya hecho ninguna referencia ni reclamación respecto al trabajo en la casa como trabajo remunerado. Interpretamos que esto obedece a una socialización de género que ha logrado naturalizar, sin más reflexión, que cuidar del propio hogar y la propia familia no se pagan. Aunque valoran explícitamente el valor afectivo que tiene cuidar y atender la felicidad de los suyos, salvo en las reflexiones de la experta en feminismo, no se ha planteado que paralelamente esto tiene un valor social que debe reflejarse económicamente. El sentimiento de que no se puede poner precio al trabajo doméstico ni a los cuidados familiares conlleva que éstos no sean socialmente valorados y que su feminización sea reproducida por la sociedad y también por las propias mujeres.

Encontramos aquí un interrogante digno de nuevas indagaciones: ¿Es posible una valoración socioeconómica de este tipo de dedicación y tareas que no sea inmediata y directa, sino mediata e indirecta, por ejemplo, otros apoyos, reconocimiento y prestigio para quien las realiza, valoración social explícita, difusión de buenos modelos y buenas prácticas de compatibilidad entre todos los interesados en el cuidado de la esfera doméstica...?

EMPLEO

Una de las dificultades encontradas, para la plena integración de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres, es que sólo se considera trabajo lo que se refiere a una actividad laboral remunerada, es decir, al empleo. Por tanto, toda actividad que no suponga este intercambio monetario, como son las tareas cuya finalidad es garantizar el bienestar familiar, y que son mayoritariamente realizadas por mujeres, no es considerada trabajo.

A pesar de que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo se ha realizado de forma masiva, debido a una socialización de género, el hombre no ha asumido de igual manera el trabajo doméstico, ya que incluso cuando se produce la delegación de la realización de ciertas tareas del hogar, éstas las asume otra mujer. Al sentirse la principal responsable del hogar, la mujer realiza una doble jornada que influye directamente en la vivencia de su tiempo de trabajo remunerado. Las mujeres valoran el empleo por cuestiones asociadas con salir del entorno familiar, tener otro tipo de relaciones, lograr autonomía económica, o mejorar la imagen de sí mismas. Es decir, estiman tanto el salario que perciben como la satisfacción personal por el hecho de acceder a un puesto de trabajo remunerado.

En estos momentos, las mujeres españolas tienen el mayor nivel de formación que nunca han tenido, principalmente las mujeres más jóvenes, y por tanto disfrutan

de una mayor empleabilidad. Sin embargo, esta situación no tiene un reflejo fiel en el mercado laboral. Las mujeres obtienen un menor beneficio de su formación que los hombres, ya que por el mismo trabajo cobran salarios inferiores y les resulta difícil alcanzar los puestos que se corresponderían con su formación.

En términos generales, las mujeres se concentran en estudios y sectores de actividad y ocupaciones menos regularizadas, en los que la precariedad laboral y la temporalidad son altas y los salarios más bajos. Como decíamos antes, obtienen una menor rentabilidad de la formación que los hombres.

El nivel educativo influye tanto en la inserción como en el abandono del mercado laboral por parte de las mujeres cuando éstas tienen hijos. Si el nivel educativo es alto, las mujeres optan por fórmulas que les permitan conciliar su vida laboral y familiar, incluyendo las jornadas a tiempo parcial. El esfuerzo sostenido para adquirir formación profesional y salario les motiva para no abandonar el mercado de trabajo ante las responsabilidades familiares.

Aquellas mujeres cuyo nivel educativo es bajo, optan en mayor medida por la salida del mercado laboral cuando tienen hijos. Esto ocurre porque, como ya hemos analizado, la socialización de género hace que ellas sean las principales responsables de su cuidado, restándose los costes derivados de contratar una persona o una escuela infantil exclusivamente del salario de la mujer. Dado que un menor nivel educativo lleva a puestos de menor cualificación y por tanto menor salario, a la mujer no le merece la pena trabajar, pues lo que gana lo invertiría casi en su totalidad en pagar los cuidados de sus hijos.

Cuando la cualificación laboral es baja, uno de los factores que más influyen en el abandono laboral de la mujer es la edad de los hijos, y sólo se plantea volver o incorporarse al trabajo cuando considera que ya no les hace falta. Es entonces cuando sufren las dificultades de la reinserción laboral, lamentan haber dejado sus empleos anteriores, sienten la necesidad de “salir de casa” y acuden a cursos de formación para tratar de encontrar un empleo.

Tanto las mujeres como las expertas consultadas manifiestan que los hombres y las mujeres viven el tiempo de trabajo de distinto modo. Ellas señalan que les resulta difícil separar sus tiempos de vida y sus tiempos de trabajo, lo sienten como un continuo, mientras creen reconocer que no sucede lo mismo con los hombres. Esta circunstancia sería anecdótica si no fuese porque, como señalan las expertas, repercute de manera directa en el papel que se le asigna a la mujer como trabajadora,

ya que, el imaginario colectivo valora negativamente su capacidad para desempeñar plenamente su trabajo y para asumir responsabilidades, lo que incide de manera directa, y negativa, en la promoción profesional de las mujeres.

La mujer que decide no renunciar a su trabajo lo hace asumiendo que tiene que resolverlo junto al cuidado del hogar. Como ya hemos señalado, la sobrecarga de trabajo, junto con la responsabilidad del cuidado familiar, perjudica la salud de la mujer, llegando a aparecer el llamado “síndrome de la doble presencia y la doble ausencia” que genera niveles de estrés importantes y sentimientos de culpabilidad, porque cuando está en uno de los ámbitos tiene presente el otro.

El discurso de las expertas y las reflexiones de las mujeres sobre su experiencia profesional resaltan, entre las principales dificultades para su incorporación laboral en igualdad de condiciones con sus compañeros varones, que la organización del trabajo está pensada por hombres para los hombres, que existen una serie de estereotipos sexistas en las empresas y que las medidas de conciliación se han planteado para las mujeres.

Respecto a la organización pensada por y para hombres, las empresas funcionan en torno a criterios como la presencialidad, la disponibilidad, las redes informales de poder y otros criterios, en principio neutros, que repercuten de manera negativa en el empleo femenino, principalmente en la promoción de la mujer. Pero tales criterios están establecidos bajo el supuesto de que hay una persona (mujer) en casa, que las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar durante el tiempo de trabajo están resueltas y que, por tanto, no hay obstáculos para prolongar jornadas ni prisa por volver a casa.

Con frecuencia las mujeres que se incorporan al mercado laboral tienen que aceptar las “reglas de juego” de dicha organización, por ello se ven obligadas a adoptar roles masculinos, renunciando a su ser mujer, principalmente si deciden acceder a puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones. Además, debido a los estereotipos existentes, la mujer se ve obligada continuamente a demostrar habilidades de liderazgo, autoridad... que a un hombre se le presuponen.

En estas condiciones el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad se interpreta de distintas maneras desde el pensamiento feminista. Desde algún sector, se considera un avance social, sin entrar a valorar las renunciaciones que esto le puede suponer como mujer. Para otros sectores alcanzar jefaturas u otros puestos no se considera un logro en sí mismo; pues si este acceso no ha supuesto realmente ningún

cambio en la organización, no se está teniendo en cuenta a la mujer como tal. Por ello, la ausencia de mujeres en determinados puestos, incluso profesiones, se interpreta como una elección inteligente de éstas. No obstante, la mayoría de las mujeres consultadas piensan que tales ausencias son fruto de una imposición del mercado laboral, que genera desigualdad en el empleo y perjudica a las mujeres.

Los estereotipos sociales juegan en contra de las mujeres, llegando a penalizar incluso situaciones propias de su naturaleza de mujer, como el embarazo y la maternidad. Según la experiencia de las mujeres se tiene el prejuicio de que éstos aumentan el absentismo en el puesto de trabajo, por lo que la maternidad supone, al menos, un freno en la carrera profesional de las mujeres, no siendo así en el caso de la paternidad. Como hemos dicho anteriormente, la socialización de género hace que se vea a la mujer como la responsable de la descendencia y de los cuidados familiares, lo que la obliga con frecuencia a reducir su dedicación a la empresa a partir del nacimiento de sus hijos.

Las mujeres encuentran importantes dificultades debidas a la rigidez en los horarios laborales, y por la disfunción que existe entre éstos y los horarios de los hijos. El trabajo de campo puso de manifiesto que la opción de la reducción de jornada es una elección no voluntaria de las mujeres y, que si hubiesen tenido oportunidad de reorganizar su tiempo de trabajo, no hubieran optado por ella. Una flexibilización regulada de horarios cuando se tienen hijos disminuiría, tanto el abandono del puesto de trabajo, como las reducciones de jornada que, además de mermar los ingresos, suponen restricciones para las posibilidades de promoción y pérdida de protección social a largo plazo. Esto es lo que las expertas consultadas han llamado “feminización de la pobreza”.

Las cuestiones anteriores están produciendo una situación de discriminación de la mujer en el mercado laboral. Pero aún existen otras que, produciéndose de un modo más sutil, se suman para sostener esa situación. Cuando el entorno de trabajo está feminizado (enfermería, educación...) las cuestiones de la organización mencionadas en los párrafos anteriores parece que se invisibilizan; pero esto no significa que no existan pues, aún en estos casos, los puestos de jefatura siguen ocupados mayoritariamente por hombres.

Por último, destacamos la importancia de una discriminación salarial genérica, a la que las mujeres se refieren en varios momentos, que se refiere tanto al sueldo, como a la discrecionalidad de los pluses en las empresas y en un conjunto de

aspectos (confianza, promoción...) básicos para la satisfacción en el empleo, y cuya dificultad de logro cabe englobar en el llamado “techo de cristal”.

FAMILIA

En general, podemos afirmar que en España se han producido avances importantes en materia de igualdad, por ejemplo en el ámbito legislativo, hasta alcanzar un Índice de Desarrollo relativo al Género que supera el Índice de Desarrollo Humano (PNUD, 2007); sin embargo, aún persisten muchas formas de desigualdad entre hombres y mujeres en la vida cotidiana.

Según lo estudiado en la presente investigación, siguen siendo las mujeres las que llevan el peso de las tareas domésticas. Esta responsabilidad recae en ellas incluso cuando también trabajan fuera del hogar. Para que se produzca un cambio en este sentido, las mujeres echan en falta un cambio de mentalidad por parte de los hombres.

En este sentido, se aprecian algunas diferencias en el discurso entre mujeres jóvenes y mayores. Las mayores tienden a reconocer y valorar la incipiente participación de los hombres jóvenes en el desempeño de las tareas domésticas en mayor medida que las jóvenes. Entendemos que ello se debe a que aprecian diferencias al compararlo con lo que ellas han vivido en otras épocas. Entretanto, algunas mujeres jóvenes siguen denunciando que la educación familiar es aún distinta según seas hombre o mujer y que, una vez emancipados, son ellas las que tienen la preocupación constante de que las tareas del ámbito doméstico estén atendidas y de cómo compaginarlas con lo laboral. Aunque en ocasiones cuentan con algunos apoyos por parte de los hombres, éstos no asumen una responsabilidad equiparable a la de las mujeres en la búsqueda de nuevas soluciones para alcanzar la conciliación.

Algunas expertas, como hemos visto en el marco teórico y en el trabajo de campo (Alberdi, 1999; Méda, 2002, Experta 2), además de este cambio de mentalidad, advierten la necesidad de que se produzca una valoración social, económica y personal de las tareas domésticas. El resto de mujeres entrevistadas valoran personalmente el trabajo que suponen dichas tareas, pero no llegan a reivindicar su consideración social a través de una valoración traducida a términos económicos. Observamos en este aspecto una contradicción aparente entre los discursos de los expertos y los de las propias mujeres consultadas. Pero quizá, más que de contradicciones, debería hablarse de paradojas y complejidades con las que debemos contar para la conciliación de lo económico con lo afectivo y lo relacional, si se quiere

realizar ésta desde un nuevo modelo, que incluya la mirada de las mujeres para alcanzar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género.

También es necesario un cambio en el pensamiento de algunas mujeres, ya que con frecuencia caen en la permisividad, perpetuando un modelo tradicional e injusto en el reparto de estas labores, lo que les impide avanzar en la propuesta de alternativas que ayuden a poner en práctica nuevas formas de organización familiar.

Se considera imprescindible un cambio de mentalidad en el ámbito empresarial, para alcanzar unas condiciones más justas y horarios más adecuados a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras. El modelo masculino de organización sigue impregnando la esfera laboral. Las mujeres muestran su disconformidad con esto y reconocen en esa organización uno de los principales escollos, tanto para conciliar la vida laboral y la familiar, como para realizarse profesionalmente. En este sentido, son necesarios nuevos modelos de organización empresarial, más flexibles y centrados en la tarea, que permitan atender las necesidades laborales, pero teniendo en cuenta que también existen, y es preciso atender, las obligaciones familiares y domésticas.

Las medidas de conciliación promovidas por la Ley de Igualdad tendrían que dar respuesta a estas dificultades, para lograr, de hecho, constituirse en ayuda en la concurrencia de las tareas del hogar y las profesionales. En este sentido, consideramos fundamental impedir que se entiendan estas medidas únicamente destinadas a mujeres, como hemos comprobado que viene ocurriendo a través de los resultados del trabajo de campo.

Las obligaciones de la esfera doméstica se ven ampliadas a menudo por la necesidad de prestar atención a personas dependientes. Dicha atención, como hemos ido analizando, también recae mayoritariamente en las mujeres, incluso cuando la persona dependiente no es familia directa suya sino de su pareja. Las medidas que se desarrollen en el marco de la Ley de Dependencia deberán conformarse como una respuesta pública que, en conjunto, logre liberar tiempo y energía para las mujeres.

MATERNIDAD

A través de lo analizado en el marco teórico y planteado en el trabajo de campo podemos concluir que, si bien parece haber un pequeño repunte, el índice de natalidad en España es muy bajo y las mujeres no llegan a tener el número de hijos que les

gustaría. Esto tiene graves consecuencias no sólo de cara a las expectativas personales y familiares sino también para el conjunto de la sociedad, cuyo sistema de protección social se fundamenta en el necesario reemplazo generacional.

A esta baja proporción de natalidad contribuyen, fundamentalmente, variables que tienen que ver con aspectos de la organización familiar, aspectos laborales y aspectos socioeconómicos.

En primer lugar, los hombres comienzan a tomar conciencia de las responsabilidades que implica tener un hijo. A pesar de que las mujeres ven este hecho como un síntoma de madurez, ello también conlleva que la edad a la que se tienen los hijos se va retrasando. Además, esa toma de conciencia no siempre implica, como decíamos, un reparto equitativo de las tareas y cuidados de los menores, que siguen siendo asumidos mayoritariamente por la mujer.

Por otro lado, la cultura empresarial, como señalábamos antes, sigue sin facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, ni de hombres ni de mujeres. Esto hace que para las mujeres el hecho de tener un hijo suponga aceptar complicaciones y cambios vitales. Aún así, cuando deciden tenerlo es asumiendo una doble jornada, con las consecuencias que ello conlleva para el ámbito laboral (reducción de jornada o abandono del puesto, reducción o suspensión de aportaciones a la Seguridad Social, menores posibilidades de promoción, etc.) y para la propia salud (cansancio, estrés, etc).

Respecto a los aspectos socioeconómicos en la actualidad, las mujeres no sólo tienen en cuenta los elevados costes directos que implica el hecho de tener un hijo, sino también los costes indirectos que este hecho supone, y a los que ya hacíamos referencia en el párrafo anterior. En conjunto, estos costes pueden hacer que una mujer decida no tener hijos o tener menos de los que desearía.

En este sentido, una de las necesidades más claramente expresada es la de educación infantil. Consideramos necesaria la implementación de recursos para atender esta necesidad, bien como servicio público, bien como prestación de las propias empresas, o mediante la conjunción de ambos. Aunque a corto plazo se necesite un aporte de recursos elevado, también lo son los beneficios económicos y sociales a largo plazo.

También se estima necesario desarrollar actuaciones formativas, encaminadas a concienciar sobre la importancia de promover y llevar a la práctica medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral. Por un lado, formación para que hombres y mujeres aprendan a convivir y resolver sus problemas en un nuevo entorno de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado de los menores, con nuevas soluciones organizativas aportadas por ambos. Por otro lado, formación para empresarios y mandos medios. Esta formación tendría dos vertientes: a) en primer lugar informativa ya que, en muchos casos, hemos observado que aún no se conocen las posibilidades de las leyes de Igualdad y Dependencia en materia de conciliación; b) en segundo lugar, una vertiente encaminada a explicar y descubrir ventajas económicas, corporativas o de otra índole que están asociadas a la implementación de medidas de conciliación dentro de la empresa.

Por último, destacamos la valoración de la maternidad como un bien común, una riqueza que la sociedad en su conjunto debe apreciar y cuidar. Son necesarios, por tanto, mecanismos para facilitar la maternidad, ya sean de carácter laboral, social, económico o personal, para que el peso de las obligaciones que conlleva traer criaturas al mundo no recaiga sólo en una parte de la humanidad, las mujeres.

VIDA PERSONAL

Coincidiendo con otros estudios e investigaciones, una primera conclusión en este ámbito es que las mujeres son conscientes y se sienten satisfechas de sus avances en materia educativa. A pesar de ello, también les produce frustración el hecho de que estos avances no se vean reconocidos en lo laboral, permaneciendo en este caso el desequilibrio respecto a los hombres.

Entre los grupos de mayor edad, las mujeres que tuvieron carencias educativas en su infancia y adolescencia manifiestan tanto rebeldía y deseo de superación, como satisfacción por los logros que han ido consiguiendo, mostrándose conscientes del origen social de estas carencias.

La asistencia a cursos de formación ocupacional y continua es satisfactoria. No obstante, la oferta es muy diversa, distante y aún poco coordinada. Por ello se reclama una orientación más cercana a los entornos de convivencia de las mujeres. Asimismo se considera necesario que la planificación de la formación tenga en cuenta sus preferencias y capacidades relacionales y afectivas.

El rendimiento, la comodidad y satisfacción de la mujer es mayor, según su propia valoración, cuando el ejercicio profesional coincide con sus preferencias personales. En este sentido, se puede concluir que la percepción de sí misma es de una capacidad para integrar las esferas laboral, personal y familiar más alta que la de los hombres. Ambas razones están en la base de la reivindicación del derecho a expresarse y actuar desde esta diferencia, como mujeres.

Las mujeres valoran positivamente la dedicación a su familia. Viven las tareas domésticas y de cuidado de los demás como una posibilidad de compartir y aportar cada uno según sus saberes. Es, al mismo tiempo, beneficio y enriquecimiento para todos y un modo de ampliar las posibilidades de que cada cual tenga un tiempo para sí mismo.

Se ha producido una evolución desde ser “ama de casa”, como papel central, a ser mujer-trabajadora-madre-ama de casa. Esto tiene una importancia trascendental para la vivencia de autonomía personal y económica, de realización profesional e individual de la mujer; pero también le acarrea problemas y sentimientos contradictorios, de liberación y culpa por la ausencia, al vivirse como responsable en la esfera laboral y doméstica, siente que “si ella falla, falla todo”.

El reparto no equitativo de las tareas domésticas, de las que se benefician todos los miembros de la familia, así como el papel implícito de la mujer como la que gobierna, dirige y da órdenes en el hogar, conllevan posturas no deseadas e incómodas y, sobre todo, son vividas por ella como una ruptura en sus expectativas sobre lo que significa tener una pareja afectiva, como un abuso y una falta de respeto a la dignidad de la mujer.

Las mujeres más jóvenes viven su proyecto de vida personal con mayor independencia de los estereotipos sociales, esta mayor libertad, aunque genera problemas y sufrimiento personal, permite introducir cambios en los entornos más cercanos, como el familiar.

Los cambios en la estructura familiar (mujeres jefas de hogar, divorcio, etc.) unidos a la permanencia de estereotipos sociales que sobrecargan a la mujer de tareas domésticas, influyen en su desarrollo personal y en su salud. El estrés y el cansancio por la *doble jornada*, el síndrome de la *doble presencia y doble ausencia*, etc., reclaman medidas de protección social pensadas para que no queden desatendidas las funciones que, históricamente, han venido desempeñando las mujeres para proteger el trabajo de los hombres.

Esta perspectiva en las medidas de conciliación y en la aplicación de la Ley de Igualdad es imprescindible, si se pretende alcanzar el objetivo de que la mujer, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, alcance su desarrollo personal con autonomía económica.

La falta de valoración profesional y los obstáculos sociales y laborales vinculados a estereotipos de género (maternidad, principal responsable de cuidar la descendencia, prejuicios sobre el absentismo laboral...) representan especiales dificultades a la hora de que las mujeres puedan realizar su proyecto personal de vida.

CONCILIACIÓN

Por último, vamos a señalar algunas de las conclusiones a las que hemos llegado tras el análisis e interpretación de los datos en relación al ámbito de indagación *conciliación*.

Como punto de partida destacamos dos ideas que resultan fundamentales para una correcta comprensión de propuestas de cambio en relación a las medidas de conciliación. Por un lado, éstas no deben ser algo exclusivamente dirigido a personas con cargas familiares. Por otro, las medidas de conciliación deben ir dirigidas tanto a hombres como a mujeres si se quiere conseguir que sean efectivas.

Entendemos el valor fundamental del trabajo como medio para proveer los recursos económicos necesarios para vivir con dignidad, así como un entorno de reconocimiento y relación socio-profesional de las personas. Sin embargo, el tiempo de trabajo no es el único tiempo de vida. Éste debe incluir momentos para el desarrollo de intereses personales, formativos, familiares, etc., lo que hace necesarias las medidas de conciliación independientemente de que se tengan o no cargas familiares.

Las personas dependientes son responsabilidad de todos, por lo que las medidas de conciliación deben establecerse desde su necesidad, tanto para los hombres como para las mujeres. Pensarlas sólo para la mujer significa la reproducción de unos prejuicios que perjudican tanto a ésta como al hombre, pues reproduce, por ejemplo, la idea de que los hijos les importan menos a los padres que a las madres.

La conciliación pensada sólo para mujeres repercute negativamente en la carrera profesional de éstas y en las posibilidades de obtener los beneficios económicos que se derivarían de la inversión realizada, por ejemplo, en relación al nivel educativo. Estas consecuencias negativas desde el punto de vista individual, también tienen derivaciones en el plano social ya que, como se ha comentado, las mujeres tienen en la actualidad un nivel educativo alto al que el sistema público ha contribuido con recursos económicos, y no parece adecuado que el actual sistema de protección social realice una inversión que impediría el retorno socio-económico de dicha formación.

Paradójicamente, cuando ambos cónyuges trabajan, si tienen descendencia es ella la que con mayor frecuencia reduce la jornada para cuidar de la familia. La consecuencia es que trabaja más, gana menos, cotiza menos y pierde derechos. En este sentido, son necesarios cambios urgentes en las medidas para desarrollar la conciliación y la protección social con equidad.

Para desarrollar la conciliación de manera equitativa entre ambos sexos, las principales dificultades que señalan las expertas y mujeres consultadas son:

- a) Rigidez de los horarios, que impide la organización flexible del tiempo de trabajo con la que se podría responder adecuadamente a las necesidades de las empresas, la familia y las suyas propias.
- b) Extensión de los horarios. Existen multitud de tiempos muertos, como son las pausas largas de comida, durante la jornada laboral que, no siendo contabilizados como tiempo de trabajo, hacen que éste se prolongue durante prácticamente todo el día.
- c) Prolongación de la jornada laboral como falsa demostración, en muchos casos, de interés y dedicación hacia la empresa. Importancia desmesurada al simple hecho de estar en la empresa, pues a veces se establecen reuniones y conversaciones informales en las que se generan los nexos y relaciones de poder.
- d) Valoración inadecuada del trabajo realizado, que a veces responde a criterios de presencialidad y disponibilidad, más que a resultados reales obtenidos. Esto se corrobora con el dato de que España tiene unos índices de productividad muy bajos, a pesar de estar entre los países en los que más horas de trabajo se realizan.

El trabajo de campo ha puesto de manifiesto la conveniencia de establecer nuevas formas de organización del trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar: teletrabajo, guarderías en las empresas, compaginar los horarios escolares a los laborales, valoración del trabajo por objetivos, flexibilidad regulada... Estas, y otras alternativas que puedan generarse, deben procurar impedir que las mujeres se vean obligadas, como última posibilidad, a salir parcial o totalmente del mercado de trabajo cuando son madres, al enfrentarse al hecho de que no pueden compaginar su nueva situación con sus responsabilidades laborales.

En ocasiones las medidas de conciliación se basan en recursos no formales generados por las propias familias, por ejemplo, los abuelos. La demanda más reiterada es que la administración establezca medidas y recursos suficientes, a fin de poder responder a las necesidades de cuidado a personas dependientes y a las tareas del ámbito familiar sin quebranto para el empleo. Por otra parte, entendemos que esto tendría el valor añadido de ampliar otro nicho de empleo regulado.

Las medidas legislativas actuales permiten un cambio de modelo en la organización empresarial. Es necesario un esfuerzo por parte de las administraciones públicas y agentes sociales (empresarios y sindicatos) que haga posible la incorporación de la mirada de las mujeres ante esta problemática, así como en la puesta en práctica de medidas de conciliación y protección social y en la valoración de los resultados de éstas. Los cambios más importantes que se demandan ante los retos de este nuevo modelo son:

- a) Cambio de mentalidad, tanto en los hombres como en las mujeres, que ponga en valor el trabajo que éstas realizan dentro y fuera del hogar, y que rompa estereotipos que impiden una inserción laboral igualitaria para las mujeres.
- b) Formación de mandos intermedios, como encargados de llevar a la práctica las medidas de conciliación dentro de su departamento o empresa.
- c) Nuevas formas de organización y valoración de los tiempos de trabajo y de formación, que faciliten su integración, el aprendizaje a lo largo de la vida y una valoración más humanizada del trabajo desarrollado por las personas.
- d) Coordinación de los horarios laborales y escolares, así como la generación de infraestructuras que permitan suplir los tiempos en los que los escolares no tienen colegio y sus progenitores tienen que trabajar.
- e) Asegurar el papel fundamental de la administración pública, como garante del derecho y sancionador de sus incumplimientos. En la actualidad existe un marco normativo que permite un cambio en el modelo de organización

del trabajo de todas las empresas, independientemente de su tamaño y sector de actividad; pero se necesita potenciar la labor de información y acción en las medidas a adoptar para su desarrollo, vigilancia, mejora y sanción en el caso de que no sean aplicadas.

Finalizamos el trabajo de campo tomando las palabras de Isabel Guerrero “Falta un liderazgo más femenino. El mundo estará mejor cuando los líderes se sientan mejor con su parte femenina, esa que siempre mira a todo el mundo, si alguien se ha rezagado, si se han escuchado todas las voces...”³

³ Isabel Guerrero. Vicepresidenta del Banco Mundial para el Sur de Asia. El País Semanal, 1679, 16 (30-11-08)

EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE
LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO.
NUEVOS RETOS PARA EL SISTEMA DE
PROTECCIÓN SOCIAL.

3. PROPUESTAS
DE
MEJORA

COORDINADORA: MARÍA JOSEFA CABELLO MARTÍNEZ



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
MADRID

**EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE LA MUJER
AL MERCADO DE TRABAJO. NUEVOS RETOS PARA EL
SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.**

PROYECTO FINANCIADO EN EL MARCO DE LA ORDEN TAS/940/2007 DE
28 DE MARZO - FIPROS 2007/19

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

ÁVILA FRANCÉS, MERCEDES

BLANCO GARCÍA, MONTSERRAT

CABELLO MARTÍNEZ, MARÍA JOSEFA

ESCUDERO BEÑA, MARÍA DEL MAR

LÓPEZ MARTÍNEZ, BELÉN

RAMOS PARDO, FRANCISCO JAVIER

SÁNCHEZ ANTOLÍN, PABLO

BECARIOS DE INVESTIGACIÓN:

MORENO DE MARCOS, ANA BELÉN

SÁNCHEZ SERRANO, JOSÉ MANUEL

DENTRO DE LAS INQUIETUDES QUE SURGEN AL REDACTAR NUESTROS INFORMES Y RESULTADOS, SE ENCUENTRA LA PREOCUPACIÓN DE EXPRESARNOS CON UN LENGUAJE NO SEXISTA PERO, A SU VEZ, SIENDO CONSCIENTES DE QUE REDACTAR PRESTANDO ATENCIÓN A AMBOS GÉNEROS PUEDE INDUCIR A QUE LA LECTURA SE HAGA DENSA. POR ESTE MOTIVO, HEMOS TOMADO LA DECISIÓN DE ESCOGER EL MASCULINO COMO GENÉRICO DEL FEMENINO Y EL MASCULINO, PROCURANDO ASÍ QUE NO SE VEA AFECTADA LA FLUIDEZ DE LA LECTURA A LO LARGO DE ESTE INFORME.

ÍNDICE

ÍNDICE

	PÁG.
PRESENTACIÓN	9
PROYECTO PERSONAL DE VIDA DE LAS MUJERES EN CONDICIONES DE EQUIDAD Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	9
EDUCACIÓN-FORMACIÓN INICIAL, OCUPACIONAL Y CONTINUA	10
Planificación adecuada de la oferta de formación para el trabajo.	11
Establecer mecanismos para frenar y corregir la segregación por género.	12
Formar en la concienciación como algo necesario para todos y que debe implicar a todos.	13
SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y BENEFICIOS DE SU INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO	14
MATERNIDAD-NATALIDAD	15
Legislación.	15
Cuidar la maternidad y apoyar el aumento de la natalidad como bien social.	15
Medidas laborales para apoyar la maternidad / paternidad.	16
Servicios sociales para atender las necesidades de las madres y las de la infancia.	17
FAMILIA TRADICIONAL Y NUEVAS ESTRUCTURAS FAMILIARES	17
Legislación.	18
Valoración social del trabajo doméstico.	18
CONCILIACIÓN	20
Organización laboral para apoyar la conciliación.	20
OTROS ESTUDIOS RELACIONADOS	21

PRESENTACIÓN

A lo largo de esta investigación sobre “El papel de la educación en el acceso al mercado de trabajo y la conciliación de la vida familiar. Nuevos retos para el sistema de protección social” (Fipros 2007-19) se han puesto de manifiesto aspectos que precisan análisis hechos con la perspectiva de adoptar medidas concretas, con propósitos definidos y orientados a la realización de acciones sociales, que permitan mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de un modo equitativo para hombres y mujeres.

Cerramos el informe general de este proyecto presentando a continuación una exposición de las propuestas de mejora que consideramos prioritarias.

PROYECTO PERSONAL DE VIDA DE LAS MUJERES EN CONDICIONES DE EQUIDAD Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El estudio ha puesto de manifiesto cómo las mujeres reconocen y asumen como propias las responsabilidades derivadas del trabajo doméstico y del cuidado de las personas que conviven en el hogar, mientras que asignan a sus parejas un papel secundario y de apoyo, en lugar de entenderlas cómo una responsabilidad compartida.

Esto significa que existen unos estereotipos sobre el papel que la mujer tiene obligatoriamente que cubrir y no puede delegar. Además, como ya han evidenciado otros estudios (Suarez, 2006:2) “una relación persona- trabajo cargada de estereotipos y connotaciones sexistas tiene consecuencias importantes para el desarrollo personal” y profesional de las mujeres. Se hace por tanto preciso analizar estos estereotipos y los mecanismos a través de los cuales se transmiten, con el fin de cuestionarlos y superarlos mediante modelos de relación entre hombres y mujeres más equitativos que los actuales.

A su vez, la división sexual del trabajo está en la base de muchas de las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos analizados en este estudio. Es preciso, por ello, elaborar protocolos de orientación hacia buenas prácticas empresariales que eliminen los estereotipos de género en las relaciones persona-trabajo y el sexismo en la asignación de puestos, tareas y salarios laborales.

La incorporación de la mujer al mercado laboral y los cambios en la estructura familiar (mujeres jefas de hogar, divorcio, etc.) unidos a la permanencia de estereotipos sociales que sobrecargan a la mujer de tareas domésticas, influyen en su desarrollo personal y en su salud. Evitar que queden desatendidas las funciones que, históricamente, han venido desempeñando las mujeres para proteger el trabajo de los hombres y, al mismo tiempo, alcanzar el objetivo de que la mujer alcance su desarrollo personal con autonomía económica, reclama medidas de protección social realizadas desde las nuevas posibilidades que abren las leyes sobre igualdad y dependencia.

La construcción de un proyecto personal de vida propio de cada mujer debe partir de la equidad e igualdad de oportunidades como principios clave, ya plasmados en la legislación educativa y laboral española. Pero, para apoyar este proyecto, es preciso que las medidas de protección social logren, tanto consolidar lo alcanzado en estos ámbitos, como ampliar la sensibilidad social hacia la discriminación de género, de modo que el estatus de la mujer en España se mantenga equiparable a su crecimiento sociopolítico y económico.

EDUCACIÓN-FORMACIÓN INICIAL, OCUPACIONAL Y CONTINUA

En la investigación ha quedado demostrada la idea, ya avanzada en otros estudios analizados en el informe general (Cabello: 1997, Jover: 2005, Suárez: 2006) de que las mujeres y sus necesidades educativas son heterogéneas. Si bien en todas se manifiestan diferencias de género que requieren ser tratadas con esta perspectiva, las mujeres de mayor edad tuvieron menos recursos y, desde su adolescencia y juventud, mayores responsabilidades económicas y familiares. Por ello, las respuestas educativas que se arbitren deben tener en cuenta los diferentes grados de discriminación, a fin de establecer apoyos priorizando aquellas mujeres que menos recursos tienen para enfrentarse al empleo y que, en general, tienen más dificultades para superar los cambios de un modo permanente y progresivo a lo largo de su recorrido vital.

Se ha confirmado en el estudio la existencia de una segregación en función del género en la formación que tiene un reflejo posterior en el mercado laboral. En consecuencia, se hace preciso revisar cómo se está realizando la orientación profesional en el sistema educativo, para introducir modificaciones en dicha tendencia. Por otra parte, esta segregación se ve apoyada por la actual organización empresarial

en algunos sectores muy masculinizados y cuya organización tendría que variar para hacerlos más adecuados a las características personales de la mujeres y a sus intereses.

PLANIFICACIÓN ADECUADA DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Los constantes cambios en los modelos y procesos de producción así como la incorporación de nuevas tecnologías en todas las facetas de la vida personal, social o económica han hecho que la distribución lineal del tiempo en tres periodos (tiempo de formación – tiempo de trabajo – jubilación) ya no sea válida. En la actualidad no es discutida la necesidad que tienen las personas de formarse a lo largo de toda la vida y por ello es preciso establecer nuevas estructuras de formación que se lo permitan.

Se reconocen grandes avances en el campo educativo y en la oferta de cursos de formación ocupacional para mujeres, así como las capacidades de éstas para aprovechar los recursos y oportunidades que ello representa. No obstante, también se aprecian deficiencias en el modo de hacer la difusión de estos recursos que, con frecuencia, solo llegan a las mujeres que ya están en los circuitos de formación. Por ello se recomienda, además de coordinar la oferta, hacer la difusión por procedimientos que aseguren que la información llega a todas las que lo necesitan.

Para mejorar la planificación se destacan los siguientes aspectos:

- a) Priorizar los cursos que mejor se ajusten a los rasgos diferenciales y las capacidades relacionales, de cuidado, educativas... de las mujeres, logrando revalorizar laboralmente los puestos de trabajo en los que éstas se ejercen.
- b) Hacer una oferta más amplia y mejorar la calidad de la misma integrando lo personal, lo social y lo profesional.
- c) Que los cursos de formación no discriminen por razones de género y que se traduzcan en posibilidades reales de empleo para las mujeres. Si se pretende atender las necesidades específicas de las mujeres, es fundamental que los cursos de formación incluyan la perspectiva de género para corregir determinados valores o estereotipos que afectan negativamente al desarrollo profesional de las mujeres.
- d) Organizar los horarios de formación teniendo en cuenta la necesidad de conciliación con responsabilidades familiares (especialmente horario escolar de hijos menores), laborales o de otro tipo, propias de la mujer adulta, pues en la

actualidad, igual que ocurre con los puestos de trabajo, están planificados bajo la lógica de que hay una persona que se encarga de las tareas de cuidado.

- e) Profundizar en el desarrollo de aquellas metodologías de aprendizaje que faciliten el acceso y seguimiento de la formación por parte de las mujeres independientemente de su situación personal o familiar. La investigación ha puesto de manifiesto que, a pesar de que las mujeres jóvenes tienen un nivel educativo alto, a partir de que adquieren responsabilidades familiares, su participación en procesos de formación desciende. A pesar de que en la actualidad existen modalidades de formación (distancia o teleformación) que favorecen su participación, urge la realización de estudios que establezcan indicadores de calidad y que permitan el desarrollo de procesos de acreditación asociados a estas modalidades.
- f) Procurar la proximidad de la formación y la orientación laboral a los hogares; ofertar cursos en una franja horaria amplia, que permita compatibilizarlos con obligaciones familiares; y favorecer tiempos de formación presencial, que faciliten el contacto con personas en situación similar a la propia, son recursos que han mostrado ser eficaces.

Para atender la diversidad de necesidades de las mujeres es preciso planificar una diversidad de itinerarios formativos. Éstos deberán considerar las diferentes trayectorias profesionales y vitales de las mujeres, así como la posición personal de cada mujer respecto al empleo.

Un buen estudio previo de necesidades y factores de éxito de la formación, realizado desde el punto de vista de la mujer, es necesario. Dicho estudio tendría que considerar tanto factores internos: motivación, intereses, valores, actitudes y percepciones en relación con el empleo, como factores externos: contexto laboral, familiar, social, económico, cultural, entre otros.

ESTABLECER MECANISMOS PARA FRENAR Y CORREGIR LA SEGREGACIÓN POR GÉNERO

A lo largo de esta investigación se ha puesto de manifiesto que la segregación por género en la formación está afectando negativamente al desarrollo profesional de las mujeres. Éstas se forman y trabajan en sectores y ocupaciones con una mayor temporalidad y precariedad laboral a la vez que un menor salario.

En la actualidad existen mecanismos de orientación diferenciados en función de si se está en educación obligatoria, en formación profesional, en educación superior, en situación de desempleo o trabajando. Tales mecanismos actúan independientemente de quiénes sean los destinatarios o el organismo que los promueve, siguiendo protocolos estándares de actuación.

Apostamos por el desarrollo de un sistema integral de orientación profesional que contrarreste y modifique esta segregación por género, tanto de los estudios como del mercado de trabajo, y que incorpore desde el lugar donde se genera hasta los entornos donde se sufren las consecuencias de dicha segregación. Este sistema integral debe comenzar en la formación inicial y mantenerse durante toda la vida laboral de las personas, interrelacionando aspectos relativos a lo personal, lo social y lo laboral. Un sistema que aúne y reconduzca las actuales iniciativas destinadas a la orientación para el desarrollo de itinerarios personales-profesionales de todos, bajo los principios de la Educación Permanente.

FORMAR EN LA CONCIENCIACIÓN COMO ALGO NECESARIO PARA TODOS Y QUE DEBE IMPLICAR A TODOS

La investigación ha evidenciado un desconocimiento de las posibilidades reflejadas en las medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y, sobre todo, una falta del grado de concienciación necesario para hacer realidad estas medidas. Se ha detectado una desinformación, tanto en los empresarios como en las propias mujeres, sobre la Ley de Igualdad y Ley de Dependencia actualmente vigentes, así como de las medidas aprobadas respecto a permisos, excedencias, etc., para el cuidado personas dependientes pues, si bien todos conocían de su existencia, ninguno sabía de forma concreta cómo afectaría a su trabajo. También echamos en falta la difusión de buenas prácticas, o de soluciones adoptadas por las empresas y las familias, que hayan mostrado su eficacia para facilitar la conciliación. Es por ello necesario potenciar la información sobre estos aspectos de modo específico y asociado a situaciones reales en los diferentes sectores productivos.

Por otra parte, se entienden las medidas de conciliación como una cesión voluntaria de los empresarios a los trabajadores y de los hombres a las mujeres; y no cómo un derecho de las personas. Urden acciones de sensibilización y concienciación sobre el verdadero significado y valor de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, que rompan los estándares por los que se han entendido como ayudas a las mujeres que deciden trabajar y que deben cumplir con su obligación del cuidado de las personas dependientes.

Abogamos por acciones que sitúen las medidas de conciliación dentro de un nuevo modelo social en el que los roles del hombre y la mujer en la sociedad, en la empresa y en la familia tradicional, como se explica en el marco teórico, han cambiado. Un nuevo modelo social necesario, además, para que el actual sistema de protección social sea sostenible.

SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y BENEFICIOS DE SU INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO

Nuestro estudio corrobora la importancia que tiene para el mantenimiento del sistema de protección social la incorporación de la mujer al mercado laboral. Esto adquiere especial significado para aquellas mujeres cuyo nivel educativo es alto, ya que se han invertido unos recursos públicos en educación que han sido correctamente utilizados y que necesariamente han de tener una devolución a dicho sistema público para que éste pueda sostenerse.

Sin embargo, tal incorporación no se está produciendo de forma equitativa con los hombres. Las mujeres se incorporan en puestos de trabajo y sectores con mayor temporalidad y precariedad; desarrollando un mismo puesto de trabajo, reciben un salario menor que los hombres; con un mismo nivel educativo, ocupan puestos de inferior categoría; a pesar de su mejor preparación, ocupan puestos de dirección en menor medida que los hombres, etc. Se hace necesario seguir profundizando en las diferentes formas en las que se materializa la discriminación laboral y, dado que esta persiste independientemente de la formación profesional, llegar a comprender cuáles son sus matices en función de los sectores de actividad, nivel educativo, entorno económico-social, modos de sentir y pensar de las mujeres, etc.

Estas situaciones de discriminación se mantienen incluso en sectores feminizados y, como el trabajo de campo nos puso de manifiesto, no siempre son percibidas por las mujeres. Es por ello necesario hacer visibles a los hombres y a las mujeres aquellas situaciones en las que se está produciendo discriminación, para que todos seamos conscientes de la realidad que estamos generando y viviendo, y para utilizar los mecanismos actuales en su transformación y mejora.

Esta investigación también ha puesto de manifiesto que en la actualidad persiste una organización del trabajo pensada por y para los hombres, que genera situaciones perversas para el desarrollo personal, social, familiar y laboral de las

mujeres. La actual crisis económica y productiva ha abierto nuevas dudas sobre este modelo organizativo que da lugar a importantes pérdidas económicas y sociales. Entendemos que la solución no está en la reinención del mismo modelo. Es preciso un nuevo modelo organizativo que sea más respetuoso con las personas a la vez que valore el trabajo realizado, es decir, que permita establecer procesos de trabajo que incrementen la productividad real, sin reproducir aspectos formales, como la presencialidad, que no garantizan resultados efectivos desde el punto de vista personal ni económico.

MATERNIDAD-NATALIDAD

LEGISLACIÓN

Volvemos a señalar la necesidad de dar una mayor difusión a la Ley de Igualdad en los aspectos relativos a natalidad y maternidad / paternidad, potenciando un mayor uso de las actuales medidas tanto por parte de las mujeres como de los hombres.

Por otra parte, se necesitan ayudas y orientaciones en el uso y disfrute de las medidas asociadas a la maternidad / paternidad, especialmente en las que se pueden compartir, evitando que, como ocurre en la actualidad en algunos casos, para que el padre pueda disponer de parte del tiempo de maternidad la madre tenga que renunciar a parte del mismo. Obligar legalmente a los hombres a tomar el permiso de paternidad facilitaría un cambio en el significado que se da al nacimiento de un hijo en las empresas y a sus implicaciones en la vida profesional de las mujeres; al mismo tiempo, supondría una nueva posibilidad para el reparto más equitativo de las tareas familiares. En este sentido nos sumamos a lo que propone Pazos (2008b: 19), respecto al desarrollo de un permiso de paternidad igual al de maternidad e intransferible, entendiendo que contribuiría a una mejor distribución de las responsabilidades domésticas.

CUIDAR LA MATERNIDAD Y APOYAR EL AUMENTO DE LA NATALIDAD COMO BIEN SOCIAL

Las medidas de carácter personal que, dentro del sistema de protección social, se adoptan para favorecer la maternidad (orientación sobre cuidados y asistencia

médica, permisos...), deberían incrementarse e incluir otras relacionadas con la orientación laboral, los apoyos económicos, el asesoramiento sobre diverso tipo de ayudas etc., tendiendo a promover el aumento de la natalidad.

Pensar en un sistema de atención a las mujeres con esa serie de medidas coincide con la apreciación de que la sociedad tiene que cuidar la maternidad. Las mujeres son las que tienen los hijos, pero el traer criaturas a este mundo no puede ser sólo responsabilidad de ellas, porque esto repercute en diversos aspectos del desarrollo civilizatorio y social; por ejemplo, el mantenimiento del sistema de protección social para todas las personas, que precisa de un nivel de natalidad facilitador del reemplazo generacional.

Se trataría, por tanto, de dar una respuesta integral a las mujeres, desde distintos sectores y con diferentes recursos y servicios, para facilitar que sean madres y que afronten esa maternidad con garantías en todos los ámbitos: laboral, doméstico, personal... No tiene sentido pensar que el llamado instinto maternal ha de tener como contrapartida que las mujeres hipotequen su puesto de trabajo y su futuro profesional, además de incrementar las tareas asociadas a la doble jornada ya descritas. Es preciso, en consecuencia, evitar que esas falsas creencias hipotequen el futuro del sistema de protección social.

MEDIDAS LABORALES PARA APOYAR LA MATERNIDAD / PATERNIDAD

La investigación ha mostrado que la maternidad supone para las mujeres un freno en su carrera profesional debido a una concepción errónea sobre ésta, dentro de la ya explicada organización del trabajo pensada por y para los hombres que penaliza a las mujeres por el hecho de comportarse como tales.

No podemos pensar que las empresas verán y cuidarán los beneficios sociales y económicos del incremento de la maternidad cuando éstos no se pueden reflejar fácilmente en su cuenta de resultados. Es por ello que abogamos por la regulación legal de ayudas concretas y suficientes para facilitar la maternidad / paternidad y para que las empresas queden obligadas a cambiar su organización en el mismo sentido.

Consideramos fundamental que desde la empresa se conjugue la posibilidad de disfrutar de permisos parentales más amplios con la seguridad de poder continuar con la carrera profesional, en igualdad de condiciones. Ello unido a facilitar el disfrute de días de asuntos propios, la flexibilidad negociada de horarios laborales, un servicio

de actividades infantiles (campamentos, etc.) y servicios de asesoramiento personal y familiar deberían constituir parte del conjunto de medidas convergentes en ampliar los medios para apoyar la maternidad y la paternidad.

SERVICIOS SOCIALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LAS MADRES Y LAS DE LA INFANCIA

Destacamos la necesidad de lograr la universalización de la educación infantil pública de 0 a 3 años. España, en relación a otros países europeos, fundamentalmente nórdicos, se encuentra en niveles muy bajos en cuanto a la tasa de cobertura en este periodo. Como ya hemos apuntado antes, los costes inmediatos de esta acción se verían compensados con creces a largo plazo, tanto desde un punto de vista económico, por la creación de empleo regulado, como de bienestar social para las familias. Esta medida contribuiría a un incremento de la natalidad ya que, como se ha puesto de manifiesto, el número de hijos que tienen las mujeres es inferior al deseado.

Entretanto, la creación generalizada de escuelas infantiles dentro de las empresas se ve como una buena solución intermedia, que ayudaría a conciliar la maternidad / paternidad con la vida laboral. Muchas de las mujeres entrevistadas estarían dispuestas a colaborar económicamente para hacer frente al gasto que supondría su puesta en marcha, especialmente porque entienden que las medidas que se generan desde la empresa permiten una respuesta más adaptada a las necesidades concretas de los empleados que aquellas que se establecen a nivel general desde la administración.

FAMILIA TRADICIONAL Y NUEVAS ESTRUCTURAS FAMILIARES

Los grandes avances en lo educativo y la incorporación de la mujer al mercado laboral han generado nuevas necesidades en lo familiar que afectan especialmente a la mujer. Resolver los problemas de que la sobrecarga de trabajo doméstico sea sólo para ésta, como consecuencia de una discriminación persistente en el reparto del mismo, debe ser objeto prioritario y urgente de las medidas de protección social que se adopten.

LEGISLACIÓN

Varias de las mujeres entrevistadas proponen, para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, el desarrollo de las medidas relacionadas con la Ley de Dependencia. Uniéndonos a ellas sostenemos que, cuando hay en el hogar personas dependientes, es fundamental que la familia pueda contar, sobre todo, con más centros públicos que les presten una atención profesional o con recursos económicos para asumir familiarmente su cuidado, sin que éste continúe recayendo principalmente en la mujer.

También serían necesarias algunas medidas contra la discriminación económica que supone el hecho de asumir más tareas domésticas o de cuidado de personas dependientes. Siguiendo a Pazos (2008b) citamos, por ejemplo: la individualización total del IRPF, que las prestaciones y/o desgravaciones para el cuidado de personas dependientes no estén condicionadas a la inactividad laboral de la persona que va a asumir esa responsabilidad y un servicio público de atención a la dependencia.

VALORACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Según las conclusiones del trabajo de campo de esta investigación, las mujeres realizan una doble jornada que, en lo relativo a la realización de tareas domésticas y al cuidado de personas dependientes, no es reconocida ni valorada en la medida que se merece.

A pesar de que la incorporación de la mujer al mundo laboral es un hecho que supone, entre otros, beneficio para el actual sostenimiento del sistema de protección social, esta incorporación no se está produciendo de forma equitativa respecto a los hombres. Esta incorporación supone un esfuerzo por hacer compatibles las tareas laborales y domésticas y, tal como se refleja en el estudio, cuando la mujer no puede realizar estas últimas, sigue siendo la responsable de su organización y se contrata a una persona, mayoritariamente una mujer y de forma precaria, para ayudar en estas labores. Consideramos que esta situación de las empleadas domésticas debe ser dignificada y mejor pagada.

La responsabilidad por la realización de esta doble jornada está teniendo consecuencias muy negativas para la inserción de la mujer en el mundo laboral. Como

se señaló, se están incluso tipificando nuevas enfermedades profesionales derivadas de ello, como el síndrome de la doble ausencia y la doble presencia.

En consecuencia, se hace necesario establecer medidas específicas que fomenten un nuevo modelo de relación más equitativa y sana para hombres y mujeres entre las que destacamos:

- a) Acciones de concienciación y sensibilización sobre la importancia de un reparto equitativo de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. Como ya hemos comentado, los canales a través de los que se transmiten los estereotipos escapan de los ámbitos formales de educación y por tanto, es preciso abordarlos y cambiarlos desde los espacios formales y no formales; utilizando los mismos medios con los que se transmiten los prejuicios y cambiando su discurso reproductor.
- b) Formación en habilidades de comunicación, relaciones interpersonales y habilidades de negociación dentro del ámbito familiar. Esta formación, muy implantada en el ámbito empresarial, es prácticamente inexistente en el ámbito familiar, donde sólo se aplica de forma indirecta cuando los conflictos dentro de la unidad familiar provocan la ruptura. El afecto y el cariño dificultan el distanciamiento e impiden poder tratar con imparcialidad los aspectos en los que se genera conflicto. Es por tanto necesario enseñar a los hombres y las mujeres formas de comunicación que posibiliten abordar estos temas desde la escucha mutua, sin imposiciones de una parte y sin generar desgaste en la unidad familiar.
- c) Establecer mecanismos que permitan una valoración social y económica del trabajo doméstico.

Esta propuesta merece una aclaración ya que, como hemos visto en las conclusiones del trabajo de campo, las mujeres entrevistadas valoran explícitamente el valor afectivo que tiene cuidar y atender la felicidad de los suyos; sin embargo no se plantean que este valor deba reflejarse económicamente. El sentimiento de que no se puede poner precio al trabajo doméstico ni a los cuidados familiares puede estar en la base de que éstos no sean socialmente valorados y de que su feminización sea reproducida por la sociedad y también por las propias mujeres.

Encontramos aquí un interrogante digno de nuevas indagaciones: ¿Es posible una valoración socioeconómica de este tipo de dedicación y tareas que no sea inmediata y directa, sino mediata e indirecta, por ejemplo, otros apoyos, reconocimiento y prestigio para quien las realiza, valoración social explícita, difusión

de buenos modelos y buenas prácticas de compatibilidad entre todos los interesados en el cuidado de la esfera doméstica...? Quizá puedan aportar ideas otros ámbitos en los que se ya se ha producido un debate social en relación con su valoración social y no económica (voluntariado social, donación de sangre y de órganos...).

Lo que hoy resulta innegable, al menos desde la mirada de las mujeres, es que éstas son empleadas, madres, gobernantas de hogar, enfermeras, limpiadoras, decoradoras..., que ellas saben que estas funciones son útiles y necesarias socialmente y que, por esto mismo, buscan modos de compaginarlas. Pero, aunque sepan que saben, aprecien y se sientan bien en este papel, no perciben una valoración social equiparable del mismo.

Los que hacemos este estudio entendemos que la sabiduría de las mujeres les ha permitido buscar alternativas y soluciones a los problemas que vivir como mujer les ha ido presentando en el camino. Así lo han estado haciendo a lo largo de los años. Se trataría ahora de contar con ese saber para implementar medidas que lo reconozcan y le concedan espacios sociales de crecimiento, allanando obstáculos, superando prejuicios, desigualdades y dificultades históricas, tanto para ser más justos, como para poder aprovechar y disfrutar más de sus cualidades.

CONCILIACIÓN

Como propuesta general, consideramos necesario conocer y desarrollar las directrices europeas para coordinar y “consolidar una red de recursos” (Suárez: 2006, 109) de forma que se potencie la eficacia y la rentabilidad de las medidas que se adopten. Esta red de recursos no debe pivotar sobre las medidas no formales que generen las familias, por ejemplo acudir a los abuelos. La administración debe establecer medidas y recursos suficientes para responder a las necesidades de atención al ámbito familiar y de cuidado a personas dependientes, lo que tendrá siempre el valor añadido de ampliar otro nicho de empleo regulado con el que contribuir al sustento del sistema de protección social.

ORGANIZACIÓN LABORAL PARA APOYAR LA CONCILIACIÓN

Retomamos algunas medidas mencionadas en el marco teórico que se han visto reforzadas en el trabajo de campo y que tienen que ver con el cambio de cultura

empresarial, demandado por las mujeres, y considerado necesario para flexibilizar el trabajo y compatibilizar vida laboral con vida doméstica. Algunas de estas medidas relativas a la flexibilidad regulada son: flexibilidad en horarios de entrada y salida, elección entre jornada continua y partida y posibilidad de jugar con los descansos. Por otra parte, destacamos algunas de las medidas relativas a nuevas formas de trabajo, basadas en una valoración de los resultados según objetivos conseguidos, y no en la mera presencia en la empresa: teletrabajo, generar bolsa de horas que permita atender a los menores en caso de enfermedad, vacaciones escolares, etc.

La idea básica es que, de forma total o parcial y valorando por resultados, se estudien y hagan efectivas las posibilidades de compaginar tiempo desarrollado en el lugar de trabajo y tiempo en casa, con lo que se reducen los desplazamientos y se facilita la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los retos de la conciliación hacen imprescindible buscar alternativa en la propia organización empresarial y realizarla desde otro punto de vista. Es necesario adoptar una perspectiva de género, que tenga presente que la persona trabajadora, hombre o mujer, tiene que atender otros espacios además del laboral. Para la introducción de estos cambios en las empresas juegan un papel fundamental las personas encargadas de recursos humanos y equipos de tarea pues, como hemos visto, son quienes aplican las medidas que van a favorecer o dificultar la igualdad que se produzca, de hecho, en los centros de trabajo.

OTROS ESTUDIOS RELACIONADOS

Finalizamos nuestras propuestas con una breve referencia a temas colaterales a nuestra investigación y que durante su desarrollo han surgido como posibles líneas para seguir indagando. Además de la ya descrita en relación con la búsqueda de una mejor valoración del trabajo realizado en la esfera doméstica y familiar, destacamos tres ámbitos de indagación:

A. INCORPORAR A LA INVESTIGACIÓN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A pesar de que muchos de los ingresos de las mujeres proceden de ésta, ha estado muy poco presente en los discursos y debates del trabajo de campo. Pensamos que puede obedecer, al menos en parte, a que por no estar

directamente conectada a nuestros objetivos, no fue incluida como categoría previa; quizá también a que, en la actualidad, muchos de estos trabajos en la Comunidad de Madrid son realizados por mujeres inmigrantes, las cuales, por razones ya explicadas, no estuvieron incluidas en nuestro estudio.

B. PROFUNDIZAR EN LAS CONSECUENCIAS DE LA DIFERENCIA DE EDAD ENTRE LAS MUJERES

Nuestro trabajo ha pretendido indagar en las implicaciones de las diferentes franjas de edad respecto al nivel de estudios, encontrando resultados interesantes; no obstante, para futuras investigaciones pensamos que sería fructífero vincular la edad no sólo al nivel educativo, sino también al contexto de referencia de la mujer y a las transiciones que ésta ha vivido en lo económico y lo político.

C. ESTUDIAR LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA ACTUALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Nuestras informantes apuntaron que muchos de estos cursos les aportaron más desde el punto de vista relacional que desde el del empleo. Proponemos por ello, analizar si la programación existente se ajusta a las necesidades de las mujeres y si la formación para el trabajo que reciben suponen una verdadera mejora de sus condiciones de empleabilidad y en su acceso real al empleo.

Queremos expresar, por último, que nuestros estudios se sustentan en la idea básica de que la no discriminación por razones de género es una meta, presente en los discursos políticos, laborales y educativos y recogida en las leyes generales sobre educación, conciliación y, especialmente, en la Ley de Igualdad. En nuestra sociedad parece conseguida la igualdad legal entre hombres y mujeres; pero la igualdad real aún no se logró. El innegable avance en algunos campos, como el educativo-formativo, no lo es tanto en otros que también fueron objeto de nuestro estudio, como el familiar, doméstico y laboral. En estos persiste una discriminación de género que, además de medidas laborales, socioeconómicas y de desarrollo legislativo, como las apuntadas anteriormente, reclama un replanteamiento de la organización de la formación que incluya la mirada de la mujer.

EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO. NUEVOS RETOS PARA EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.

PROYECTO FINANCIADO EN EL MARCO DE LA ORDEN TAS/940/2007 DE 28 DE MARZO



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
MADRID